МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки

кафедра практичної психології та соціальної роботи

**Хохлов А.О.**

**Випускна кваліфікаційна робота бакалавра**

**Формування згуртованості та соціально-психологічного клімату малої групи в діяльності соціального працівника**

Сєвєродонецьк

2020

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

#  Факультет гуманітрних наук, психології та педагогіки

 (повне найменування інституту, факультету)

# Кафедра практичної психології та соціальної роботи

 (повна назва кафедри)

## ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

**до випускної кваліфікаційної роботи бакалавра**

**освітньо-кваліфікаційного рівня** \_\_\_\_бакалавр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (бакалавр, магістр)

напряму підготовки \_\_\_231 – Соціальна робота \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (шифр і назва напряму підготовки)

на тему: «Формування згуртованості та соціально-психологічного клімату малої групи в діяльності соціального працівника»

Виконав: студент групи СР-16з Хохлов А.О.

Керівник: д. психол. н., проф. Тоба М.В.

Завідувач кафедри практичної

психології та соціальної роботи

д. психол. н., проф. Завацька Н.Є.

Рецензент: к. психол. н., доц. Боярин Л.В.

Сєвєродонецьк – 2020

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

#  Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки

 (повне найменування інституту, факультету)

# Кафедра практичної психології та соціальної роботи

 (повна назва кафедри)

освітньо-кваліфікаційного рівня \_\_\_\_бакалавр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (бакалавр, магістр)

напряму підготовки \_\_\_231 – Соціальна робота \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (шифр і назва напряму підготовки)

# ЗАТВЕРДЖУЮ

**Завідувач кафедри**

**практичної психології**

**та соціальної роботи**

**проф. Завацька Н.Є.**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

“26” березня 2020\_року

## З А В Д А Н Н Я

### НА ВИПУСКНУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА

**Хохлова Андрія Олександровича**

## Тема роботи: «Формування згуртованості та соціально-психологічного клімату малої групи в діяльності соціального працівника»

## Керівник роботи Тоба Маріанна Василівна, д. психол. н., проф.

 ( прізвище, ім’я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від “26” березня 2020 р. № 51/15.17

2. Строк подання студентом роботи\_\_\_05.06.2020 р.

3. Вихідні дані до роботи: *обсяг роботи* *– 74 сторінки (1,5 інтервал, 14 шрифт з дотриманням відповідного формату), список використаної літератури – 50 дж.*

*4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: проаналізувати наукові джерела з вивчення особливостей формування згуртованості та соціально-психологічного клімату малої групи в діяльності соціального працівника; підібрати діагностичний інструментарій згідно вивчення особливостей формування згуртованості та соціально-психологічного клімату малої групи в діяльності соціального працівника; на основі проведеного констатувального експерименту розробити практичні рекомендації щодо особливостей формування згуртованості та соціально-психологічного клімату малої групи в діяльності соціального працівника.*

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов’язкових креслеників): таблиць – 5, додатків - 1*.*

**6. Консультанти розділів роботи:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Розділ | Прізвище, ініціали та посада Консультанта | Підпис, дата |
| Завдання Видав | ЗавданняПрийняв |
| 1. | Тоба М.В. – д.психол.н., проф. | 26.03.2020 р. | 26.03.2020 р. |
| 2. | Тоба М.В. – д.психол.н., проф. | 26.03.2020 р. | 26.03.2020 р. |

7. Дата видачі завдання 26.03.2020 р**.**

#### **КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****з/п** | **Назва етапів**  | **Строк виконання етапів** | Примітка |
| 1 | Визначення проблеми дослідження та розроблення плану випускної кваліфікаційної роботи бакалавра | 03.2020 р. | 03.2020 р. |
| 2 | Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження | 03.2020 р. | 03.2020 р. |
| 3 | Розробка діагностичного інструментарію та проведення констатувального експерименту | 04.2020 р. | 04.2020 р. |
| 4 | Узагальнення результатів констатувального експерименту | 04.2020 р. | 04.2020 р. |
| 5 | Розробка рекомендацій щодо особливостей формування згуртованості та соціально-психологічного клімату малої групи в діяльності соціального працівника | 05.2020 р. | 05.2020 р. |
| 6 | Підготовка випускної кваліфікаційної роботи бакалавра до захисту та її захист  | 06.2020 р. | 06.2020 р. |

**Студент Хохлов А.О.**

**Керівник роботи проф. Тоба М.В.**

**РЕФЕРАТ**

Текст – 74 с., таблиць – 5, джерел – 50, додатків – 1

В роботі розкрито теоретико-методологічні засади вивчення особливостей формування згуртованості та соціально-психологічного клімату малої групи в діяльності соціального працівника.

Проведено констатувальний експеримент з метою вивчення особливостей формування згуртованості та соціально-психологічного клімату малої групи в діяльності соціального працівника.

Розроблено практичні рекомендації щодо особливостей формування згуртованості та соціально-психологічного клімату малої групи в діяльності соціального працівника.

**Ключові слова:** СОЦІАЛЬНА РОБОТА, СОЦІАЛЬНА ДОПОМОГА, ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ, КОНСТАТУВАЛЬНИЙ ЕКСПЕРИМЕНТ, МАЛА ГРУПА, СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ.

**ЗМІСТ**

**ВСТУП** 7

**РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні основи вивчення соціальної**

 **групи** 11

 1.1. Аналіз підходів до вивчення соціальної групи як соціально-

 психологічного феномену 11

 1.2. Специфіка емоційних особливостей малої групи 17

 1.3. Соціально-психологічний клімат та згуртованість

 малої групи 20

**РОЗДІЛ 2. Експериментальне дослідження особливостей соціально-психологічного клімату у групі** 27

 2.1. Методичні засоби, хід та процедура констатувального

 експерименту 27

 2.2. Психологічний та статистичний аналіз результатів

 констатувального експерименту 37

 2.3. Формування соціально-психологічного клімату та

 згуртованості групи в роботі соціального працівника 42

**ВИСНОВКИ** 63

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ** 65

**ДОДАТКИ** 70

**ВСТУП**

**Актуальність дослідження.** Як відомо, кожна людина включається у простір соціальних відношень, контактує з іншими людьми, знаходить себе у різних групах. Група – це те безпосереднє середовище, в якому виникає і розвивається соціально-психологічна взаємодія індивідів. У групі людина проявляє усі свої якості, особливості характеру, особливості самосприйняття, а також сприйняття оточуючого світу.

Мала група – це малочисельна по складу, відносно стійка спільність людей, об'єднана якими-небудь загальними цілями і завданнями, в якій суспільні відносини виступають у формі безпосередніх особистих контактів. Саме вони дозволяють всім членам групи брати участь у виробленні колективних норм, цінностей, переконань, і контролювати їх реалізацію своїми членами. Істотною характеристикою малих груп є наявність в них емоційних відносин між членами групи, які впливають на групову активність, можуть приводити до розділення групи на підгрупи, формують внутрішню структуру міжособових відносин в групі.

У кожної людини є власне внутрішнє відношення до своєї праці і товаришів по роботі, власна установка на працю і підприємство. Вона визначається вихованням, життєвим досвідом, соціальним оточенням. Сукупність установок всіх членів групи (установки на дружелюбність і співпрацю або, навпаки, ворожість, неприязнь, самоізоляцію) створює загальну психологічну обстановку. Ніщо так не заважає справі, як постійна відсутність настрою на роботу і ворожість з боку товаришів. Тоді починає працювати ефект «соціальної інгибіції» і мотивація до праці різко падає. Це перешкоджає підвищенню трудових показників значно більше, ніж навіть відсутність автоматизації, передової технології або належних економічних умов. Від мотивації і настрою людей залежать ініціатива, творчий пошук, винахідливість.

Сприятливий соціально-психологічний клімат переживається кожною людиною як стан задоволеності відносинами з колегами по роботі, менеджерами, своєю роботою, її процесом і результатами. Це підвищує настрій людини, її творчий потенціал, позитивно впливає на бажання працювати в даній організації, застосовувати свої творчі і фізичні сили на користь навколишнім людям. Навпаки, несприятливий клімат індивідуально переживається як незадоволеність взаєминами у фірмі, з менеджерами, умовами і змістом праці. Все це позначається на настрої людини, її працездатності і активності, на її здоров'ї.

Таким чином, стає очевидним той факт, що відношення між членами групи, її соціально-психологічний клімат є істотною характеристикою малих груп, яка впливає на групову активність, формує внутрішню структуру міжособистісних відносин в групі. Саме цьому вивчення емоційних характеристик малої групи має велике значення для визначення згуртованості групи, сумісності її членів, а отже, дає можливість спрогнозувати рівень ефективності діяльності малої групи, а також визначити можливість органічного розвитку окремих її членів і самої групи в цілому.

Тому проблема дослідження психологічних засад формування клімату малої групи є актуальною як з теоретичної, так і з практичної точки зору. Це і обумовило вибір теми дослідження, його предмет та об′єкт, визначило мету та завдання наукового пошуку.

**Об'єкт дослідження** – професійна діяльність соціального працівника.

**Предмет дослідження** – особливості формування згуртованості та соціально-психологічного клімату малої групи в діяльності соціального працівника.

**Мета дослідження** – теоретично обгрунтувати та експериментальнодослідити основні специфічніхарактеристики студентської групи та розкрити особливості формування її соціально-психологічного клімату.

**Завдання дослідження:**

1.Провести теоретико-методологічний аналіз наявних даних по вивченню особливостей соціальної групи у вітчизняній і зарубіжній психології.

2.Виявити специфіку соціально-психологічного клімату і групової згуртованості як важливих характеристик соціальної групи.

3.Провести експериментальне дослідження особливостей соціально-

 психологічного клімату групи.

4. Розкрити особливості формування згуртованості та соціально-психологічного клімату малої групи в діяльності соціального працівника.

**Методологічну та теоретичну основу дослідження** складали: методологічні принципи організації дослідження (Б.Ананьєв, А.Анастазі, Л.Бурлачук, В.Ганзен, В.Дружинін, Б.Ломов, С.Максименко), принципи та механізми соціалізації особистості (В.Москаленко, Л.Орбан-Лембрик, М.Пірен, В.Столін та ін.), теорія соціально-психологічного клімату (Л. Карамушка, Є.Кузьмін, М.Обозов, К.Платонов, В.Третьяченко), методологічні принципи обґрунтування клімату як настрою групи людей (А.Лутошкін, А.Русалінова), основні методологічні принципи визначення клімату в термінах сумісності членів групи, їх єдності, згуртованості, наявності загальних думок, звичаїв і традицій (В. Казміренко, Л.Коган, В.Косолапов, А.Щербань).

**Методи дослідження:** спостереження, бесіда, констатувальний експеримент, тестування; методи соціальної роботи, методи математичної обробки даних.

**Теоретичне значення дослідження** полягає у поглибленні теоретичних підходів до опису особливостей малої групи та базових конструктів категорій соціально-психологічного клімату та згуртованості малої групи; виділенні загальних та специфічних особливостей групи, розкритті сучасних підходів до формування клімату групи та її згуртованості.

**Практичне значення отриманих результатів** дослідження полягає у визначенні загальних та специфічних особливостей формування згуртованості та соціально-психологічного клімату малої групи в діяльності соціального працівника та розробці практичних рекомендацій щодо його поліпшення, вдосконалення та збільшення рівня згуртованості членів групи, що мають своєю метою оптимізацію спільної діяльності членів групи.

**РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні основи вивчення СОЦІАЛЬНОЇ групи**

 **1.1. Аналіз підходів до вивчення соціальної групи як соціально-психологічного феномену**

Все життя людини, від народження до смерті, протікає в різних групах: сім'ї, шкільному, студентському, виробничому, армійському колективах, спортивній команді, колі друзів, подруг і т.ін. Група – це те безпосереднє середовище, в якому виникає і розвивається соціально-психологічна взаємодія індивідів. У найзагальнішому вигляді під групою розуміється сукупність людей, поміщених в якісь ідентичні умови, таких, що займаються якою-небудь спільною діяльністю і спілкуються між собою, а також в тій чи іншій мірі усвідомлено визнають свою приналежність до цього обєднання .

Дослідники неодноразово зверталися до визначення поняття «мала група», сформулювавши при цьому величезну кількість всіляких, часто випадкових, таких, що деколи вельми розрізняються між собою і навіть суперечливих по змісту дефініцій. Визначення Р.Бейлза свідчить, що мала група є «будь-яка кількість осіб, що знаходиться у взаємодії один з одним у вигляді однієї безпосередньої зустрічі або ряду зустрічей, при яких кожен член групи отримує деяке враження або сприйняття кожного іншого члена...» [13, с. 5].

М.Шоу, розглянувши більше півтора десятків визначень малої групи, класифікував їх по наступних шести категоріях залежно від підкреслюваних різними авторами моментів групового життя: 1) з точки зору сприйняття членами групи окремих партнерів і групи в цілому, 2) з погляду мотивації членів групи, 3) з погляду групових цілей, 4) з погляду організаційних (структурних) характеристик групи, 5) з погляду взаємозалежності і 6) взаємодії членів групи.

Сам М.Шоу, який грунтується в трактуванні групи на останньому з виділених ним моментів, визначає групу як «двоє або більш осіб, які взаємодіють один з одним таким чином, що кожна особа впливає і підпадає під вплив кожної іншої особи». Разом з тим він вважає, що, хоча взаємодія є істотною ознакою, що відрізняє групу від простого скупчення людей, проте, важливим є ряд інших її характеристик, а саме: 1) деяка тривалість існування, 2) наявність загальної мети або цілей, 3) розвиток хоч би рудиментарної групової структури. До них слід додати і таку відмітну властивість групи, як усвідомлення її членами себе як «ми» або свого членства в групі.

За визначенням Г.Андрєєвої, мала група – це група, в якій суспільні відносини виступають у формі безпосередніх особистих контактів [5; 24].

Отже, мала група – це малочисельна по складу, відносно стійка спільність людей, об'єднана якими-небудь загальними цілями і завданнями, в якій суспільні відносини виступають у формі безпосередніх особистих контактів [20; 45].

Мала група – це завжди реальна група. Мінімальна чисельність малої групи – дві людини (діада). Наприклад, сім'я з двох чоловік: мати і дочка, чоловік і дружина і т.д. Їх об'єднання створює можливість сумісних дій і вирішення простих проблем. Максимальна чисельність малої групи може доходити до 2-4 десятків чоловік. Проте дослідженнями встановлено, що оптимальним, з погляду закономірностей функціонування малої соціальної групи, є склад 5-7 чоловік. Відмітною особливістю малих груп є існування між її членами безпосередніх контактів. На думку Г.Андрєєвої, малими групами називаються тільки ті групи, в яких індивіди мають особові взаємодії, контакти кожного з кожним. Взаємодія кожного – це одночасно стимул і реакція на всіх інших [5].

Американський соціолог Р.Мертон звужує кількість і видозмінює якість ознак малої групи. На його думку, малою групою є сукупність індивідів, що певним чином взаємодіють один з одним, усвідомлюють свою приналежність до даної групи і визнаються членами цієї групи з погляду інших. Таким чином, Р.Мертон виділяє в малій групі, окрім ознаки контактної взаємодії, ще і усвідомлення та визнання членства [13; 28].

Проте, без сумніву, вирішальною ознакою для характеристики групи є її розмір. Він істотним чином робить вплив на якість соціальної взаємодії. Із збільшенням кількості людей в групі зникає можливість постійних контактів, звужуються інформаційні і перцептивні аспекти взаємодії і спілкування. Люди втрачають можливість сприймати індивідуальність всіх інших людей. А це істотно знижує можливість створення загального емоційного тонусу групи, вироблення специфічної групової культури і групової думки, що базується на ній, ослабляється групова самоідентифікація – фіксація відчуття «Ми».Таким чином, стає очевидним той факт, що вибір визначення малої групи пов'язаний з питанням і про її розміри.

Класифікація малих груп. Перш за все, слід виділити лабораторні і природні групи. До перших відносяться групи, що спеціально створюються для виконання експериментальних завдань в лабораторних умовах; до других – групи, що функціонують в реальних життєвих ситуаціях. Принципова відмінність між групами обох типів полягає в тому, що в першому випадку йдеться, як правило, про групи, укомплектовані випадковими особами (запрошені добровольці, випробовувані) на час експерименту. У другому випадку маються на увазі сформовані групи з певною історією, що нерідко характеризуються досить високим рівнем соціально-психологічного розвитку.

Виділяють ще організовані (або формальні) і спонтанні (або неформальні) групи. Обидві відносяться до категорії природних груп. Перші з них є елементарними осередками соціальної організації, виникнення яких обумовлене необхідністю реалізації відповідних організаційних функцій. Іншими словами, їх поява викликана потребами організації. Другі зароджуються мимоволі, стихійно, як в надрах організованих груп, так і поза ними, в процесі спілкування індивідів, будучи результатом взаємних психологічних (емоційних) переваг останніх. Слід підкреслити, проте, що відмінність між групами обох типів характеризується відомою відносністю. Так, при певних обставинах спонтанна група може придбати статус організованої, доказом чому служить історія виникнення і подальшого інституційного оформлення наукових шкіл. В той же час, вивчаючи процес групоформування, дослідники виділяють в ньому стадію, на якій обопільне емоційне тяжіння індивідів стає переважаючим в житті цільової групи, так що вона «до деякої міри починає нагадувати дуже щасливу сім'ю». Очевидно, що у цей момент життя, хоч би і короткочасний організована група виступає, принаймні для спостерігачів, як перш за все неформальна спільність [15; 27; 39].

За основу наступної класифікації – відкриті – закриті групи – покладений ступінь відвертості, доступності групи впливу оточуючого її соціального середовища суспільства. У сучасному світі практично будь-яка мала група є відкритою. Проте, слід сказати «майже» зовсім не випадково. Час від часу виявляється існування груп, які, ймовірно, в тій чи іншій мірі можна віднести до категорії закритих унаслідок їх «відірваності» від світу людей, деколи протягом тривалого часу.

За тривалістю існування малі групи діляться на стаціонарні і тимчасові. До останніх відносяться не обов'язково тільки лабораторні, але і природні групи, які, судячи по матеріалах багатьох робіт, виявляються надзвичайно зручним об'єктом вивчення динамічних процесів в групі, механізмів і етапів колективоформування, міжгрупових відносин.

Існує ще одна класифікація малих груп, відповідно до якої вони підрозділяються на групи членства і референтні групи. Базою для подібного ділення є ступінь значущості групи для індивіда з погляду його орієнтації на групові норми і цінності, впливу групи на систему його установок. Так, група може розглядатися просто як місце перебування індивіда в соціумі, далеке від його установок і ціннісних орієнтації. У такому разі мова йдеться про групу членства. Можливо, проте, існування групи іншого типу, чиї норми і цінності індивід розділяє, співвідносивши з ними свої установки. Причому робить це незалежно від членства в даній конкретній групі. Тут вже йдеться про референтну групу. Групи обох типів деколи співпадають, але, як справедливо помічають при цьому фахівці, «з великого числа відомих людині груп лише небагато виступають для нього як референтні» [13; 31].

Теоретичний аналіз описаних типів груп, як правило, звернений до референтних груп, що цілком зрозуміло, враховуючи їх роль у формуванні особистості, її поведінці в групі і т.д. В цілому ж слід підкреслити, що така властивість групи, як референтність, має пряме відношення до інтеграційних процесів в ній, сприяючи збереженню її цілісності і стабільності, подальшому відтворенню як одиниці суспільної життєдіяльності.

Вивчення групи є одним з пріоритетних напрямів в соціології. Але соціологія робить акцент на вивченні соціальної групи. Під соціальною групою прийнято розуміти сукупність людей, що мають суспільно необхідну функцію в структурі розподілу праці. Як справедливо відзначає Р.Андреєва, для соціологічного підходу найголовніше відшукати об'єктивний критерій розрізнення і, з погляду цього об'єктивного критерію, проаналізувати суспільну роль цієї соціальної групи, взаємодію її осіб [20; 43].

Традиційна психологія не робить акцент на соціальній характеристиці групи. Для неї група – це обмежена в розмірах спільність людей, в умовах якої протікають життєдіяльність і спілкування особистості. Психологію цікавить не характер змістовної соціальної діяльності групи, а, скоріше, форма дій індивіда в умовах присутності інших людей або навіть взаємодії з ними.

На думку Г.Андрєєвої, такий традиційний психологічний підхід недостатній для соціальної психології. Соціальна психологія не може абстрагуватися від змістовних характеристик. Значущість групи для особи, перш за все, в тому, що група — це певна система діяльності, задана її місцем в системі суспільного розподілу праці, і тому сама виступає суб'єктом певного виду діяльності і через неї включається у всю систему суспільних відносин [5; 48].

Спільність змісту діяльності групи, її соціальний статус в суспільстві породжують і спільність психологічних характеристик групи або «групової свідомості». До цих характеристик можна віднести такі групові утворення, як кружкові інтереси, групові потреби, групові норми, групові цінності, групову думку, групові цілі. Для індивіда, що входить до групи, усвідомлення приналежності до неї здійснюється, перш за все, через ухвалення цих характеристик, тобто через усвідомлення факту деякої психічної спільності з іншими членами даної соціальної групи, що і дозволяє йому ідентифікуватися з групою. Дослідниками було встановлено, що головною чисто психологічною характеристикою групи є наявність так званого «ми-почуття». «Ми-почуття» виражає потребу віддиференціювати одну спільність від іншої і служить своєрідним індикатором усвідомлення приналежності особи до деякої групи. При такому трактуванні фіксуються психологічні характеристики груп, а сама група може бути визначена як спільність взаємодіючих людей в ім'я усвідомлюваної мети, спільність, яка об'єктивно виступає як суб'єкт дії [17; 45 та ін.].

У малих групах велике значення для здійснення спільної діяльності і взаємин має групова думка. Особисті контакти дозволяють всім членам групи брати участь у виробленні колективних норм, цінностей, переконань і контролювати їх реалізацію своїми членами.

Істотною характеристикою малих груп є також наявність в них емоційних відносин між членами групи, які впливають на групову активність, можуть приводити до розділення групи на підгрупи, формують внутрішню структуру міжособових відносин в групі.

Важлива ознака малої групи — наявність постійної мети спільної діяльності і взаємин. Ця мета в тій формі, як вона сприймається членами групи, цементує групу в одне ціле, визначає зовнішню нормальну цільову структуру групи.

Малим групам властиві розділення і диференціація персональних ролей (розділення і кооперація праці, різнорідність активності членів групи, з якою пов'язані, і різний внесок у спільну діяльність).

Для малої групи характерна також наявність організуючого початку. Цей початок може бути персоніфікований в кому-небудь з членів групи (у лідерові, керівнику), а може, і ні. Але це не означає, що немає організуючого початку. Просто у тому випадку, коли немає персоніфікованих лідерів або керівника групи і лідерство носить ситуаційний, специфічний характер в тих або інших випадках, найбільш обізнаніі в даній сфері в порівнянні з іншими члени групи приймають на себе функції лідера [34; 36; 47].

Таким чином, стає очевидним той факт, що будь-яка мала група має цілий ряд специфічних рис, серед яких виділяють декілька загальних для всіх малих груп: спільна діяльність, наявність постійних сумісних цілей, наявність відчуття «Ми».

**1.2. Специфіка емоційних особливостей малої групи**

У життєдіяльності групи виділяють дві основні сфери: ділову (інструментальну) і емоційну (експресивну). Це твердження отримало реалізацію у ряді підходів до дослідження стадійності групоформування.

Один з них, що здобув широку популярність за кордоном пов'язаний з ім'ям Б.Такмена. Він описує динаміку групового процесу, виходячи з обліку умов, в яких формується група; наявності двох сфер групової активності – діловою (рішення групової задачі) і міжособовою (розвиток групової структури); положення групи в гіпотетичній послідовності розвитку, тобто у відповідній стадії. Згідно його моделі, в кожній з вказаних сфер передбачається проходження групою чотирьох етапів, що послідовно змінюють один одного. У сфері міжособової активності до них відносяться: 1) стадія «перевірки і залежності», що припускає орієнтування членів групи в характері дій один одного і пошук взаємоприйнятної міжособової поведінки в групі; 2) стадія «внутрішнього конфлікту», основна особливість якої — порушення взаємодії і відсутність єдності між членами групи; 3) стадія «розвитку групової згуртованості», що досягається за допомогою поступової гармонізації відносин, зникнення міжособових конфліктів; 4) стадія «функціонально-ролевого співвідношення», в основному пов'язана з утворенням ролевої структури групи, що є «своєрідним резонатором», за допомогою якого «програється» групове завдання [29; 38; 50].

У сфері ділової активності Б.Такмен виділяє: 1) стадію «орієнтування в завданні», тобто пошук членами групи оптимального способу рішення задачі; 2) стадію «емоційної відповіді на вимоги завдання», що полягає в протидії членів групи вимогам, які пред’являються змістом завдання унаслідок неспівпадання особистих намірів індивідів з розпорядженнями останньої; 3) стадію «відкритого обміну релевантними інтерпретаціями», що розуміється автором як етап групового життя, на якому має місце максимальний інформаційний обмін, що дозволяє партнерам глибше проникнути в наміри один одного і запропонувати альтернативне трактування інформації; 4) стадію «ухвалення рішень» – етап, що характеризується конструктивними спробами успішного рішення задачі.

Соціологи Г.Стенфорд і А.Роарк, що вивчали розвиток такої малої групи, як шкільний клас, виділи наступні сім стадій розвитку групової структури (міжособовий аспект).

Перша, початкова, стадія характеризується, на думку дослідників, орієнтаційними тенденціями в поведінці учнів. На цьому етапі групового життя формуються представлення учнів про клас і один одного. Перші міжособові взаємодії в цей час ще дуже обережні і ведуть до утворення діад. Вчитель сприймається як основний авторитет в класі.

 Друга стадія – період формування групових норм, початок складання групової самосвідомості. Автори вважають, що на даній стадії можливий нерівномірний розвиток групи в діловій і емоційній сферах.

Третя стадія отримала назву «Стадії конфлікту», коли спостерігаються зіткнення між окремими членами класу через переоцінку ними своїх можливостей і прагнення вирішувати всі проблеми самостійно, не консультуючись з вчителем.

Четверта стадія характеризується як перехідна від стану конфлікту до стану збалансованості у відносинах між учнями. Спілкування стає конструктивнішим і відкритішим, ніж на попередніх етапах, з'являються елементи групової солідарності і згуртованості.

П'ята стадія групового розвитку цікава тим, що тут вперше, як вважають дослідники, виникає група, що склалася, з наявно вираженим відчуттям «Ми», в якому виявляється турбота всіх учнів про клас, інтерес до нього і об'єднання. На цій стадії помітна тенденція до інтеграції групової і індивідуальної мети, причому ведучими стають учбові цілі. У плані співвідношення розвитку сфер групової активності наголошується значне переважання ділової сфери. Вважається, що це найбільш зручний для вчителя етап функціонування класу.

На наступній, шостій, стадії картина міняється, домінуючу роль тепер грає сфера емоційної активності, різко зростає значення відносин типу «Я—Ти», особисті взаємодії стають особливо тісними, відбувається переоцінка групових норм. На думку авторів, група на цій стадії нагадує дуже вдалу сім'ю.

Сьома стадія – актуалізація – відноситься до вищого етапу групової зрілості, коли рівні розвитку обох сфер вирівняні і ступінь об'єднання групи вельми високий. Група є відкритою для прояву і вирішення конфлікту. Признається різноманітність індивідуальних учбових стилів. Одностайність стає єдиним признаним шляхом ухвалення рішень, і розбіжність в поглядах допускається до тих пір, поки не вироблена загальна точка зору на проблему [11; 18].

Прикладом схеми, що відображає власне емоційну динаміку групового розвитку, є послідовність фаз розвитку міжособового контакту, намічена І.Волковим. Грунтуючись на матеріалах робіт в області міжособового спілкування, соціальної перцепції і групових відносин, він виділяє: 1) фазу первинного сприйняття і пізнання, що має результатом формування першого враження про партнера; 2) фазу зближення, направлену на формування оцінки і самооцінки, розвиток відносин рефлексій, актуалізацію установки на сумісну дію; 3) фазу сумісної дії, провідну до ухвалення міжособових ролей і визначення статусу в спілкуванні; 4) фазу зчеплення, що характеризується зміцненням відчуття спільності «Ми», формуванням норм спілкування і включенням механізмів взаємовпливу [16; 28].

Існує ще один дуже відомий підхід до дослідження групового розвитку, запропонований Л.Уманським. За основу схеми Л.Уманського покладено уявлення про соціально-психологічні параметри групи, що є своєрідними критеріями – відмітними ознаками розвитку групи. До таких параметрів, зокрема, відносяться: зміст етичної спрямованості групи – інтеграційна єдність її цілей, мотивів, ціннісних орієнтацій; організаційна єдність групи; групова підготовленість у сфері тієї або іншої діяльності; психологічна єдність – інтелектуальна, емоційна, вольова комунікативність, що характеризує відповідно процес міжособового пізнання і взаєморозуміння в групі, міжособові контакти емоційного характеру, стресостійкість і надійність групи в екстремальних ситуаціях [13; 25].

 Таким чином, стає очевидним те, що з погляду якого б з існуючих підходів ми не розглядали групу, емоційний аспект її розвитку і функціонування займає дуже важливе місце в структурі групоформування. Жоден з психологів, що займалися питаннями групового розвитку не залишив осторонь емоційні компоненти.

**1.3. Соціально-психологічний клімат та згуртованість малої групи**

Для того, щоб охарактеризувати умови діяльності тієї або іншої групи, її внутрішню обстановку, використовується поняття «соціально-психологічний клімат». Соціально-психологічний клімат групи - стан групової психіки, обумовлений особливостями життєдіяльності даної групи. Це своєрідний сплав емоційних, інтелектуальних і ціннісних установок, відносин, настроїв, відчуттів, думок членів групи. На думку відомого російського психолога Б.Паригіна, поняття «соціально-психологічний клімат групи» відображає характер взаємин між людьми, переважаючий тон суспільного настрою в групі, пов'язаний із задоволенням умовами життєдіяльності, стилем і рівнем управління і іншими чинниками [49].

У словнику надається наступне визначення: соціально-психологічний клімат – якісна сторона міжособових відносин, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всесторонньому розвитку особистості в групі [30].

Соціально-психологічний клімат групи пов'язаний з певним емоційним забарвленням психологічних зв'язків членів групи, що виникають на основі їх близькості, симпатій, збігу характерів, інтересів і схильностей.

Найважливішими ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату є: 1) довіра і висока вимогливість членів групи один до одного; 2) доброзичлива і ділова критика; 3) вільний вираз власної думки при обговоренні питань, що стосуються всього колективу; 4) відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання за ними прав ухвалювати значущі для групи рішення; 5) достатня інформованість членів колективу про його завдання і про стан справ; 6) задоволеність приналежністю до колективу; 7) високий ступінь емоційної включеності і взаємодопомоги в ситуаціях, які викликають фрустрацію у кого-небудь з членів колективу; 8) прийняття на себе відповідальності за стан справ в групі кожним з її членів, та ін.

Вчені відзначають подвійну природу соціально-психологічного клімату колективу. З одного боку, він є деяким суб'єктивним віддзеркаленням в груповій свідомості всієї сукупності елементів соціальної обстановки, всього навколишнього середовища. З іншого боку, виникнувши як результат безпосередньої і опосередкованої дії на групову свідомість об'єктивних і суб'єктивних чинників, соціально-психологічний клімат набуває відносної самостійності, стає суб'єктивною характеристикою групи і починає робити зворотний вплив на колективну діяльність і окремих осіб [29; 50].

Соціально-психологічний клімат – це не статичний, а вельми динамічний конструкт. Ця динаміка виявляється як в процесі групоформування, так і в умовах функціонування групи. Вчені зафіксували два основні етапи в процесі колективоформування. На першому етапі головну роль грає емоційний чинник. У цей період йде інтенсивний процес психологічної орієнтації, встановлення зв'язків і позитивних відносин. На другому етапі все більшого значення набувають когнітивні процеси. У цей період кожна особа виступає не тільки як потенційний або реальний об'єкт емоційного спілкування, але і як носій певних особових якостей, соціальних норм і установок. Саме на цьому етапі відбувається формування загальних поглядів, ціннісних орієнтації, норм, символів.

Характер соціально-психологічного клімату в цілому залежить від рівня групового розвитку. Між станом клімату розвиненого колективу і ефективністю спільної діяльності його членів існує позитивний зв'язок. Оптимальне управління діяльністю і кліматом в будь-якому колективі вимагає спеціальних знань і умінь від керівного складу. На соціально-психологічний клімат також робить великий вплив стиль керівництва.

Важливою стороною становлення і функціонування малої групи є формування групової згуртованості. Згуртованість групи – це один з процесів групової динаміки, що характеризує ступінь прихильності до групи її членів. Як її конкретні показники зазвичай розглядаються: 1) рівень взаємної симпатії в міжособових відносинах: чим більша кількість членів групи подобається один одному, тим вище її згуртованість; 2) ступінь привабливості (корисності) групи для її членів – чим більше число людей, задоволених своїм перебуванням в групі, – тих, для кого суб'єктивна цінність переваг, що набуваються завдяки групі, перевищує значущість зусиль, що витрачаються, - тим вище сила її тяжіння і згуртованість [15; 19].

До основних чинників групової згуртованості найчастіше належать: 1) схожість базових ціннісних орієнтацій членів групи; 2) ясність і визначеність групової мети; 3) демократичний стиль керівництва (лідерства); 4) кооперативна взаємозалежність членів групи в процесі спільної діяльності; 5) відносно невеликий об'єм групи; 6) престиж групи та ін. [19; 28].

 Інтерпретація групової згуртованості прямо зв'язана з розумінням сутності внутрішньогрупових міжособових відносин. Соціометричний підхід до міжособових взаємодій як конкретний показник згуртованості в міжособових відносинах виділяє наступний – чим більша кількість членів групи подобається один одному, тим вище її згуртованість.

Підхід до оцінки групової згуртованості, який дещо відрізняється від соціометричного був запропонований Л.Фестінгером, Д.Картрайтом, А.Зандером та іншими послідовниками Д.Левіна. З погляду цього підходу, згуртованість є свого роду «результуючою» тих сил, які утримують людей в групі. Сукупність цих сил була представлена набором наступних змінних: 1) мотиваційна основа тяжіння суб'єкта до групи, що включає сукупність його потреб і цінностей; 2) спонукальні властивості групи, відбиті в її цілях, програмах, характеристиках її членів, способі дії, престижі і інших ознаках, важливих для мотиваційної основи суб'єкта; 3) його очікування або суб'єктивна вірогідність того, що членство матиме для нього сприятливі або негативні наслідки; 4) індивідуальний рівень порівняння – деяка середня суб'єктивна оцінка наслідків перебування людини в різних соціальних групах.

Таким чином, згуртованість буквально визначається як «сума всіх сил, що діють на членів групи, щоб утримувати їх в ній». При цьому вважається, що група задовольняє людину в тій мірі і до тих пір, поки він вважає, що «вигоди» від членства в ній не просто превалюють над «витратами», але превалюють більшою мірою, чим це могло б бути в іншій групі або взагалі поза нею. З цієї точки зору, сили об'єднання визначені «балансом» ступенів привабливості власної і інших доступних груп. Але і привабливість, і задовільність аналізувалися за допомогою виявлення чисто емоційного плану відносин групи. Тому, не дивлячись на інший в порівнянні з соціометричним підхід, згуртованість і тут представлялася як деяка характеристика емоційних переваг членів групи [12; 24].

Представники цих двох підходів вивчали, по суті, не згуртованість, а сумісність людей в групі. Хоча сумісність і згуртованість тісно зв'язані, кожне з цих понять позначає різний аспект характеристики групи. Сумісність членів групи означає, що даний склад можливий для забезпечення групою її функцій, що члени групи можуть взаємодіяти. Згуртованість же групи означає, що даний склад групи не просто можливий, але що цей склад інтегрований найкращим чином, що в ньому досягнутий особливий ступінь розвитку відносин, а саме такий ступінь, при якому всі члени групи в найбільшій мірі розділяють цілі групової діяльності і ті цінності, які пов'язані з цією діяльністю. Таким чином, згуртованість, з погляду діяльнісного підходу, слід розглядати як міру єднання, яке викликане усвідомленням спільності мети, завдань і ідеалів, а також міжособовими відносинами, що мають характер товариства, взаємодопомогу. Інакше кажучи, згуртованість – це ціннісно-орієнтаційна єдність колективу.

Згуртованість є інтегральною соціально-психологічною характеристикою групи. Ціннісно-орієнтаційна єдність як показник групової згуртованості виступає як інтегральна характеристика системи внутрішньогрупових зв'язків, що показує ступінь збігу думок, оцінок, установок і позицій членів групи по відношенню до об'єктів, найбільш значущих для здійснення цілей діяльності групи і реалізації в цій діяльності її ціннісних орієнтації.

На основі діяльнісного підходу А.Петровським була запропонована «стратометрична концепція групової активності». Основна її ідея полягає в тому, що всю структуру малої групи можна уявити собі як складову з трьох основних шарів або в іншій термінології – «страт»: зовнішній рівень групової структури, де дані безпосередні емоційні міжособові відносини, тобто те, що традиційно вимірювалося соціометрією; другий шар, що представляє собою глибше формування, «ціннісно-орієнтаційна єдність» (ЦОЕ), що позначається терміном, який характеризується тим, що відносини тут опосередковані спільною діяльністю, виразом чого є збіг для членів групи орієнтацій на основні цінності, що стосуються процесу спільної діяльності. Третій шар групової структури розташований ще глибше і припускає ще більше включення індивіда в спільну групову діяльність: на цьому рівні члени групи розділяють цілі групової діяльності, і, отже, тут можуть бути виявлені найбільш серйозні, значущі мотиви вибору членами групи один одного. Можна припустити, що мотиви вибору на цьому рівні пов'язані з ухваленням також загальних цінностей, але абстрактнішого рівня: цінностей, пов'язаних з більш загальним відношенням до праці, до тих, що оточують, до світу. Цей третій шар відносин був названий «ядром» групової структури [12; 23].

Все сказане має безпосереднє відношення до розуміння згуртованості групи. Ця характеристика предстає тут як певний процес розвитку внутрішньогрупових зв'язків, відповідний розвитку групової діяльності. Три шари групових структур можуть одночасно бути розглянуті і як три рівні розвитку групи, зокрема, три рівні розвитку групової згуртованості. На першому рівні (що відповідає поверхневому шару внутрішньогрупових відносин) згуртованість дійсно виражається розвитком емоційних контактів. На другому рівні відбувається подальше об'єднання групи, і тепер це виражається в збігу у членів групи основної системи цінностей, пов'язаних з процесом спільної діяльності. На третьому рівні (що відповідає «ядерному» шару внутрішньогрупових відносин) інтеграція групи (а значить, і її згуртованість) виявляється в тому, що всі члени групи починають розділяти загальні цілі групової діяльності.

Істотним моментом при цьому виступає та обставина, що розвиток згуртованості здійснюється не за рахунок розвитку лише комунікативної практики, але на основі спільної діяльності. Крім того, єдність групи, виражена в єдності ціннісних орієнтацій членів групи, інтерпретується не просто як схожість цих орієнтації, але і як втілення цієї схожості в тканину практичних дій членів групи. При такій інтерпретації згуртованості обов'язковий третій крок в аналізі, тобто перехід від встановлення єдності ціннісних орієнтації до встановлення ще вищого рівня єдності – єдність цілей групової діяльності як вираз згуртованості. Можна вважати, звичайно, що збіг цілей групової діяльності є в той же самий час і вищий рівень ціннісної єдності групи, оскільки самі цілі спільної діяльності є також певна цінність. Таким чином, в практиці дослідження згуртованість повинна бути проаналізована і як збіг цінностей, що стосуються предмету спільної діяльності, і як свого роду «діяльнісне втілення» цього збігу.

**РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ**

**ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ГРУПІ**

**2.1. Методичні засоби, хід і процедура констатувального експерименту**

Експериментальне дослідження було проведене на базі Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. В дослідженні прийняло участь 18 студентів, з них чоловіків – 2, жінок – 16, віком від 18 до 20 років. У проведеному дослідженні було використано три методики, які в сукупності дали достовірні дані про соціально-психологічний клімат в групі, в якій проводилося дослідження. Отже, були використані:

1. Методика діагностики міжособових і міжгрупових відносин («Соціометрія») Дж.Морено. Ця соціометрична техніка застосовується для діагностики міжособових і міжгрупових відносин в цілях їх зміни, поліпшення і вдосконалення. За допомогою соціометрії можна вивчати типологію соціальної поведінки людей в умовах групової діяльності, судити про соціально-психологічну сумісність членів конкретних груп.

Соціометрична процедура може мати своєю метою: а)вимірювання ступеня згуртованості - роз'єднаності в групі; б)виявлення «соціометричних позицій», тобто співвідносного авторитету членів групи за ознаками симпатії - антипатії, де на крайніх полюсах виявляються «лідер» групи і «знехтуваний»; в) виявлення внутрішньогрупових підсистем, згуртованих утворень, на чолі яких можуть бути свої неформальні лідери.

Використання соціометричного тесту дозволяє проводити вимірювання авторитету формального і неформального лідерів для перегруповування людей так, щоб понизити напруженість в колективі, що виникає із-за взаємної неприязні деяких членів групи.

Дана методика вельми корисна в прикладних дослідженнях, особливо в роботах по вдосконаленню відносин в колективі. Але слід зазначити, що вона не є радикальним способом вирішення внутрішньогрупових проблем, причини яких слід шукати не в симпатіях і антипатіях членів групи, а в глибших джерелах [21].

Соціометрична процедура. Загальна схема дій при дослідженні полягає в наступному. Після постановки завдань дослідження і вибору об'єктів вимірювань формулюються основні гіпотези і положення, що стосуються можливих критеріїв опиту членів груп. Тут не може бути повної анонімності, інакше соціометрія виявиться малоефективною. Вимога експериментатора розкрити свої симпатії і антипатії нерідко викликає внутрішні утруднення у опитуваних і виявляється у деяких людей в небажанні брати участь в опиті. Коли питання або критерії соціометрії вибрані, вони заносяться на спеціальну картку або пропонуються в усному вигляді за типом інтерв'ю. Кожен член групи зобов'язаний відповідати на них, вибираючи тих або інших членів групи залежно від більшої або меншої схильності, перевазі їх в порівнянні з іншими, симпатій або, навпаки, антипатій, довіри або недовіри і т.ін.

При цьому соціометрична процедура може проводитися в двох формах. Перший варіант - непараметрична процедура. В даному випадку випробовуваному пропонують відповісти на питання картки без обмеження числа виборів випробовуваного. Якщо в групі налічується, скажімо, 12 чоловік, то у вказаному випадку кожний з опитуваних може вибрати 11 чоловік (окрім самого себе). Перевагою даного варіанту процедури є те, що вона дозволяє виявити так звану емоційну експансивність кожного члена групи, зробити зріз різноманіття міжособових зв'язків в груповій структурі. Проте при збільшенні розмірів групи до 12-16 чоловік цих зв'язків стає так багато, що без застосування обчислювальної техніки проаналізувати їх стає вельми важко.

Недоліком непараметричної процедури є велика вірогідність отримання випадкового вибору. Деякі випробовувані, керуючись особистим мотивом, нерідко пишуть в опитувальниках: «вибираю всіх». Ясно, що така відповідь може мати тільки два пояснення: або у випробовуваного дійсно склалася така узагальнена аморфна і недиференційована система відносин з тими, що оточують (що маловірогідно), або випробовуваний свідомо дає помилкову відповідь, прикриваючись формальною лояльністю до тих, що оточують і до експериментатора (що найімовірніше).

Аналіз подібних випадків примусив деяких дослідників спробувати змінити саму процедуру застосування методу і таким чином понизити вірогідність випадкового вибору. Так народився другий варіант – параметрична процедура з обмеженням числа виборів. Випробовуваним пропонують вибирати строго фіксоване число зі всіх членів групи. Наприклад, в групі з 25 чоловік кожному пропонують вибрати лише 4 або 5 чоловік. Величина обмеження числа соціометричних виборів отримала назву «соціометричного обмеження» або «ліміту виборів».

Багато дослідників вважають, що введення «соціометричного обмеження» значно перевищує надійність даних і полегшує статистичну обробку матеріалу. З психологічної точки зору обмеження примушує випробовуваних уважніше відноситися до своїх відповідей, вибирати для відповіді тільки тих членів групи, які дійсно відповідають пропонованим ролям партнера, лідера або товариша по спільній діяльності. Ліміт виборів значно знижує вірогідність випадкових відповідей і дозволяє стандартизувати умови виборів в групах різної чисельності в одній вибірці, що і робить можливим зіставлення матеріалу по різних групах. Була введена величина d (соціометричне обмеження). Введенням цієї величини d можна стандартизувати зовнішні умови виборів в групах різної чисельності.

Недоліком параметричної процедури є неможливість розкрити різноманіття взаємин в групі. Можливо виявити тільки найсуб'єктивніші значущі зв'язки. Соціометрична структура групи в результаті такого підходу відображатиме лише найбільш типові, «вибрані» комунікації. Введення «обмеження» не дозволяє судити про емоційну експансивність членів групи.

Соціометрична картка або соціометрична анкета складається на завершальному етапі розробки програми. У ній кожен член групи повинен вказати своє відношення до інших членів групи по виділених критеріях (наприклад, з погляду спільної роботи, участі в рішенні ділового завдання, проведення дозвілля, в грі і т. д.). Критерії визначаються залежно від програми даного дослідження: чи вивчаються відносини у виробничій групі, групі дозвілля, в тимчасовій або стабільній групі.

При опиті без обмеження виборів в картці після кожного критерію повинна бути виділена графа, розміри якої дозволили б давати достатньо повні відповіді. Визначення числа виборів для різних за чисельністю груп можна провести, користуючись спеціальною таблицею (див. табл. 2.1).

 **Таблиця 2.1**

**Величини обмеження соціометричних виборів**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Число членів груп | Соціометричне обмеження d | Вірогідність випадкового вибору Р (А) |
| 5-7 | 1 | 0,20-0,14 |
| 8-11 | 2 | 0,25-0,18 |
| 12-16 | 3 | 0,25-0,19 |
| 17-21 | 4 | 0,23-0,19 |
| 22-26 | 5 | 0,22-0,19 |
| 27-31 | 6 | 0,22-0,19 |
| 32-36 | 7 | 0,21-0,19 |

Коли соціометричні картки заповнені і зібрані, починається етап їх математичної обробки. Простими способами кількісної обробки є табличний, графічний та індексологічний.

Соціоматриця. Спочатку слід побудувати просту соціоматрицю. Результати виборів розносяться по матриці за допомогою умовних позначень.

Аналіз соціоматриці по кожному критерію дає достатньо наочну картину взаємин в групі. Основна перевага соціоматриці — можливість представити вибори в числовому вигляді, що у свою чергу дозволяє проранжирувати членів групи по числу отриманих і відданих виборів, встановити порядок впливів в групі. На основі соціоматриці будується соціограма – карта соціометричних виборів, проводиться розрахунок соціометричних індексів.

 Соціограма — схематичне зображення реакції випробовуваних один на одного при відповідях на соціометричний критерій. Соціограма дозволяє провести порівняльний аналіз структури взаємин в групі в просторі на деякій площині («щиті») за допомогою спеціальних знаків.

Аналіз соціограми починається з відшукання центральних, найбільш впливових членів, потім взаємних пар і угрупувань. Угрупування складаються з взаємозв'язаних осіб, прагнучих вибирати один одного. Найчастіше в соціометричних вимірюваннях зустрічаються позитивні угрупування з 2, 3 членів, рідше з 4 і більш членів.

Соціометричні індекси. Розрізняють персональні індекси (П.С.І.) і групові (Г.С.І.). Перші характеризують індивідуальні соціально-психологічні властивості особистості в ролі члена групи. Другі дають числові характеристики цілісної соціометричної конфігурації виборів в групі. Вони описують властивості групових структур спілкування. Основними П.С.І. є: індекс соціометричного статусу; емоційної експансивності; об'єму, інтенсивності і концентрації взаємодії.

Соціометричний статус — це властивість особистості як елементу структури займати певну просторову позицію (локус) в ній, тобто певним чином співвідноситися з іншими елементами. Така властивість розвинена у елементів групової структури нерівномірно і для порівняльних цілей може бути зміряна числом – індексом соціометричного статусу. Елементи соціометричної структури – це особи, члени групи. Кожний з них в тій чи іншій мірі взаємодіє з кожним, спілкується, безпосередньо обмінюється інформацією і т.д. В той же час кожен член групи, будучи частиною цілого (групи), своєю поведінкою впливає на властивості цілого. Реалізація цієї дії протікає через різні соціально-психологічні форми взаємовпливу. Суб'єктивну міру цього впливу підкреслює величина статусу. Але особа може впливати на інших двояко - або позитивно, або негативно. Тому прийнято говорити про позитивний і негативний статус. Статус теж вимірює потенційну здібність людини до лідерства. Щоб вирахувати соціометричний статус, необхідно скористатися даними соціоматриці.

З психологічної точки зору показник експансивності характеризує потребу особистості в спілкуванні.

З Г.С.І. найбільш важливими є: індекс емоційної експансивності групи, який показує середню активність групи при рішенні задачі соціометричного тесту (з розрахунку на кожного члена групи) і індекс психологічної взаємності («згуртованості групи» ).

Надійність розглянутої процедури залежить, перш за все, від правильного відбору критеріїв соціометрії, що диктується програмою дослідження і попереднім знайомством із специфікою групи.

 Соціометрична методика проводиться груповим методом, її проведення не вимагає великих тимчасових витрат (до 15 хв.).

2. Експрес-методика по вивченню соціально-психологічного клімату в колективі О.Михалюка і О.Шаліто. Досвід показує, що дослідження психологічного клімату, що проводяться, як правило, переслідують дві мети: 1) підтвердження гіпотези про взаємозв'язок між особливостями психологічного клімату в групах і закономірностями протікання в них ряду процесів, тобто припущення про те, що виробничі, соціальні або соціально-психологічні процеси по-різному протікають в колективах з різним психологічним кліматом; 2) вироблення конкретних рекомендацій по оптимізації психологічного клімату в колективі.

Якщо для вирішення другої групи завдань необхідне створення в кожному випадку спеціальної методики, то в першому випадку, як показує практика, виникає потреба робити періодичні «зрізи» з метою діагностики стану психологічного клімату в колективі, простежувати дієвість тих або інших заходів і їх вплив на психологічний клімат тощо. Такі вимірювання можуть бути корисні, наприклад, при вивченні адаптації нових працівників, відносини до праці, динаміки текучості кадрів, ефективності керівництва, продуктивності діяльності.

Психологічний клімат первинного трудового колективу розуміється авторами даної методики як соціально обумовлена, відносно стійка система відносин членів колективу до колективу як цілому. Методика дозволяє виявити емоційний, поведінковий і когнітивний компоненти відносин в колективі. Як істотна ознака емоційного компоненту розглядається критерій привабливості - на рівні понять «подобається – не подобається», «приємний – не приємний». При конструюванні питань, направлених на вимірювання поведінкового компоненту, витримувався критерій «бажання – небажання працювати в даному колективі», «бажання – небажання спілкуватися з членами колективу у сфері дозвілля». Основним критерієм когнітивного компоненту вибрана змінна «знання – незнання особливостей членів колективу» [21].

Обробка результатів, отриманих при використанні методики, стандартизована і має наступний алгоритм. Аналізуються різні сторони відношення до колективу для кожної людини окремо. Кожен компонент тестується трьома питаннями, причому відповідь на кожний з них приймає тільки одну з трьох можливих форм: +1; -1; 0. Отже, для цілісної характеристики компоненту, отримані поєднання відповідей кожного випробовуваного на питання по даному компоненту можуть бути узагальнені таким чином:

 - позитивна оцінка (до цієї категорії відносяться ті поєднання, в яких позитивні відповіді дані на всі три питання, що відносяться до даного компоненту, або дві відповіді – позитивні, а третій має будь-який інший знак);

 - негативна оцінка (сюди відносяться поєднання, що містять три негативні відповіді, або дві відповіді, – негативні, а третій може виступати з будь-яким іншим знаком);

 - невизначена, суперечлива оцінка (ця категорія включає наступні випадки: на всі три питання дана невизначена відповідь; відповіді на два питання невизначені, а третю відповідь має будь-який інший знак; одна відповідь невизначена, а два інших мають різні знаки).

Отримані по всій вибірці дані можна звести в таблицю наступного вигляду (див. табл. 2.2).

**Таблиця 2.2**

**Індивідуальні оцінки окремих компонентів відношення**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Учасники опиту | Емоційний компонент | Когнітивний компонент | Поведінковий компонент |
| 12…3…4…N |  |  |  |

У кожній клітці такої таблиці повинен стояти один з трьох знаків: +; -; 0.

На наступному етапі обробки для кожного компоненту виводиться середня оцінка по вибірці. Наприклад, для емоційного компоненту:

Е, **(2.1)**

де ∑ (+) - кількість позитивних відповідей, що містяться в стовпці, ∑ (-) - кількість негативних відповідей, n - число членів колективу, що взяли участь в дослідженні. Очевидно, що для будь-якого компоненту середні оцінки можуть розташовуватися в інтервалі від -1 до +1. Відповідно до прийнятої тричленної оцінки відповідей класифікуються отримані середні. Для цього континуум можливих оцінок (від -1 до +1) ділиться на три рівні частини: від -1 до -0,33; від -0,33 до +0,33; від +0,33 до +1.

Середні оцінки, що потрапляють в перший інтервал, вважатимемо негативними, в другий – суперечливими, невизначеними, а третій – позитивними.

Проведені обчислення дозволяють вивести структуру відношення до колективу для даного підрозділу. Тип відношення виводиться аналогічно процедурі, описаній вище. Отже, з урахуванням знаку кожного компоненту можливі наступні поєднання даного відношення:

1) повністю позитивне; 2) позитивне; 3) повністю негативне; 4) негативне; 5) суперечливе, невизначене.

У першому випадку психологічний клімат колективу трактується як вельми сприятливий; у другому–як в цілому сприятливий; у третьому – як абсолютно незадовільний; у четвертому–як в цілому незадовільний; у п'ятому випадку вважається, що тенденції суперечливі і невизначені.

На опитному листі питання 1, 4 і 7 відносяться до емоційного компоненту; 2, 5, 8–до поведінкового; когнітивний компонент визначається питаннями 3 і 6, причому питання 3 містить два питання. Обстеження по даній методиці може проводитися як індивідуально, так і в групі. Час тестування – 5-10 хв. Простота обробки результатів дає можливість швидкого їх отримання [21].

3. Методика Фідпера. Випробовуваному пропонується заповнити бланк з наступною інструкцією: „У нижче розташованій таблиці приведені протилежні по сенсу пари слів, за допомогою яких можна описати атмосферу у Вашому колективі. Чим ближче до правого або лівого слова в кожній парі Ви поставите знак (галочку, хрестик або будь-який ін.), тим більше виражена ця ознака у Вашому колективі” (див. табл. 2.3).

**Таблиця 2.3**

**Таблиця відповідей (методика Фідпера)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |  |
| 1. Дружелюбність |  |  |  |  |  |  |  |  | Ворожість |
| 2. Згода |  |  |  |  |  |  |  |  | Незгода |
| 3. Задоволеність |  |  |  |  |  |  |  |  | Незадоволеність |
| 4. Продуктивність |  |  |  |  |  |  |  |  | Непродуктивність |
| 5. Теплота |  |  |  |  |  |  |  |  | Холодність |
| 6. Співпраця |  |  |  |  |  |  |  |  | Неузгодженість |
| 7. Взаїмодопомога |  |  |  |  |  |  |  |  | Недоброзичливість |
| 8. Захопленість |  |  |  |  |  |  |  |  | Байдужість |
| 9. Цікавість |  |  |  |  |  |  |  |  | Нудьга |
| 10. Успішність |  |  |  |  |  |  |  |  | Безуспішність |

**2.2. Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту**

В ході проведення констатуючого експерименту за даними методики А. Фідпера були отримані наступні показники (див. табл. 2.4):

**Таблиця 2.4**

**Індивідуальні профілі (за результатами методики А.Фідпера)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № респондента | Кількість отриманих балів | № респондента | Кількість отриманих балів |
| 1 | 20 | 14 | 24 |
| 2 | 38 | 15 | 14 |
| 3 | 37 | 16 | 19 |
| 4 | 23 | 17 | 31 |
| 5 | 36 | 18 | 10 |
| 6 | 18 |  |  |
| 7 | 10 |  |  |
| 8 | 10 |  |  |
| 9 | 10 |  |  |
| 10 | 34 |  |  |
| 11 | 10 |  |  |
| 12 | 29 |  |  |
| 13 | 10 |  |  |

Згідно з цією методикою були отримані наступні результати: на основі індивідуальних профілей було підраховано середній профіль для всієї групи. Він дорівнює 22 балам, що свідчить про досить сприятливий психологічний клімат.

За результатами проведення методики О.Михалюка, О.Шаліто були отримані індивідуальні показники окремих компонентів відношення для кожного з членів колективу, які були занесені до табл. 2.5.

**Таблиця 2.5**

**Індивідуальні показники основних компонентів**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Учасники дослідження | Емоційний компонент | Когнітивний компонент | Поведінковий компонент |
| 1 | + + + (+) | + + 0 (+)  | 0 - + (0)  |
| 2 | + + + (+) | + + + (+)  | - + - (-) |
| 3 | 0 - + (0) | - - - (-)  | 0 0 + (0)  |
| 4 | 0 + + (+) | + + + (+) | - + + (+)  |
| 5 | 0 0 0 (0) | + + + (+) | - - - (-)  |
| 6 | + + + (+) | + + + (+) | 0 + + (+)  |
| 7 | + + + (+) | + + + (+) | + + + (+)  |
| 8 | + + - (+) | + + + (+) | - + + (+)  |
| 9 | + + + (+)  | + + 0 (+) | 0 + + (+)  |
| 10 | 0 + + (+)  | + + + (+) | - 0 0 (0)  |
| 11 | + + + (+) | + + + (+) | + + + (+)  |
| 12 | + + + (+) | + - 0 (0)  | 0 0 0 (0)  |
| 13 | + + + (+) | + + + (+) | + + + (+)  |
| 14 | + + + (+) | + - 0 (0)  | - - + (-)  |
| 15 | + + + (+) | - 0 0 (0)  | 0 + + (+)  |
| 16 | + + 0 (+) | + - + (+)  | 0 + + (+)  |
| 17 | + - + (+)  | + - - (-)  | + 0 + (+)  |
| 18 | + + + (+) | 0 - + (0)  | 0 + + (+)  |

За індивідуальними показниками були вираховані середні оцінки по всій виборці для кожного компонента. Для емоційного компонента він дорівнює:

 , **(2.2)**

де n – кількість людей, приймавших участь у дослідженні, ∑ (+) – кількість позитивних виборів по кожному з компонентів, ∑ (-) – кількість негативних виборів;

- для когнітивного:

 **(2.3)**

- для поведінкового:

** (2.4)**

Всі отримані показники знаходяться в рамках значень від +0,33 до +1, що свідчить про сприятливий психологічний клімат у колективі. Найвищі показники були отримані щодо емоційного компоненту, що , в свою чергу, свідчить про наявність взаємодопомоги та взаємопідтримки в колективі.

Окрім двох методик було також проведено соціометричне дослідження.

В додатку А наведено соціоматриці результатів дослідження респондентів (див. дод. А).

За результатами проведення соціометричного дослідження були прораховані персональні соціометричні індекси для кожного з членів колективу: індекси соціометричного статусу і-членів та індекси емоційної експансивності j-членів.

Індекс соціометричного статусу і-члена підраховується за формулою:

 , **(2.5)**

де С – соціометричний статус і-члена, N – кількість членів групи, Ri – отримані і-членом вибори, ∑ - алгебраїчна сума всієї кількості отриманих виборів.

С1 = 0,18

С2 = 0,11

С3 = 0,11

С4 = 0

С5 = 0,04

С6 = 0,22

С7 = 0,07

С8 = 0,22

С9 = 0,11

С10 = 0,33

С11 = 0,15

С12 = 0,04

С13 = 0,3

С14 = 0,04

С15 = 0,04

С16 = 0,19

С17 = 0,22

С18 = 0,15

С19 = 0,11

С20 = 0,19

С21 = 0,19

С22 = 0,15

С23 = 0,07

С24 = 0,19

С25 = 0,22

Індекс емоційної експансивності j-члена вираховується за формулою:

 , **(2.6)**

де Е – емоційна експансивність j-члена, N – кількість членів групи, Rj – зроблені j-членом вибори, ∑ - алгебраїчна сума всієї кількості зроблених виборів.

Е1 = 0,07

Е2 = 0,26

Е3 = 0,15

Е4 = 0,26

Е5 = 0,15

Е6 = 0,11

Е7 = 0,15

Е8 = 0,22

Е9 = 0,11

Е10 = 0,15

Е11 = 0,26

Е12 = 0,11

Е13 = 0,11

Е14 = 0,11

Е15 = 0,26

Е16 = 0,15

Е17 = 0,07

Е18 = 0,26

Е19 = 0,07

Е20 = 0,26

Е21 = 0,15

Е22 = 0,22

Е23 = 0,22

Е24 = 0

Е25 = 0

Також були підраховані групові соціометричні індекси: індекс емоційної експансивності групи та та індекс психологічної згуртованості.

Індекс емоційної експансивності групи вираховується за формулою:

, **(2.7)**

де Ag – експансивність групи, N – кількість членів групи.

 (для результатів ділового аспекту).

 (для результатів емоційного аспекту).

Індекс психологічної згуртованості в групі вираховується за формулою:

, **(2.8)**

де Gg – взаємність у групі за результатами позитивних виборів, Aij – кількість позитивних взаємних зв’язків у групі, N – кількість членів групи.

 ; **(2.9)**

0,1\*100% = 10% (відсотковий показник взаємності у групі за даними ділового аспекту).

; **(2.10)**

0,07\*100% = 7% (відсотковий показник взаємності у групі за даними емоційного аспекту).

Результати дослідження за наведеними методиками виявили достатньо високий рівень соціально-психологічного клімату в групі. Однак при цьому виявився недостатній рівень згуртованості між членами даної групи.

 **2.3. Формування соціально-психологічного клімату та згуртованості групи в роботі соціального працівника**

Програма формування соціально-психологічного клімату та згуртованості групи в роботі соціального працівника була спрямована на підвищення рівня згуртованості та створення більш сприятливого соціально-психологічного клімату у групі. Згуртованість - це взаємне тяжіння членів групи один до одного. В групах психологічного тренінгу (ГПТ) згуртованість виражається в прагненні залишитися в групі і за всяку ціну зберегти її.

Дослідники визначали згуртованість як результат дії позитивних сил взаємного тяжіння і негативних сил взаємного відштовхування. Саме взаємна залежність членів, об'єднаних прагненням до загальної мети, обумовлює їх готовність розділяти труднощі і небезпеки на цьому шляху і згладжувати особові розбіжності [45].

На думку сучасних психологів, згуртованості сприяють:

1. Задоволення особистих потреб індивідуумів в групі або за допомогою групи.

2. Цілі всієї групи, які знаходяться у згоді з індивідуальними потребами; взаємна залежність при роботі над конкретними завданнями.

 3.Вигоди, які витікають з членства в групі, і очікування безперечної користі від нього.

4. Різного роду симпатії між членами групи, їх взаємне тяжіння.

5. Мотивування кожним учасником свого членства, включаючи зусилля, які він приклав, щоб потрапити в групу.

6. Атмосфера, що дружньо розташовує.

7. Престиж групи при одночасному підвищенні престижу індивідуума під час його членства в групі.

8. Вплив групової діяльності: а) привабливість дій (цікаві, веселі дії, що ведуть до сумісного переживання позитивних емоцій); б) групові технічні прийоми, направлені безпосередньо на підтримку згуртованості, наприклад, утворення вузького круга, в якому всі учасники тримаються за плечі і концентруються на відчутті згуртованості; сумісні пісні і танці в цьому кружку, особливо при підкресленій інтимності, що відбувається (погашене світло, перестановка меблів і т. п.).

9. Суперництво з іншою групою або групами.

10. Ворожнеча, неприязнь і негативне відношення суспільства (замкнутість сект і фракцій) [5; 11].

В результаті інтеракції членів групи, що розрізняються по поглядах, позиціях, моделях поведінки, по своїх планах і потребах, природно, виникає напруга.

Необхідна динамічна рівновага між згуртованістю і напругою: під впливом згуртованості учасники відчувають підтримку і відносну безпеку, а напруга виступає як спонукаючий чинник: воно веде до незадоволеності і прагнення щось змінити в собі.

Зазвичай виділяють 3 або 4 фази розвитку тренінгової групи:

- перша фаза – фаза адаптації; у нійгрупа стривожена, стурбована, залежна. Приховано або відкрито члени групи шукають керівника, чекають пояснень мети, планів, жадають діяльності. Члени групи прагнуть отримати поради з приводу своїх утруднень, але стикаються з неспівпаданням своїх очікувань з поведінкою тренера. Іноді на цій фазі розвивається псевдозгуртованість, викликана прагненням понизити рівень напруги. Учасники зайняті обговоренням другорядних або загальновідомих речей.

- друга фаза – фрустрацій на; у ній група переносить на тренера відповідальність за своє розчарування

- третя фаза – конструктивна. Саме на цій фазі розвивається згуртованість, зацікавленість, щирість, спонтанність. Група знаходиться в робочому стані. Розвиваються цілющі властивості групи.

- четверта фаза – фаза цілеспрямованої діяльності. Ця фаза часто не відділяється від третьої. Група функціонує як єдина робоча група, роздумує, радиться, критикує, збуджується, ухвалює рішення. Група характеризується високою згуртованістю, але вже не пригнічує негативних емоцій, навпаки, свідомо допускає прояви ворожості, щоб конструктивно переробити в собі ворожі відчуття. У групі створюється певна структура з безліччю змінних ролей, група самостійна, відповідальна.

На думку С.Кратохвіла, група необов'язково повинна проходити 3 фази розвитку. Існують альтернативи, і можна із самого початку стимулювати груповий розвиток, добиваючись необхідного результату:

1) спробами різноманітити групову діяльність за допомогою різних технічних прийомів;

2) усуненням початкової невпевненості за допомогою ясної, точної інформації;

3) вказівкою на збіг групової активності з мотивами приходу в групу кожного з її членів.

Взагалі існують спеціальні психотехнічні вправи, які можуть бути використані як своєрідні тести на згуртованість і спрацьованість групи. Як і всяка групова процедура, вони роблять вплив на групову динаміку, і тому одночасно є і способом діагностики, і чинником розвитку згуртованості.

###### Вправа 1. „Гойдалки”

Прекрасна гра для початку роботи з групою. Учасники показують, що вони готові підтримати один одного. На виконання дається 10 хвилин.

Підготовка.

Відсуньте столи і стільці убік і звільніть місце для гри.

1. Гравці діляться на команди по вісім чоловік в кожній. Сім членів команди утворюють гойдалки, а восьмого вони гойдають.

2. Коротко розкажіть учасникам, про що йдеться. Кожна «вісімка» утворює команду, яка повинна взаємодіяти дуже точно. При цьому всім необхідно поглядати і за станом один одного. Хороше самопочуття гравців - основа в даній грі.

3. Один учасник лягає на підлогу і кладе руки на стегна. По три гравці встають на коліна з кожного боку, один гравець - біля голови лежачого. Потім помічники підсовують під нього руки і підтримують потилицю, плечі, стегна і коліна.

4. Поволі випрямляючись, помічники піднімають лежачого вгору і тримають його на рівні поясу. Вони ніжно гойдають його назад і вперед. Попросіть членів команди діяти якомога більш синхронно: у одному і тому ж темпі піднімати, в тому ж ритмі гойдати. Тільки тоді лежачий зможе відчути себе в безпеці, розслабитися і отримати задоволення від гри.

5. Всі члени команди повинні по черзі «покачатися» на гойдалках.

Це дуже цінна вправа, що підсилює довіру між учасниками. Помічники мають можливість взаємодіяти надзвичайно точно, а той, що коливається отримує задоволення від надзвичайно приємного розслаблення.

###### Вправа 2. «Ерудит»

Ця гра дозволяє учасникам краще дізнатися один одного і потренуватися в спільній творчій роботі (особливо рекомендується проводити у великих групах). На виконання цієї гри дається 30 хвилин.

Підготовка.

Треба відставии убік стільці і столи, щоб учасники могли вільно рухатися по приміщенню. Крім того, тренеру доведеться заздалегідь зробити картки з буквами. Їх буде потрібно зробити кожному гравцеві.

1. Напишіть на картках букви алфавіту від А до Я. Крім того, намалюйте на чотирьох картках значок \*. Карта із зірочкою - це джокер, він може використовуватися як будь-яка буква. Для групи, що включає більше тридцяти чоловік, можна підготувати додаткові картки з голосними і іншими буквами, що часто використовуються (наприклад, А, Е, О, І, П, М).

2. Кожен учасник отримує по картці з буквою.

3. Правила гри. Коли Ви говорите «Почали!», кожен гравець протягом хвилини знаходить трьох людей з буквами, з яких (разом з його буквою) можна скласти слово. Обов’язково треба проінформувати гравців про призначення джокера. Той, кому дісталася ця карта, швидко знайде партнерів.

4. Як тільки чотири гравці утворили слово, вони повинні вишикуватися у відповідній послідовності, підняти картки і чекати.

5. Через хвилину Ви говорите «Стоп!». Це означає, що кожен завмирає на тому місці, де його застає Ваш сигнал. (При роботі з дуже великою групою для оголошення початку/кінця раунду можна користуватися свистком, дзвоником, барабаном і т. д.)

6. Пройдіться від однієї групи до іншої і запропонуйте «четвіркам» хором і голосно викрикнути своє слово. Ви можете поблагодаріть групи за успішну роботу.

7. Як тільки всі «четвірки» викрикнуть свої слова, знов скажіть «Почали!», запускаючи тим самим другий раунд. Колишні «квартети» розпадаються, і кожен гравець винен за хвилину знов зійтися з трьома іншими людьми і утворити нове слово.

8. Проведіть п'ять-вісім раундів, щоб у кожного гравця був шанс прийняти участь в створенні слова.

Якщо Ви хочете, щоб учасники краще дізналися один одного в процесі гри, то виділите після кожного раунду хвилину часу на швидке знайомство усередині «четвірок». Гравці можуть назватися по імені і повідомити щось цікаве про себе. Хай ті учасники, які в якомусь раунді не змогли скласти слово (знайти партнерів), теж зберуться в «четвірки» і познайомляться один з одним.

###### Вправа 3. „Танець рук”

Це дуже красива вправа на невербальну комунікацію і сумісну творчість. На виконання - 20 хвилин.

1. Кожен гравець вибирає собі партнера, з яким хотів би краще познайомитися, і встає на відстані витягнутої руки від нього.

2. Партнери закривають очі і опускають голову на груди. Руки і кисті розслаблені і опущені з боків. Потім обидва розплющують очі, і кожен дивиться на підлогу між собою і партнером.

3. Скажіть приблизно наступне: «Уяви собі, що ти - маріонетка. До твоєї правої руки прикріплений шнур. Хай шнур підведе твою руку так, щоб вона погойдувалася між тобою і партнером десь на висоті плечей». Гравці виконують дію.

4. «Тепер уяви собі, що твоя права рука - дракон. Хай він покружляє в просторі між тобою і партнером. При цьому його рухи узгоджені з рухами другого дракона». Гравці виконують дію протягом 10 секунд.

5. «А зараз уяви собі, що твоя права рука - птах, що насолоджується свободою і що радісно ковзає по повітрю. Уяви собі, що обидва птахи в просторі між вами літають, планують, парять, виписують круги, не стосуючись один одного». Гравці виконують дію протягом 10 секунд.

6. «Дозволь твоїй лівій руці теж вступити в цей політ. Руки не повинні стикатися. Утримуй в полі зору і свої руки, і руки партнера, і хай у кожної буде свій власний ритм. Провідної руки немає. Проте рухи повинні бути по можливості узгодженими. Кожна рука може «проявити ініціативу», але і повинна бути готова відреагувати на «пропозиції» інших рук. Спробуйте дати рукам можливість «танцювати» абсолютно природно, при цьому рухи повинні весь час мінятися». Дія виконується протягом 3-4 хвилин. Після цього гравці опускають руки уздовж тіла.

 7. Тепер партнери протягують один до одного руки - кінчики пальців вгору, долоні вперед - зовсім поволі, поки вони злегка не стикнуться. Скажіть гравцям: «Подивіться партнерові в очі і подякуйте йому мовчки - тільки руками і очима - за цей танець. Потім опустіть руки, потягніться».

8. У партнерів є 5 хвилин на те, щоб обговорити наступні питання:

- Що було пережите під час гри?

- Чи мінялися відчуття в ході гри?

- Виконання яких завдань давалося легко?

- Що було важким?

- Чи можна одним словом охарактеризувати те, що відбувалося між вами?

- Чи був танець рук спонтанним, вимученим, нерівним, гармонійним?

- Чи добре вдавалося відповідати партнерові?

- Як я оцінюю власне уміння відчувати іншу людину і здатність до емпатії в спілкуванні?

Цю гру можна проводити на різних стадіях роботи з групою. Вона особливо корисна для партнерів, які відчувають відчуженість, в майбутньому повинні співробітничати, знаходяться в прихованому конфлікті.

###### Вправа 4. „Рахуємо до двадцяти”

Це фантастична можливість оцінити згуртованість групи. На виконання - 10/20 хвилин.

1. Учасники розходяться по приміщенню. Вони повинні рівномірно розподілитися по кімнаті і у жодному випадку не утворювати ряд або круг. Як тільки кожен знайде зручне для себе місце, він закриває очі.

2. Мета вправи: група повинна порахувати від одного до двадцяти. (При невеликій кількості гравців досить долічити до десяти.) При цьому діють наступні правила: один гравець не може назвати два числа підряд (наприклад, чотири і п'ять), але в ході гри кожен учасник може назвати більше одного числа. Якщо декілька гравців одночасно назвали одне і те ж число, гра починається спочатку. Учасники не повинні наперед домовлятися про стратегію гри. Під час виконання завдання не можна розмовляти.

3. Якщо гра ніяк не ладнається, підбадьорте учасників, щоб вони не відчували себе перенапружено. Можливо, Вам доведеться час від часу смішити гравців, тому що ця гра дуже непроста.

4. Хай гра продовжується до тих пір, поки учасники отримують від неї задоволення. У деяких групах учасники навіть забувають про час і роблять все для того, щоб добитися успіху.

На перший погляд завдання не здається складним, але майже ніколи не буває так, щоб групі відразу вдавалося дійти принаймні до десяти. Після кожного провалу призначайте обговорення підсумків: учасники зможуть зняти напругу і подумати про те, як вирішити проблему.

###### Вправа 5. „ Новий порядок”

Гравцям належить скооперуватися і виробити сумісну стратегію. На виконання - 20 хвилин.

Підготовка.

Відставте убік стільці і столи. Крім того, Вам знадобиться клейка стрічка. Наклейте на підлозі дві паралельні лінії на відстані приблизно 45 см (довжина ліній встановлюється залежно від кількості гравців).

1. Група ділиться на команди від шести до десяти чоловік в кожній. Гравці кожної команди шикуються по зростанню в «коридорі», що утворився, між лініями.

2. Мета гри полягає в тому, щоб якнайскоріше поміняти порядок гравців в строю на зворотний так, щоб ніхто при цьому не наступив на лінії і не торкнувся підлоги поза лініями. Відстань між членами однієї команди не повинна бути менше 60 см.

3. Протягом 5 хвилин команди можуть подумати, як вирішити поставлену перед ними задачу.

4. Після цього команди одночасно починають перегруповування. Ви берете на себе роль арбітра на лінії, який стежить за виконанням правил. Якщо хтось ступить на лінію або за неї, команда починає роботу спочатку.

Команди можуть перебудовуватися і за іншим принципом, наприклад, за віком, за абеткою, місяцю народження і т.п.

###### Вправа 6. „Перетягування каната”

Ця гра-змагання дає можливість зконцентруватися і зняти напругу, і разом з тим це відмінна підготовка до командної роботи. На виконання - 10 хвилин.

Підготовка

Відставте убік стільці і столи.

1. Запропонуйте учасникам знайти собі партнера по власному вибору. Буде краще, якщо один одного виберуть ті гравці, які вважають, що між ними виникає суперництво. Також добре, якщо в пари підібралися ті, чия рішучість і порядність потребують перевірки.

2. Пари розосереджуються по приміщенню і встають на відстані приблизно 2 м від інших. Кожен гравець уявляє собі, що тримає в руках кінець уявного каната, приблизно 3 см в діаметрі. Інший кінець в руках партнера.

3. Учасники стають точно так, як і при справжньому змаганні: одна нога відставлена, інша попереду, обидві руки зімкнуто навколо уявного каната.

4. Скажіть наступне: «Перетягування почнеться по моєму сигналу. Майте на увазі, що ви тримаєте товстий і міцний канат. Якщо ваш партнер тягне його вперед, ви повинні слідувати за ним. З іншого боку, партнер не може підтягати канат до себе, якщо ви не готові його віддавати. Таким чином, ви обидва повинні намагатися виконати правила. Якщо ви всі робите правильно, то досить скоро втомитеся. Це хороший знак. Уважно дивитеся на свого партнера. Концентруйтеся на власних рухах і на рухах партнера».

5. Подайте сигнал до першого раунду. Зупиніть боротьбу приблизно через хвилину і запропонуйте партнерам струхнути руками і ногами перед початком другого раунду. Поділіться своїми враженнями від роботи в парах і попросіть гравців зробити те ж саме.

###### Вправа 7. „Складіть шерстяну ковдру”

Це групова дія з уявним об'єктом розвиває уміння діяти погоджено. На проведення вправи відводиться 15 хвилин.

Підготовка.

Відставте убік стільці і столи.

1. Розкажіть про цілі гри: учасники повинні будуть працювати в маленьких командах і розуміти один одного без слів.

2. Гравці розбиваються на команди по чотири чоловіка в кожній і розподіляються по кімнаті так, щоб у кожної команди в розпорядженні було приблизно 4 кв. м площі.

3. Настройте учасників на роботу за допомогою такої розповіді: «Прекрасним літнім днем ви всі разом зібралися на морському березі. Ви розстилаєте на піску шерстяну ковдру. Потім сідаєте на неї і насолоджуєтеся сонцем, свіжим повітрям і плескотом хвиль. Але раптом збирається гроза. Ви йдете з побережжя, але раніше повинні всі разом скласти шерстяну ковдру».

4. Тепер члени команд повинні спільними зусиллями «скласти шерстяну ковдру». На всю операцію дається 2 хвилини.

5. Спостерігайте за тим, як йде робота в командах. Деякі, ймовірно, працюють погоджено і організовано, у інших же виникають труднощі з виконанням завдання. Якщо учасники випробовують якісь утруднення, додайте час.

6. Запропонуєте сумісне обговорення підсумків гри:

- Що допомагає команді успішно справитися із завданням?

- Що утрудняє рішення задачі?

- Що роблять окремі гравці, щоб подолати перепони?

Вправа 8. „ Бабусини ключі”

Ця розслабляюча гра вимагає злагодженої групової роботи, займає приблизно 30 хвилин.

Підготовка

Відставте убік стільці і столи. Крім того, Вам знадобляться стрічка і зв'язка ключів.

1. Один гравець бере на себе роль бабусі. Він стає в кутку кімнати і повертається обличчям до стіни. За бабусею, прямо у її ніг, лежить маленька зв'язка ключів, яку можна заховати в одній руці.

2. Решта гравців стає на відстані якнайменш 6 м позаду бабусі. Позначте за допомогою стрічки лінію старту, щоб «злодюжки ключів» знали, куди їм повертатися.

3. Кожного разу, коли бабуся обертається, решта учасників повинна завмерти. Якщо бабуся відмітить рух якого-небудь гравця, він повинен буде повернутися на стартову лінію. Бабуся обертається без попередження.

4. Мета гри полягає в тому, щоб узяти ключі і принести їх назад на лінію старту. При цьому бабуся не повинна бачити ключів. Вони повинні залишатися тільки в руці гравця.

5. Коли гравець захопив зв'язку ключів, він повинен доторкнутися до кожного гравця, перш ніж досягне лінії старту.

6. Якщо бабуся побачить зв'язку або відмітить, як рухається гравець з ключами, то ключі повертають бабусі. Гравець, що попався, відправляється на лінію старту.

7. Хід гри важко передбачити. Її можна зупинити через наперед заданий час, наприклад через 15 хвилин. Проте якщо гравці отримують велике задоволення, можна продовжити час до тих пір, поки вони не «обдурять бабусю».

###### Вправа 9. „Машина з характером”

Це фантастична можливість згуртувати групу і зробити з неї справжню команду. На виконання дається 20 хвилин.

Підготовка.

Відставте убік стільці і столи.

1. Розкажіть про мету гри. Вся група повинна побудувати уявну машину. Її деталі - це тільки злагоджені і різноманітні рухи і вигуки гравців. При цьому кожному учаснику доведеться уважно стежити за діями інших членів команди. Під час гри не можна розмовляти.

2. Попросіть одного добровольця (гравець № 1) вийти на середину круга і скажіть йому: «Я хочу, щоб зараз ти почав виконувати які-небудь рухи, що повторювалися. Можливо, ти хочеш поперемінно витягати руки вгору, або погладжувати живіт правою рукою, або стрибати на одній нозі. Годиться будь-яка дія, але ти повинен безперервно повторювати його. Якщо хочеш, можеш свої рухи супроводжувати вигуками».

3. Коли гравець № 1 визначиться зі своїми діями, він стає першою деталлю машини. Тепер наступний доброволець може стати другою деталлю.

4. Гравець № 2, з свого боку, виконує рухи, які доповнюють дію першого гравця. Якщо, наприклад, гравець № 1 дивиться вгору, погладжує себе по животу і при цьому в проміжку поперемінно говорить «Ах» і «Ох», то гравець № 2 може встати ззаду і кожного разу, коли гравець № 1 говорить «Ах», розводити руками, а при завершальному «Ох» один раз підстрибувати. Він може також встати боком до гравця № 1, класти йому праву руку на голову і при цьому говорити «Ау», причому для свого «Ау» вибрати момент «Ах» і «Ох».

5. Коли рухи перших добровольців знайдуть достатню скоординованість, до них може приєднуватися третій гравець. Кожен гравець повинен стати новою деталлю машини, що збільшується, і намагатися зробити її цікавішою і багатограннішою. Кожен може вибрати собі місце, де він міг би розташуватися, а також придумати свою дію і вигуки.

6. Коли задіяні всі гравці, Ви можете дозволити фантастичній машині півхвилини працювати у вибраному групою темпі. Потім запропонуйте, щоб швидкість роботи дещо збільшилася, потім злегка сповільнилася, потім почала зупинятися. Врешті-решт машина повинна розвалитися.

7. Підведіть підсумки гри, запропонувавши гравцям відповісти на наступні питання:

- Чи змогла група створити цікаву машину?

- Чи функціонувала машина якийсь час без перебоїв?

- У який момент ви стали деталлю машини?

- Як ви придумали свої дії?

- Чи важко було дотримуватися єдиного ритму і темпу роботи?

- Що відбувалося, коли хід машини прискорювався або сповільнювався?

- Чи важко було розібрати машину?

- Як впливало на роботу те, що вам не можна було переговорюватися один з одним?

Учасники, розбившись по четверо або п'ятеро, можуть зображати реально існуючі механізми, агрегати, машини: будильник, кофемолку, мотор, планер. Гравці можуть побудувати машину, що алегорично зображає концептуальне поняття, наприклад, машину любові, війни, миру і т.д.

###### Вправа 10. „Я теж!”

Гра, у якій кожен привертає до себе увагу і одночасно спостерігає за своїми товаришами. Гра займає приблизно 15 хвилин.

Підготовка.

Відсуньте столи і стільці убік і звільніть місце для гри.

1.Члени групи довільно розсаджуються на підлозі або сідають в кружок. У центрі кімнати повинне залишитися вільне місце. Там встане перший доброволець, він буде ведучим в даній грі.

2.Ведучий уважно спостерігає за людьми, що сидять навколо нього. Він повинен відмітити якусь властиву деяким гравцям (і що впадає в очі) загальну деталь, але не називати її вголос, а вимовити лише імена людей, до яких вона відноситься, і попросити їх встати поряд з собою.

3.Гравці, що залишилися сидіти, повинні визначити, що ж схоже є у всіх викликаних в середину круга людях.

4.Той, хто здогадується першим, стає новим ведучим і виходить на середину. Всі інші сідають назад на підлогу.

5.Гру потрібно провести кілька разів, щоб кожен гравець був вибраний хоч би одного разу.

Спочатку загальною межею може бути якась характерна деталь зовнішності гравців: елемент одягу блакитного кольору, карі очі, в'юнке волосся і т.д. Поступово принцип відбору може ускладнюватися: у центр кімнати виходять тільки жінки, тільки смішливі гравці, тільки ті, чиє ім'я містить певну голосну, тільки учасники, що мають однакові професії, і т.і.

###### Вправа 11. „Виглядаємо комічно”

Ця гра допомагає учасникам позбавитися від страху скомпрометувати себе і показує, як об'єднує загальна незручність. На виконання - 20 хвилин.

Підготовка.

Відсуньте столи і стільці убік і звільніть місце для гри. Якщо на вулиці гарна погода і неподалік є трав'яний майданчик або лужок, краще провести гру на свіжому повітрі. У будь-якому випадку єдина умова для цієї гри - щоб кожен міг вільно пройти по прямій як мінімум 10 м.

1.Попросіть тих, що грають забути про грацію і елегантність і пройти 10 м один за іншим, приклавши всі сили до того, щоб виглядати комічно і навіть шалено. Можна зображати незвичайних людей, героїв кінофільмів і т.п. Ніж химернішим і гротесковим буде зображений персонаж, тим краще. Хай той або інший гравець спробує пройти, як:

- дзвонар з дзвіниці Нотр-Дам;

- однорічна дитина;

- робот;

- сільський дурник;

- супермодель зі світовим ім'ям;

- маршируючий солдат;

- людина з надмірною вагою в сто кілограмів;

- граф Дракула;

- нечепура і т.д.

2.Поки учасники, дефілюючи поодинці, демонструють глибоке знання людських недоліків, особливостей і чудасій, публіка повинна надихати і підбадьорювати їх.

3.Коли одиночні проходи по «подіуму» будуть закінчені, наступає черга пар. Потім комічний «карнавал» продовжують групи з трьох чоловік. В кінці гри вся група об'єднується в загальному параді гротеску. Після цього гравці нагороджують один одного скаженими аплодисментами і радісними усмішками.

###### Вправа 12. „ Мій внесок”

Члени групи можуть поговорити про те, який внесок вони вносять до спільної роботи. Вправа займає 30 хвилин.

Вам знадобляться різнокольорові нитки. Наприклад, якщо у Вашій групі шістнадцять чоловік, то можна обійтися чотирма кольорами. Відріжте від ниток кожного кольору по чотири шматки завдовжки 50 см. Таким чином, кожна група з чотирьох чоловік отримає нитки власного кольору.

1.Роздайте відрізані шматки ниток членам групи. Команду утворюють учасники, яким дісталися нитки одного кольору. Вони починають зв’язувати вузлами свої шматки в одну довгу нитку. Кожного разу, коли вузол готовий, учасник, що зав'язав його, говорить про те, яким може бути його внесок в спільну роботу. Мова не обов'язково повинна йти про дану гру. Учасник може поміркувати про своє місце в групі взагалі, відповідаючи на наступні питання:

- Який досвід приніс я з собою в групу?

- Що я вмію робити?

- Як я можу сприяти загальній роботі?

Поступово з окремих ниток утворюється довга «стрічка». На виконання завдання відводиться 10 хвилин.

2.Коли відрізки ниток в маленьких групах вже зв'язані, починається наступний етап гри. «Стрічки», що вийшли, по черзі зв'язують між собою. В результаті з ниток повинен вийти великий круг. Члени групи стоять по кругу, і кожен тримає в руці частину пряжі, яка об'єднує всіх.

3.Тепер кожен учасник розповідає групі про те, що він хоче внести як свою частку в загальну роботу. Пропозиції можуть виглядати таким чином: «Я внесу до загальної роботи моє лояльне відношення до людей, доброту і уміння стратегічно мислити». Наступні члени групи прагнуть не повторювати вже згадані категорії.

 4. На закінчення Ви обходите круг і відрізуєте для кожного гравця нитку так, щоб в кожному відрізаному шматку був вузол. Отже, кожен учасник отримує ще і відрізок «чужої» пряжі. Це символізує залежність роботи групи від кожного її учасника. Ефект можливий тільки тоді, коли різні ресурси об'єднуються один з одним.

###### Вправа 13. „Майстер”

Чудова символічна вправа. Створює атмосферу дитячої гри і разом з цим відповідає бажанням гравців краще акліматизуватися в групі. Виконується 10/15 хвилин.

Підготовка.

Відсуньте столи і стільці убік і звільніть місце для гри.

1.Члени групи розходяться по ігровому залу. Стисло поясніть всім правила гри. Кожен учасник із закритими очима вирушає на пошуки Майстра, проте спочатку ніхто не знає, хто з них є Майстром.

2.Особливо підкресліть, що Ви стоїте на варті з розплющеними очима і уважно стежите за тим, щоб всі були в цілковитій безпеці.

3.Всі члени групи закривають очі і починають рух по кімнаті. Приблизно через хвилину Ви кладете одному з учасників руку на плече, не кажучи при цьому ні слова. Таким чином Ви вибираєте Майстра. Майстер знає, що всі його шукають. У нього є деякі привілеї: під час гри він може мовчати і розплющувати очі.

4.Всі йдуть із закритими очима один мимо одного, тримаючи руки перед собою долонями назовні.

5.Коли два гравці зустрічаються, вони питають один одного: «Майстер?». Вони знають, проте, що Майстер мовчить. Тому коли який-небудь гравець зустрічає Майстра і ставить питання, Майстер не відповідає. Гравець, який виявив Майстра, може розплющити очі, покласти Майстрові руку на плече і йти за ним. Наступний, хто знайшов Майстра у свою чергу розплющує очі і приєднується до них і так далі. Всі учні, що йдуть за Майстром, також повинні мовчати.

6. Через деякий час за Майстром йде натовп учнів. Кожен учень кладе руку на плече що стоїть перед ним. Гра закінчується, коли всі опиняться в одному ланцюжку.

Вправа 14. „Рука”

Всі учасники групи винні мовчки, очима знайти собі пару. Ведучий групи дасть учасникам для цього приблизно півхвилини, а потім голосно вимовляє: «Рука!» Всі учасники повинні миттєво показати рукою на людину, яка складає з ним пару. Якщо виявляється, що декілька учасників показують на одну і ту ж людину і разом з тим у інших учасників немає пари або хтось з учасників не показує ні на кого, досвід повторюється. Важливий не стільки сам результат - досягнення такого вибору, коли всі учасники об'єднуються в узгоджені пари і немає ніяких пропусків і перекрестов, - скільки процес: реакції групи на «випадання» одного або декількох членів, яких ніхто не вибрав або які нікого не вибрали; реакції учасників, яким здавалося, що вони домовилися з партнером про взаємний вибір, а той вибирає когось іншого. Вищий показник згуртованості групи - миттєва реакція групи на випадання, виключення її членів і її чутливість до відчуття відчуженості, що виникає у деяких членів групи.

###### Вправа 15. „Пальці”

За сигналом ведучого кожен учасник групи повинен викинути вперед декілька пальців - від одного до десяти. Вперше всі зазвичай викидають різну кількість пальців. Ведучий говорить: «Стоп». І через декілька секунд знов: «Пальці!» Про себе або вголос ведучий вважає, скільки разів він просив викинути пальці. У групах з визнаним лідером всі можуть одностайно викинути однакову кількість пальців (наприклад, три) вже на третій або навіть на другий сигнал «Пальці!». У групах з двома претендентами на лідерство може відбутися розкол на два угрупування, усередині кожної з яких учасники будуть одностайні. Іноді залишається один учасник, який наполегливо викидає, скажімо, п'ять пальців, коли решта всієї групи вже давно стала викидати по троє. Як правило, це або претендент на лідерство, або член групи, що відторгається, який відчайдушно намагається привернути до себе увагу, або учасник, що поступово скачується на позицію супротивника групи. Найважливіше в цій методиці відзначити той спосіб, яким група реагуватиме на поведінку випадаючого члена групи. Якщо група після декількох кроків гри починає переходити до варіанту, пропонованого цим учасником, і поступово вся група починає викидати вже не три, а п'ять пальців, як це весь час робив він, то, мабуть, така поведінка говоритиме про більшу згуртованість групи, чим спроби групового тиску, що продовжуються на того члена групи, який випадає зі стереотипної поведінки.

###### Вправа 16. „Вибір лідера”

Учасники повинні мовчки домовитися про те, хто буде лідером дискусії. На це мовчазне обговорення групі дається приблизно хвилина, після чого ведучий просить вибраного лідера підняти руку. Якщо групі не вдається вибрати лідера на першому кроці, гру можна повторити. У цій грі в мініатюрі відбивається структура групи і її історія. Найвищий показник згуртованості групи - вибір того учасника, який як лідер «дозрів» для ведення саме даної дискусії: є експертом в даній області, потребує того, щоб саме зараз проявити активність, потребує підтримки групи.

У короткочасних групах, тривалістю в 8-16 годин, важко говорити про еволюційні фази розвитку, і їх діяльність побудована скоріше на концепції динамічної рівноваги між напругою і згуртованістю. У групах триваліших (20-40 годин) майже завжди виникає розвиток фаз - особливо в тих випадках, коли ведучий не обмежується поверхнево поведінковим тренінгом комунікативних навиків і налаштований на особову роботу з кожним з учасників групи.

###### Вправа 17. „Чарівна газета”

Ця гра дозволяє мотивувати учасників до спільної роботи, допомогти зняти напругу, відпрацювати навики командної взаємодії, виявити ролі учасників команди, сприяє об'єднанню команди. Займає приблизно 30 хвилин. Інструментарій: 8 розворотів (подвійних газетних листів) газет.

Гра проводиться у декілька етапів.

1.Тренер розкладає в центрі кімнати на підлозі розгорнені газетні листи у вигляді єдиного великого квадрата і дає групі наступне завдання: «Будь ласка, встаньте всією групою на газети так, щоб ноги не стосувалися підлоги за їх межами».

2.Потім один газетний розворот забирається, і групі знов дається те ж завдання.

3.Після виконання другого завдання забираються ще два газетні розвороти, і знову групі дається те ж саме завдання, і так до тих пір, поки не залишиться мінімальне число газет, на якому зможуть розміститися всі члени групи.

Між спробами учасники можуть проводити обговорення (якщо воно виникає спонтанно, тренеру не слід його обмежувати; спеціально ж обговорення краще не інспірувати). Єдина умова під час обговорення: не можна чіпати газети і експериментувати з ними, можливий тільки показ за допомогою рухів і жестів і словесне обговорення.

Після виконання вправи проводиться групове обговорення з наступних питань:

- Чи можна було розміститися на ще меншій кількості газет?

- Хто з учасників був найбільш корисний при виконанні даної вправи і чому? (Можна провести голосування групи і дати цьому учаснику якийсь приз)

- Як проходило обговорення?

- Що було найскладнішим і найбільш легшим при виконанні вправи?

###### Вправа 18. „Передача ритму”

Це прекрасна символічна гра, що допомагає закінчити групову роботу. На її виконання дається 10 хвилин.

1.Група усаджується в тісний кружок на підлозі або на стільцях.

2.Учасники легко тримають один одного за руки.

3.Кожен один раз стискає руку свого сусіда справа.

4.Тепер скажіть гравцям приблизно наступне: «Стислі руки - сигнал, який ми використовуватимемо в грі. Гра починається, коли я потисну руку свого сусіда справа. Коли він відчує потиск, то повинен передати його направо своєму сусідові. Так рукостискання проходить зліва направо по кругу, поки не повернеться до мене. Вперше ми можемо працювати зовсім поволі і спокійно. Ви можете не поспішати передавати рукостискання далі».

5.Коли перший раунд завершений, Ви можете запропонувати учасникам закрити очі і грати так далі. Від раунду до раунду пропонуйте злегка прискорювати темп гри.

6.На закінчення учасники повинні сильно стиснути руки обом своїм сусідам і потім розплющити очі.

«Багатократні імпульси»: після того, як Ви відправили рукостискання, пошліть услід за ним друге. Це спонукає групу ще більше концентруватися. У групі з дванадцяти чоловік Ви можете встигнути відправити близько п'яти «імпульсів», поки перше рукостискання не повернеться. У численнішій групі одночасно можна пускати ще більше імпульсів. Перевірте, скільки імпульсів до Вас насправді повертається. Спробуйте одночасно відправити по імпульсу в обидва напрями.

**ВИСНОВКИ**

1. Як показав теоретичний аналіз, існує досить велика кількість різноманітних, а деколи і суперечливих визначень поняття соціальної групи. Найбільш загальним є таке: мала група – це малочисельна за складом, відносно стійка спільність людей, об'єднана певними загальними цілями і завданнями, в якій суспільні відносини виступають у формі безпосередніх особистих контактів. Мала соціальна група володіє власними характеристиками і ознаками, серед найбільш важливі: 1) наявність постійної мети або цілей спільної діяльності; 2) усвідомлення членами групи себе як «ми» або свого членства в групі; 3) спільність змісту діяльності групи; 4) групові утворення, такі як групові потреби, групові норми, групові цінності, групова думка, групові цілі, які приймаються індивідом, що входить до групи; 5) наявність емоційних відносин між членами групи, які впливають на групову активність, можуть призводити до розділення групи на підгрупи, формують внутрішню структуру міжособистісних відносин в групі; 6) розділення і диференціація персональних ролей тощо.

2. Для того, щоб охарактеризувати специфіку емоційних особливостей малої соціальної групи, умови її діяльності використовують поняття соціально-психологічного клімату. Соціально-психологічний клімат групи – стан групової психіки, обумовлений особливостями життєдіяльності даної групи. Це своєрідний сплав емоційних, інтелектуальних і ціннісних установок, відносин, відчуттів, думок членів групи. Соціально-психологічний клімат є якісною стороною міжособистісних відносин, що виявляється у вигляді сукупності умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку людини в групі. Слід зазначити, що клімат є не статичним, а динамічним конструктом.

3. У проведеному дослідженні було використано методики, які дали достовірні дані про соціально-психологічний клімат у групі: методика діагностики міжособистісних і міжгрупових відносин («Соціометрія») Дж.Морено, експрес-методика по вивченню соціально-психологічного клімату в групі О.Михалюка і О.Шаліто та методика оцінки психологічної атмосфери в групі А.Філера. Результати цих методик виявили достатньо сприятливий соціально-психологічний клімат у групі. Однак при цьому виявився недостатній рівень згуртованості між членами групи.

4. Запропонована програма формування згуртованості та соціально-психологічного клімату малої групи в діяльності соціального працівника спрямована на підвищення рівня згуртованості членів групи, вирішення конфліктних ситуацій та поліпшення соціально-психологічного клімату у групі. До структури тренінгових занять ефективним є включення вправ: «Гойдалки», «Ерудит», «Танець рук», «Рахуємо до двадцяти», «Новий порядок», «Перетягування каната», «Складіть шерстяну ковдру», «Бабусини ключі», «Машина з характером», «Я теж!», «Виглядаємо комічно», «Мій внесок», «Майстер», «Рука», «Пальці», «Вибір лідера», «Чарівна газета», «Передача ритму» та ін. Підвищення рівня згуртованості членів групи оцінюють за такими показниками як: підвищення рівня взаємної симпатії в міжособистісних відносинах (більша кількість членів групи подобається один одному, тому вище її згуртованість); зростання ступеню привабливості (корисності) групи для її членів (більше число людей, задоволених своїм перебуванням в групі, - тих, для кого суб'єктивна цінність переваг, що набуваються завдяки групі, перевищує значущість зусиль, що витрачаються, - тому вище сила її привабливості і згуртованість).

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Агеев В. С. Межгрупповое взаимодействие : социально-психологические проблемы / В. С. Агеев. – М. : МГУ, 1990. – 240 с.
2. Анцупов А. Я. Введение в конфликтологию. Как предупреждать и разрешать межличностные конфликты : учеб. пособ. / А. Я. Анцупов, А. А. Малышев. – К. : МАУП, 1996. – 104 с.
3. Батаршев А. В. Психология индивидуальных различий : От темперамента – к характеру и типологии личности / А. В. Батаршев. – М. : ВЛАДОС, 2000. – 256 с.
4. Бодалев А. А. О взаимосвязи общения и отношения / А. А. Бодалев // Вопросы психологии. – 1994. – № 1. – С. 122–127.
5. Винокуров Л. В. Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов ⁄ Л. В. Винокуров. – СПб. : Питер, 2001. – 364 с.
6. Венгер А. Л. Психологическое консультирование и диагностика : практ. руководство / А. Л. Венгер – ч. 2. – М. : Генезис, 2001. – 128 с.
7. Глэддинг С. Психологическое консультирование / Сэмюэль Глэддинг. – [4-е изд.] ; пер. с англ. А. Можаев. – СПб. : Питер, 2002. – 736 с. : ил. – (Серия «Мастера психологии»).
8. Горбатов Д. С. Практикум по психологическому исследованию / Д. С. Горбатов. – Самара : БАХРАХ-М, 2000. – 248 с.
9. Гуменюк О. О. Психологія взаємостосунків: від переконання до впливу / О. О. Гуменюк // Психологія і суспільство. – 2006. – № 1. – С. 142–149.
10. Десев Л. С. Психология малых групп / Л. С. Десев. - М. : Прогресс, 1979. – 154 с.
11. Дундарь М. А. Социометрия / М. А. Дундарь // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 8. – С. 60–66.
12. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций ⁄ В. П. Казмиренко. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.
13. Калинин С. И. Компьютерная обработка данных для психологов / [под ред. А. Л. Тулупьева]. – СПб. : Речь, 2002. – 134 с.
14. Квинн В. Прикладная психология / Вирджиния Квинн ; пер. с англ. Н. Мальгина, В. Рохмистрова, Д. Сафронова, Е. Сорокина, А. Татлыбаева. –СПб. : Изд-во Питер, 2000. – 560 с. : ил. – (Серия «Учебник нового века»).
15. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования ⁄ Р. Кочюнас ; пер. с лит. В. Матулявичене. – М. : Академический проект, 2000. – 240 с.
16. Лабунская В. А. Психология затрудненного общения : Теория. Методы. Диагностика. Коррекция : учеб. пособ. [для студ. высш. учеб. завед.] / В. А. Лабунская, Ю. А. Менджерицкая, Е. Д. Бреус. – М. : Академия, 2001. – 288 с.
17. Лушин П. В. Психология личностного изменения / П. В. Лушин. – Кировоград : Имэкс ЛТД, 2002. – 360 с.
18. Любимова Н. В. Самоисцеление творчеством и адаптацией к жизни ⁄ Н. В. Любимова. – Ростов н ⁄ Д. : Феникс, 2006. – 64 с. – (Психологический практикум).
19. Мэй Р. Искусство психологического консультирования / Ролло Мэй ; пер. с англ. Т. К. Кругловой. – М. : Класс, 1999. – 144 с. – (Библиотека психологии и психотерапии).
20. Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования ⁄ Ричард Нельсон-Джоунс ; пер. с англ. Е. Волкова. – СПб. : Питер, 2000. – 464 с. : ил. – (Серия «Золотой фонд психотерапии»).
21. Носс И. Н. Руководство по психодиагностике ⁄ И. Н. Носс. – М. : Ин-т психотерапии, 2005. – 688 с.
22. Орбан-Лембрик Л. Е. Феномен групи в соціальній психології : від старого знання до нового / Л. Е. Орбан-Лембрик // Соціальна психологія. – 2006. – № 6. – С. 72–94.
23. Павлова Е. Н. Социально-психологические факторы организационных изменений / Е. Н. Павлова // Вопросы психологии. – 2006. – № 3. – С. 131 –143.
24. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива / Б. Д. Парыгин. – Л. : Прометей, 1981. – 129 с.
25. Парыгин Б. Д. Социально-психологический анализ эффективной деятельности / Б. Д. Парыгин. – М. : Прогресс, 1971. – 115 с.
26. Пезешкиан Н. Психотерапия повседневной жизни : тренинг разрешения конфликтов / Н. Пезешкиан. – СПб. : Речь, 2001. – 164 с.
27. Петровский А. В. Проблема развития личности с позиций социальной психологии / А. В. Петровский // Вопросы психологии. – 1984. – № 4. – С. 39–45.
28. Панкратов В. Н. Защита от психологического манипулирования ⁄ В. Н. Панкратов. – М. : Ин-т психотерапии, 2004. – 208 с. – (Серия «Психология успеха и эффективного управления»).
29. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология / Л. Г. Почебут. – СПб. : Речь, 2002. – 298 с.
30. Практикум по возрастной психологии : учеб. пособ. / Л. А. Головей, Е. Ф. Рыбалко. – СПб. : Речь, 2005. – 688 с. : ил.
31. Психологические тесты ⁄ [под ред. А. А. Карелина] : в 2 т. – М. : ВЛАДОС, 2001. – т. 1. – 321 с. : ил.
32. Психологічна культура особистості в умовах глобалізації світу: монографія / [Третьяченко В. В., Баранова С. В., Бохонкова Ю. О., Вереіна Л. В. та ін.] ; за заг. ред. В. В. Третьяченко. – Луганськ : Світлиця, 2006. – 352 с.
33. Психология индивидуальных различий / [под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, В. Я. Романова]. – М. : ЧеРо, 2000. – 776 с. : ил. – (Серия «Хрестоматия по психологии»).
34. Психологія особистості : словник-довідник / [за ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко]. – К. : Рута, 2001. – 320 с. – Бібліогр. с. 263-293.
35. Психология социальной работы / [О. Н. Александрова, О. Н. Боголюбова, Н. Л. Васильева и др.] ; под ред. М. А. Гулиной. – СПб. : Питер, 2002. – 352 с. : ил. – (Серия «Учебник нового века»).
36. Психология экстремальных ситуаций : хрестоматия / [cост. А. Е. Сельченок]. – М. : АСТ ; Мн. : Харвест, 2002. – 480 с. – (Библиотека практической психологии).
37. Реан А. А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 479, [1] с. – (Психология – лучшее).
38. Ромек В. К. Психологическая помощь в кризисных ситуациях / В. К. Ромек, В. А. Конторович, Е. И. Крукович. – СПб. : Речь, 2004. – 256 с.
39. Рудестам К. Групповая психотерапия / Кьел Рудестам ; пер. с англ. А. Голубева. – СПб. : Питер Ком, 1998. – 384 с. – (Серия «Мастера психологии»).
40. Рыбалко Е. Ф. Возрастная и дифференциальная психология / Е. Ф. Рыбалко. – СПб. : Питер, 2001. – 224 с. – (Серия «Учебник нового века»).
41. Семиченко В. А. Психология социальных отношений / В. А. Семиченко. – К. : Магистр-С, 1999. – 168 с.
42. Сидоренко Е. В. Психодраматический и недирективный подходы в групповой работе с людьми : методические описания и комментарии / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2001. – 90 с.
43. Синягин Ю. В. Динамика процесса коллективообразования / Ю. В. Синягин // Вопросы психологии. – 1992. – № 1. – С. 111–117.
44. Собчик Л. Н. Введение в психологию индивидуальности / Л. Н. Собчик. – [3-е изд., исправ.]. – М. : ИПП-ИСП, 2000. – 512 с.
45. Старшенбаум Г. В. Психотерапия в группе ⁄ Г. В. Старшенбаум. – М. : Ин-т психотерапии, 2005. – 320 с.
46. Степанов С. С. Законы психологии. Советы психолога-консультанта ⁄ С. С. Степанов. – СПб. : Питер, 2000. – 160 с.
47. Тарасов Е. А. Психотерапия ⁄ Е. А. Тарасов. – М. : ФАИР, 1997. – 320 с. : ил.
48. Третьяченко В. В. Психология делового общения : учеб. пособ. / В. В.Третьяченко, Л. В. Вереина, П. П. Скляр. – Луганск. : Глобус, 2005. – 268 с.
49. У лабірінтах психології особистості : Світ психічних явищ / [aвт.-упоряд. О. В. Тимченко, В. Б. Шапар]. – Х. : Прапор, 1997. – 414 с.
50. Чирков В. И. Межличностные отношения, внутренняя мотивация и саморегуляция / В. И. Чирков // Вопросы психологии. – 1997. – № 3. – С. 102–111.

**Додаток А**

**Таблиця А.1**

**Соціоматриця – 1**

|  |  |
| --- | --- |
| j-члени | і- члени |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 |  | **+** |  |  |  |  | **+** |  |  | **+ +** |  |  |  |  |  |
| 2 | **- -** |  |  |  |  | **-** | **+ +** | **-** |  | **+** |  |  | **+ +** |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  | **-** |  | **-** |  | **+** | **-** | **+** | **-** |  |  |
| 4 |  |  | **+** |  | **+ +** |  | **+** |  |  | **+ +** | **- -** | **- -** |  |  |  |
| 5 |  | **-** | **+** |  |  |  |  |  |  | **+** |  |  | **-** |  |  |
| 6 |  |  |  |  |  |  | **+** | **+ +** |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  |  |  |  |  | **+ +** | **+ +** | **+ +** |  |  |  |  |  |
| 8 | **+ +** |  |  |  |  | **+** | **+ +** |  |  |  | **-** | **+** |  |  |  |
| 9 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **+** |  |  |  |  |  |
| 10 | **+ +** |  |  |  |  |  |  |  | **+** |  | **-** |  | **-** |  |  |
| 11 |  | **+ +** |  |  |  | **- -** |  | **- -** |  |  |  |  | **- -** |  |  |
| 12 |  |  |  |  |  | **-** |  |  |  |  |  |  | **- -** |  |  |
| 13 |  | **+ +** | **+** |  |  |  |  |  | **+** | **+ +** |  | **+** |  |  |  |
| 14 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **-** |  |  |  |  |

**Таблиця А.2**

**Соціоматриця – 2**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| j-члени | і- члени | Зроблені |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |  |  |  | + | - |
| 1 |  |  |  |  |  |  | **+** |  | **+ +** |  |  |  |  | 5 2 | 0 0 |
| 2 |  |  |  |  |  |  | **-** |  |  | **-** |  |  |  | 4 4 | 3 3 |
| 3 |  |  |  |  |  |  |  | **+ +** |  |  |  |  |  | 3 1 | 1 3  |
| 4 |  |  |  |  |  |  |  |  | **+**  |  |  |  |  | 4 3 | 4 4 |
| 5 |  |  |  |  |  |  | **-** | **+ +** |  |  |  |  |  | 2 2 | 1 2 |
| 6 |  |  | **+ +** |  | **+** |  |  |  |  | **+** |  |  |  | 4 3 | 0 0 |
| 7 |  |  |  |  |  |  |  |  | **+ +** |  |  |  |  | 4 4 | 0 0 |
| 8 |  |  |  |  |  |  | **+** |  | **+** | **+** |  |  |  | 5 4 | 0 2 |
| 9 |  |  |  |  |  |  |  |  | **+** | **+** |  |  |  | 0 3 | 0 0 |
| 10 | **+** |  |  |  |  |  |  | **+** | **+ +** |  |  |  |  | 4 3 | 1 1 |
| 11 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **- -** |  |  |  | 3 3 | 4 4 |
| 12 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 1 | 1 2 |
| 13 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 4 3 | 0 0 |
| 14 | **+** | **+ +** |  |  | **+ +** | **-** |  |  |  |  |  |  |  | 3 2 | 0 1 |
| 15 | **+ +** | **+ +** | **+ +** | **+ +** | **-** | **-** |  |  |  |  |  |  |  | 4 4 | 0 3 |

**Таблиця А.3**

**Соціоматриця – 3**

|  |  |
| --- | --- |
| j-члени | і- члени |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16 |  |  | **-** |  |  |  | **+** |  |  | **+ +** | **-** |  | **-** |  |  |
| 17 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **-** |  |  |  |  |  |
| 18 |  |  |  |  |  | **+** |  |  |  |  |  |  |  | **- -** | **- -** |
| 19 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | **+ +** |  | **- -** |  |  |  |  | **+** |  |  | **- -** |  | **-** |  |  |
| 21 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 | **+ +** |  |  |  |  | **-** | **+** | **-** |  | **+ +** |  |  | **-** |  |  |
| 23 |  |  |  |  |  |  | **+** |  | **+ +** | **+ +** |  |  | **- -** |  |  |
| 24 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **+** |  |  |  |  |  |
| 25 |  |  |  |  |  |  |  |  | **+** | **+** |  |  |  |  |  |
| Отримані | + | 4 4 | 3 2 | 1 2 | 0 0 | 1 1 | 0 2 | 8 2 | 2 3 | 4 3 | 11 9 | 0 0 | 3 0 | 1 1 | 0 0 | 0 0 |
| - | 1 1 | 0 1 | 2 1 | 0 0 | 0 0 | 2 4 | 0 0 | 2 3 | 0 0 | 1 0 | 5 4 | 1 1 | 5 7 | 1 1 | 1 1 |

**Таблиця А.4**

**Соціоматриця – 4**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| j-члени | і- члени | Зроблені |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |  |  |  | + | - |
| 16 |  | **+ +** | **+** |  |  | **+ +** |  |  |  |  |  |  |  | 4 4 | 3 0 |
| 17 |  |  | **+** |  | **+ +** | **+ +** |  |  |  |  |  |  |  | 3 2 | 1 0 |
| 18 | **+ +** | **+ +** |  | **- -** | **+** | **+ +** |  |  |  |  |  |  |  | 4 4 | 3 3 |
| 19 | **+ +** | **+ +** |  |  | **+** | **+** |  |  |  |  |  |  |  | 4 2 | 0 0 |
| 20 |  |  | **+** | **+ +** |  |  |  |  |  | **+** |  |  |  | 3 4 | 3 3 |
| 21 | **+ +** | **+ +** | **+ +** |  | **+ +** |  |  |  |  |  |  |  |  | 4 4 | 0 0 |
| 22 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **+ +** |  |  |  | 4 3 | 0 3 |
| 23 |  |  |  |  |  |  | **-** |  | **+ +** |  |  |  |  | 4 3 | 1 3 |
| 24 | **+** |  |  |  |  |  |  | **+** |  | **+** |  |  |  | 4 0 | 0 0 |
| 25 |  |  |  |  |  |  | **+ +** |  | **+** |  |  |  |  | 4 1 | 0 0 |
| 26 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 0 | 0 0 |
| 27 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 0 | 0 0 |
| 28 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 0 | 0 0 |
| Отримані | + | 6 5 | 6 6 | 5 4 | 2 2 | 5 4 | 4 3 | 3 1 | 4 2 | 7 5 | 3 4 |  |  |  | 88 69 |  |
| - | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 1 1 | 0 1 | 0 2 | 0 3 | 0 0 | 0 0 | 1 2 |  |  |  |  | 26 37 |