

Міністерство освіти і науки України  
Державний заклад  
«Луганський національний університет  
імені Тараса Шевченка»

**О. О. Чумак.**

# **Введення в психологію (з елементами лабораторного практикуму).**

*Навчально-методичний посібник  
для організації навчальної роботи  
з курсу загальної психології для студентів, що  
навчаються за кваліфікаційними рівнями  
«бакалавр», «спеціаліст» психологічних та  
непсихологічних спеціальностей.*

Старобільськ  
ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка»  
2017

УДК 159.9 (075.8)

ББК 88 я 73

Ч-90

**Рецензенти:**

**Караман О. Л.** – доктор педагогічних наук, професор кафедри соціальної педагогіки Луганського національного університету імені Тараса Шевченка.

**Починкова М. М.** – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри філологічних дисциплін Луганського національного університету імені Тараса Шевченка.

**Чумак О. О.**

**Ч - 90** Введення в психологію (з елементами лабораторного практикуму): Навчальний посібник для організації навчальної роботи з курсу для студентів, що навчаються за кваліфікаційними рівнями «бакалавр», «спеціаліст» психологічних та неспсихологічних спеціальностей. / О. О. Чумак ; Держ. закл. „Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка”. – Старобільськ : Вид-во ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2017. – ..... с.

Посібник орієнтовано на оптимізацію теоретичної й практичної підготовки студентів психологічних і неспсихологічних спеціальностей. Він складений відповідно до основних розділів навчального курсу „Загальна психологія”, спирається на класичні, а також сучасні дослідження в цій області й містить багато корисних різноманітних вправ, що допомагають сформувати психологічну компетентність студентів. У ньому представлені різноманітні форми й методи роботи студентів, як для аудиторних, так і для самостійних форм роботи, необхідних для повного й міцного засвоєння базових знань психології.

Книга призначена для студентів психологічних і неспсихологічних спеціальностей, викладачів психології.

УДК 159.9 (075.8)

ББК 88 я 73

*Рекомендовано до друку навчально - методичною радою  
Луганського національного університету імені Тараса Шевченка  
(протокол № від 2017 року)*

© Чумак О. О., 2017

© ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2017

## **Зміст.**

### **Тема 1. Знайомство.**

### **Тема 2. Діяльність. Мотиви. Мотивація персоналу.**

I. Поняття мотиву.

II. Види мотивів (за О. М. Леонтьєвим).

III. Практичне застосування теорії діяльності.

III. Діагностика мотиваційної сфери особистості студента.

Тест гумористичних фраз (ТЮФ А. Р. Шмельова і В. С. Бабіної)

*Запитання і завдання до теоретичного розділу.*

*Список рекомендованої літератури.*

*Список використаної літератури.*

### **Тема 3. Спілкування. Інтерактивний аспект спілкування. Вплив ролі на поведінку особистості.**

I. Інтерактивний аспект спілкування.

II. Опис умов проведення та результатів Стенфордського експерименту.

III. Завдання для аналізу інтерактивного аспекту спілкування (на матеріалі художнього фільму «Експеримент» створеного за мотивами Стенфордського експерименту).

*Запитання і завдання до теоретичного розділу.*

*Список рекомендованої літератури.*

*Список використаної літератури.*

### **Тема 4. Спілкування. Інтерактивний аспект спілкування. Рольова компетентність.**

I. Рольова компетентність.

II. Діагностика рольової компетентності.

*Запитання і завдання до теоретичного розділу.*

*Список рекомендованої літератури.*

*Список використаної літератури.*

### **Тема 5. Спілкування. Перцептивний аспект спілкування. Соціальна емпатія.**

- I. Перцептивний аспект спілкування (А. В. Петровський).
- II. Перцептивний аспект спілкування (А. Штейнмец).
- III. Діагностика соціальної емпатії.
- IV. Експеримент для дослідження ролі установки у процесі міжособистісного сприйняття.

*Запитання і завдання до теоретичного розділу.*

*Список рекомендованої літератури.*

*Список використаної літератури.*

### **Тема 6. Спілкування. Комунікативний аспект спілкування. Невербальна комунікація.**

- I. Комунікативний аспект спілкування.
- II. Класифікація засобів невербального спілкування (Г. М. Андреева).
- III. Аналіз видання Алана і Барбари Піз «Мова рухів тіла».
- IV. Формування навичкам зчитування невербальних посилок (на матеріалах телесеріалу).
- III. Ознайомлення та аналіз видання Пола Екмана «Психологія брехні».

*Завдання для самостійної творчої роботи студентів.*

*Запитання і завдання до теоретичного розділу.*

*Список рекомендованої літератури.*

*Список використаної літератури.*

### **Тема 7. Групи. Рівні розвитку груп.**

- I. Рівні розвитку груп (за А. В. Петровським).
- II. Рівні розвитку груп (за А. М. Лутошкіним).
- III. Діагностика рівня розвитку малої групи.

*Запитання і завдання до теоретичного розділу.*  
*Список рекомендованої літератури.*  
*Список використаної літератури.*

**Тема 8. Група. Диференціація в групах і колективах.**  
**Соціометрія.**

I. Поняття і особливості соціометрії.  
II. Діагностика міжособистісних відносин в групі (соціометрія).  
*Запитання і завдання до теоретичного розділу.*  
*Список рекомендованої літератури.*  
*Список використаної літератури.*

**Тема 9. Група. Диференціація в групах і колективах.**  
**Мотиваційне ядро вибору.**

I. Мотиваційне ядро вибору.  
II. Дослідження мотиваційного ядра вибору в групі.  
*Запитання і завдання до теоретичного розділу.*  
*Список рекомендованої літератури.*  
*Список використаної літератури.*

**Тема 10. Група. Диференціація в групах і колективах.**  
**Референтометрія.**

I. Поняття референтометричної диференціації в малій групі.  
II. Психодіагностична методика визначення референтометричних виборів (зовнішньогрупова та внутрішньогрупова референтометрія).  
*Запитання і завдання до теоретичного розділу.*  
*Список рекомендованої літератури.*  
*Список використаної літератури.*

**Тема 11. Група. Диференціація в групах і колективах.**  
**Лідерство.**

I. Поняття лідерства і лідера.  
II. Діагностика лідерських здібностей.  
Завдання для самостійної творчої роботи.  
*Запитання і завдання до теоретичного розділу.*  
*Список рекомендованої літератури.*  
*Список використаної літератури.*

## **Тема 12. Групи. Диференціація в групах і колективах. Стили лідерства та керівництва.**

I. Стили лідерства та керівництва.  
II. Визначення стилю управління керівника за допомогою самооцінки.  
Завдання для самостійної творчої роботи.  
*Запитання і завдання до теоретичного розділу.*  
*Список рекомендованої літератури.*  
*Список використаної літератури.*

## **Тема 13. Методи. Методи обробки даних (кількісні методи або методи математичної статистики). Коефіцієнт кореляції Спірмена.**

I. Класифікація методів психології за Б. Р. Ананьєвим.  
II. Поняття кореляції.  
III. Розрахунок коефіцієнта рангової кореляції Спірмена.  
*Запитання і завдання до теоретичного розділу.*  
*Список рекомендованої літератури.*  
*Список використаної літератури.*

## **Тема 14. Група. Лідерство. Феномен лідерства в спортивній психології.**

I. Феномен лідерства в спортивній психології.  
*Запитання і завдання до теоретичного розділу.*  
*Список рекомендованої літератури.*

*Список використаної літератури.*

### **Тема 15. Група. Конфлікт. Стратегії поведінки в конфлікті.**

I. Поняття конфлікту і стиль поведінки в конфлікті.

II. Діагностика стилю поведінки в конфлікті.

*Запитання і завдання до теоретичного розділу.*

*Список рекомендованої літератури.*

*Список використаної літератури.*

### **Тема 16. Група. Психологічний клімат в групі.**

I. Поняття психологічного клімату.

II. Діагностика психологічного клімату в групі.

*Запитання і завдання до теоретичного розділу.*

*Список рекомендованої літератури.*

*Список використаної літератури.*

### **Тема 17. Групи. Інтеграція в групах і колективах. Згуртованість.**

I. Поняття згуртованості.

II. Визначення індексу групової згуртованості Сішора.

III. Вивчення згуртованості групи (Р. С. Немов).

IV. Діагностика рівня згуртованості (метафоричний варіант).

### **Тема 18. Група. Групова динаміка.**

I. Поняття «групової динаміки».

II. Дослідження явищ групової динаміки. Ділова гра «Потерпілі корабельну аварію». Ділова гра «Посадка на місяці». Ділова гра «Катастрофа в пустелі».

**Додатки**

## **Передмова.**

Даний посібник створений для допомоги студентам, викладачам психології в активному освоєнні сучасної психологічної науки. А також для спонукання студентів до професійної творчості й росту, зближенню науки й практики.

Велику роль у формуванні в студентів уміння аналізувати різні психологічні факти й здійснювати правильні, психологічно обгрунтовані практичні дії відіграє самостійне розв'язання психологічних завдань. Завдання, представлені у даному посібнику передбачають аналіз різноманітних фактів і ситуацій, що вимагають обов'язкового засвоєння основних теоретичних знань по темі.

Досвід викладання психології показує, що використання наглядних експериментів, завдань різноманітного практичного характеру викликає в студентів підвищений інтерес до психології як науки, сприяє закріпленню засвоєних теоретичних знань, а також прояву й розвитку в студентів творчих здібностей, формуванню вміння мислити й орієнтуватися в багатій різноманітності психологічної дійсності.

Матеріал посібника структуровано відповідно з існуючою на кафедрі психології ЛНУ імені Тараса Шевченка освітньою програмою «Загальна психологія». Розділи посібника представлені основними ключовими темами та найбільш важливими термінами, що її розкривають; визначені різновиди методів вивчення вивчаємого явища, підібрані задачі (матеріали до багатьох з яких відібрані з художніх творів, кінофільмів, життєвих історій, народного фольклору та т.п.), що дають змогу розкрити та проілюструвати різні теоретичні положення сучасної науки; рекомендована додаткова література до розділу, що вивчається; а також сформульовані завдання для самостійної роботи студента для більш поглибленого вивчення теми.



Залежно від профілю факультету й часу, відведеного в його навчальному плані на семінарські, практичні або лабораторні заняття за курсом загальної психології, викладачі в кожному окремому випадку можуть відібрати матеріал для аудиторної й самостійної роботи студентів, визначити процедуру обробки й оцінки результатів виконання завдань, які в найбільшій мірі будуть сприяти розвитку в студентів пізнавальної активності й самостійності в їхній навчальній діяльності по даній дисципліні.

Посібник створювався, насамперед, для первинного ознайомлення з даною областю науки і може служити основою для більш поглибленого дослідження розглянутих теорій.

## Тема 1.

### Знайомство.

*Дана тема має певне обґрунтування. Курс «Практикум з психології» є першим курсом (одним з перших) у навчанні психологів. До того ж сам курс має досить велику тривалість. Так як це тільки перші кілька днів семестру – ніхто один з одним не знайомий. І в спілкуванні, в згуртованій роботі виникають певні труднощі. Як у студентів між собою, так і у викладача зі студентами. З цією метою одними з перших тем, що опрацьовуються на психологічному курсі є теми пов'язані з проблемою знайомства і одночасно, більш глибоким пізнанні себе. Одночасно відбувається знайомство з психологічними методами роботи практичного психолога.*

#### Вправа «Робота з ім'ям».

Мета – знайомство та презентація себе для членів групи. А також сприяння більш глибокому і повному усвідомленню себе.

Відчуття ідентичності розвивається під впливом оточення. Це реакція на дії і впливи, які були адресовані суб'єкту.



Навіть ім'я чи імена, які записані в документах, впливають на долю. Вони відображають батьківські очікування, спрямовані на дитину, культурний та історичний фон, часто історію роду або історію країни. Крім «офіційного» імені, людина несе дитячі та «особливі»

імена. Ті, якими його називали в дитинстві родичі та батьки, як його називають зараз близькі люди або вороги.

Ім'я людини (у тому числі «домашнє» ім'я, коли він був дитиною), прізвища, зміна імені відображають ідентичність, очікування батьків, що дали ім'я, впливає на розвиток почуття ідентичності.

Пропонується кілька варіантів експериментів, які можуть активізувати почуття, пов'язані з ім'ям, і асоційованих з ім'ям відносин у первісній родині.

Різні варіанти експериментів, виділяючи різні фігури, дозволяють фокусуватися на різноманітних аспектах однієї великої теми. Немає сенсу робити їх підряд, але варто вибрати відповідний для даної сесії.

1. Згадайте імена, якими вас називали в дитинстві. Хто дав вам ці імена, в яких обставинах вас називали тим чи іншим ім'ям, хто вас так називав? Які почуття ви відчуваєте зараз, коли думаєте про ці імена?

2. Згадайте дитячі імена і прізвища. Які почуття вони викликають? Виберіть найбільш яскраві. З'єднайтеся з проекцією. Спробуйте прямо зараз. Які почуття і до кого виражало це ім'я? Як до вас ставилися ті, хто давав це ім'я чи прізвищем? Програвайте сценки з вашим партнером.

3. Які у вас зараз є прізвища або пестливі імена? Як ви їх отримали? Які області життя вони зачіпають?

4. Чи є у вас зараз різні імена вдома і на роботі? Якщо так, із чим це пов'язано?

5. Згадайте ваші імена або визначення та характеристики у різні періоди життя. Як вони впливали чи впливають на ваше уявлення про себе зараз?

6. Представтеся в колі трьома різними іменами, супроводжуючи кожне інтонацією і пантомімою.

7. Згадайте ставлення до свого імені в різні періоди життя. Як воно змінювалося? Пишалися ви, любили своє ім'я, або були періоди негативного ставлення?

8. Які у вас зараз варіанти імен? В яких ситуаціях вас так називають, коли ви представляєтеся, кому, де? Які почуття у вас

асоціюються з цими іменами? Які у вас стосунки з цими людьми?

9. Який зв'язок імені і ставлення до своєї статі? Ваше ім'я – чи були випадки, коли вас називали ім'ям, не відповідним вашій статі, або яке викликало глузування?

10. Як вибирали ваше ім'я батьки, в честь кого, їх очікування. Що ви про це знаєте?

11. Яке символічне значення вашого імені, що воно означає в перекладі, що воно означало для вас у різні періоди життя?

12. Як ви себе почуваєте з вашим ім'ям серед натовпу (серед інших)? Ставлення до тих, у кого такі ж імена: чи відчуваєте ви себе добре або у вас виникають негативні почуття, коли є ще люди з такими ж іменами? Якщо ваше ім'я унікальне – як вам серед тих, хто носить звичайне ім'я?

13. Якби ви вибирали собі ім'я заново, яке б ви обрали ім'я і чому, що воно могло б символізувати? Які є аргументи для збереження старого імені? Які резони для вибору нового?

14. Усвідомте, як ви представляєтеся, наприклад, в даній групі, як вас називають – так, як ви представилися, чи інакше? Як ви на це реагуєте? Як ви віддаєте перевагу, щоб вас називали, хто і коли? Які варіанти свого імені ви не любите?

15. (Для одружених.) Як вплинули на вашу ідентичність зміна або залишення дівочого прізвища після весілля, у випадках розлучення або вдівства? Те, яке прізвище ви носите і чому, – що це означає для вас? Якщо ваше прізвище відрізняється від прізвища чоловіка, то як на це реагують люди?

### **Вправа «Розкажи про мене».**

Мета – знайомство з членами групи. А також сприяння більш глибокому і повному усвідомленню себе.

У процесі вправи членам групи пропонується розбитися на пари. Робота полягає в тому, що кожен учасник пари намагається висловити припущення про іншу людину: як він живе, чим займається, як проводить свої дні, канікули, що любить читати і т. п. І спроба обґрунтувати свої висновки. Після

його партнер, про якого висловлювалися припущення, дає зворотний зв'язок – що було сказано вірно, що не вірно. Потім вони міняються місцями.

### **Вправа «Питання один одному».**

Мета - знайомство з одногрупниками.

Орієнтовні питання для проведення вправи

1. Які якості ти найбільше цінуєш у людях?
2. Що ти вважаєш самим огидним?
3. Є людина, яка зробила сильний вплив на твоє життя? Хто вона?
4. Назви твоє заповітне бажання.
5. Чого б тобі хотілося досягти в житті? І т. д.
6. Чи з симпатією ви ставитеся до домашніх тварин? Якщо так, то кому віддаєте перевагу: собакам, кішкам, птахам, рибкам або комусь іншому?
7. Сама неприємна для вас людська риса?
8. Найцінніша для вас людська якість?
9. Ваше улюблене проведення часу?
10. Книгам якого жанру ви віддаєте перевагу?

*Таких питань бути не повинно.*

Ваш улюблений колір?

Ваше улюблене чоловіче ім'я?

Ваше улюблене жіноче ім'я?

### **Вправа «Шикуйся за ознакою...».**

Мета - знайомство з одногрупниками.

Учасники сидять по колу, ведучий стоїть у центрі кола.

Ведучий: Зараз у нас буде можливість продовжити наше знайомство. Зробимо це так: людина, яка стоїть у центрі кола -

для початку це буду я - пропонує помінятися місцями - пересісти - всім тим, у кого є щось спільне. Наприклад, я скажу: "Пересядьте всі ті, хто любить смачно поїсти". При цьому той, хто стоїть у центрі кола, постарается в момент пересаджування зайняти одне з місць, які звільнилися, а той, хто залишиться в центрі кола без місця, продовжує гру.

Використовуємо цю ситуацію, щоб більше дізнатися один про одного. Крім того, треба бути дуже уважним і постаратися запам'ятати, хто пересідав коли називалося те чи інше вміння. Це нам потрібно буде трохи пізніше.

В ході гри вожатий спонукає дітей називати різноманітні варіанти, відзначаючи оригінальні і цікаві. Варіанти можуть бути найрізноманітнішими: міняються місцями ті: хто любить танцювати, хто любить співати, хто любить вранці рано прокидатися, у кого ім'я починається на "І" і т. д. На закінчення вправи учасникам групи пропонується описати когось із групи спираючись на свої спостереження в процесі гри.

### **Вправа «Продовження попередньої вправи».**

Після того як названо достатню кількість умінь, вожатий пропонує кожній дитині протягом декількох хвилин подумати і назвати одного або кількох дітей, з якими, на її думку, у неї є щось спільне.

В ході цієї гри відбувається істотна зміна групової атмосфери, з'являється емоційна свобода, знижується напруженість, яка характерна для початку знайомств.

### **Вправа «Об'єднання».**

Учасники вільно розбрідаються по кімнаті.

Інструкція: «Знайдіть один одного ті, у кого однаковий колір очей» варіанти: «Ті, у кого день народження влітку», «Ті, в чиєму імені 5 літер» і т. д).

Можливі інші варіанти, коли учасники об'єднуються у групи по місцю проживання, знаку зодіаку, улюбленому кольору і т. д.

### **Вправа «Ми схожі?».**

Спочатку учасники безладно ходять по кімнаті і кажуть кожному, хто зустрічається по 2 фрази, які починаються зі слів:

– Ти схожий на мене тим, що...

– Я відрізняюся від тебе тим, що...

Інший варіант: в парах 4 хвилини вести розмову на тему «Чим ми схожі»; потім 4 хвилини - на тему «Чим ми відрізняємося». По закінченню проводиться обговорення, звертається увага на те, що було легко і що важко робити, які були відкриття. У підсумку робиться висновок про те, що всі ми, по суті, схожі і водночас різні, але ми маємо право на ці відмінності, і ніхто не може змусити нас бути іншими.

### **Вправа «Ким я хотів бути».**

Кожному учаснику протягом трьох хвилин пропонується написати на картці, ким він хотів бути в дитинстві і чому. Потім анонімні картки здаються ведучому, який їх перемішує і знову роздає учасникам у випадковому порядку. Кожен учасник повинен «вжитись» в отриманий образ невідомого автора, прочитати написане, припустити, змінилася його думка зараз, коли він став дорослішим. Якщо змінилося, то чому? Інші учасники уважно слухають, задають питання.

### **Вправа «Метафоричні портрети».**

Мета – знайомство з членами групи. Розвиток навичок комунікації.

У цій вправі кожен учасник отримує можливість зосередитися на особистості іншого члена групи і намалювати портрет, який повинен підкреслювати її індивідуальність. Крім

фантазії, в грі задіюються якості, необхідні для створення атмосфери взаєморозуміння в команді: доброзичливість і увагу.

Кожному учаснику необхідний аркуш паперу і коробка крейди або кольорових фломастерів.

Учасники сидять за столами. Всі пишуть на аркуші паперу своє ім'я, потім листки перемішуються, і кожен витягує з папірця. Ім'я того, кого потрібно малювати, значиться на витягнутій листку. Портрет не зобов'язаний бути реалістичним, але повинен відображати індивідуальність і внутрішні якості «натурщика». Портрети можуть бути виконані в абстрактній техніці, з допомогою кольорів і форм, або бути метафоричними, на яких зображувана людина представлена квіткою, твариною, знаряддям, будинком, островом і т. д. Нарешті, портрет може бути нереальним — «натурщик» зображується у вигляді фантастичної істоти (15 хвилин).

Після цього група збирається разом. Всі учасники по черзі показують свої творіння, інші намагаються вгадати, хто зображений на портреті.

Коли зображення обговорили, автор дарує його моделі.

### *Варіанти*

Кожен малює не тільки портрет своєї моделі, але і свій власний на тому ж аркуші. Умови ті ж, плюс до цього художник може показати на малюнку свої відносини з тим, кого він малює, — це можуть бути, наприклад, двоє тварин, які між собою борються або, навпаки, грають, дерево, на якому сидить птах, і т. д. це Інтерес цього варіанту полягає в тому, що в такій картині художник повідомляє щось важливе і про себе.

### **Вправа «Асоціації».**

Мета вправи - знайомство з групою. А також сприяння більш глибокого і повного усвідомлення себе, через отримання інформації про себе від членів групи.



*Правила:* один з учасників - ведучий виходить за двері. Група загадує одного з решти учасників, якого ведучий має вгадати. Повернувшись, ведучий задає питання членам групи і по їх відповідях намагається вгадати людину. Питання задаються на асоціації, що виникають у кожного члена групи у зв'язку із загаданою людиною: З якою твариною асоціюється у тебе ця людина? З якою погодою? Рослиною? Кольором? Та ін. Зазвичай задається 5 питань, і після цього ведучий повинен назвати того, кого загадали. Дається три спроби. У разі вірної відповіді загаданий стає ведучим, у разі невірної - ведучий виконує цю вправу ще раз.

*Рекомендації ведучому:* необхідно строго стежити за тим, щоб асоціації учасників групи не образили загаданого людини. Також слід побути в ролі ведучого, і в ролі загаданого самому.

*Дискусія за вправою:* чи легко було вгадувати? З чим це пов'язано? Легко давати асоціації на людину? Збігалися чи асоціації у різних людей? Чому?

*Психологічний коментар:* ця вправа дозволяє учасникам задуматися про особливості інших членів групи, сформувати своє ставлення до них, а також дізнатися про себе щось нове. З'являється розуміння того, що те, як ми сприймаємо себе не завжди збігається з думками про нас інших людей.

## **Вправа «Руки».**

Мета вправи - знайомство один з одним за допомогою тактильних відчуттів.

*Правила:* учні отримують завдання розставити один одного по теплоті рук від теплих до холодних. Потім хтось один перевіряє, в разі необхідності, виправляє ряд. Потім перевіряє ще один учасник групи, теж, виправляє на свій розсуд.

*Рекомендації ведучому:* необхідно стимулювати активну участь усіх членів групи. Як різновид цієї вправи можуть бути використані наступні завдання: побудуватися за кольором очей, по зросту і т. д.

*Дискусія за вправі:* чи легко було визначати своє місце в ряду? Чому кожен з нас має своє уявлення про послідовність учасників у цьому ряду?

Тривалість вправи: 10 - 15 хвилин.

*Психологічний коментар:* Ця вправа несе в собі не тільки елемент зняття напруги учасників групи, але так само і діагностичний момент - визначаються неформальні ролі даної групи. Тому психолога дуже важливо звернути увагу на те, щоб кожен член групи відчував себе як можна більш комфортно.

### **Вправа «Без маски».**

Кожному учаснику дається картка з написаною фразою, що не має закінчення. Без усякої попередньої підготовки він повинен продовжити і завершити фразу. Висловлювання повинно бути щирим. Якщо решта членів групи відчують фальш, учаснику доведеться брати ще одну картку.

Приблизний зміст карток:

«Особливо мені подобається, коли люди, оточуючі мене...»

«Іноді люди не розуміють мене, тому що я ...»

«Вірю, що я ...»

«Мені буває соромно, коли ...»

«Особливо мене дратує, що я ...»

«Чого мені іноді по-справжньому хочеться, так це ...» і т. д.

## **Вправа «Попросити якість у людини».**

Мета - сприяння більш глибокому і повному усвідомленню себе.

Дана вправа проводиться після того, як члени групи познайомилися і впізнали один одного.

На першому етапі за кожним членом групи закріплюється і підписується аркуш паперу. Всі члени групи підходять до даних листочкам і пишуть на них ті якості (тільки хороші чи все, вирішує група), які, на їхню думку, є у людини, за якою закріплений даний лист паперу. На другому етапі ці списки розбираються їх господарями і кріпляться в себе на грудях. Учасники групи підходять один до одного, обирають одне з якостей списку і просять його продати. Господар зазначає, які якості і скільки разів у нього попросили. Це дає йому інформацію про затребуваність його характеристик іншими людьми, можливо, референтних для нього.

## **Вправа «Трійки» (модифікувати під «Прізвиська»)**

Цю вправу добре використовувати на початкових етапах роботи в групі. Спочатку всі учасники розбиваються на підгрупи по троє, знайомляться між собою у цих підгрупах, а на останньому етапі утворюють загальне коло.

Попросіть групу розбитися на мікрогрупи по три людини в кожній. Запропонуйте учасникам вибрати собі в партнери кого-небудь з тих, кого вони не знають, але з ким хотіли б познайомитися ближче. Потім протягом п'яти хвилин кожен учасник розповідає двом своїм партнерам про себе. При цьому партнери можуть задавати йому питання, наприклад, про те, що (або хто) привело його в цю групу, яких релігійних або політичних поглядів він дотримується, що змінилося в його житті останнім часом.

Після того як кожен у трійці розповів про себе, ще п'ять хвилин всі троє обговорюють наявні між ними подібності і відмінності.

Потім кожен учасник отримує прізвисько, наприклад, «Карл Сміливий». Ці прізвиська придумуються в трійках і повинні підкреслювати кращі якості учасників (3 хвилини).

Тепер все знову змішуються в одну групу і стають в коло. Всі учасники по чергово роблять крок вперед, оголошують своє прізвисько і представляють невелику імпровізацію або танець. Інші учасники групи хором повторюють прізвиська і відтворюють побачені рухи.

### **Вправа «Зустріч поглядами».**

Всі учасники стоять у колі, опустивши голову вниз. По команді ведучого вони одночасно піднімають голови. Їх завдання зустрітися з ким-то поглядом. Та пара гравців, якій це вдалося, залишають коло.

### **Вправа «Воскова паличка».**

Мета вправи: - формування довіри до групи. Релаксація.

*Правила:* всі встають щільно один до одного. Один учасник виходить у центр кола, інші ставлять руки перед собою і похитують його з боку в бік, притримуючи, не даючи впасти. Через цю процедуру проходять всі інші по черзі.

*Дискусія за вправою:* хто дійсно зміг розслабитися, зняти затискачі? Хто не боявся впасти? Пропонується оцінити свою довіру групі по 5-бальній системі.

*Рекомендації ведучому:* стежити, щоб тривалість одного сеансу не перевищувала 2 хвилин.

### **Вправа «Посилка».**

Учасники сидять у колі близько один до одного. Руки тримають на колінах сусідів. Один з учасників «відправляє посилку», легко хлопнувши по нозі одного з сусідів. Сигнал повинен бути переданий, як можна швидше і повернутися по колу до свого автора. Можливі варіанти сигналів (різну кількість або види рухів).

### **Вправа «Збери картинку».**

Мета вправи: актуалізувати потребу у спільній діяльності.

*Правила:* учні повинні розбитися на 2 команди і на час зібрати розрізану на шматочки картинку.

*Рекомендації ведучому:* картинка повинна містити безліч деталей.

### **Підведення підсумків заняття.**

Кожному учаснику надається можливість висловити свої почуття, яких він зазнав під час заняття, побажання ведучого, а також отримати відповіді на виниклі питання. Учасники заняття сидять по колу і по черзі продовжують запропоновані фрази: "Я зрозумів...", "Мене здивувало...", "Я відчув...", "Гадаю...", "Мені сподобалося..." і т. д.

## Тема 2.

### Діяльність. Мотиви. Мотивація персоналу.

*В процесі розгляду даної теми слід спиратися на теоретичний матеріал про поняття та структуру діяльності з курсу загальної психології.*

Кохання творить чудеса.



У нашому ВНЗ, як і в багатьох інших, навчаються студенти іноземці. З Африки та Азії. У зв'язку з цим зустрічаються і міжнародні пари: часто можна зустріти на прогулянці разом хлопця і дівчину. Він - араб (китаєць, в'єтнамець). Вона - наша. Навпаки - чомусь не зустрічав.

Отже, дивлюся - попереду йдуть двоє студентів. Він, за зовнішнім виглядом, араб. Ну, там, зачіска, колір і зовнішній вигляд волосся. Вона з руським довгим волоссям навіть ззаду на арабку не схожа. Я наздоганяю їх і чую активну бесіду на арабській мові! Причому видно, що дівчина до спілкування не докладає ніяких зусиль. Говорить швидко, впевнено і навіть жартує, її бой-френд сміється і у відповідь теж говорить щось смішне, бо вона теж сміється.

Так, думаю, здібна дівчина. Ось так от за рік-два вивчити арабську мову - це не хухри-мухри!

Обганяю їх, метрів через 15 не витримую і озираюсь, щоб поглянути на цю поліглотку.

Батьюшки святі!!! Та це ж моя студентка-другокурсниця! Сім років вчила французьку в школі, два роки в університеті, два дні тому я їй насилу поставив трійку тільки за те, що взяла мене змором (здавала, раз 6 або 7 разів і так толком нічого і не здала). І раптом такі лінгвістичні здібності. А ви говорите - мотивація! [5]

## **I. Поняття мотиву.**

Мотив за загальновизнаним поняттям це те, що спонукає до діяльності. Це те, що як би є причиною активності.

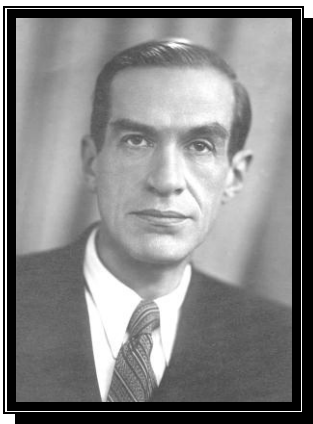
Ось що про це говорив сам А. Н. Леонтьєв, автор самої теорії діяльності, в лекціях на факультеті МДУ ім. М. В. Ломоносова.

«У сучасній психології в цілому мотивом називають все те, що становить так звані внутрішні сили поведінки, що актуалізує, можна так сказати, активізує, взагалі рух, діяльність людини. Діяльність всяку: зовнішня поведінка, внутрішні психічні процеси.

Під мотивом розуміється все, що активізує процеси діяльності що, за визначенням, може натрапити на перешкоди. Що може зіштовхнути суб'єкта з неможливістю реалізувати ці актуалізуючі процеси.

Популярне слово сучасної психології — фрустрація, зрив від неможливості задоволення вимог динамічних сил і динамізуючих, активізуючих сил, які можуть бути самі різні: все, що може викликати фрустрацію при зіткненні з перешкодою, — все це і іменується мотивами. Від найелементарніших речей, наприклад електричного подразника, до емоційного переживання, від зарплати до потреби самопожертви. Я, товариші, ці слова: електричне роздратування, зарплата, емоція, потреба самопожертви — не вигадав зараз. Я просто взяв їх з переліку мотивів, може бути, з

двох-трьох переліків мотивів. Я не пам'ятаю. Це всяка динамічна сила, все, що накачує мозок, збуджує відомі структури і, отже, активує процес.....



А. Н. Леонтьев.

Мало чи існує взагалі динамічних сил. Ви знаєте, що існують спеціальні структури, неврологічно, точніше нейропсихологічно добре вивчені і описані, які виконують роль активуючих структур, активаційних. Але ж нас цікавить не факт активізації або актуалізації.

Нас цікавить, що активізується, актуалізується, і що викликає цю актуалізацію?

....

Мотив - це те об'єктивне, що відповідає потребі, спонукає і направляє діяльність. Мотив це предметна потреба» [4]

А. В. Петровський у підручнику «Вступ у психологію» 1996 року уточнює зміст деяких понять.

« Важливо розрізняти цілі та мотиви активності людини. Мотиви, так само як і в цілях, передбачається можливе майбутнє. Але воно (майбутнє, що передбачається мотивом) співвідноситься з самим суб'єктом; мотиви як би записано, ніж є активність для суб'єкта, що має статися з ним самим. Цілі активності орієнтовані зовні, в них передбачений результат, який повинен існувати об'єктивно — будь то художнє полотно, виточена деталь, доведена теорема, організаційне рішення або щось подібне. ....

У той час як мотиви ідеально представлений сам суб'єкт, в цілях активності представлений її об'єкт, а саме: що повинно



бути зроблено, щоб мотиви активності були реалізовані. На відміну від мотивів, мета людської активності завжди усвідомлювана. Мета є передбачений у свідомості результат, доступний розумінню самого суб'єкта, інших людей. Мотиви ж – це надбання, насамперед самого суб'єкта, вони можуть бути представлені унікальними і його глибинними переживаннями, далеко не завжди знаходячи відгук та розуміння у кого-небудь ще» [2].

Наприклад, старшокласник готується до іспиту. Мета в даному випадку цілком зрозуміла – вивчити матеріал по предмету. А який же мотив. Яка причина того, що учень завчас матеріал. Можливо, тому що йому цікаво? Можливо. Буває. Може тому, що батьки пообіцяли йому за п'ятірку цінний і давно омріяний подарунок? Може. Може тому, що хоче довести своїм однокласникам, що може багато чого, і навіть стати кращим. Причин можна назвати ще кілька. І всі вони можуть бути. І навіть всі разом. А мета при цьому одна і та ж.

## **II. Види мотивів.**

*За ступенем дієвості* — відношенню до здійснюваним або можливим діяльностям — А. Н. Леонтьєв розділив мотиви на «реально діючі», «знані» («розуміння») і потенційні.

*Реально діючі* мотиви спонукають усі діяльності, реально здійснювані індивідом.

Серед реально діючих мотивів А. Н. Леонтьєв виділяє змістоутворюючі мотиви і мотиви-стимули. *Змістоутворюючі* мотиви відбивають ті чи інші сторони особистості людини, у зв'язку з чим надають діяльності особистісний сенс. *Мотиви-стимули* виконують роль додаткових спонукальних факторів (вони можуть бути як позитивними, так і негативними). Наприклад, виконуючи улюблену роботу або займаючись будь-яким іншим цікавою для нього справою, людина робить це заради самого процесу діяльності, але додатковим спонукальним чинником може виступати зарплата (улов на риболовлі, мисливська здобич тощо).

«Знані» (розуміння) мотиви визначають розуміння людиною необхідності здійснення відповідних діяльностей, але не мають для їх реального здійснення спонукальної сили. «Знані» мотиви представляють собою ті чи інші цінності суспільної свідомості, не стали реально діючими мотивами індивіда як раз в силу відсутності у нього відповідної цим цінностям життєвої практики. А. Н. Леонтьєв зазначав, що «знані» мотиви «при певних умовах стають дієвими мотивами». Ці умови — власна життєва практика людини, що дозволяє йому прийняти цінність суспільної свідомості як свою власну, як своє власне знання.

*Потенційні* мотиви — мотиви, які володіють спонукальною силою, але внаслідок тих чи інших зовнішніх умов і обставин не можуть бути реалізовані. Якщо зовнішні умови і обставини змінюються в сприятливу сторону, потенційні мотиви стають реально діючими. В. К. Виліонас підкреслює, що потенційні мотиви, як і реально діючі, є характеристикою особистості і складають дуже значиму її сторону [3].

### **III. Практичне застосування теорії діяльності.**

Чому Карелін був лише другим?

Тепер поговоримо безпосередньо про мотивації співробітників і про те, як на неї впливати.

Почати я вирішила з самого, на мій погляд, важливого моменту. Я не знаю, чому (можу тільки припускати, але про це – нижче), але, коли менеджери розповідають про мотивації персоналу, можуть пригадати які завгодно теорії, але тільки не теорію діяльності А. Н. Леонтьєва. Тим не менш, вона дає відповідь на ключове питання будь-якого керівника: «А з цим конкретним хлопцем можна хоч що-небудь зробити або він безнадійний?!». Отже, кілька слів про саму теорію.

Якщо коротко, діяльність – вища форма активності суб'єкта. При цьому, як вже було сказано раніше, будь-яка діяльність полімотивована, тобто підпорядкована одразу кільком мотивами. Леонтьєв запропонував говорити про змістотворчі мотиви і мотиви-стимули. Перші відповідають за придбання діяльністю особистісного сенсу. Інші – виконують роль спонукальних факторів (ті самі «морквина» і «палиця»).

Так от, мотиви-стимули повинні бути усвідомлюваними (якщо керівник планує дати премію працівнику за виконання плану, але не говорить про це – така премія не буде стимулом для працівника – він же про неї не знає! Вона стане сюрпризом, але не стимулом).

А змістотворюючі мотиви найчастіше залишаються неусвідомленими.

Простий приклад. Давайте візьмемо гіпотетичного першокласника, якого дійсно подобається ходити в школу. Так, бувають такі, сам бачив! :) Спитайте його, що йому подобається там, в цій школі? Що він вам відповість?

Швидше за все, ви почуєте перелік мотивів-стимулів – «всі повинні вчитися», «це моя робота», «якщо я не буду ходити, то...(будуть варіанти, в залежності від фантазії батьків)» і т. д.

А ось тепер, з позиції дорослої людини, подумайте, чи дійсно, завдяки всьому, що було перелічено вище, в школі може подобатися?

Ні. Просто, десь в глибині, у цієї дитини сидить змістотворюючий мотив, який не усвідомлюється. Виходячи з віку першокласника, можна припустити, що він знайшов у школі друга/друзів і йому дуже подобається, як вони разом проводять час на перервах. І, швидше за все, його батьки можуть помітити, як іноді змінюється настрій сина – він йде в школу не з радістю, а, як на каторгу. Чи завжди це пов'язано з

майбутньою контрольною? Не обов'язково. Можливо, просто захворів його друг, і відвідування школи в цей день втратило сенс.

Тепер давайте розглянемо співробітника компанії. У чому сенс його праці?

Якщо для конкретного співробітника зміст його трудової діяльності лежить виключно в площині заробітку, який дозволяє йому обідати в ресторанах, відпочивати за кордоном, купувати машину, оплачувати навчання дітей і т. п., тобто особистий сенс не збігається зі змістом діяльності компанії, як-то мотивувати такого хлопця просто не можливо. Можна створювати умови, які утримують його на робочому місці. Але це – утримання, а не мотивація.

Якщо ми говоримо про мотивацію, то ми припускаємо, що в результаті дій по мотивації співробітників, у останніх підвищиться продуктивність. І це можливо тільки в тому випадку, якщо особистісний смисл трудової діяльності лежить в тій же площині, що і сенс існування компанії, і сенс діяльності підрозділу.

Давайте я наведу ще один приклад, на цей раз зі спорту.

Багатьом відоме прізвище Кареліна. Олександр Карелін – великий спортсмен, борець-класик, силач, який тричі (якщо не помиляюся) на церемонії відкриття Олімпійських ігор ніс наш прапор у витягнутій руці (після нього пішла ця мода). І як охнула країна, коли в 2000 році, у фіналі Олімпіади в Сіднеї, Карелін програв малопомітному американцеві. Пам'ятаєте?

А чому програв? Ось, що говорили в ЗМІ: «Може трохи недооцінив суперника», «Може треба було накопити (борцівський термін)». Послухайте, ви дійсно думаєте, що найсильніший на той момент борець міг недооцінити суперника, або «забути» який варто провести прийом?! Маячня!



Карелін Олександр

Подивіться на Кареліна в той момент, з точки зору його мотивації. Олександр уже йшов з великого спорту, він вже засідав у Думі, він вже був прийнятий в партію, з обов'язковою появою в президіях, вже був запущений турнір його імені і т. д. Для людини спорт перестав бути провідною діяльністю. Його змістоутворюючі мотиви виявилися поза борцівського килима. І ось результат.

Теж саме відбувається, коли бізнес-тренер змінює свою провідну діяльність. Коли хороший тренер створює свою компанію, і серйозно починає займатися її управлінням, він перестає бути хорошим тренером. Він тепер керівник і акціонер, а не фахівець.

Звичайно, це зовсім не означає, що тепер він буде провалювати свої тренінги – ні. Але, він перестане розвиватися як тренер, принаймні, з тією же швидкістю, з якої розвивався раніше. Він перестане так само готуватися до тренінгу, як робив це раніше. У нього змінився змістоутворюючий мотив – він тепер менеджер, який керує колективом та акціонер, який думає про прибуток.

Тому, будь-якому керівнику, важливо спробувати докопатися саме до змістоутворюючого мотиву своїх співробітників. Лише знання цього мотиву може допомогти менеджеру вибудувати ефективну систему мотивації. Не стимуляції, у вигляді розподілу бонусів, а саме мотивації [6].

### **III. Діагностика мотиваційної сфери особистості студента.**

Тест гумористичних фраз  
(ТЮФ А. Р. Шмельова і В. С. Бабиної)

Чистий аркуш паперу, розділіть на десять колонок, кожну колонку назвіть, використовуючи наступні десять тем. Перелік тем: 1) агресія-самозахист; 2) відносини; 3) згубні пристрасті (пияцтво); 4) гроші; 5) мода; 6) кар'єра; 7) сімейні негаразди; 8) соціальні негаразди; 9) бездарність в мистецтві; 10) людська дурість. Потім виконайте наступну роботу: перегляньте уважно всі сто гумористичних фраз і випишіть у відповідні певним темам колонки номери тих висловлювань, які за змістом найбільше підходить тій або іншій темі.

1. Пір'я у письменника були, йому бракувало крил.
2. Чим далі хочеш стрибнути, тим нижче треба зігнутися.
3. Щастя не в грошах, а в їх кількості.
4. Крик моди зрозуміліше всього на чужій мові.
5. Без жінок жити не можна на світі, тим більше в темряві.
6. Щоб як слід зрозуміти душу людини, краще всього її вийняти.
7. Дурень, удосконалюючись, стає круглим.
8. З ким поведешся, з тим і наберешся.
9. Скажи, чим ти багатий, і я скажу, кому ти служиш.
10. Ініціатива скандалу належала чоловікові, а звукове оформлення - дружині.
11. "Терпіння і труд все перетруть", говорив Євген Сазонов дружині, яка перетирала гору посуду.
12. Все в природі взаємопов'язане, тому без зв'язків краще не жити.
13. Не брав за горло нікого, крім пляшки.
14. Морська хитавиця зображена художником з такою подібністю, що при одному погляді на картину нудило.

15. Стояла тиха Варфоломійська ніч.
16. І фіговий листок відпадає.
17. Одяг! Мій компас земний, а удача - нагорода за сміливість.
18. Не було ні гроша, і не буде ні дулі!
19. Сила земного тяжіння відчувається особливо сильно, коли піднімаєшся по службовій драбині.
20. Дивна картина відкрилася погляду шановного класика: це була екранізація його роману.
21. Якщо ти вважаєш, що вже зробив кар'єру, значить, ти не справжній кар'єрист.
22. Мріяв про політ думки, але так і не дочекався льотної погоди.
23. Випився у алкоголічки.
24. "Сім разів відміряй - один відріж", - пояснював старий кат молодому.
25. Брала від життя все, що входило в моду.
26. Гроші тим більше зло, чим їх менше.
27. Мені з вами нудно, мені з вами спати хочеться.
28. Йому прийшла в голову думка, але, не заставши нікого, пішла.
29. Вибираючи з двох зол, бери обидва: потім і цього не буде.
30. Вона сичала на чоловіка як газована вода.
31. Я п'ю не більше ста грамів, але, випивши сто грамів, я стаю іншою людиною, а цей чоловік п'є дуже багато.
32. Не бійтеся цієї гранати, вона ж ручна.
33. Діти - квіти життя. Не давай їм, однак, розпуститися.
34. «Не хлібом єдиним живе людина!» - кричали покупці в черзі за м'ясом.
35. Скільки прекрасних думок гине в лабіринтах звивин!
36. Єдине, що було в ньому мужнього, він не міг знайти з-за пристойності.
37. "Нелегка ця письменницька праця", - каже Євген Сазонов, щодня відносячи в приймальний пункт макулатури по 20 кг творів своїх колег.
38. Крокуючи в ногу з модою, слідкуйте, щоб вона не звернула за кут.
39. Гроші є гроші! У цій фразі є глибокий сенс, але немає коми.
40. Покликання добре, але звання краще.
41. Поет йшов у гору, але ця гора не була Парнасом.
42. Стриптиз моди: максі, міді, міні, голий король.

43. Лише важкий гаманець дозволяє встигнути за модою.
44. "Душить - значить любить" (Дездемона).
45. У наполегливих пошуках братів по розуму він опинився у витверезнику.
46. Знайшов місце в житті знайди дружині.
47. Писав з принципових касових позицій.
48. Захист дисертації пройде успішніше, якщо банкет з цього приводу провести за два - три години до її початку.
49. Бог створив жінок дурними, щоб вони любили чоловіків.
50. Чому найчастіше необмежені можливості у обмежених людей?
51. Сварячись, вони кидали один в одного стільцями, але ні сімейне життя, ні стільців це не шкодило: сім'я була міцна, стільці теж.
52. Якщо розумна людина йде в гору, значить, він матеріально зацікавлений.
53. У мене нічого не залишилося, крім тебе, - зізнався він їй... за 3 дні до зарплати.
54. Круглі дурні люди не виходять, їх викочують.
55. М'ясник будував матеріальне благополуччя на чужих кістках.
56. Голова його чого-небудь та коштувала... разом з бобровою шапкою.
57. "Пити - здоров'ю шкодити", - сказала Джудіт асирійського воєначальника Олоферу, як тільки він заснув, сп'янілий вином і ласками Юдифь.
58. І на "пегасах" часом гарцюють вершники без голови.
59. Тільки в дуже хорошому настрої вона називала получку чоловіка грошима.
60. Ті, кому дають "на чай", п'ють коньяк.
61. "Дивовижне - отрутою!" - сказав Сальєрі.
62. Порушення моди королями стає модою для їх підданих.
63. Нетверезий погляд на речі допомагає обходитися без них.
64. Дружина шефа набагато краще, ніж шеф дружини.
65. Якщо у тебе розумна дружина - будеш їсти плоди з дерева пізнання, якщо дурна - з дерева життя.
66. Пильний завмаг піддавав невсипущому промацуванню все, що у продавщиць ховалося під прилавком.
67. Коли вона розмовляла про чорно-буру лисицю, чоловік дивився на неї вовком.
68. Не тільки сам вкладався в получку, але й вкладав своїх приятелів.



69. Жінці по службовій драбині легше йти в короткій спідниці.
70. Коли музи мовчать, говорять дружини поетів.
71. Найдорожче нам обходиться те, що не можна купити ні за які гроші.
72. Добре, коли у жінки є чоловік, але ще краще, коли він чужий.
73. У повісті так багато пили, що можна було гнати з неї спирт.
74. Він мріє влаштуватися на прибуткове лобне місце.
75. У витверезнику знову відкрита кімната матері і дитини.
76. У цій їдальні можна не тільки черв'ячка заморити.
77. Жінки п'янили його, особливо, коли в їхньому товаристві він пив горілку.
78. Останній крик моди часто лунав з-під прилавка.
79. Якщо весь час мислити, на що ж існувати?
80. Він швидко піднімався по службових сходах: одна «рука» тут, інша - там.
81. Мода на форму черепа коштувала їй багато.
82. Чим продуктивніша творчість, тим потрібніший холодильник.
83. Ламав голову, а зламав шию.
84. "А тут я працюю для потомства", гордо натякнув Євген Сазонов, вказуючи відвідувачам на диван.
85. Закон всесвітнього тяжіння до шаблону.
86. Всім модам Отелло віддавав перевагу декольте.
87. Інтелігенти вмирають сидячи.
88. Барани вміють жити: у них і сама паршива вівця в караулі ходить.
89. Скільки ще Дантесів животіє в невідомості!
90. Забутий письменник шукав забуття у вині.
91. Багато одружуються по любові, тому що не мають можливості одружитися з розрахунку.
92. Модельєри покликані одягати жінок. Вони ж весь час намагаються їх роздягнути.
93. Не лящ без пляшки.
94. Навіть роль Отелло виконується правдивіше, якщо є особиста зацікавленість.
95. Цікавість до жінок не повинна бути пустою.
96. Перед зловживанням не розбовтуй!
97. Якщо дружина не стежить за модою, за нею можна не стежити.
98. Не всяка могутня купка.
99. Графоманія - це потреба душі або сімейного бюджету?

100. Купаючись у славі, не забувай про скромність – купайся в трусиках!

### Обробка отриманих результатів

Підрахуйте кількість номерів, що ви віднесли до кожної з колонок. Кожен номер - 1 бал. Кількість балів 10 і більше говорить про явне домінування мотивів, пов'язаних з даною темою, у вашій свідомості.

При аналізі діагностичної продукції ТЮФ слід враховувати, що напруженість мотиваційної теми може відображати не тільки силу мотиву, але і силу перешкоди. Тому мотиваційні структури випробуваного інтерпретуються або в термінах предмета потреби, або в термінах перешкоди (фрустратора) потреби. Для розрізнення предметного і преградного рівнів змісту актуальної мотивації необхідні додаткові діагностичні критерії.

Автори тесту дають можливу теоретичну психологічну інтерпретацію використаних тем:

- 1) садизм: мотив - самозбереження; перешкода - різноманітні «агресивні» фактори, що загрожують фізичної цілісності індивіда;
- 2) секс: мотив - вступ в інтимно-сексуальні стосунки, розрядка напруги від сексуальної незадоволеності; перешкода - внутрішні труднощі (недостатня привабливість, скромність) і інтеріоризовані суб'єктом соціальні заборони на прояв сексуальності поза соціальних ситуацій подружньої інтимності;
- 3) згубні пристрасті: мотив - зняття напруги з допомогою наркологічних коштів; перешкода - інтеріоризовані суб'єктом соціальні заборони, які проявляються в почутті провини, сорому; зовнішні труднощі (адміністративні переслідування, дорожнеча засобів тощо);
- 4) гроші: мотив - особисте матеріальне добробут; перешкода - брак грошей, високі ціни тощо;
- 5) мода: мотив - самоподача, престиж, самоствердження за рахунок володіння зовнішніми атрибутами соціального успіху; перешкода - стрибки моди, висока ціна престижних товарів;

6) кар'єра: мотив - досягнення високого становища в суспільстві, отримання широкого визнання за рахунок професійного і соціального просування по службовій драбині; перешкода - конкуренція, необхідність компромісів, принижень маскування тощо;

7) сімейні негаразди: мотив - сімейне благополуччя; перешкода - не відповідають очікуванням суб'єкта вчинки членів сім'ї (чоловіка, дітей) або об'єктивні труднощі (низький дохід, нестача житлової площі);

8) соціальні негаразди: мотив — соціальне благополуччя; перешкода - асоціальність, «несвідомість» оточуючих, що порушують норми соціальної справедливості і громадянськості;

9) бездарність в мистецтві: мотив — пошук краси, гармонії, естетична сенситивність; перешкода - естетична безпринципність так званих «людей мистецтва», велика кількість бездарних робіт;

10) людська дурість: мотив пізнання, прагнення до істини як самостійної цінності, самоствердження у володінні істинним знанням; перешкода - невігластво, обмеженість оточуючих [1].



### **Запитання і завдання до теоретичного розділу.**

1. Наведіть приклад мотиву і мети будь-якої діяльності з досвіду свого життя або своїх життєвих спостережень (літератури або кінематографа).

2. Для виконання другого завдання переформулюйте (або проаналізуйте) попередню свою відповідь так, щоб у ній було згадано всі види мотивів, які розглянуті у другому пункті лекції.

3. При аналізі третього пункту з теоретичного матеріалу (що наведено вище) вкажіть, що в даній ситуації є метою, що мотивом; визначте види мотивів.

*Список рекомендованої літератури.*

1. Леонтьев А. Н. Лекции по психологии. – М.: Смысл, 2000. – 511 с.
2. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность - М.: Политиздат, 1975. - 304 с.

*Список використаної літератури.*

1. Бодалев А.А., Столин В. В., Аванесов В.С. Общая психодиагностика. - Спб.: Изд-во «Речь», 2000. - 440 стр.
2. Введение в психологию / Под общ. ред. проф. А. В. Петровского. — Москва: Издательский центр «Академия», 1996. - 496 с.
3. Кулагина И.Ю., Колюцкий В.Н. Возрастная психология: Полный жизненный цикл развития человека. Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. — М.: ТЦ «Сфера», при участии «Юрайт-М», 2001. — 464 с.
4. Леонтьев А. Н. Лекции по психологии. Лекция 45. Проблема классификации потребностей. Мотивы. Стр.380
5. Любовь творит чудеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://funny.hutor.ru/type/4/>. – Загл. с экрана. – Дата обращения: 12.06.2013.
6. Почему Карелин был вторым [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dvdemin.livejournal.com/47695.html?view=780111#t780111>. – Загл. с экрана. – Дата обращения: 12.06.2013.

### **Тема 3.**

## **Спілкування. Інтерактивний аспект спілкування. Вплив ролі на поведінку особистості.**

### **I. Інтерактивний аспект спілкування.**

Міжособистісна взаємодія, тобто сукупність зв'язків і взаємовпливів людей, що складаються в процесі їх спільної діяльності. Міжособистісна взаємодія являє собою послідовність розгорнутих у часі реакцій людей на дії один одного: вчинок індивіда А., що змінює поведінку Б., викликає з його боку відповідні реакції, які в свою чергу впливають на поведінку А.

#### *Соціальний контроль і соціальні норми.*

Спільна діяльність і спілкування протікають в умовах соціального контролю, здійснюваного на основі соціальних норм — прийнятих у суспільстві зразків поведінки, що регламентують взаємодію і стосунки людей.

Суспільство виробляє в якості соціальних норм специфічну систему зразків поведінки, прийнятих ним, схвалюваних, культивованих і очікуваних від кожного, що знаходиться у відповідній ситуації. Їх порушення включає механізми соціального контролю (несхвалення, осуд, покарання), що забезпечує корекцію поведінки, що відхиляється від норми.

Про існування і прийняття норм свідчить однозначне реагування оточуючих на вчинок кого-небудь, що відрізняється від поведінки всіх інших. Діапазон соціальних норм надзвичайно широкий - від зразків поведінки, що відповідає вимогам трудової дисципліни, військового обов'язку і патріотизму, до правил ввічливості. До поведінки, що відповідає соціальній нормі, належить і максимальна віддача у праці і виконання щойно засвоєного першокласником правила вставати з-за парти при появі вчителя в класі.

Звернення людей до соціальних норм робить їх відповідальними за поведінку, що дозволяє регулювати дії і вчинки, оцінюючи їх як відповідні або не відповідають цим нормам. Орієнтування на норми дозволяє людині співвідносити форми своєї поведінки з еталонами, відбирати потрібні, соціально схвалювані і відсіювати неприйнятні, направляти і регулювати свої відносини з іншими людьми. Засвоєні норми використовуються людьми в якості критеріїв, з допомогою яких ведеться порівняння їх власного і чужого поведінки.

### *Роль і рольові очікування в процесах спілкування.*

Соціальний контроль у процесах взаємодії здійснюється у відповідності з репертуаром ролей, «що використовуються» в спілкуванні між людьми. У психології під роллю розуміється нормативно схвалюваний зразок поведінки, очікуваний оточуючими від кожного, хто займає дану соціальну позицію (за посадою, віковими або статевими характеристиками, положення в сім'ї і т. д.).

Суб'єкт виступає в ролі вчителя або учня, лікаря чи хворого, дорослого або дитини, начальника чи підлеглого, матері чи бабусі, чоловіки або жінки, гостя чи господаря і т. д. І кожна роль має відповідати абсолютно певним вимогам і певним очікуванням оточуючих.

Один і той же чоловік, як правило, виконує різні ролі, входячи в різні ситуації спілкування. Будучи за своєю службової ролі директором, він, захворівши, виконує всі приписи лікаря, опиняючись у ролі слухняного сина своєї старенької матері; беручи друзів, він гостинний господар і т. д.

Множинність рольових позицій нерідко породжує їх зіткнення - рольові конфлікти. Вчитель як педагог не може не помічати недоліки в характері свого сина і переконаний в необхідності посилити вимогливість, але як батько він іноді проявляє слабкість, потураючи хлопчикові і сприяючи закріпленню цих негативних рис. Відвідуючи батьків недисциплінованого учня, педагог як гість не повинен був би засмучувати господарів будинку неприємним повідомленням

про непристойну поведінку їх дитини, але як вчитель - зобов'язаний.

Взаємодія людей, що виконують різні ролі, регулюється рольовими очікуваннями. Хоче чи не хоче людина, але оточуючі очікують від нього поведінки, що відповідає певному зразку. Те чи інше виконання ролі обов'язково отримує громадську оцінку, і скільки-небудь значне відхилення від зразка засуджується. Отже, необхідною умовою спілкуються є відповідність поведінки взаємодіючих людей очікуванням один одного.

Кожна людина, вступаючи в спілкування, в більший чи менший мірі точно приписує спілкується з ним людям певні очікування щодо його поведінки, слів і вчинків.

Здатність і вміння людини безпомилково точно приписувати іншим очікування того, що вони готові від неї почути або в ній побачити, називається тактом.

З цього, зрозуміло, не випливає, що тактовна людина завжди і у всіх випадках повинна слідувати цим очікуванням. Якщо виникає ситуація, в якій принципи і переконання суб'єкта вступають у різке протиріччя з тим, що від нього, як він розуміє, чекають оточуючі, він, виявляючи принциповість, може і не піклуватися про те, наскільки тактовно його поведінку.

Однак у повсякденних життєвих ситуаціях помилкове віднесення очікувань або їх ігнорування є нетактовністю.

Нетактовність — це деструкція очікувань у процесі спілкування, порушує взаємодію спілкуються і іноді створює конфліктні ситуації. Нетактовну поведінку може мати порівняно нешкідливий характер. Наприклад, якщо на досить формальний питання при зустрічі двох знайомих: «Як справи?»— слід докладна розповідь одного з них про здоров'я всіх домашніх, про незначні події останніх днів, то це може розцінюватися як деяка нетактовність. Але в ряді випадків порушення вимог такту призводить до серйозних наслідків [1].

**II. Ознайомтеся з наведеними нижче матеріалом і використовуйте його для виконання запропонованого практичного завдання.**

## Стенфордський експеримент.



Стенфордський тюремний експеримент — психологічний експеримент, який був проведений в 1971 році американським психологом Філіпом Зімбардо. Експеримент являє собою психологічне дослідження реакції людини на обмеження свободи, на умови тюремного життя і *на вплив нав'язаної соціальної ролі на поведінку*.

Добровольці грали ролі охоронців і ув'язнених і жили в умовній в'язниці, влаштованій в корпусі кафедри психології. Ув'язнені і охоронці швидко пристосувалися до своїх ролей, і, всупереч очікуванням, стали виникати по-справжньому небезпечні ситуації. У кожному третьому охоронці виявилися садистські схильності, а ув'язнені були сильно морально травмовані, і двоє раніше часу були виключені з експерименту. Очевидно, що Зімбардо і інші не змогли залишитися сторонніми спостерігачами і опосередковано брали участь у знущаннях. Експеримент був закінчений раніше часу.

Дослідження було сплачено військово-морським флотом США для того, щоб пояснити конфлікти в його виправних установах та в морській піхоті.

Учасників набрали по оголошенню в газеті, і їм пропонувалися 15 доларів в день (з урахуванням інфляції сума еквівалентна 76 доларів у 2006 році) за два тижні участі у «симуляції в'язниці». З 70 чоловік, що відгукнулися на оголошення, Зімбардо і його команда вибрали 24, яких вони вважають найбільш здоровими і психологічно стійкими. Ці



учасники були переважно білими чоловіками, які належать до середнього класу. Всі вони були студентами коледжів.

Групу, що складається з двадцяти чотирьох молодих чоловіків, поділили випадковим чином на «ув'язнених» і «охоронців». Що цікаво, укладеним потім здавалося, що охоронці беруть за високий зріст, але насправді їх чесно набрали за жеребом, підкидаючи монету, і між двома групами не було ніякої об'єктивної різниці в фізичних даних.

Власне умовна в'язниця була влаштована на базі кафедри психології Стенфорда. Лаборант-старшокурсник був призначений «наглядачем», а сам Зімбардо — керуючим.

Зімбардо створив для учасників ряд специфічних умов, які повинні були сприяти дезорієнтації, втраті почуття реальності і своєї самоідентифікації.

Охоронцям видали дерев'яні палиці і уніформи кольору хакі військового зразка, які вони самі обрали в магазині. Також їм дали дзеркальні сонячні окуляри, за якими не було видно очей. На відміну від ув'язнених, вони повинні були працювати по змінах і повертатися додому у вихідні, хоча згодом багато брали участь у неоплачених понаднормових чергуваннях.

Ув'язнені повинні були одягатися тільки в навмисне погано підібрані халати без нижньої білизни і гумові шльопанці. Зімбардо стверджував, що такий одяг змусить їх прийняти «незвичну поставу тіла» і вони будуть відчувати дискомфорт, що сприятиме їх дезорієнтації. Їх називали тільки за номерами замість імен. Ці номери були пришиті на їх уніформи, і від ув'язнених вимагали надягати туго сидять колготки на голову, щоб зобразити голені голови новобранців, проходять початкову військову підготовку. До того ж вони носили маленьку ланцюжок на своїх кісточках як постійне нагадування про своєму висновку і пригніченості.

За день до експерименту охоронці відвідали короткий установче засідання, але їм не дали жодних вказівок, крім неприпустимості будь-якого фізичного насильства. Їм сказали, що обов'язок полягає в тому, щоб здійснювати обхід в'язниці, який вони можуть чинити так, як захочуть.

Учасникам, які були обрані для того, щоб зображати ув'язнених, було сказано чекати вдома, поки їх не «закличуть» для експерименту. Без будь-якого попередження їх «звинуватили» у збройному пограбуванні, і вони були арештовані поліцейським департаментом Пало Альто, який брав участь у цій стадії експерименту.

Укладені пройшли повну процедуру поліцейського огляду, включаючи зняття відбитків пальців, фотографування і зачитування прав. Їх привезли в умовну в'язницю, де виробили їх огляд, наказавши роздягнутися догола, «очистили від вошей» і присвоїли номери.

Експеримент швидко вийшов з-під контролю. В'язні відчували садистське і образливе поводження з боку охоронців, і до кінця у багатьох з них спостерігалось сильне емоційний розлад.

Після спокійного першого дня на другий день спалахнув бунт. Охоронці добровільно вийшли на понаднормову роботу і без керівництва з боку дослідників придушували повстання, при цьому нападали на ув'язнених з вогнегасниками. Після цього інциденту охоронці намагалися розділяти ув'язнених і нацьковувати їх один з одним, вибравши «хороший» і «поганий» корпуси, і змушували в'язнів думати, що в їх рядах є «інформатори». Ці заходи мали значний ефект, і надалі збурень великого масштабу не відбувалося. Згідно консультантів Зімбардо — колишнім ув'язненим, ця тактика була подібна використовуваної в справжніх американських в'язницях.

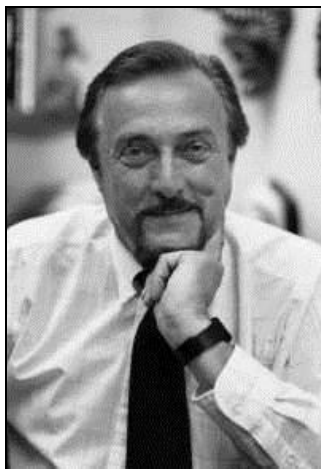
Підрахунки ув'язнених, які спочатку були задумані для того, щоб допомогти їм звикнути до ідентифікаційним номерам, перетворилися в часові випробування, в ході яких охоронці мордували в'язнів піддавали фізичним покаранням, зокрема змушували довго робити фізичні вправи.

В'язниця швидко стала брудною і похмурою. Право помитися стало привілеєм, в якій могли відмовити і часто відмовляли. Деяких в'язнів змушували чистити туалети голими руками. З «поганої» камери прибрали матраци, і укладеними довелося спати на голому бетонній підлозі. У покарання часто відмовляли в їжі. Сам Зімбардо говорить про свої зростаючої

заглибленості в експеримент, яким він керував і в якому брав активну участь.



*Христина Маслач*



*Філіп Зімбардо*

На четвертий день, почувши про змову з метою втечі, він і охоронці спробували цілком перенести експеримент в справжній невикористаний тюремний корпус в місцевій поліції, як «надійний». Поліцейський департамент йому відмовив, посилаючись на міркування безпеки, і, як каже Зімбардо, він був злий і засмучений через відсутність співпраці між його і поліцейською системою виконання покарань.

В ході експерименту кілька охоронців все більше і більше перетворювалися в садистів — особливо вночі, коли їм здавалося, що камери вимкнені. Експериментатори стверджували, що приблизно кожен третій охоронець показує справжні садистські нахили. Багато охоронці засмутилися, коли експеримент був перерваний раніше часу.

Згодом укладеним запропонували «під чесне слово» вийти з в'язниці, якщо вони відмовляться від оплати, більшість погодилися на це. Зімбардо використовує цей факт, щоб

показати, наскільки сильно учасники вжилися в роль. Але укладеним потім відмовили, і ніхто не покинув експеримент.



*Христина Маслач*

*Філіп Зімбардо в молодості*

У одного з учасників розвинулася психосоматична висип по всьому тілу, коли він дізнався, що його прохання про вихід під чесне слово було відкинуто (Зімбардо його відкинув, бо думав, що той намагається зшахраювати і симулює хворобу). Сплутаність мислення і сльози стали звичайною справою для ув'язнених. Двоє з них зазнали такий сильний шок, що їх вивели з експерименту і замінили.

Один з ув'язнених, які прийшли на заміну, № 416, прийшов в жах від поведження охоронців і оголосив голодування. Його на три години замкнули в тісній комірчині для одиночного ув'язнення. В цей час охоронці примушували його тримати в руках сосиски, які він відмовлявся їсти. Інші ув'язнені бачили в ньому хулігана. Щоб зіграти на цих почуттях, охоронці запропонували іншим ув'язненим вибір: або вони відмовляться від ковдр, або № 416 проведе в одиночному ув'язненні всю ніч. Ув'язнені вважали за краще спати під ковдрами. Пізніше Зімбардо втрутився і випустив № 416.

Зімбардо вирішив припинити експеримент раніше часу, коли Христина Маслач, студентка, не знайома перш з експериментом, висловила протест проти жахливих умов в'язниці після того, як вона прийшла туди провести бесіди.

Зімбардо згадує, що з усіх п'ятдесяти свідків експерименту тільки вона поставила питання про його відповідність моралі. Хоча експеримент був розрахований на два тижні, через шість днів він був припинений.

Результати експерименту використовувалися для того, щоб продемонструвати вразливість і покірність людей, коли присутня виправдовує ідеологія, підтримана суспільством і державою. Також їх використовували в якості ілюстрації до теорії когнітивного дисонансу та впливу влади авторитетів [2].

### **III. Зробіть аналіз інтерактивного аспекту спілкування за матеріалами художнього фільму «Експеримент», режисер Олівер Хіршбігель, 2001 рік.**

*Приклад робіт студентів наведено у додатку №1.*



#### **Запитання і завдання до теоретичного розділу.**

1. Опишіть, будь ласка, свій репертуар життєвих ролей.
2. Наведіть приклади рольових конфліктів.

#### *Список рекомендованої літератури.*

1. Горностай П.П. Личность и роль. Ролевой подход в социальной психологии личности. - Киев: Интерпресс ЛТД, 2007. - 312 с. - ISBN 978-966-501-060-9.
2. Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком / А. А. Бодалев. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 200 с.

*Список використаної літератури.*

1. Введение в психологию / Под общ. ред. проф. А. В. Петровского. — Москва: Издательский центр «Академия», 1996. - 496 с.
2. Стэнфордский тюремный эксперимент [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki>. — Загл. с экрана. — Дата обращения: 12.06.2013.

## Тема 4.

### Спілкування. Інтерактивний аспект спілкування. Рольова компетентність.

*Весь світ – театр, а люди в ньому грають ролі...*  
(У. Шекспір)

#### I. Рольова компетентність.



П. П. Горностай

Соціальна поведінка людини або ширше - її життєдіяльність може розглядатися як безперервний процес вирішення різних, виникаючих перед особистістю, завдань. Наскільки ефективно відбувається це рішення і від чого залежить його результат?

Відповідь на це питання може бути пов'язана з ще одним пропонованим нами поняттям *рольової компетентності*, яка є однією з важливих складових життєвої компетентності особистості.

Що розуміється під компетентністю? У більшості джерел вона ототожнюється з системою умінь та здібностей людини розв'язувати конкретні завдання. Залежно від виду завдань розглядаються різні види компетентності. *Життєва компетентність*, як найбільш широке поняття, охоплює здібності та вміння людини вирішувати життєві проблеми

.....

Узагальнюючи сказане, можна зробити висновок, що рольова компетентність особистості - це здібності та вміння розв'язувати життєві проблеми, пов'язані з рольовою поведінкою, із функціонуванням життєвих ролей або засобами рольової поведінки. Вона включає здатність оперативного володіти своїми психологічними ролями, виступати повноправним суб'єктом цих ролей, включати рольову поведінку в процес власної життєдіяльності й життєтворчості, що сприяє гармонійній рольовій самореалізації особистості. Рольова компетентність-може розглядатися не просто як функціональна надбудова над особистістю, а як інтегральна характеристика самої особистості.

Одним з компонентів рольової компетентності є *рольова варіативність*, тобто різноманітність репертуару психологічних ролей особистості, багатство її рольової поведінки. Крім стандартного набору соціальних та міжособових ролей в референтних групах, тобто ролей, що визначаються позицією особистості в соціумі, її статусом, рольова компетентність передбачає існування багатьох різновидів цих ролей. Наприклад, сімейна роль не обмежується однією, нехай і найважливішою функцією, а виступає в багатьох функціях залежно від обставин (друг, співрозмовник, коханець, господар тощо); міжособові ролі також мають значний спектр варіантів, що дозволяє особистості бути іншою в кожній новій ситуації спілкування.

Іншою складовою рольової компетентності є *рольова гнучкість*, тобто вміння легко переходити від однієї ролі до іншої.

.....

У багатьох життєвих ситуаціях буває необхідно відмовлятися від деяких ролей, що в певних умовах стають неконструктивними та перетворюються в джерело психологічних проблем. Негнучка, ригідна особистість немовби «застряє» на окремих ролях, не може відмовитися від них, або прийняти на себе нову роль. Така особливість стає причиною її низької адаптивності. Це найбільш помітно в період соціальної кризи, коли стрімко змінюються умови життя, перебудовується



рольова структура суспільства. Багато людей не можуть пристосуватись до нових соціальних ролей, не здатні засвоїти мінливі вимоги до професійної діяльності та інших видів соціальної активності. На перший погляд, така безпорадність притаманна людям старшого віку, але насправді людей як з високим, так і з низькими показниками рольової гнучкості досить багато в усіх вікових групах, хоча він має тенденцію знижуватись з віком людини.

Третім параметром рольової компетентності є *рольова глибина*, тобто розвиненість глибинної структури ролей, опора в рольовій поведінці не лише на рольові очікування оточуючих (хоча зовсім не враховувати їх неможливо - це також веде до дезадаптації особистості), а й на такі особистісні складові, як рольова ідентичність, рольова Я-концепція, *рольове переживання*. Останнє є дуже важливим компонентом життєвої ролі, оскільки воно виступає індикатором включеності ролі в життя людини, зрештою - це показник психологічного володіння роллю. *Рольове переживання* - це сукупність своєрідних емоційних станів та процесів, що супроводжують рольову поведінку. Потреба в рольовому переживанні (тобто потреба особистості в новому чуттєвому досвіді, що набувається в процесі виконання ролей) - також важлива складова рольової глибини особистості. Крім того - здатність до глибоких рольових переживань - це одна з умов акторського мистецтва, для якого без сумніву треба володіти високою рольовою компетентністю.

Четвертим компонентом рольової компетентності виступає *здатність до рольової децентрації та прийняття ролі інших* (протилежна якість носить назву рольовий егоцентризм»). Вміння приймати ролі інших розглядається як основна мета соціалізації особистості в концепції Дж. Р. Мзс. Воно вважається цінною якістю людини і допомагає їй адаптуватися в соціумі, зокрема - уникати рольових конфліктів.

Рольова децентрація - це складне психологічне утворення, що включає цілу низку умінь та здібностей: *здатність до перевтілення*, тобто вміння грати ролі інших (це дуже розвинене у акторів, власне — це важливий компонент

акторських здібностей); *рольова емпатія*, тобто прийняття ролі іншої людини, здатність «приміряти» її на себе, розуміти внутрішню логіку, вміння дивитися на світ очима цієї людини, з позиції її рольової Я-концепції; *рольова рефлексія*, тобто уміння оцінити себе, свою рольову поведінку зі сторони, с точки зору інших людей, здатність визначати і прогнозувати рольові очікування до себе.

З метою емпіричної перевірки теоретичної концепції рольової компетентності ми розробили психодіагностичну методику, яка вимірює дану якість особистості. Початковий варіант опитувальника склав 48 тверджень, що стосуються властивостей рольової компетентності особистості, описуваних всіма параметрами теоретичної моделі. Дослідження проводилося на вибірці 243 людини у віці 18-53 року (76 % жінки, 24 % - чоловіки). Після обробки результатів за допомогою кореляційного і факторного аналізу було отримано остаточний варіант опитувальника з 32 тверджень і виділено 2 значущих фактора. Перший фактор описує такі параметри рольової компетентності, як *рольова гнучкість*, *рольова варіативність* та *здатність до рольової децентрації* (зокрема - *рольова емпатія* і *рольова рефлексія*), які виявилися взаємопов'язаними між собою, а, отже, увійшли в одну вимірну шкалу. Другий фактор описує таку властивість, як *рольова глибина* (зокрема - *здатність до рольовим переживанням*).

.....

Рольова компетентність певним чином пов'язана з цілісністю особистості. Чим багатша система життєвих ролей людини, (а, отже, вище його рольова компетентність), тим багатогранніше її соціальне обличчя, тим багатомірніше його особистість, тим більше аспектів включає його функціонування в різноманітних соціальних ситуаціях, до яких вона може краще адаптуватися, тим більше можливостей її творчої самореалізації. Творче відношення до себе і свого життя, необхідне для володіння мистецтвом життєтворчості, допомагає вижити в надзвичайно складних соціальних умовах. Можна стверджувати, що рольова компетентність значною мірою сприяє творчому

здійсненню людиною свого життя, а отже, є важливою умовою життєтворчості людини.

.....

Важливо розвивати рольову компетентність, як за рахунок реальних життєвих ролей людини, так і за рахунок уявних, які, як буде видно далі, збагачують життєвий світ особистості за рахунок внутрішньої, створеної творчістю частини. Внутрішня складова життєвого світу може мати компенсаторний характер, виступаючи досить сильним психотерапевтичним фактором. Тим не менш, слід пам'ятати, що вона не завжди може повністю замінити відсутність важливих життєвих функцій.

.....

[1].

## **II. Діагностика рольової компетентності.**

*«Опитувальник рольової компетентності»  
(1-й варіант).*

(автор методики – Горностай П. П., доктор психологічних наук, завідувач лабораторії Інституту соціальної та політичної психології НАПН України)

Інструкція: Уважно прочитайте наведені нижче твердження та оцініть їх за критерієм відповідності або невідповідності вашій власній поведінці. Якщо твердження в більшості випадків відноситься до Вас, Ви ставите оцінку *«Так»*. Якщо воно рідко збігається з Вашою справжньою поведінкою, Ви ставите оцінку *«Ні»*.

1. Мені завжди важко було виступати в новій для себе ролі.
2. Я здатний дуже захоплюватися якоюсь справою.
3. Я точно знаю, яких вчинків інші очікують від мене.
4. Часто я подумки уявляю себе іншою людиною (в іншій ролі).

5. Мені рідко вдається прогнозувати поведінку навіть добре знайомих людей.
6. Мені легко уявити, як я виглядаю в очах навколишніх.
7. У нових обставинах мені важко знайти правильну тактику поведінки.
8. Я однаково успішно впорався б з роллю й керівника, й підлеглого.
9. Майже ніколи мені не вдається визначити заздалегідь, які мої вчинки сподобаються оточуючим.
10. Коли я спілкуюся з людьми, я настільки сильно звикаю до ролі, що все інше для мене в цей момент перестає існувати.
11. Моє життя дуже різноманітне.
12. Зазвичай, я не знаю, чого очікувати від інших.
13. Коли я бачу по телевізору сцену з сильними переживаннями, в мене на очах навертаються сльози.
14. Я можу запропонувати багато способів вирішення будь-якого життєвого завдання.
15. Зазвичай мені зрозумілі мотиви вчинків інших людей.
16. Для мене будь-яке заняття настільки серйозне, що я поринаю в нього «з головою».
17. Якщо в мене щось не виходить в одній справі, я легко можу знайти себе в іншій сфері діяльності.
18. Коли я дивлюся кінофільм або читаю книгу, я, як правило, уявляю себе на місці героїв.
19. Я завжди знаю, як інші оцінюють мою поведінку.
20. Я зазвичай гублюся в новій обстановці.
21. Спілкуючись з людьми, я схильний настільки захоплюватися, що мене починають переповняти різні емоції й почуття.
22. Мені важко переключитися з одного заняття на інше.
23. Виступаючи в якій-небудь ролі, людина обов'язково внутрішньо міняється.
24. Мені завжди зрозуміла поведінка людей, з якими я спілкуюся.
25. Робота актора дуже приваблива, тому що дозволяє переживати себе різними людьми.

26. Я займаюся різними видами діяльності, які несхожі один на одного.
27. Життєві ролі людини – це і є сама людина.
28. У житті я виступаю в багатьох ролях.
29. Я можу одночасно робити кілька справ, легко переключаючись з однієї на іншу.
30. Чим більше ролей грає в житті людина, тим повнокровніше її життя.
31. Я ніколи не виявляв у собі акторських здібностей.
32. Вчинки інших людей зазвичай здаються мені несподіваними.

**Ключ:** *Шкала I* «Рольова гнучкість та чутливість»: 1 – ні; 3 – так; 5 – ні; 6 – так; 8 – так; 9 – ні; 11 – так; 12 – ні; 14 – так; 15 – так; 17 – так; 19 – так; 20 – ні; 22 – ні; 24 – так; 26 – так; 28 – так; 29 – так; 31 – ні; 32 – ні.

*Шкала II* «Рольова глибина та здатність до рольових переживань»: 2; 4; 7; 10; 13; 16; 18; 21; 23; 25; 27; 30 (усе – так).

**Норми:** *Шкала I*: низький рівень – 0–8; середній – 9–14; високий – 15–20.

*Шкала II*: низький рівень – 0–4; середній – 5–8; високий – 9–12.

**Обробка:** підрахувати кількість відповідей опитувальника, співпадаючих з ключем окремо за кожною шкалою [1].

Після діагностики рольової компетентності слід самостійно проінтерпретувати отримані результати, спираючись на теоретичний матеріал, викладений раніше.



## **Завдання і запитання до теоретичного розділу.**

1. За результатами вивчення теоретичного матеріалу слід зобразити його у вигляді схеми.

### *Список рекомендованої літератури.*

1. Горностай П.П. Личность и роль: Ролевой подход в социальной психологии личности. — К.: "Интерпресс ЛТД", 2007. — 312 с.
2. Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком / А. А. Бодалев. — М. : Изд-во Моск. ун-та, 1982. — 200 с.

### *Список використаної літератури.*

1. Горностай П.П. Личность и роль: Ролевой подход в социальной психологии личности. — К.: "Интерпресс ЛТД", 2007. — 312 с.

## Тема 5.

### Спілкування. Перцептивний аспект спілкування. Соціальна емпатія.

*Я оглянувся посмотреть, не оглянулась ли она, чтобы посмотреть, не  
оглянулся ли я.*

*М. Леонидов. Девочка-видение.*

#### I. Перцептивний аспект спілкування (А. В. Петровський).

Спілкування стає можливим тільки в тому випадку, якщо люди, що вступають у взаємодію, можуть оцінити рівень взаєморозуміння і дати собі звіт в тому, що являє собою партнер по спілкуванню. Учасники спілкування прагнуть реконструювати у свідомості внутрішній світ один одного, зрозуміти почуття, мотиви поведінки, ставлення до значущих об'єктів. **Перцептивний аспект спілкування — це сприйняття, розуміння й оцінка людини людиною.** Пізнаючи інших людей, індивід отримує можливість краще, більш надійно визначити перспективи спільної діяльності з ними. Від точності «прочитання» їх внутрішнього світу залежить успішність узгоджених дій.

Механізми сприйняття людини людиною.

В актах взаємного пізнання повинно бути виділено дію трьох найважливіших механізмів міжособистісного сприйняття: ідентифікації, рефлексії та стереотипізації.

**Ідентифікація** — це спосіб розуміння іншої людини через усвідомлене чи несвідоме уподібнення його характеристикам самого суб'єкта.

В ситуаціях взаємодії люди будують припущення про внутрішній стан, наміри, думки, мотиви і почуття іншої людини на основі спроби поставити себе на його місце. Зустрівши в серпневі дні близько інституту двох явно схвилюваних і гарячково читаючих підручник дівчат, студент легко

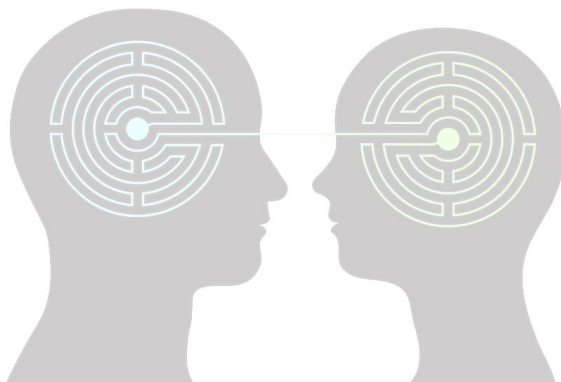
реконструює їх душевний стан, відновлюючи в пам'яті час, коли він в якості абітурієнта сам стояв у інститутських дверей, чекаючи запрошення на іспит.

Однак суб'єкту спілкування важливо не тільки відсторонено, з боку зрозуміти іншу людину, але і прийняти до уваги, як індивід, що вступив з ним у спілкування, буде сприймати і розуміти його самого. Усвідомлення суб'єктом того, як він сприймається партнером по спілкуванню, виступає у формі **рефлексії**. Рефлексія входить до складу сприйняття іншої людини. Зрозуміти іншого означає, зокрема, усвідомити його ставлення до себе як до суб'єкта сприйняття. Таким чином, сприйняття людини людиною можна уподібнити подвоєному дзеркальному відображенню. Людина, відображаючи іншого, відображає і себе в дзеркалі сприйняття цього іншого. У процесах спілкування ідентифікація і рефлексія виступають в єдності.

Якщо б кожна людина завжди мав повної, науково обґрунтованою інформацією про людей, з якими він вступив у спілкування, то він міг би будувати тактику взаємодії з ними з безпомилковою точністю. Однак у повсякденному житті суб'єкт, як правило, не має подібної точної інформації, що змушує його приписувати іншим причини їх дій і вчинків. Причинне пояснення вчинків іншої людини шляхом приписування йому почуттів, намірів, думок і мотивів поведінки носить назву **каузальної атрибуції** (від лат. *causa* — причина і *atributio* — надаю, наділяю), або причинного інтерпретації. Помилкова причинна інтерпретація педагогом вчинків дитини робить скрутним, а інколи і взагалі неможливим нормальне педагогічне спілкування в школі. Каузальна атрибуція здійснюється найчастіше не усвідомлено — або на основі ідентифікації з іншою людиною, тобто при приписуванні іншому тих мотивів чи почуттів, які сам суб'єкт, як він вважає, виявив би в аналогічній ситуації, або шляхом віднесення партнера по спілкуванню до певної категорії осіб, у відношенні якої вироблені деякі стереотипні уявлення. **Стереотипізація** — це класифікація форм поведінки та інтерпретація (іноді без будь-яких підстав) їх причин шляхом віднесення до вже відомих або



удаваним відомими явищами, тобто відповідають соціальним стереотипам. Стереотип тут - сформувався образ людини, яким користуються як штампом. Стереотипізація може складатися як результат узагальнення особистого досвіду суб'єкта міжособистісного сприймання, до якого приєднуються відомості, отримані з книг, кінофільмів і т. д., що запам'яталися висловлювання знайомих. При цьому ці знання можуть бути не тільки сумнівними, а й зовсім помилковими, поряд з правильними висновками можуть виявитися глибоко невірні. Між тим сформовані на їх основі стереотипи міжособистісного сприйняття часто-густо використовуються як нібито вивірені еталони розуміння інших людей.



Так, соціально-психологічний опитування свідчило про популярність глибоко помилкових стереотипних уявлень про однозначного зв'язку між зовнішністю людини і рисами його характеру. З 72 опитаних 9 осіб заявили, що люди з квадратними підборіддями володіють сильною волею, 17 стверджували, що люди з великим чолом — розумні. Троє вважали, що люди з жорсткими волоссям мають непокірний характер. П'ятеро говорили, що люди нижче середнього зросту завжди відрізняються владністю, енергією, бажанням всіма командувати. У п'яти осіб існувала думка, що красиві люди або дурні, або самозакоханими. Двоє стверджували, що якщо у

людини тонкі безкровні губи, він ханжа і йому притаманна таємничість.

Само собою зрозуміло, що всі ці стереотипи, будучи включеними в процес міжособистісного сприйняття, формували помилкове пізнання людей і серйозно деформували процес спілкування з ними.

Характер каузальної атрибуції залежить від різних умов, добре вивчених психологією. Так, наприклад, при сприйнятті незнайомої людини велику роль грає та початкова інформація, яку одержав суб'єкт сприйняття.

Істотною підставою для формування упередженості і суб'єктивізму є попередня інформація, яку педагог отримує про об'єкт сприйняття. В кінці 60-х років психологи Розенталь і Якобсон провели психологічний експеримент, спрямований на виявлення ролі зазначеного чинника формування упередженості.

Було проведено тестування двох контингентів вступників, які надалі розсіялися по різним навчальним групам. Про результати тестування самі студенти не були поінформовані, але експериментатори повідомляли їх викладачам, що, наприклад, у Сміта - дуже низький коефіцієнт обдарованості, а у Джонса — високий. У кожній групі було по 2-3 студента з числа тих, що піддалися тестуванню. Між тим викладачі отримали від експериментаторів завідомо неправдиві відомості, тому що високими або низькими коефіцієнтами інтелектуальної обдарованості досліджувані були наділені у випадковому порядку (перший за списком оголошувався «талановитим», другий – «бездарним», третій — «талановитим», четвертий — «бездарною» і т. д.). Через деякий час експериментатори познайомилися з навчальними успіхами осіб, які пройшли тестування. Студенти, які нібито мали високий коефіцієнт, в основному добре вчилися, викладачі були ними задоволені і добре про них відгукувалися. Що стосується тих, хто був «наділений» низьким коефіцієнтом, то їх становище виявилось вкрай неблагополучним — деякі були відраховані, інші навчалися погано. Хоча і були винятки, але явно проступала деяка закономірність. Про що говорять результати

цього (аж ніяк не нешкідливого для долі людей) експерименту? Викладачі, «знаючи», що перед ними обдарована людина і, «знаючи», що інший «бездарний», не хотіли «возитися» з останнім, ставилися до нього зневажливо, і це позначалося на його положенні та навчанні. У педагогів, згідно з попередньо отриманою інформацією, сформувалася готовність бачити студента під певним кутом зору, і вони робили все можливе, щоб ця думка була виправдана.

У зв'язку з цим виникає питання: чи не самі педагоги формують неуспішність учня за рахунок свого ставлення до нього як свідомо відсталого, або неохайно одягненого, або непокірного? Виникає упередженість, проявляється суб'єктивізм, а далі робляться певні дії для того, щоб виправдати правомірність цієї позиції.

Приписування позитивних якостей особам, до яких суб'єкт сприймання ставиться позитивно, і негативних — тим, до кого він не розташований, є одним з типових випадків каузальної атрибуції. Так, в умовах експерименту фіксувалися оцінки, які давали педагоги незнайомим їм дітям за виконане навчальне завдання. Заздалегідь визначали, хто з дітей здається їм більш привабливим, а хто менше. З'ясувалося, що навіть у тому випадку, коли «привабливі» діти (за змовою з експериментатором) робили більше помилок, ніж «непривабливі», перші оцінювалися вище і їм приписували позитивні якості, тоді як «непривабливі» наділялися негативними властивостями. Ця виявлена в експерименті залежність має назву **ефекту ореолу**. Сутність ефекту ореолу полягає в тому, що загальне сприятливе враження, залишене людиною, приводить суб'єкта до позитивних оцінок і тих якостей, які не дані в сприйнятті; разом з тим загальне несприятливе враження породжує відповідно негативні оцінки. Найчастіше ефект ореолу проявляється, коли суб'єкт сприйняття володіє мінімальною інформацією про сприйнятого. Однак цей ефект виявляється і при сприйнятті знайомої людини, але в умовах яскраво вираженого емоційного ставлення до нього.

**Зворотній зв'язок у спілкуванні.** Спілкування, як було показано, не може бути зведене до простої передачі інформації.

Для того щоб бути успішним, воно обов'язково передбачає наявність зворотного зв'язку — отримання суб'єктом інформації про результати взаємодії.

Повідомляючи щось іншій людині, наказуючи або звертаючись з проханням або питанням, взагалі взаємодіючи з ним, індивід весь час отримує необхідну інформацію про ефективність свого звернення до іншого, - спілкування з необхідністю передбачає рефлексію. На підставі цієї інформації він безперервно коригує свою поведінку, перебудовувавши систему своїх дій і засобів мовної комунікації, щоб бути правильно зрозумілим і досягти належного результату. Суб'єктивно мовець може не звертати уваги на зворотний зв'язок, але несвідомо він постійно її використовує.

Сигнали, одержувані при сприйнятті поведінки співрозмовника, стають підставою для коригування подальших дій і висловлювань суб'єкта.

Зворотній зв'язок в процесах міжособистісного сприйняття виконує функцію усвідомлювання та функцію саморегуляції. Окремі риси фізичної подоби людини (обличчя, руки, плечі), пози, жести, інтонації виступають як носії інформації, яку слід брати до уваги в процесах спілкування. Особливо інформативним носієм сигналів зворотного зв'язку виявляється обличчя співрозмовника або слухача. По виразу обличчя учня педагог робить висновок про те, що його слухають дуже уважно або зовсім не чують («відсутній вираз обличчя»), вірять йому або висловлюють сумніви («скептичний вираз обличчя») і т. д.

Втім, досить повне уявлення про сприйняття суб'єкта спілкування з іншими людьми дає весь комплекс сигналів, що надходять від сприймаючого, і перш за все аналіз їхніх вчинків. Трапляється, школяр, у якого «на обличчі написано» увага до нотації, яку йому читає педагог, при цьому переминається з ноги на ногу від нетерпіння і бажання якнайшвидше приєднатися до граючим товаришам [1].

## II. Перцептивний аспект спілкування (А. Штейнмец).

Спілкування як розуміння людьми один одного.

Як часто буває, що люди спілкуються однією мовою (вербальному і невербальному) і тим не менш не розуміють один одного. Тоді вони можуть вигукувати: «Ну постав себе на моє місце!», «Увійди в моє становище!» Це не що інше, як заклики до ідентифікації. **Ідентифікація** — механізм розуміння іншої людини шляхом постановки себе на його місце через прийняття його ролі, особистісних особливостей, мислення, почуттів. Це уподібнення себе іншому. Можна прочитати в літературі, що слідчий уявив себе на місці злочинця (ідентифікував себе з ним), і це призвело його до формулювання перспективною версії злочину. Педагог може прийняти правильне рішення, лише відчувши себе в ситуації, яку пережив підліток. У розумінні іншої людини можна умовно виділити дві сторони, які є разом з тим і двома сторонами ідентифікації.

У першому випадку мається на увазі інтелектуальне розуміння іншої людини, розуміння його засобами мислення, логіки, міркувань. У цьому випадку говорять про **рефлексії**, в якій, проте, головний вектор пізнання спрямований не на себе, а на іншого. Тут міркування можуть узагальнюватися такою формулою: «Я думаю, що ти вважаєш, що...» А ось рефлексія глибше: «Я думаю, що ти думаєш, ніби я думаю, що...» Розглянутий вид рефлексії — це міркування за іншу людину. Без таких міркувань неможливо уявити собі шахову гру, поведінку людей, несподівано втратили один одного в незнайомому місті. Для нас особливо важливо, що без таких рефлексивних міркувань ніяк не обходяться представники так званих соціономічних професій (професій типу «людина — людина», за Е. А. Климову).

Разом з тим розуміння іншої людини не може бути чисто раціональним процесом. Друга його сторона — емоційне розуміння, розуміння, як кажуть, серцем. У психологічному побуті давно використовується термін емпатія. Зміст, що стоїть за цим поняттям, визначається як емоційна форма пізнання

іншої людини, як прилучення до його емоційного стану, співпереживання, співчуття йому. В різних контекстах емпатія розглядається і як установка, і як компонент інтелекту міжособистісних відносин, і як властивість особистості.

Емпатія «працює» у складі педагогічного такту, який так важливий у роботі з людьми. В нашому дослідженні була використане завдання, яке своїми умовами і вимогами могло актуалізувати у студентів і вчителів як тенденцію до співпереживання, співчуття школяреві, так і установку на затвердження норм моральної поведінки. У великій кількості рішень моральні установки, можна сказати, придушили емпатію. І тоді отримані рішення представляли собою чуже душі дитини моралізування або невинуватого покарання. Значить, треба розвивати емпатію як професійно важлива якість особистості [3].

### **III. Діагностика соціальної емпатії.**

#### **Діагностика соціальної емпатії.**

Тест містить 33 твердження. Прочитайте їх і по ходу читання дайте відповідь, пригадуючи чи передбачаючи, які почуття в подібній ситуації виникали чи могли б виникнути особисто у вас. Якщо ваші переживання, думки, реакції відповідають тим, що запропоновані у твердженні, то в бланку відповідей проти відповідного номера, що збігається з номером твердження, підкресліть відповідь «так», а якщо вони інші, тобто не відповідають твердженням, то підкресліть відповідь «ні».

Пам'ятайте, що в тесті немає хороших чи поганих відповідей. Не намагайтеся своїми відповідями справити сприятливе враження. Свою думку висловлюйте вільно і щиро, тільки в цьому випадку ви отримаєте дійсне уявлення про свої психологічні особливості. Краще давати ту відповідь, який першим прийшов вам в голову. Кожне наступне твердження читайте після того, як відповісте на попереднє, намагайтеся не залишати ці питання-твердження без відповіді.

Якщо у вас виникнуть які-небудь питання, пов'язані із заповненням бланку, задайте їх досліднику, перш ніж почнете роботу по тесту.

1. Мене засмучує, коли я бачу, що незнайома людина почувається серед людей самотньо.

2. Люди перебільшують здатність тварин розуміти і переживати.

3. Мені неприємно, коли люди не вміють стримуватися і відкрито проявляють свої почуття.

4. Мене дратує в нещасних людях те, що вони самі себе жаліють.

5. Коли хтось поруч зі мною нервує, я теж починаю нервувати.

6. Я вважаю, що плакати від щастя нерозумно.

7. Я приймаю близько до серця проблеми моїх друзів.

8. Часом пісні про кохання викликають у мене сильні переживання.

9. Я сильно хвилююся, якщо доводиться повідомляти людям неприємні для них новини.

10. На мій настрій сильно впливають оточуючі люди.

11. Я вважаю іноземців холодними і байдужими.

12. Мені хотілося б отримати професію, пов'язану з спілкуванням з людьми.

13. Я не засмучуюсь, коли мої друзі вчиняють необдуманого.

14. Мені дуже подобається спостерігати, як люди приймають подарунки.

15. На мою думку, самотні літні люди недобррозичливі.

16. Коли я бачу, як плаче людина, то й сам (сама) засмучуюсь.

17. Слухаючи деякі пісні, я інколи відчуваю себе щасливою людиною.

18. Читаючи книгу (роман, повість тощо), я так переживаю, ніби все, про що я читаю, відбувається насправді.

19. Коли я бачу, що з ким-то погано поводяться, то завжди серджуся або переживаю, обурююся.

20. Я можу не хвилюватися, навіть якщо всі навколо хвилюються.

21. Якщо мій друг або подруга починають обговорювати зі мною свої проблеми, я намагаюсь перевести розмову на іншу тему.

22. Мені неприємно, коли люди зітхають і плачуть, коли дивляться кінофільм.

23. Чужий сміх мене не заражає.

24. Коли я приймаю рішення, почуття інших людей на нього, як правило, не впливають.

25. Я втрачаю душевний спокій, якщо оточуючі чимось пригнічені.

26. Я переживаю, коли бачу людей, легко засмучуються через дрібницю.

27. Я дуже засмучуюсь, коли бачу страждання тварин.

28. Нерозумно переживати те, що відбувається в кіно або про що читаєш в книжці.

29. Я дуже засмучуюсь, коли бачу безпорадних старих людей.

30. Чужі сльози викликають у мене роздратування, а не співчуття.

31. Я дуже переживаю, коли дивлюся фільми.

32. Я можу залишатися байдужим (байдужою) до будь-якого хвилювання навколо.

33. Маленькі діти плачуть без причин.

### Обробка результатів.

Мета обробки результатів — отримання індексу емпатійності (або емпатійних тенденцій) випробуваного.

Щоб отримати індекс емпатійності, потрібно підрахувати кількість відповідей, що збігаються з таким «ключем»:

Так	1, 5, 7, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27, 29, 31
Ні	2, 3, 4, 6, 11, 13, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 30, 32, 33



Таким чином, індекс емпатійності ( $I_e$ ) є сумою збігів відповідей з питань-тверджень, які передбачають відповідь «так», і з питань-тверджень, які передбачають відповідь «ні».

Для визначення рівня емпатійних тенденцій пропонується таблиця інтерпретації індексу  $I_e$  з урахуванням віку та статі респондента.

Стать	Рівні емпатійних тенденцій		
	Високий	Середній	Низький
Хлопці	33-25	24-17	16-8
Дівчата	33-29	28-22	21-12

#### Аналіз результатів.

Емоційна чуйність на переживання інших, звана в психології емпатією, відноситься до вищим моральним почуттям. Емпатія у формі співчуття чи співпереживання (незалежно від того, радості або печалі) пов'язана з умінням людини «проникати» у світ почуттів інших людей. У різноманітних життєвих ситуаціях емоційний відгук залежить від адекватності сприйняття переживань людей і емоцій тварин, а також від уявлення про викликали їх причини. Така чуйність стає спонукальною силою, спрямованої на надання допомоги [2].

#### **IV. Експеримент для дослідження ролі установки у процесі міжособистісного сприйняття.**

Стереотипізацією як механізмом каузальної атрибуції визначалося традиційне тлумачення американськими расистами поведінки негрів як сексуально агресивного, підступного, непередбачуваного і т. д. В даному випадку стереотипізація мала характер упередження: етнічні упередження є досить поширеними. Характер каузальної атрибуції залежить від різних умов, добре вивчених психологією. Так, наприклад, при сприйнятті незнайомої людини велику роль грає та початкова інформація (установка як готовність сприйняти щось певним

способом), яку отримав суб'єкт сприйняття. У психологічному експерименті двом групам студентів показували фотографію одного і того ж людини. У першому випадку експериментатор його атестував як видатного вченого, у другому - як злочинця (тобто давав установку). Пропонувалося дати його характеристику, виходячи з особливостей його зовнішності. Перша група піддослідних (варіант інформації «видатний вчений») повідомляла, що сфотографований людина, напружено працює, добрий, чуйний, розумний. Друга група (варіант «злочинець») стверджувала, що перед ними портрет суворого, рішучого і підступного чоловіка. Одна і та ж деталь портрета - очі в одному випадку інтерпретувалися як ласкаві і розумні, в іншому - як злі і нещадні [1].

При відтворенні даного експерименту в аудиторії зі студентами даний факт завжди має підтвердження.

Для проведення експерименту слід підготувати дві однакові фотографії людини. До однієї з фотографій слід додати підпис про те, що на ній зображена особа з позитивним соціальним статусом (наприклад, професор університету). А на другій фотографії особистість з низьким (або навіть від'ємним), соціальним статусом (злочинець-рецидивіст).

*Варіанти фотографій і підписів до них наведені в додатку 2.*

Для проведення експерименту слід розділити групу на дві частини. У кожній мінімальна кількість випробовуваних, як показує досвід, має бути не менше 8-9 чоловік. Випробовуваним підгруп пропонується одна з фотографій з підписом і пропонується передбачити, які риси характеру можуть бути притаманні особистості на фотографії.

Піддослідним дається інструкція, в якій пропонується на час експерименту не розмовляти між собою всередині групи та з випробовуваними з іншої підгрупи. Зберігати мовчання пропонується для того, щоб не порушити умови експерименту, де кожна з підгруп не повинна знати, що у другій інші умови роботи.

Після завершення роботи учасниками експерименту проводиться робота по підрахунку позитивних, негативних і нейтральних (в разі потреби) характеристик, які були дані в експериментальних групах особистості на фотографії. У першому випадку «професор», у другому – «злочинцю».

*Приклад протоколу даного експерименту наводиться в додатку 3.*

Після проведення експерименту пропонується до перегляду фрагмент науково-популярного фільму «Я та інші» 1971 року, знятий на кіностудії «Київнаучфільм» режисером Феліксом Соболевим. Науковий консультант – академік АПН СРСР А. Петровський; експерименти готує і проводить кандидат психологічних наук Ст. Мухіна. А також вашій увазі пропонується рімейк цього фільму – «Я та інші» реж. Всеволод Бродський, 2010 рік.

*У разі, коли кількість студентів у групі не дозволяє провести експеримент, студентам пропонується опис (або уривок відео) початку експерименту і дається завдання зробити припущення про те, які можуть бути отримані результати в кінці експерименту.*



### **Запитання та завдання до теоретичного розділу.**

1. В теоретичному блоці пропонується вивчити, проаналізувати і порівняти (визначити схоже, різне) між собою проблему сприйняття людьми один одного у процесі спілкування, викладену в підручниках «Загальна психологія» під ред. А. В. Петровського і А. Штейнмеца «Загальна психологія».

Результати порівняння оформити у довільній формі (текст, схема, таблиця).

*Список рекомендованої літератури*

1. Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком / А. А. Бодалев. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 200 с.

*Список використаної літератури*

1. Введение в психологию / Под общ. ред. проф. А. В. Петровского. — Москва: Издательский центр «Академия», 1996. - 496 с.
2. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М. Изд-во Института Психотерапии. 2002.
3. Штейнмец А. Э. Общая психология : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведения / А. Э. Штейнмец. – М. : Академия, 2006. – 288 с.

## Тема 6.

### Спілкування. Комунікативний аспект спілкування. Невербальна комунікація.

*Психологи не грають в крокодила.  
Психологи грають в перцептивну невербальну взаємодію.  
«Народна мудрість».*



#### I. Комунікативний аспект спілкування.

Спілкування - це багатоплановий процес розвитку контактів між людьми, породжуваний потребами спільної діяльності.

Спілкування включає в себе обмін інформацією між учасниками спільної діяльності, який може бути охарактеризований в якості комунікативної сторони спілкування.

#### Вербальна комунікація.

Мова - це вербальна комунікація, тобто процес спілкування з допомогою мови. Засобом вербальної комунікації є слова з закріпленими за ними в громадському досвіді

значеннями. Слова можуть бути вимовлені вголос, про себе, написані або ж замінені у глухих людей особливими жестами, які виступають носіями значень (так звана дактилологія, де кожна літера позначається рухами пальців, і жестовая мова, де жест замінює ціле слово або групу слів).

Розрізняють такі види мовлення: писемне та усне мовлення, остання, у свою чергу, поділяється на діалогічне та монологічне.

Найбільш простий різновидом усного мовлення є діалог, тобто розмова, підтримувана співрозмовниками, які спільно обговорюють і вирішують які-небудь питання. Для розмовної мови характерні репліки, якими обмінюються співрозмовники, повторення фраз та окремих слів за співрозмовником, питання, доповнення, пояснення, вживання натяків, зрозумілих тільки мовцем, різноманітних допоміжних слів і вигуків. Особливості цієї мови значною мірою залежать від ступеня взаєморозуміння співрозмовників, їх взаємин.

Другий різновид усного мовлення - монолог, який вимовляє одна людина, звертаючись до іншого або багатьох осіб, слухати його: це розповідь вчителя, розгорнута відповідь учня, доповідь тощо. Монологічна мова складна в композиційному відношенні, вимагає завершеності думки, більш суворого дотримання граматичних правил, суворой логіки та послідовності при викладі того, що хоче сказати той, хто вимовляє монолог.

Її розгорнуті форми в онтогенезі в порівнянні з діалогічною промовою розвиваються пізніше, і тому формування її в учнів представляє спеціальну задачу, яку педагогам доводиться вирішувати протягом усіх років навчання. Не випадково зустрічаються дорослі люди, що уміють вільно, без труднощів розмовляти, але задумуючись, не звертаючись до задалегідь написаного тексту, виступити з ясним повідомленням (довіддю, публічним виступом тощо). Неабиякою мірою це наслідок недостатньої уваги вчителів школи до роботи з формування в учнів монологічної мови.

Письмова мова з'явилася в історії людства набагато пізніше усного мовлення. Вона виникла як результат потреби

спілкування між людьми, розділеними простором і часом, і розвинулася від піктографії, коли думка передавалася умовними схематичними малюнками, до сучасного письма, коли тисячі слів записуються за допомогою декількох десятків. Завдяки листу виявилось можливим найкращим чином передавати від покоління до покоління досвід, накопичений людьми, так як при передачі його за допомогою усного мовлення він міг піддаватися спотворення, видозміни і навіть безслідно зникати.

### Невербальна комунікація.

Спілкування людей не може бути уподібнено передачі інформації по телеграфу, де комунікатор і реципієнт обмінюються вербальними повідомленнями. У спілкування людей виявляються закономірно включені емоції спілкуються, які певним чином відносяться і до комунікації, і до тих, хто залучений до спілкування. Це емоційне ставлення, що супроводжує мовне висловлювання, утворює особливий, невербальний аспект обміну інформацією, особливу, невербальну комунікацію. Засобами невербальної комунікації є жести, міміка, інтонації, паузи, поза, сміх, сльози і т. д., які утворюють знакову систему, доповнює і посилює, а іноді й замінює засоби вербальної комунікації - слова. Товаришу, який розповів про горе, що спіткало його, співрозмовник висловлює своє співчуття словами, супроводжуваним знаками невербальної комунікації: засмученим виразом обличчя, пониженням голосу, притисканням руки до щоки і погойдуванням голови, глибокими зітханнями і т. д.

Засоби невербальної комунікації як своєрідна мова почуттів є таким же продуктом суспільного розвитку, як і мова слів, і можуть не збігатися в різних національних культурах. Болгари незгоду зі співрозмовником висловлюють кивком голови, який росіянин сприймає як твердження і згода, а негативне похитування головою, прийняте у росіян, болгари можуть легко прийняти за знак згоди.

У різних вікових групах для здійснення невербальної комунікації вибираються різні засоби. Так, діти часто використовують плач як засіб впливу на дорослих і спосіб передачі ним своїх бажань і настроїв.

Істотно важливе значення для посилення дії вербальної комунікації має просторове розміщення людей, що спілкуються.

Кисть руки в татуюваннях.



1. Двічі відбував покарання у ВТК, «Відсидів борзо», про що свідчить корона (був «авторитетом» " в колонії).
2. Відбував покарання за грабіж.
3. «Злодій-рецидивіст» (має вищий статус у злочинському середовищі).
4. Невиправний.
5. Має 5 судимостей.
6. Здійснив два втечі з ІТК.
7. «Привіт злодіям» (даний суб'єкт – «злочин в законі»).
8. Браслет наносять ті, хто провів у колонії не менше 5 років, на двох руках — не менше 10 років [2].

До засобів невербальної комунікації можуть бути віднесені і різні умовні позначення, з допомогою яких комунікатор інформує про щось важливе для нього, адресованому для відомості можливих реципієнтів. Траурна



стрічка (чорна в Росії і на Заході, біла в Китаї) повідомляє про спіткала людину втрати. Зірочки й просвіти на погонах — про високе військове звання, татуювання — про місце, яке в злочинської ієрархії обіймає чи обіймав правопорушник

## **II. Класифікація засобів невербального спілкування (Г. М. Андреева).**

Невербальної комунікації передбачає передачу інформації за допомогою жестів, міміки, інтонації, пауз, сміху, плачу і т. д., які утворюють знакову систему, що доповнює або посилює, іноді заміняє, засоби вербальної комунікації.

Діляться на:

- оптико - кіностетичні (жести, міміка, пантоміміка);
- паралінгвістичні (характеристика голосу: якість, діапазон);
- екстралінгвістичні (паузи, сміх, плач);
- просторово – тимчасові (розташування партнерів у просторі, тимчасова затримка) [1].

## **III. Студентам пропонується для вивчення видання Алана і Барбари Піз «Мова рухів тіла».**

При ознайомленні з даними бестселером і її аналізом слід врахувати на які групи поділяються невербальні засоби спілкування (з глав книги);

Після аналізу і вивчення публікації ставиться завдання замалювати (вклеїти) 10 позицій з цієї публікації в зошит. Приклад виконання завдання наведено в додатку.

На занятті продемонструвати (програти) для групи ці позиції. Група повинна «зрозуміти» послання.

*Приклад студентських робіт наводиться в додатку в додатку 4-5.*

**IV. Для навчання навичкам читання «невербальних посилок** пропонується груповий перегляд і групове обговорення з наступним письмовим протоколюванням однієї із

серій серіалу «Обмани мене» (англ. «Lie to Me») або «Теорія брехні» — американський серіал 2009-2011 років про розслідування злочинів фахівцями, що вивчають поведінку обличчя та тіла людини під час брехні (наприклад, 1 серія 1 сезону).

Головний герой серіалу, доктор Кел Лайтман (Тім Рот) може розрізнити правду і брехню на основі аналізу поведінки людини: міміки обличчя, рухів, голосу і мови. Лайтман може відразу визначити, що людина бреше, по нервовому жесту, по кутку брів, по зміні інтонації в голосі. Аналізуючи міміку, він може дізнатися, що людина відчуває в даний момент — від прихованого невдоволення до сексуального потягу і ревності.

*Приклад виконання завдання пропонується в додатку 6.*



Відомо, що прототипом головного героя Кела Лайтмана, а також консультантом серіалу став професор психології Каліфорнійського Університету Пол Екман. Пол присвятив понад 30 років вивченню теорії обману і є найбільшим фахівцем в світі в цій галузі.

Його послугами користуються не тільки відомі політики, підприємці, керівники, але й цілі науково-дослідні інститути служби безпеки.

Пол Екман є автором 14 книг. В його відомій книзі «Telling Lies» (російське видання — «Психология лжи») викладена теорія виявлення обману за допомогою мікровиразів, зміни голосу, по вегетативним ознаками (рум'янець, піт, прискорене дихання), детектора брехні і т. п. Багато моментів серіалу стають більш зрозумілими після прочитання книги, так як в ній детально вивчаються такі ознаки обману як ілюстрації, маніпуляції, емблеми. Історія Мері, представлена у серіалі як

історія самогубства матері Кела Лайтмана, насправді сталася в реальності і саме цей випадок у психіатричній практиці послужив початком дослідницької діяльності Пола Екмана.

Зараз Екман очолює «Paul Ekman Group», невелику компанію, що займається розробкою пристроїв для тренувань здібностей до визначення емоцій і мікровиразів.

#### **IV. Студентам пропонується для ознайомлення і вивчення окремих розділів видання Пола Екмана «Психологія брехні».**

##### **Завдання для самостійної творчої роботи.**

Для закріплення матеріалу студентам пропонується виконати наступне творче завдання.

Зміст роботи полягає в створенні власного відео, в якому можна було б спостерігати яскравий приклад прояву невербальних засобів спілкування. Студент за власним бажанням обирає для себе форму роботи: це може бути уривок з кінофільму, а також фрагмент з відео, знятого самостійно в повсякденному житті.

*Приклад виконання завдання пропонується в додатку 7.*



##### **Запитання і завдання до теоретичного розділу.**

1. Опишіть зміст і відмінності між вербальним і невербальним спілкуванням.
2. Назвіть основні функції невербального спілкування.

*Список рекомендованой литературы.*

1. Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком / А. А. Бодалев. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 200 с.
2. Горностай П.П. Личность и роль: Ролевой подход в социальной психологии личности. — К.: "Интерпресс ЛТД", 2007. — 312 с.
3. Пиз А. и Б. Язык телодвижений. - М.:, Экмо, 2007. – 150 с.
4. Экман П. Психология лжи. - СПб.: "Питер", 2010. – 384 с.

*Список використаної літератури.*

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. — М.: Аспект Пресс, 2001. — 290 с.
2. Введение в психологию / Под общ. ред. проф. А. В. Петровского. — Москва: Издательский центр «Академия», 1996. - 496 с.

## Тема 7.

### Групи. Рівні розвитку груп.

#### I. Рівні розвитку груп (за А. В. Петровським).

Колектив - це група, де міжособистісні стосунки опосередковуються суспільно цінним і особистісно значущим змістом спільної діяльності. У цьому його основна психологічна відмінність від інших груп. Не лише переважання проявів колективістського самовизначення і зниження конформних реакцій, але і ряд інших психологічних явищ, про які буде сказано далі, виділяють його з числа інших спільностей.

Наочне уявлення про типологію груп дає наступний малюнок (рис.) Вектори, що утворюють простір, в якому можна розмістити будь-яку групу, показують ступінь опосередкування міжособистісних відносин (С), з одного боку, а з іншого - змістовну сторону опосередкування, що розвивається в двох протилежних напрямках: А - в напрямку, відповідному (скажімо, в самій загальній формі) суспільно-історичного прогресу, і В - перешкоджаючому йому. Позначимо вектор А як просоціальний (від лат. pro - за) розвиток опосередковуючих факторів, а вектор В як їх антисоціальний розвиток.

Тепер, використовуючи три вектора (А, В, С), побудуємо зображення і розглянемо його компоненти.

Фігура, позначена 1, несе на собі необхідні ознаки колективу, що відповідають вимогам суспільного прогресу. Висока соціальна значимість факторів в максимальному ступені визначає і опосередковує міжособистісні відносини, робить колектив високо згуртованим.

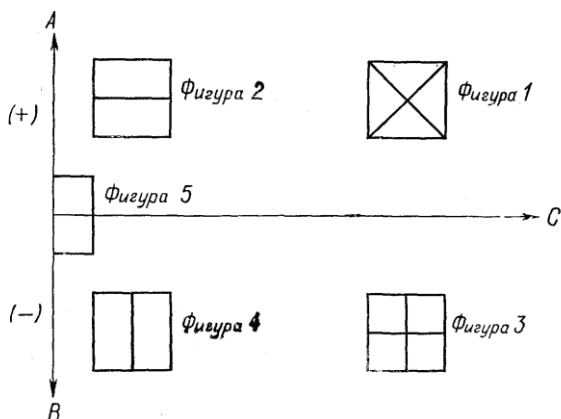
Фігура 2 представляє спільність, де високий рівень розвитку соціальних цінностей лише в дуже слабкій мірі опосередковує групові процеси. Можливо, це тільки що створена група з далеко ще не сформованої спільної діяльності. Тут успіх однієї людини не визначає успішність діяльності інших і невдача одного не впливає на: результати іншого. Моральні цінності в такій групі; функціонують, але вони не відпрацьовані в процесі спілкування і спільної праці, а

привнесені з широкого соціального середовища. Їх подальша доля залежить від того, чи буде налагоджена колективна діяльність, яка їх повсякденно творить і зміцнює. Це просоціальна асоціація.

Фігура 3 представляє групу, де в наявності високий рівень опосередкування взаємовідносин індивідів, але фактори, які їх опосередковують, є глибоко реакційними, ворожими соціальному прогресу. Позицію розглянутої фігури може зайняти будь-яка антисуспільна корпорація.

Фігура 4 показує спільність, де взаємини людей практично не опосередковуються загальними факторами спільної діяльності, а виявляють залежність від асоціальних поглядів і уявлень. Це асоціальна асоціація.

Нарешті, фігура 5 представляє типову дифузну групу, де на нульовій позначці виявляються і соціальна цінність опосередковуючих факторів, і ступінь їх вираженості в системі міжособистісної взаємодії. Така, наприклад, зібрана з випадкових людей експериментальна група, якій пропонують незначні в соціальному відношенні завдання.



## **II. Рівні розвитку груп (за А. М. Лутошкіним).**

### *«Піщана розсип».*

Придивіться до піщаної розсипи - скільки піщинок зібрано разом, і в той же час кожна з них сама по собі. Налетить слабкий вітерець і віднесе частину піску в сторону, розсипав його по майданчику. Повіє вітер сильніше, і не стане розсипи.

Буває так і в групах людей. Там теж кожен як піщинка: і ніби все разом, і в той же час кожен окремо. Нема того, щоб щось «зчіпляло», єднало людей. Тут люди або ще мало знають один одного, або просто не вирішуються, а може бути, і не бажають піти назустріч один одному. Немає спільних інтересів, спільних справ. Відсутність твердого, авторитетного центру призводить до пухкості, «розсипчастості» групи.

Група ця існує формально, не приносячи радості і задоволення всім, хто в неї входить.

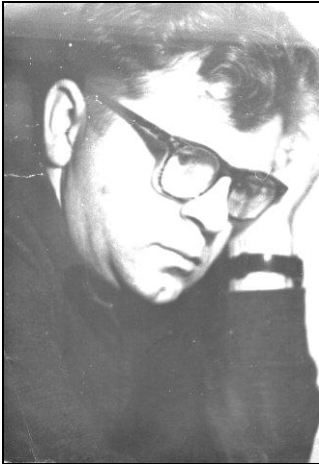
### *«М'яка глина».*

Відомо, що м'яка глина - матеріал, який порівняно легко піддається впливу, і з нього можна ліпити різні вироби. В руках хорошого майстра, а таким в групі може бути бюро, комсорг, організатор справи, цей матеріал перетворюється в майстерну посудину, в прекрасний виріб, але - він може залишитися простим шматком глини, якщо до нього не прикласти зусиль. Більше того, коли м'яка глина виявиться в руках нездатної людини, вона може прийняти самі невизначені форми.

У групі, що знаходиться на цій ступені, помітні перші зусилля по згуртуванню колективу, хоча вони і боязкі. Не все виходить у організаторів, немає достатнього досвіду спільної роботи.

Скріплюючою ланкою тут ще є формальна дисципліна і вимоги старших. Відносини різні - доброзичливі, конфліктні. Хлопці з власної ініціативи рідко приходять на допомогу один одному. Існують замкнуті приятельські угруповання, які мало спілкуються один з одним, нерідко сваряться. Справжнього майстра - хорошого організатора поки немає, або йому важко

себе проявити, тому що по-справжньому його нікому підтримати.



А. М. Лутошкін

*«Мерехтливий маяк».*

У штормовому морі маяк і досвідченому і починаючому мореплавці приносить впевненість: курс обраний правильно, «так тримати!». Зауважте, маяк горить не постійно, а періодично викидає пучки світла, як би кажучи: «Я тут. Я готовий прийти на допомогу».

Колектив, що формується стурбований, щоб кожен йшов вірним шляхом. У такій групі переважає бажання трудитися спільно, допомагати один одному, бути разом. Але бажання - це ще не все. Дружба, товариська взаємодопомога вимагають постійного горіння, а не поодиноких, нехай навіть частих спалахів. У групі є на кого спертися. Авторитетні «доглядачі» маяка, ті, хто не дає згаснути вогню, - організатори, актив. Група помітно відрізняється серед інших груп своєю індивідуальністю. Однак їй буває важко до кінця зібрати свою волю, знайти у всьому спільну мову, проявити наполегливість у подоланні труднощів, не завжди вистачає сил підкоритися



колективним вимогам у деяких членів групи. Недостатньо проявляється ініціатива, не настільки часто вносяться пропозиції щодо поліпшення справ не тільки в своєму класі, але і в цілому в школі. Ми бачимо прояв активності сплесками, та й то не у всіх.

### *«Алий парус».*

Алий парус - символ спрямованості вперед, неспокій, дружна вірність, відданість своєму обов'язку. Тут діють за принципом «один - за всіх, всі - за одного».

Дружня участь і зацікавленість справами один одного поєднуються з принциповістю і взаємною вимогливістю. Командний склад парусника знаючі і надійні організатори, авторитетні товариші. До них йдуть за порадою, звертаються за допомогою, і вони безкорисливо надають її.



У більшості членів «екіпажу» проявляється почуття гордості за свій колектив; всі переживають гіркоту, коли їх досягають невдачі. Група жваво цікавиться, як йдуть справи в інших групах, сусідніх класах, загонах. Буває, що приходять на допомогу, коли їх про це попросять.

Хоча група і згуртована, але бувають такі моменти, коли вона не готова йти наперекір бурям і негодам. Не завжди вистачає мужності визнати свої помилки відразу, але поступово стан може бути виправлено.

### *«Палаючий факел».*

Палаючий факел - це живе полум'я, палим матеріалом якого є тісна дружба, єдина воля, чудове взаєморозуміння,

ділова співпраця, відповідальність кожного не тільки за себе, але і за весь колектив. Так, тут добре проявляються всі якості колективу, які ми бачили на ступені «Алий парус». Але це ще не все.

Світити можна і для себе, пробираючись крізь зарості, піднімаючись на скелі, спускаючись в ущелини, торуючи перші стежки. Але хіба можна відчувати себе щасливим, якщо поруч комусь важко, якщо позаду тебе групи, яким потрібна допомога і твоя міцна рука. Справжній колектив той, де безкорисливо приходять на допомогу, роблять все, щоб принести користь людям, висвітлюючи, подібно легендарному Данко, жаром свого серця дорогу іншим [1].

### **III. Діагностика рівня розвитку малої групи.**

#### **Діагностика рівня розвитку малої групи.**

Методика дає можливість, узагальнивши відповіді всіх членів групи, визначати рівень її розвитку, а також порівнювати між собою різні групи.

Інструкція. Вам пропонується ряд тверджень, які охоплюють найрізноманітніші аспекти взаємин в первинній групі. Членам групи потрібно оцінити, якою мірою кожне із запропонованих для оцінки тверджень характерно для даної груп. Давати оцінку слід на підставі одного з чотирьох варіантів:

а) дане твердження повністю відповідає характеру відносин, що склалися в нашій групі;

б) дане твердження в загальному характерно для нашої групи;

в) дане твердження лише в незначній мірі може бути застосовано до нашої групи;

г) дане твердження не характерно для системи відносин, що склалися в нашій групі (у нас все навпаки).

1. В нашій групі головний критерій цінності людини - його ставлення до праці, до колективу.

2. У нашій групі новачок швидше за все не відчує себе чужаком,

а зустріне доброзичливість і привітність.

3. У нашій групі немає "цапів-відбувайлів" і "улюбленців".

4. Члени нашої групи не пройдуть байдуже повз чисісь біди, їм чужа мораль "моя хата з краю".

5. Дух безкорисливості і взаємодопомоги відрізняє нашу групу.

6. Кожен з нас досить ініціативний, щоб в разі необхідності взяти на себе відповідальність за якусь справу.

7. Для нас неприйнятний принцип "Своя сорочка ближче до тіла".

8. Успіх кожного з нас щиро радує всіх і ні у кого не викликає заздрості.

9. Більшість з нас завжди може поступитися особистим заради спільної справи.

10. Наша група зазвичай не чекає вказівок, ініціативи їй не позичати.

11. У нашій групі кожен відчуває себе відповідальним за її успіх.

12. Як правило, при вирішенні важливих питань ми завжди однастайні.

13. Наша група досить згуртована і організована

14. У разі невдач і поразок ми не поспішаємо звинувачувати один одного, а намагаємося спокійно розібратися в їх причинах.

15. Коли з нами немає керівника, ми не губимося і працюємо не менш ефективно, ніж в його присутності.

16. Коли до нас в групу приходять керівники, всі зазвичай бувають раді.

17. Стиль керівництва нашою групою рівний, доброзичливий.

18. Для нас не характерно, щоб під гарячу руку від керівництва діставалося і правому, і винуватому.

19. У нас не прийнято відсиджуватися або ховатися за спинами інших.

20. Знаючи, що в своєму прагненні до певних дій група піде хибним шляхом, у кожного з нас вистачило б сил, щоб зупинити її від необдуманого кроку.

21. У нас не промовчать, якщо побачать, що ти не правий.

22. Після роботи ми нерідко вільний час проводимо разом.

23. У нас прийнято ділитися своїми сімейними радощами і турботами.

24. У нас теж є "діади" і "тріади", але це не заважає нам відчувати себе єдиною дружною сім'єю.
25. У нашій групі порушник дисципліни буде тримати відповідь не тільки перед керівником, а й перед усією групою.
26. У нашій групі сили, зовнішньої привабливості, володіння престижними речами ще не досить для того, щоб користуватися повагою і популярністю.
27. Наша згуртованість швидше за все не постраждає, якщо в групу увіллється відразу кілька нових членів.

### Обробка і інтерпретація результатів.

Обробка даних може здійснюватися двома способами. Перший спосіб полягає в диференційованому кількісному підрахунку і зіставленні буквених знаків (А, Б, В, Г).

Переважання відповідей по п. А свідчить про те, що група, згідно з думкою її членів, може бути віднесена до колективу, по п. Б - до середнього рівня розвитку, по п. В - до низького рівня розвитку, по п. Г - до групі номінального або корпоративного типу.

Другий спосіб полягає в перекладі буквених відповідей в бали за наступною схемою:

- А — 3 бала;
- Б — 2 бала;
- В — 1 бал;
- Г — 0 балів.

Після визначення загального сумарного результату проводиться його співвіднесення з рівнем розвитку малої групи. З досвіду діагностики та оцінки динаміки малих груп, отриманим кількісним даними відповідають такі рівні групового розвитку (Л.И. Уманский, А.Н. Лутошкин):

- 67— 81 — колектив — «Палаючий факел».
- 66-50 — автономія — «Алий парус».
- 49-34 — кооперація — «Мерехтливий маяк».

33-20 — асоціація — «М'яка глина».

19 та менше — дифузна група — «Піщана розсип» [3].



### **Запитання і завдання до теоретичного розділу.**

1. Ґрунтуючись на аналізі двох теоретичних питань, студентам пропонується зіставити дві класифікації рівнів розвитку груп, тобто спробувати визначити який рівень розвитку групи з класифікації А. В. Петровського може відповідати рівням розвитку групам з теорії А. М. Лутошкіна.

#### *Список рекомендованої літератури.*

1. Лутошкин А. Н. Как вести за собой. Старшеклассникам об основах организатор. работы / А. Н. Лутошкин; Под ред. Б. З. Вульфват, 3-е изд., перераб. и доп. - М. Просвещение, 1986.
2. Петровский А. В. и Шпалинский В. В. "Социальная психология коллектива". Учебное пособие для студентов пед. ин-тов. - М., «Просвещение», 1978 г.

#### *Список використаної літератури.*

1. Лутошкин А. Н. Как вести за собой. Старшеклассникам об основах организатор. работы / А. Н. Лутошкин ; Под ред. Б. З. Вульфват, 3-е изд., перераб. и доп. - М. Просвещение 1986.
2. Общая психология : [учеб. для пед. ин-тов / А. В. Петровский, А. В. Брушлинский, В. П. Зинченко и др.] ; под ред. А. В. Петровского. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Просвещение, 1986. – 463, [1] с.

3. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. — 542 с.

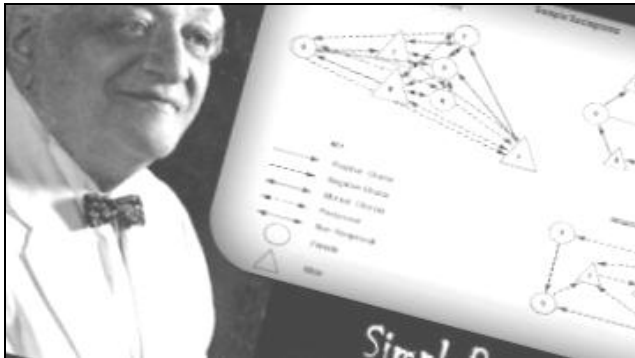
## Тема 8.

### Група. Диференціація в групах і колективах. Соціометрія.

#### I. Поняття і особливості соціометрії.

У психології розрізняються дві основні системи внутрішньої диференціації групи: соціометричні і референтометричні вподобання та вибори.

Можна бути хорошим учнем і не користуватися симпатією товаришів, можна бути серед самих недисциплінованих в класі і опинитися для багатьох бажаним товаришем. Симпатія, емоційні переваги - фактор істотно важливий для розуміння прихованої картини групової диференціації.



Якоб Морено

Американським психологом Дж. Морено був запропонований спосіб виявлення міжособистісних переваг в групах і техніка фіксування емоційних переваг, яка була їм названа соціометрією. За допомогою соціометрії можна з'ясувати кількісну міру переваги, байдужості або неприйняття, яку виявляють члени групи в процесі міжособистісної взаємодії. Соціометрія широко використовується для виявлення симпатій або антипатій між членами групи, які можуть самі не

усвідомлювати цих стосунків і не давати собі звіту в їх наявності або відсутності. Соціометричний метод досить оперативний, його результати можуть бути математично оброблені і графічно виражені.

В основу соціометричного прийому покладено «любове» запитання: «З ким би ти хотів? ..» Він може бути віднесений до будь-якої сфери людських взаємин: з ким би ти хотів сидіти за однією партою, відпочивати, розважатися, працювати і т. п. як правило, пропонуються два напрямки вибору - в області спільного прийняття на роботу та розваг. При цьому можливе уточнення ступеня бажаності вибору (вельми охоче, охоче, байдуже, не дуже охоче, вельми неохоче) і обмеження числа пропонованих для вибору осіб. Подальший аналіз виборів при занесенні їх на матрицю вибору показує складне переплетення взаємних симпатій і антипатій, наявність соціометричних «зірок» (яких обирає більшість), «паріїв» (від яких все відмовляються) і всю ієрархію проміжних ланок між цими полюсами.

Безперечно, соціометричний метод є досить оперативним і з його допомогою може бути досить чітко виявлена картина емоційних тяжінь всередині групи, для виявлення якої шляхом спостережень знадобився б тривалий час.

Однак соціометричний аналіз може дати лише загальний опис мережі комунікацій. Він ніяк не просуває до розуміння того, чому в одних спільнотах індивід виявляється протиставленим групі, а в інших цих розривів в комунікативній мережі не виявляється.

Систему зв'язків, що встановлюються за допомогою соціометричної техніки, не можна вважати незмінною. Сьогоднішня «зірка» завтра може залишитися в ізоляції [1]

## **II. Діагностика міжособистісних відносин в групі (соціометрія).**

Способом діагностики міжособистісних відносин в групі є соціометрія. Автором даної методики є відомий американський психолог Якоб Морено. Призначенням даної



методики є вивчення та оцінка міжособистісних відносин в малій групі.

Процедура її проведення наступна. Кожному члену в досліджуваній групі пропонується підписаний прізвищем і ім'ям листок паперу. Дане дослідження, на відміну від інших психологічних методик, не може бути анонімним. Далі слід позначити прізвища та імена трьох членів з групи, які випробуваному найбільш симпатичні (з якими він би хотів сидіти за однією партою, працювати над спільним проектом і т. д., питання можна сформулювати виходячи з особливостей досліджуваної групи - віку, специфіки занять ). ***Отримані дані конфіденційні. Дітям (а також стороннім особам) вони не розголошуються.***

Після дослідник збирає бланки і підраховує, скільки виборів отримав той чи інший член досліджуваної групи. Результати оформляються у вигляді таблиці (матриця 1).

Номер за порядком в вертикальному списку відповідає певному прізвищу члена групи. Пронумерований горизонтальний ряд відповідає тому ж прізвищу і тому ж номеру, що і в вертикальному списку.

Припустимо, член групи під №3 (В) вибрав члена групи під №5 (Д). Відзначаємо в матриці наступним чином (в рядку випробуваного №3 ставимо хрестик під №5). І т.д.

Далі підраховується кількість виборів, отриманих кожною дитиною (кількість виборів по стовпчиках таблиці). Записуємо до відповідного рядка. За кількістю виборів, отриманих кожним членом групи, визначаємо статус кожного випробуваного. У теорії виділяють 4 соціометричних статуси: соціометрична зірка - член групи, у якого найбільше виборів (таких членів групи може бути кілька); переважні - члени групи, які отримали кількість виборів на порядок менше, ніж соціометричні зірки; знехтувані (недооцінені, за словами однієї з наших студенток) - члени групи, які отримали кількість виборів на порядок менше, ніж переважні (зазвичай 1-2 вибори; ізолювані - члени групи, які не отримали жодного вибору від своїх одногрупників.

### Матриця №1

№	ПІБ	1	2	3	4	5	6	7	8	...
1	А									
2	В						+			
3	В					+				
4	Г									
5	Д	+								
6	Е		+							
7	Ж									
...	....									
Загальна кількість виборів										
Кількість взаємних виборів										

Наступним кроком в роботі є підрахунок кількості взаємних виборів у кожного члена групи. Наприклад, випробуваний під № 6 вибрав випробуваного під №2. А член групи під №2 вибрав № 6. Дані вибори ми позначаємо як взаємні. На матриці обводимо їх в гурток. Кількість взаємних виборів, отриманих кожним випробовуваним, записуємо до відповідного рядка.

Наступним етапом роботи є побудова другої матриці для визначення мікрогруп в колективі.

Для визначення мікрогруп в колективі будемо соціометричну матрицю №2.

Починаємо будувати матрицю №2 з того члена групи, у якого найбільше взаємних виборів. Припустимо це член групи під № 2 (Б). У другу матрицю ми вписуємо його першим. Наступним за ним ми вписуємо випробовуваних, з якими у нього взаємні вибори (А, Д, В). І позначаємо всі взаємні вибори цих членів

групи (і А, і Д, і В): 1. - взаємні вибори з членом групи Б; 2. - в разі, якщо в списку матриці № 2 немає члена групи, з яким у зазначених членів також є взаємні вибори, вносимо до списку і його. Наприклад, у члена А, крім взаємного вибору з членом Б, є взаємний вибір з членом Е. Вносимо в новий список Е, і відзначаємо всі його взаємні вибори за тим же принципом.

### Матриця №2

№	ПІБ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	...
1.	Б		+	+	+						
2.	А	+				+					
3.	Д	+									
4.	В	+									
5.	Е		+								
6.	....							*	*		
7.	.....						*				
8.	.....						*				
9.											@
...										@	

Коли за тим же принципом підключення членів групи за взаємним вибором будуть відзначені всі взаємні вибори вже внесених в другу матрицю членів групи, то з ще не внесених в новий список членів групи з першої матриці вибираємо члена з найбільшою на даний момент кількістю взаємних виборів, вносимо його в список наступним і відзначаємо взаємні вибори за тим же принципом.

Зверніть увагу, на малюнок що вимальовується з відміток на матриці №2. Групи таких ось відміток (обведених в кружечок хрестиків) взаємних виборів і позначають включених в підгрупу дітей. Випишіть дані підгрупи по прізвищах і іменах окремо в список: підгрупа № 1, підгрупа № 2, і т. Д. Мінімальна кількість членів в підгрупі - 2 людини.

При оформленні висновків за наведеним дослідженням міжособистісних відносин в групі слід вказувати кількість дітей

кожного статусу в групі (зірки - 3 чол., Переважні - 5 чол., І т. д.); статус кожної дитини в групі (Іванов І. - переважний, Петров П. - ізольований, і т. д.); кількість мікрогруп в класі за результатами другої матриці; а також імена дітей, які входять в дані мікрогрупи (мікрогрупа № 1 (5 осіб) включає: Іванов І., Петров П., Сидоров С., Теплов А., Метелкин М. ; мікрогрупа № 2 (3 людини) включає ...).

*Приклад студентської роботи наводиться в додатку 8.*



### **Запитання і завдання до теоретичного розділу.**

1. Вкажіть, який основний фактор лежить в основі соціометричних виборів (і який дозволяє діагностувати прийом соціометрії) на відміну від референтометричних виборів.
2. Вкажіть, які соціометричні статуси існують?

### *Список рекомендованої літератури.*

1. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. – М.: МГУ, 1991.
2. Морено, Я. Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе / Пер. с англ. А. Боковинова, под научной редакцией Золотовицкого Романа Александровича (инициатора издания), — Москва: Академический Проект, 2001.
3. Петровский А. В., Шпалинский В. В. "Социальная психология коллектива". Учебное пособие для студентов пед. ин-тов. М., «Просвещение», 1978 г.

*Список використаної літератури..*

1. Общая психология: [учеб. для пед. ин-тов / А. В. Петровский, А. В. Брушлинский, В. П. Зинченко и др.] ; под ред. А. В. Петровского. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Просвещение, 1986. – 463, [1] с.

## **Тема 9.**

### **Група. Диференціація в групах і колективах. Мотиваційне ядро вибору.**

#### **I. Мотиваційне ядро вибору.**

При дослідженні композиції групи виникає важлива психологічна задача - виявлення мотивів, за якими особистість готова здійснювати емоційний (а також і діловий) контакт з одними членами групи і відкидати інших, що можна позначити як мотиваційне ядро вибору в міжособистісних стосунках.

При прямій постановці питання не завжди можна сподіватися на щирі відповіді, до того ж індивід сам не завжди віддає собі звіт, чому він віддає перевагу одній людині і не сприймає іншої. У зв'язку з цим важливе значення для зазначених цілей набуває експериментальне виявлення мотивації міжособистісних виборів на підставі непрямих даних.

При розробці методики визначення мотиваційного ядра вибору були прийняті до уваги наступні міркування. Припустимо, учневі Ларіонову надано право вибрати собі товариша по партії. Якими мотивами він керувався, обираючи Ковальова, а не Носова або Смирнова? Все буде залежати від мотиву, яким він буде керуватися. Відновимо можливий хід думок Ларіонова: «Ковальов - веселий, живий ... з ним не засумуєш, він навіть в самому тужливому уроці знайде щось забавне, розсмішить, з ним час проходить непомітно, Ось, правда, він правильно підказати не зможе і списувати у нього немає сенсу - у нього ще більше помилок буває, ніж у мене. Носов? Він все завжди знає, його зошит буде до моїх послуг, все можна списати, про все незрозуміле запитати, але з ним на уроці не посмієшся ... Кого вибрати? ». Очевидно, якщо вибір впаде на Ковальова, то мотивом переваги тут буде веселе проведення часу, якщо на Носова - корислива зацікавленість в підказці.

Все це визначає програму експерименту. Школяру спочатку можна запропонувати скласти соціометрично упорядкований ряд (інструкція: «Вкажи, з ким ти хотів би

сидіти за партою в першу чергу, в другу, в третю і т. д.)), а потім попросити його скласти ряди, впорядковані по якостям, важливим для навчальної діяльності та спілкування (інструкція: «Вкажи, з ким в класі тобі буває завжди весело (в першу чергу, в другу і т. д.)). Після складання цього ряду нова інструкція: «Вкажи, хто в класі може надати тобі допомогу в скрутних ситуаціях навчання (в першу чергу, в другу і т. д.))». Якщо соціометричний ряд буде збігатися (або буде близький) з першим рядом, впорядкованим по якостям, то в мотиваційне ядро вибору, очевидно, входить мотив комфортного спілкування, якщо соціометричні вибори виявляться близькими другому ряду - мотив очікування допомоги в навчанні. Використовуючи коефіцієнт кореляції рангів, можна з'ясувати, наскільки зближується з соціометричним рядом один з рядів, упорядкованих по якостям, іншими словами - який з них входить в мотиваційне ядро міжособистісного вибору.

Отже, можна скласти впорядковані ряди стосовно до різних гідностей особистості. Якщо потім вибудувати ці ряди в ієрархічному порядку і порівняти з тим рядом, який був отриманий на базі соціометричної інструкції, то стає видно, як відповідні особистісні гідності членів групи входять в мотиваційне ядро вибору в соціометричному експерименті.

Оцінка отриманих виборів дає можливість, по-перше, з'ясувати, які особистісні гідності переважно складають шкалу індивідуальної переваги; по-друге, з'ясувати відносну вагу кожної з наведених особистісних рис, зіставляючи між собою коефіцієнти кореляції; по-третє, встановити групу особистісних характеристик, яким відповідають високі коефіцієнти кореляції. Вона-то і утворює мотиваційне ядро вибору в системі міжособистісних відносин. Встановивши його, можна судити про те, яка з потреб особистості домінує у виборі.

Виявлення мотиваційного ядра переваги сприяє розумінню взаємовідносин щоразу, коли виникають питання, чому соціометрична картина в даній групі саме така, чому такий-то член групи воліє такого-то, чому певна частина групи числиться в категорії «зірок», а інша - в числі «знедолених». Важливість відповідей на ці питання для педагога безсумнівна.

Експериментально встановлено, що зміст мотиваційного ядра вибору партнера в структурі міжособистісних відносин може служити показником того рівня, якого досягла дана група як колектив. На початковій стадії формування групи вибір характеризується безпосередньо емоційним забарвленням, а орієнтації у виборі партнера спрямовані більшою мірою на його зовнішні гідності (товариськість, зовнішня привабливість, манера одягатися і т. п.). Вибір же в групі вищого рівня розвитку здійснюється не тільки на підставі почуттів, що виникають при першому враженні, але виходячи з оцінки глибоких особистісних якостей, які проявляються у спільній діяльності і в значущих для особистості вчинках.

За мірою розвитку групи як колективу підвищується «ціна» таких якостей особистості, які характеризують світогляд і ставлення до праці, тобто особливостей, що формуються і проявляються в спільній діяльності [2].

## **II. Дослідження мотиваційного ядра вибору в групі.**

На першому етапі експерименту члени групи виробляють взаємооцінки один одного за певним набором якостей, наприклад: розумний, добрий, веселий, чесний, сміливий, товариський, ерудований, фізично сильний, витриманий, зовні привабливий, скромний, енергійний, працьовитий, владний, упевнений в собі, чуйний і т. п. На спеціальних опитувальних листах перераховані прізвища членів групи, а по горизонталі вгорі - якості, що підлягають оцінці.

Оцінка ступеня вираженості у інших членів групи запропонованих якостей особистості проводиться за п'ятибальною шкалою, градуваною від 1 (повна відсутність у оцінюваного випробуваного даної якості) до 5 (яскрава вираженість даної якості).

Потім членів групи просять уявити, що їх група підлягає розформуванню, і кожен член групи повинен відзначити знаком «+» три-п'ять членів своєї групи, з якими він особливо хотів би взаємодіяти далі, і знаком «-» тих три-п'ять осіб, з якими він міг би в разі необхідності розлучитися без жалю.



Через кілька днів починається основний етап в процесі якого випробовувані відзначають кількох членів групи, які йому найбільш симпатичні. Ці дані заносяться в таблицю.

Хто вибирає	Думка кого вибирають						
	1	2	3	4	5	6	...20
1. Андрєєв			2				
2. Гусєв	1						
3. Котов		2					
4. Белов							
...							
20. Яковлев	3				2	1	
Кількість отриманих виборів	2	1	1	0	1	1	...

На основі інформації про те, з ким хотіли б взаємодіяти в подальшому (в разі розформування первісної групи), а з ким би вирішили розлучитися, виділяється група «обраних» і група «знедолених» членів на основі обчислення соціометричного статусу за формулою.

$$C_i = \frac{3K_{1i} + 2K_{2i} + 3K_{3i}}{3(M-1)},$$

Далі обчислюється зважена групова оцінка для кожного випробовуваного по кожній оцінюваній якості за формулою

$$Q_j = \sum_{i=1}^{N-1} \frac{d_i}{N-1},$$

де  $Q_j$  - зважена групова оцінка, отримана індивідом від всіх оцінюючих його членів групи;  $d_i$  - бал, який приписують

даному індивіду (j) іншим індивідом (i); N - кількість членів у групі.

На наступному етапі аналізу експериментальних даних можливе застосування двох підходів.

1)Обчислюється середнє арифметичне значення прояви оцінюваних якостей (M1)) в групі «обраних» для подальшої взаємодії та в групі «знедолених» (m1). Потім розраховуються коефіцієнти До «сили» мотиву (якості), що визначають вибір переваги:

$$K_i = \frac{M_i - m_i}{M_i + m_i}$$

ПБ	Добрий	Товариський	Розумний	Чесний	Веселий	Зовнішньо привабливий	Витримка
+ Андрєєв	3	5	5	4	3	3	5
+ Григор'єв	4	5	4	4	3	3	4
+ Котов	3	4	5	3	4	5	4
+ Романов	4	5	3	5	5	4	4
Середнє M1	3,5	4,75	4,25	4	3,75	3,75	4,25
-Белов	2	3	2	5	3	2	4
-Лебедєв	5	2	3	3	5	4	2
- Яковлев	3	3	4	3	3	3	3
Середнє m1	3,3	2,7	3	3,7	3,7	3	3
Коефіцієнт сили K1							
$K_i = \frac{M_i - m_i}{M_i + m_i}$	—	0,27	0,15	0,04	0,0007	0,11	0,15

Примітка: для M; менше 3,6 коефіцієнт не розраховується.

Чим більше значення коефіцієнта  $K$  тим важливіше, значимо відповідна якість, тим сильніше воно впливає на становище людини в даному колективі.

2) Проводиться ранжування членів групи в порядку переваги від найбільш бажаних до найменш бажаних (з урахуванням їх соціометричного статусу), потім здійснюється багаторазове ранжування членів групи по оцінюваним якостям з точки зору ступеня вираженості у них відповідних якостей. Після процедури ранжування проводиться парна кореляція рядів, упорядкованих по окремим оцінюваним якостям, з тим вихідним рядом, який отримано при аналізі переваги подальшої взаємодії. Використовується коефіцієнт рангової кореляції по Спірмену (обчислення коефіцієнта кореляції по Спірмену є темою окремого заняття).

Високі і статистично значущі коефіцієнти кореляції дозволяють прийняти як достовірну гіпотезу положення про те, що відповідні особистісні якості визначають індивідуальну і групову перевагу в досліджуваній групі. Набір якостей, яким відповідають найбільш високі коефіцієнти кореляції, і являє собою мотиваційне ядро міжособистісного вибору.

Примітка: для  $M$ ; менше 3,6 коефіцієнт не розраховується [1].

*Приклад студентської роботи наводиться в додатку 9.*



### **Запитання і завдання до теоретичного розділу.**

1. Вкажіть, будь ласка, в чому полягає відмінність прийому соціометрії від прийому мотиваційного ядра вибору.

2.Перерахуйте основні етапи роботи при визначенні мотиваційного ядра вибору.

*Список рекомендованої літератури.*

1. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. – М.: МГУ, 1991.
2. Петровский А. В., Шпалинский В. В. "Социальная психология коллектива". Учебное пособие для студентов пед. ин-тов. М., «Просвещение», 1978 г.

*Список використаної літератури.*

1. Столяренко Л. Д. Основы психологии. Практикум. 7-е изд. - М.: 2006. - 704 с.
2. Общая психология : [учеб. для пед. ин-тов / А. В. Петровский, А. В. Брушлинский, В. П. Зинченко и др.] ; под ред. А. В. Петровского. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Просвещение, 1986. – 463, [1] с.]

## **Тема 10.**

### **Група. Диференціація в групах і колективах. Референтометрія.**

#### **I. Поняття референтометричної диференціації в малій групі.**

У психології розрізняються дві основні системи внутрішньої диференціації групи: соціометричні і референтометричні переваги і вибори.

При соціометричному підході до групи основним чинником вибору в системі міжособистісних відносин є симпатії і антипатії.

Людина вибирає людину тому, що вона хоче бути саме з нею: спілкуватися, працювати, відпочивати, розважатися. Однак симпатію не можна розглядати як єдину підставу для вибору. Існують і інші критерії.

Одна з найважливіших характеристик людини в групі полягає в тому, що вона звертається до своєї групи як до джерела орієнтації в навколишній дійсності. Ця тенденція є закономірним наслідком поділу праці. Кожен учасник спільної діяльності зацікавлений в оцінці її значущих умов, цілей і завдань, вкладу кожного в спільну працю і свого власного вкладу, в оцінці своєї особистості, відображеної в дзеркалі спільної думки. Все це найбільшою мірою притаманне групі високого рівня розвитку, де міжособистісні відносини опосередковуються спільною справою, його змістом і цінностями, похідними від вимог, які пред'являє їй суспільство....

Орієнтація на цінності групи, на її думку змушує індивіда виділяти коло осіб, позиція і оцінка яких для нього особливо істотні. Ці люди виступають в якості свого роду призми, завдяки якій він прагне здійснювати акти соціальної перцепції - бачити і оцінювати значущі для нього об'єкти, цілі, завдання та способи діяльності інших людей. Вони стають для нього дзеркалом, в якому він починає бачити самого себе. Все це передбачає, очевидно, такий принцип переваги і виборності в міжособистісних відносинах, який відсутній в соціометричному

вивченні. Люди, яких індивід обирає, щоб справлятися з їх думками і оцінками, і які служать точкою відліку для оцінки суб'єктом самого себе і інших людей, розглядаються як референтний круг спілкування, або референтна група. Людина орієнтується на оцінку своїх вчинків, своїх особистісних якостей, істотно важливих обставин діяльності, предмета особистих інтересів і т.д. з точки зору його референтної групи. Навіть в тому випадку, коли індивід не має інформації про оцінку його персони з боку референтної групи, він не може не будувати припущень про можливу її думку. Для того щоб норми і цінності референтної групи залишалися постійно діючим орієнтиром для індивіда, йому необхідно постійно співвідносити з ними свою реальну поведінку. З безлічі навколишніх людей він обирає тих, кого наділяє особливою суб'єктивно важливою для нього якістю, особливою характеристикою - референтністю.

Референтність виявляється в ситуації, коли визначається відношення суб'єкта до значимих для нього об'єктів (цілям і задачам діяльності, а також об'єктивним труднощам їх здійснення, конфліктним ситуаціям, особистим якостям учасників спільної діяльності, в тому числі і його самого, і т.д.).

.....

Природно, що члени групи в різній мірі володіють референтними якостями, і ця обставина пояснює спрямованість вибору, більшу перевагу одних і меншу - інших.

.....

Отже, у кожної людини є своя референтна група, з вимогами якої він безумовно рахується, на думку якої він орієнтується. Як правило, це не одна група, а деяка їх сукупність. У одного школяра такою референтною групою може виявитися сім'я і разом з тим компанія хлопців з двору, гімнастична секція в спортивному товаристві, а також товариш батька, а в іншого юнака референтна група - це його клас, вчителі та два приятеля, захоплені філателісти.

Добре, якщо вимоги, очікування, інтереси, ідеали і всі інші ціннісні орієнтації всіх референтних для даної особистості груп більш-менш збігаються або виявляються близькими і, що особливо важливо, пов'язані з суспільно значущими цілями та

ідеалами. Однак нерідко буває так, що компанія підлітків схвалює і всіляко підтримує такі оцінки, інтереси, вчинки і бажання школяра, які є абсолютно неприйнятними для сім'ї, йдуть врозріз з усім тим, на що його орієнтують батьки. Тим часом хлопчик рахується і з тими, і з іншими. В результаті особистість, що належить двом протилежно спрямованим референтним групам, переживає важкий в н у т р і ш н і й к о н ф л і к т. Тільки розуміння вихователем природи цього конфлікту полегшує шляхи його подолання.



Орієнтацією на позицію референтної групи, яка залишається прихованою, невідомою вихователю, пояснюються факти, що нерідко зустрічаються, рішучої байдужості дитини до всього, що дорого, важливо, значимо, наприклад, для сім'ї або для класу. «Він ні з чим не рахується, для нього немає ніяких авторитетів, на нього ніхто не в змозі вплинути», - стверджує в розмові з вчителькою мати хлопчика, і педагог іноді погоджується з такою точкою зору, яка може виявитися серйозною психологічною і педагогічною помилкою. Не можна цього стверджувати, поки не з'ясовано наявність можливих впливових референтних груп, поволі формуючих негативістську позицію особистості щодо сім'ї і школи.

Для виявлення факту референтної переваги використовується особливий методичний прийом - референтометрія.

....

Дослідження явищ референтності за допомогою референтометричної процедури призвело до вельми цікавих

результатів. Почати з того, що вони повністю підтверджують гіпотезу про наявність в кожній групі особливої системи переваг і виборів, підставою якої є ознака референтності. Ця система зв'язків володіє тими ж формальними характеристиками, що і соціометрична. Референтометрична процедура досить оперативна і портативна, вона дає уявлення про статусну структуру (хто є хто в групі), взаємності переваг або її відсутності, відкриває можливість виявлення мотиваційного ядра вибору, а також проведення так званого аутореферентометричного експерименту (де випробовуваний прогнозує своє місце в системі виборів), дозволяє здійснювати математичну обробку даних, висловлювати їх графічно, складати карти і матриці виборів і т.д. Але, на відміну від соціометричної мережі, підставою вибору виявляються не симпатії або антипатії, а ц і н н і с н и й ф а к т о р.

.....

З'ясувавши в референтометричному тесті значиме коло осіб суб'єкта (або суб'єктів), що нас цікавить, з думкою і позицією яких він (або вона) рахується, психолог може підказати педагогу цілі для виборчого виховного впливу. Педагогічний вплив на індивіда, який є референтним для тих, хто наділяє його цією якістю, дозволяє надавати непрямий, але досить сильний вплив на всю цю групу осіб. Не виключено, що це один із шляхів до подолання помилкової, але тим не менше існуючої альтернативи фронтального (працювати з усім класом) і індивідуального (працювати з кожним учнем окремо) підходу при виховний вплив [1].

## **II. Психодіагностична методика визначення референтометричних виборів.**

### **Зовнішньогрупова референтометрія.**

У наведеній нижче методиці ми пропонуємо визначити референтів. Для цього тестованим пропонується 10 питань-ситуацій (1-А) і список людей, що оточують їх (1-В).



## Інструкція:

«Потрібно вибрати з кожного питання-ситуації не менше двох осіб; при цьому друга особа має бути з тих, які значимі в меншій мірі, ніж перша особа ».

### 1-А

1. З ким ви поїдете підете в поїздку (ділове відрядження) в інше місто?
2. З Вами трапилася неприємність. Кому Ви про це розповісте?
3. Ви хочете відсвяткувати свій день народження. З ким Ви його проведете?
4. Чи є у Вас людина, з якою Ви намагаєтесь проводити більше часу?
5. Хто може вказати Вам на Ваші недоліки, кого Ви більше послухаєте?
6. Ви зустріли людину, яка Вам сподобалась. Хто може допомогти правильно оцінити її?
7. Ви хочете змінити своє життя. З ким Ви порадите про це?
8. Хто може бути для Вас прикладом в житті?
9. Кому Ви хотіли б сподобатися найбільше?
10. З ким Ви найбільше відверті?

### 1-Б

1. Батьки (батько, мати).
2. Родичі (дідусь, бабуся, дядько, тітка).
3. Брат, сестра.
4. Дорослий знайомий.
5. Знайомий батьків.
6. Друзі.
7. Кращий друг (подруга).
8. Компанія, приятелі.
9. Знайома дівчина, знайомий юнак.
10. Товариші по навчанню, роботі.
11. Товариші по клубу, секції, студії тощо
12. Історична особистість.
13. Відома всім людина.
14. Людина, про яку ти знаєш від інших.

## 15. Літературний персонаж.

Після здійсненого вибору слід попросити відкласти список 1-Б та за п'ятибальною шкалою (5, 4, 3, 2, 1) оцінити кожну з обраних осіб. Обробка отриманих даних досить проста. Всі згадані особи записуються в окремий список без повторень, потім «оцінки» осіб заносяться в список і підсумовуються для кожного з них. Після порівняння дві-три особи, які мають найбільшу кількість балів, виписуються на окремий листок в порядку зменшення кількості балів. Ці люди і складають референтну групу даного [2].

### Внутрішньогрупова референтометрія.

Експериментатор повинен скласти план індивідуальної бесіди зі школярем, основний зміст якої полягає в наступному. Експериментатор показує школяреві, що він може познайомитися з деякими оцінками, які йому дали однокласники. Учня запитують, з чиєї б оцінкою (єдиною) піддослідний хотів познайомитися. Після того як учень назвав одного з однокласників, психолог пропонує йому зробити ще один вибір однокласника. І нарешті, вже зовсім остаточний, третій вибір. Ці три однокласники і складають ядро референтної групи для даного школяра.

Референтометрія дозволяє в деякій мірі прогнозувати поведінку учня в певних ситуаціях. Припустимо, наприклад, що референтну групу для дитини складають учні з його ж класу. Отже, в колективі існує група хлопців, думка яких дуже багато значить для цього школяра. Спираючись на їх підтримку, учитель зможе впливати на його поведінку, що особливо важливо в підлітковому віці, коли думка однолітків для підлітка має велику цінність [3].



## **Запитання і завдання до теоретичного розділу.**

1. Позначте основну відмінність між соціометричною і референтометричною системою диференціації в групах?
2. Дайте визначення поняттю - референтна група, референтність.
3. В яких ситуаціях у людини виникає потреба в референтній групі?
4. Яким чином знання про референтну групу може допомогти керівнику при взаємодії з групою?

### *Список рекомендованої літератури.*

1. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. – М.: МГУ, 1991.
2. Петровский А. В., Шпалинский В. В. "Социальная психология коллектива". Учебное пособие для студентов пед. ин-тов. М., «Просвещение», 1978 г.

### *Список використаної літератури.*

1. Введение в психологию / Под общ. ред. проф. А. В. Петровского. — Москва: Издательский центр «Академия», 1996. - 496 с.
2. Завдання з психології до педагогічної практики для студентів 3 курсу. Методичні рекомендації. Укладачі: Т. М.. Майстренко, І.В. Кирильчук, О.О. Музика. Житомир – 2001
3. Столяренко Л. Д. Основы психологии. Практикум. 7-е изд. - М.: 2006. - 704 с.

## Тема 11.

### Група. Диференціація в групах і колективах. Лідерство.

#### I. Поняття лідерства і лідера.

Будь-яка групова структура уявляє собою своєрідну ієрархію престижу і статусів членів групи, де верхівку утворюють референтометрично і соціометрично обираємі особи, а аутсайдерами виявляються нереферентні і соціометричні відкинуті індивіди. Вершину цієї ієрархічної драбини займає лідер групи.



**Лідер** — це особистість, за якою всі інші члени групи визнають право брати на себе найбільш відповідальні рішення, що зачіпають їх інтереси і визначають напрямок і характер діяльності всієї групи.

Таким чином, лідер - це найбільш референтна особа в групі стосовно її найважливіших проблем. Лідер може бути, а може і не бути соціометричною «зіркою» - він може і не викликати особистої симпатії у навколишніх, але якщо він лідер, то референтність його для них безперечна. Лідер може бути, а може і не бути офіційним керівником групи. Оптимальним є випадок збігу лідера і керівника в одній особі. Якщо ж такого збігу немає, то ефективність діяльності групи залежить від того, як складуться відносини між офіційним керівником (наприклад, старостою класу) і неофіційним лідером або лідерами [2].

Здатність людини бути лідером багато в чому залежить від розвиненості організаторських і комунікативних якостей. Якими характерологічними рисами особистості повинен

володіти справжній лідер? Такими ознаками, як відзначають Е. Жариков і Е. Крушельницький, можуть бути такі прояви:

- Вольовий, здатний долати перешкоди на шляху до мети.
- Наполегливий, вміє розумно ризикувати.
- Терплячий, готовий довго і добре виконувати одноманітну, нецікаву роботу.
- Ініціативний і вважає за краще працювати без дріб'язкової опіки. Незалежний.
- Психічно стійкий і не дає захопити себе нереальними пропозиціями.
- Добре пристосовується до нових умов і вимог.
- Самокритичний, тверезо оцінює не тільки свої успіхи, а й невдачі.
- Вимогливий до себе та інших, вміє запитати звіт за доручену роботу.
- Критичний, здатний бачити в привабливих пропозиціях слабкі сторони.
- Надійний, тримає слово, на нього можна покластися.
- Витривалий, може працювати навіть в умовах перевантажень.
- Сприйнятливий до нового, схильний вирішувати нетрадиційні задачі оригінальними методами.
- Стресостійкий, не втрачає самовладання і працездатності в екстремальних ситуаціях.
- Оптимістичний, відноситься до труднощів як до неминучих і переборних перешкод.
- Рішучий, здатний самостійно і своєчасно приймати рішення, в критичних ситуаціях брати відповідальність на себе.
- Здатний змінювати стиль поведінки в залежності від умов, може і зажадати і підбадьорити.

Представлена методика дозволяє оцінити здатність людини бути лідером [3]

Тому вкрай важливо зробити насамперед термінологічні уточнення і розвести поняття «лідер» і «керівник». У російській мові для позначення цих двох різних явищ існують два спеціальні терміни (так само, втім, як і в німецькій, але не в англійській мові,

де «лідер» вживається в обох випадках) та визначено відмінності в змісті цих понять. При цьому не розглядається вживання поняття «лідер» в політичній термінології. Б.Д. Паригін називає такі відмінності лідера і керівника: 1) лідер в основному покликаний здійснювати регуляцію міжособистісних відносин в групі, в той час як керівник здійснює регуляцію офіційних відносин групи як певної соціальної організації; 2) лідерство можна констатувати в умовах мікросередовища (якою і є мала група), керівництво - елемент макросередовища, тобто воно пов'язане з усією системою суспільних відносин; 3) лідерство виникає стихійно, керівник будь-якої реальної соціальної групи або призначається, або обирається, але так чи інакше цей процес не є стихійним, а, навпаки, цілеспрямованим, здійснюваним під контролем різних елементів соціальної структури; 4) явище лідерства менш стабільно, висування лідера у великій мірі залежить від настрою групи, в той час як керівництво - явище більш стабільне; 5) керівництво підлеглими на відміну від лідерства має набагато більш визначену систему різних санкцій, яких в руках лідера немає; 6) процес прийняття рішення керівником (і взагалі в системі керівництва) значно складніший і опосередкований безліччю різних обставин і міркувань, не обов'язково вкорінені в даній групі, в той час як лідер приймає безпосередні рішення, що стосуються групової діяльності; 7) сфера діяльності лідера - в основному мала група, де він і є лідером, сфера дії керівника ширше, оскільки він представляє малу групу в більш широкій соціальній системі (Паригін, 1971. С. 310-311). Ці відмінності (з деякими варіантами) називають і інші автори.

....

Хоча за походженням лідер і керівник розрізняються, в психологічних характеристиках їх діяльності існують загальні риси, що і дає право при розгляді проблеми найчастіше описувати цю діяльність як ідентичну, хоча це, строго кажучи, не є цілком точним. Лідерство є чисто психологічна характеристика поведінки певних членів групи, керівництво більшою мірою є соціальна характеристика відносин в групі, перш за все з точки зору розподілу ролей управління та підпорядкування. На відміну від лідерства керівництво виступає як регламентований суспільством правовий процес (Соціальна психологія і соціальне планування, 1973. С. 84).

Щоб вивчити психологічний зміст діяльності керівника, можна використовувати знання механізму лідерства, але одне знання цього механізму ні в якому разі не дає повної характеристики діяльності керівника.

...

Лідером є такий член малої групи, який висувається в результаті взаємодії членів групи для організації групи при вирішенні конкретної задачі. Він демонструє більш високий, ніж інші члени групи, рівень активності, участі, впливу в рішенні даного завдання. Таким чином, лідер висувається в конкретній ситуації, приймаючи на себе певні функції. Решта членів групи приймають лідерство, тобто будують з лідером такі відносини, які припускають, що він буде вести, а вони будуть відомими. Лідерство необхідно розглядати як групове явище: лідер немислимий поодинокі, він завжди дан як елемент групової структури, а лідерство є система відносин в цій структурі. Тому феномен лідерства відноситься до динамічних процесів малої групи. Цей процес може бути досить суперечливим: міра домагань лідера і міра готовності інших членів групи прийняти його провідну роль можуть не збігатися.

З'ясувати дійсні можливості лідера - значить з'ясувати, як сприймають лідера інші члени групи. Міра впливу лідера на групу також не є величиною постійною, при певних обставинах лідерські можливості можуть зростати, а при інших, навпаки, знижуватися (Кричевський, Рижак, 1985). Іноді поняття лідера ототожнюється з поняттям «авторитет», що не цілком коректно: звичайно, лідер виступає як авторитет для групи, але не всякий авторитет обов'язково означає лідерські можливості його носія. Лідер повинен організувати вирішення якоїсь задачі, авторитет такої функції не виконує, він просто може виступати як приклад, як ідеал, але зовсім не брати на себе рішення задачі. Тому феномен лідерства - це дуже специфічне явище, що не описується ніякими іншими поняттями [1].

## **II. Діагностика лідерських здібностей.**

Автори методики Е. Жариков, Е. Крушельницький.

**Інструкція.** Вам пропонується 50 висловлювань, на які потрібно дати відповідь «так» або «ні». Середнього значення у відповідях не передбачено. Довго не замислюйтесь над висловлюваннями. Якщо сумніваєтеся, все-таки зробіть позначку на «+» або «-» («а» або «б») на користь тієї альтернативної відповіді, до якої ви найбільше схиляєтеся.

1. Чи часто ви буваєте в центрі уваги оточуючих?  
а) так; б) ні.
2. Чи вважаєте ви, що багато хто з оточуючих вас людей займають більш високе становище, ніж ви?  
а) так; б) ні.
3. Перебуваючи на зборах людей, рівних вам за службовим положенням, чи відчуваєте ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно?  
а) так; б) ні.
4. Коли ви були дитиною, чи подобалося вам бути лідером серед однолітків?  
а) так; б) ні.
5. Чи відчуваєте ви задоволення, коли вам вдається переконати когось у чомусь?  
а) так; б) ні.
6. Чи трапляється, що вас називають нерішучою людиною?  
а) так; б) ні.
7. Чи згодні ви з твердженням: «Все саме корисне у світі є результат діяльності невеликого числа видатних людей»?  
а) так; б) ні.
8. Чи відчуваєте ви нагальну потребу в пораднику, який міг би направити вашу професійну активність?  
а) так; б) ні.
9. Чи втрачали ви іноді холонокровність у розмові з людьми?  
а) так; б) ні.
10. Чи приносить вам задоволення бачити, що оточуючі побоюються вас?  
а) так; б) ні.
11. Чи намагаєтеся ви займати за столом (на зборах, у компанії тощо) таке місце, яке дозволяло б вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?



а) так; б) ні.

12. Чи вважаєте ви, що справляєте на людей значне (імпозантне) враження?

а) так; б) ні.

13. Вважаєте ви себе мрійником?

а) так; б) ні.

14. Губитеся ви, якщо люди, що оточують вас, висловлюють незгоду з вами?

а) так; б) ні.

15. Чи траплялося вам за особистою ініціативою займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

а) так; б) ні.

16. Якщо те, що ви намітили, не дало очікуваних результатів, то ви:

а) будете раді, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого; б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок вам ближче?

а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує, і особисто брати участь у ній; б) справжній керівник повинен тільки вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу самому.

18. З ким ви віддасте перевагу працювати?

а) з покірними людьми; б) з незалежними й самостійними людьми.

19. Чи намагаєтесь ви уникати гострих дискусій?

а) так; б) ні.

20. Коли ви були дитиною, чи часто ви стикалися з владністю вашого батька?

а) так; б) ні.

21. Чи вмієте ви в дискусії на професійну тему залучити на свою сторону тих, хто раніше був з вами не згодний?

а) так; б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями по лісі ви втратили дорогу. Наближається вечір і треба приймати рішення. Як ви вчините?

а) надасте прийняття рішення найбільш компетентному з вас; б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті». Чи справедливе воно?

а) так; б) ні.

24. Вважаєте ви себе людиною, що робить вплив на інших?

а) так; б) ні.

25. Чи може невдача в прояві ініціативи змусити вас більше ніколи цього не робити?

а) так; б) ні.

26. Хто, з вашої точки зору, справжній лідер?

а) найбільш компетентна людина; б) той, у кого найсильніший характер.

27. Чи завжди ви намагаєтесь зрозуміти і по гідності оцінити людей?

а) так; б) ні.

28. Поважаєте ви дисципліну?

а) так; б) ні.

29. Який з наступних двох керівників для вас краще?

а) той, який все вирішує сам; б) той, який завжди радиться і прислухається до думок інших.

30. Який з наступних стилів керівництва, на вашу думку, найкращий для роботи установи того типу, в якому ви працюєте?

а) колегіальний; б) авторитарний.

31. Чи часто у вас створюється враження, що інші зловживають вами?

а) так; б) ні.

32. Який з наступних портретів більше нагадує вас?

а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом у кишеню не полізе; б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.

33. Як ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною правильною, але інші з вами не згодні?

а) промовчіть; б) будете відстоювати свою думку.

34. Чи підкоряєте ви свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтесь?

а) так; б) ні.

35. Чи виникає у вас почуття тривоги, якщо на вас покладено відповідальність за яку-небудь важливу справу?

а) так; б) ні.

36. Чому б ви віддали перевагу?

а) працювати під керівництвом хорошої людини; б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як ви ставитеся до твердження: «Для того щоб сімейне життя було гарним, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один з подружжя?»

а) згоден; б) не згодний.

38. Чи траплялося вам купувати щось під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

а) так; б) ні.

39. Чи вважаєте ви свої організаторські здібності хорошими?

а) так; б) ні.

40. Як ви ведете себе, зіткнувшись з труднощами?

а) опускаєте руки; б) з'являється сильне бажання їх подолати.

41. Докоряєте ви людей людям, якщо вони цього заслуговують?

а) так; б) ні.

42. Чи вважаєте ви, що ваша нервова система здатна витримати життєві навантаження?

а) так; б) ні.

43. Як ви вчините, якщо вам запропонують реорганізувати вашу установу або організацію?

а) введу потрібні зміни негайно; б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи зумієте ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

а) так; б) ні.

45. Чи згодні ви з твердженням: «Для того щоб бути щасливим, треба жити непомітно?»

а) так; б) ні.

46. Чи вважаєте ви, що кожна людина повинна зробити щось видатне?

а) так; б) ні.

47. Ким би ви хотіли стати?

а) художником, поетом, композитором, вченим; б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику вам приємніше слухати?

а) могутню і урочисту; б) тиху, ліричну.

49. Чи відчуваєте ви хвилювання, очікуючи зустрічі з важливими і відомими людьми?

а) так; б) ні.

50. Чи часто ви зустрічали людей з більш сильною волею, ніж ваша?

а) так; б) ні.

### *Оцінка результатів тестування.*

Сума балів за ваші відповіді підраховується за допомогою ключа до опитувальника.

### *Ключ до опитувальника.*

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За кожен відповідь, що співпадає з ключовою, випробуваний отримує один бал, в іншому випадку - 0 балів.

### *Оцінка лідерства.*

Якщо сума балів виявилася менш 25, то якості лідера виражені слабо.

Якщо сума балів в межах від 26 до 35, то якості лідера виражені середньо.

Якщо сума балів виявилася від 36 до 40, то лідерські якості виражені сильно.

Якщо сума балів більше 40, то дана людина як лідер схильний до диктату [3]

### **Завдання для самостійної творчої роботи.**

Студентам пропонується самостійно підібрати приклади з художнього матеріалу (кінофільми, літературні твори) з ілюстрацією діяльності лідера. Обґрунтувати обраний фрагмент (твір цілком) з ілюстрацією лідерства (лідера) теоретичним матеріалом.



### **Запитання і завдання до теоретичного розділу.**

1. При роботі з теоретичним розділом слід скласти порівняльну таблицю понять лідерства та керівництва. Причому в таблиці вказати як загальні риси так і відмінності понять.

#### *Список рекомендованої літератури.*

1. Кричевский Р. А. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе / Р. А. Кричевский. - М. : Изд-во МГУ , 1985. - 223 с. СОУНБ; Шифр 88; Авторский знак K828; Формат С; Инв. номер 1964098-ЕФ
2. Кричевский Р.Л. Психология лидерства. – М., 2007.

#### *Список використаної літератури.*

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. — М.: Аспект Пресс, 2001.

2. Общая психология : [учеб. для пед. ин-тов / А. В. Петровский, А. В. Брушлинский, В. П. Зинченко и др.]; под ред. А. В. Петровского. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Просвещение, 1986. — 463, [1] с.
3. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М. Изд-во Института Психотерапии. 2002 — 526с.

## Тема 12.

### Групи. Диференціація в групах і колективах. Стилі лідерства та керівництва.

#### І. Стилі лідерства та керівництва.

Відразу потрібно обмовитися, що в традиції соціальної психології досліджується питання саме про стилі лідерства, а не керівництва. Але в зв'язку з зазначеною неоднозначністю вживання термінів дуже часто проблему позначають як стиль керівництва. На жаль, відсутність строгості характерно і для багатьох класичних експериментів з цієї проблеми, зокрема для експерименту, виконаного під керівництвом К. Левіна, Р. Липпита і Р. Уайта в школі групової динаміки. Експеримент проводився на групі дітей-підлітків (хлопчики 11-12 років), які під керівництвом дорослих ліпили маски з пап'є-маше.



Керівники трьох груп (зауважимо, що мова йде про дорослих керівників, а не про лідерів, стихійно висунулися з-поміж дітей) демонстрували різний стиль і експериментатори потім порівнювали ефективність діяльності трьох груп. Стилі

керівництва, продемонстровані дорослими, отримали позначення, з тих пір міцно вкорінені в соціально-психологічній літературі: «авторитарний», «демократичний» і «попустичний» (досить вільний переклад терміна, запропонованого Левінім). Позначення трьох стилів в запропонованих термінах має своє обґрунтування, пов'язане з особистою біографією і позицією Левіна. Експерименти були здійснені ним після еміграції з фашистської Німеччини, під час розпочатої Другої світової війни. Демонструючи свою антифашистську позицію, Левін ужив терміни «авторитарний», «демократичний», які мають певний політичний сенс. Однак це були свого роду метафори, і наївно було б думати, що в чисто психологічних експериментах відшукувалися риси авторитаризму або демократизму в тому їх значенні, яке вони мають в політичному житті. Насправді йшлося про психологічний малюнок типу прийняття рішення, не більше того. Ніякого політичного значення жоден з виявлених стилів керівництва, природно, не мав.

Однак прийнята термінологія вносить ряд труднощів у дослідження, саме в силу можливих конотацій та асоціацій. Потрібно дуже точно позначати щоразу, що мається на увазі, коли мова йде про «авторитарний», «демократичний» або «попустичний» стилі лідерства. Ряд авторів пропонують взагалі відмовитися від цієї термінології і ввести нові позначення, щоб виключити непорозуміння. Так, наприклад, вводяться визначення «директивний», «колегіальний» і «дозвільний» (ліберальний) стиль (Журавльов, 1977, С. 116), хоча очевидно, що психологічний малюнок позначених стилів зберігає відому стабільність.

Тому, перш за все, потрібно віддати собі звіт в тому, що позначає кожен з виділених Левінім стилів лідерства. Таких спроб було зроблено досить багато, і головним результатом їх є уточнення і конкретизація як мінімум двох сторін: зміст рішень, пропонувані лідером групи, і техніка (прийоми, способи) здійснення цих рішень. Тоді можна «розписати» кожен з трьох стилів за двома параметрами:



Формальна сторона	Змістовна сторона
Авторитарний стиль	Ділові, короткі розпорядження. Справи і групи плануються заздалегідь (у всьому їхньому обсязі). Заборони без поблажливості, з загрозою. Визначаються лише безпосередні цілі, далекі - невідомі. Чітка мова, непривітний тон. Голос керується - вирішальний. Похвала й осудження суб'єктивні. Емоції не приймаються в розрахунок. Позиція лідера - поза групою.
Демократичний стиль	Інструкції у вигляді пропозицій. Заходи планують не заздалегідь, а в групі. Не суха мова, а товариський тон. За реалізацію пропозицій відповідають всі. Похвала і осуд - з порадами. Всі розділи роботи не тільки пропонуються, але й обговорюються. Розпорядження і заборони - з дискусіями. Позиція лідера - всередині групи.
Попустичний стиль	Тон - конвенціональний. Відсутність похвали, осуду. Лідер не дає вказівок. Ніякого співробітництва. Справи в групі йдуть самі собою. Розділи роботи складаються з окремих інтересів чи виходять від нового лідера. Позиція лідера - непомітно в стороні.

[1].

## II. Визначення стилю управління керівника за допомогою самооцінки.

Специфіка даної методики полягає в тому, що вона дозволяє визначити стилі керівництва не експертним способом, а за допомогою самооцінки. Другою її відмінністю є те, що вона дозволяє виявити не тільки ведучий стиль керівництва, але і ступінь вираженості кожного з трьох класичних стилів керівництва.

1. У роботі з людьми я вважаю за краще, щоб вони беззаперечно виконували мої розпорядження.
2. Мене легко захопити новими завданнями, але я швидко втрачаю до них інтерес.
3. Люди часто заздять моєму терпінню і витримці.
4. У важких ситуаціях я завжди думаю про інших, а потім про себе.
5. Мої батьки рідко примушували мене робити те, що я не хотів.
6. Мене дратує, коли хтось проявляє занадто багато ініціативи.
7. Я дуже напружено працюю, тому що не можу покластися на своїх помічників.
8. Коли я відчуваю, що мене не розуміють, то відмовляюся від наміру довести що-небудь.
9. Я вмію об'єктивно оцінити своїх підлеглих, виділивши серед них сильних, середніх і слабких.
10. Мені доводиться часто радитися зі своїми помічниками, перш ніж віддати відповідне розпорядження.
11. Я рідко наполягаю на своєму, щоб не викликати у людей роздратування.
12. Упевнений, що мої оцінки успіхів і невдач підлеглих точні й справедливі.
13. Я завжди вимагаю від підлеглих неухильного дотримання моїх наказів і розпоряджень.
14. Мені легше працювати одному, ніж кимось керувати.
15. Багато хто вважає мене чуйним керівником.
16. Мені здається, що від колективу не можна нічого приховувати - ні хорошого, ні поганого.
17. Якщо я зустрічаю опір, у мене пропадає інтерес до роботи з людьми.
18. Я ігнорую колективне керівництво, щоб забезпечити ефективність єдиноначальності.
19. Щоб не підірвати свій авторитет, я ніколи не визнаю своїх помилок.
20. Мені часто не вистачає часу для ефективної роботи.
21. На грубість підлеглого я намагаюся знайти відповідну реакцію, яка не викликає конфлікту.
22. Я роблю все, щоб підлеглі охоче виконували мої розпорядження.

23. З підлеглими у мене дуже тісні контакти і приятельські стосунки.
24. Я завжди прагну будь-якою ціною бути першим у всіх починаннях.
25. Я намагаюся виробити універсальний стиль управління, що підходить для більшості ситуацій.
26. Мені легше підлаштуватися під думку більшості колективу, ніж виступати проти нього.
27. Мені здається, що підлеглих треба хвалити за кожне, навіть саме незначне досягнення.
28. Я не можу критикувати підлеглого в присутності інших людей.
29. Мені доводиться частіше просити, ніж вимагати.
30. Від збудження я часто втрачаю контроль над своїми почуттями, особливо коли мені набридають.
31. Якби я мав можливість частіше бути серед підлеглих, то ефективність мого керівництва значно підвищилася б.
32. Я іноді проявляю спокій і байдужість до інтересів і захоплень підлеглих.
33. Я надаю більш грамотним підлеглим більше самостійності у вирішенні складних завдань, особливо не контролюючи їх.
34. Мені подобається аналізувати і обговорювати з підлеглими їх проблеми.
35. Мої помічники справляються не тільки зі своїми, але і з моїми функціональними обов'язками.
36. Мені легше уникнути конфлікту з вищим керівництвом, ніж з підлеглими, які завжди залежать від мене.
37. Я завжди досягаю виконання своїх розпоряджень наперекір обставинам.
38. Найважче для мене - це втручатися в хід роботи людей, вимагати від них додаткових зусиль.
39. Щоб краще зрозуміти підлеглих, я намагаюся увияти себе на їхньому місці.
40. Я думаю, що управління людьми повинно бути гнучким: підлеглим не можна демонструвати ні залізної непохитності, ні панібратства.
41. Мене більше хвилюють власні проблеми, ніж проблеми підлеглих.

42. Мені доводиться часто займатися поточними справами і відчувати від цього великі емоційні і інтелектуальні навантаження.
43. Батьки змушували мене підкорятися навіть тоді, коли я вважав це нерозумним.
44. Роботу з людьми я уявляю собі як болісне заняття.
45. Я намагаюся розвивати в колективі взаємодопомогу і співпрацю.
46. Я з вдячністю ставлюся до пропозицій і порад підлеглих.
47. Головне в керівництві - розподілити обов'язки.
48. Ефективність управління досягається тоді, коли підлеглі існують лише як виконавці волі менеджера.
49. Підлеглі - безвідповідальні люди, і тому їх потрібно постійно контролювати.
50. Найкраще надавати повну самостійність колективу і ні в що не втручатися.
51. Для більш якісного керівництва потрібно заохотити найбільш здібних підлеглих і суворо стягувати з недбайливих.
52. Завжди визнаю свої помилки і вибираю більш правильне рішення.
53. Мені доводиться часто пояснювати невдачі в управлінні об'єктивними обставинами.
54. Порушника дисципліни суворо караю.
55. У критиці недоліків підлеглих я нещадний.
56. Іноді мені здається, що в колективі я зайва людина.
57. Перш ніж дорікати підлеглому, я намагаюся його похвалити.
58. Я добре взаємодію з колективом і зважаю на його думкою.
59. Мене часто дорікають у надмірній м'якості до підлеглих.
60. Якби мої підлеглі робили так, як я вимагаю, я б досяг набагато більшого.

### *Обробка і інтерпретація результатів.*

Підрахувавши номера відповідних тверджень і увійшовши в таблицю - «ключ», можна визначити ступінь вираженості авторитарного, ліберального або демократичного стилю управління.

Стиль управління	Номера відповідей-тверджень
Авторитарний	1, 6, 7, 12, 13, 18, 19, 24, 25, 30, 31, 36, 37, 42, 43, 48, 49, 54, 55, 60
Ліберальний	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59
Демократичний	3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28, 33, 34, 39, 40, 45, 46, 51, 52, 57, 58

Залежно від отриманих сум відповідей ступінь вираженості стилю буде різною: мінімальна (0-7), середня (8 - 13), висока (14 - 20). Якщо оцінки мінімальні по всіх трьох показниках, стиль вважається нестійким, невизначеним. У досвідченого керівника спостерігається комбінація стилів управління. На наш погляд, більш переважно поєднання авторитарного і демократичного стилів управління, коли менеджер застосовує гнучкі методи роботи з людьми і повсякденно стверджує ефективний стиль управління.

Для повнішої характеристики індивідуального стилю управління і його подальшого вдосконалення можна керуватися даними, представленими в таблиці.

#### *Характеристика індивідуального стилю управління*

Сума позитивних відповідей	Ступінь вираженості стилю управління
<b>Авторитарний</b>	
0 — 7	Мінімальна: виявляється в слабкому бажанні бути лідером, нестійких навичках менеджера, самовпевненості, впертості, прагненні доводити розпочату справу до кінця, критикувати відстаючих і нездатних підлеглих.
8 — 13	Середня: відображає хороші лідерські якості, вміння керувати діями підлеглих, вимогливість і наполегливість, прагнення впливати на колектив силою наказу та

	примусом, цілеспрямованість і егоїзм, поверхове ставлення до запитів підлеглих, небажання слухати пропозиції заступників.
14 — 20	Висока: розкриває яскраво виражені лідерські якості і прагнення до одноосібної влади, непохитність і рішучість в судженнях, енергійність і жорсткість у вимогах, невміння враховувати ініціативу підлеглих і надавати їм самостійність, надмірно різку критику і упередженість в оцінках, честолобство і низьку сумісність із заступниками, зловживання покараннями, нехтування громадською думкою.
Ліберальний	
0 — 7	Мінімальна: нестійке бажання працювати з людьми, невміння ставити перед підлеглими завдання і вирішувати їх спільно, невпевненість і нечіткість у розподілі обов'язків, імпульсивність в критиці недоліків підлеглих, слабка вимогливість і відповідальність.
8-13	Середня: прагнення перекласти свої обов'язки на заступників, пасивність в керівництві людьми, невимогливість і довірливість, страх перед необхідністю самостійно приймати рішення, надмірна м'якість до порушників дисципліни, схильність до вмовлянь.
14— 20	Висока: повна байдужість до інтересів колективу, небажання брати на себе відповідальність і приймати складні рішення, невимогливість і самоусунення від управління, підвищена сугестивність і слабовілля, безпринципність і невміння відстоювати свою точку зору, відсутність цілей діяльності і конкретних планів, потурання, загравання, панібратство.

Демократичний	
0 — 7	Мінімальна: слабка прагнення бути ближче до підлеглих, співпрацювати і вислуховувати поради помічників, спроби спрямовувати діяльність колективу через заступників та актив, деяка невпевненість в своїх розпорядчих якостях.
8 — 13	Середня: стійке прагнення жити інтересами колективу, проявляти турботу про персонал, надавати довіру заступникам та заохочувати їх ініціативу, використовувати переконання і примус, прислухатися до думок персоналу.
14 — 20	Висока: вміння координувати і спрямовувати діяльність колективу, надавати самостійність найбільш здатним підлеглим, всіляко розвивати ініціативу і нові методи роботи, переконувати і надавати моральну підтримку, бути справедливим і тактовним у суперечці, вивчати індивідуальні якості особистості та соціально-психологічні процеси колективу, розвивати гласність і критику, попереджати конфлікти і створювати доброзичливу атмосферу.

[2].

### **Завдання для самостійної творчої роботи.**

Студентам пропонується самостійно підібрати приклади з художнього матеріалу (кінофільми, літературні твори) з ілюстрацією стилів лідерства. Обґрунтувати обраний фрагмент (твір цілком) теоретичним матеріалом.



**Запитання і завдання до  
теоретичного розділу.**

*Список рекомендованої літератури.*

1. Аксененко Ю.Н., Каспарян В.Н., Самыгин С. И., Суханов И.О. Социология и психология управления. Серия "Учебники и учебные пособия". Ростов н/Д: Феникс, 2001. - 512 с.
2. Журавлев А.А. Стиль современной психологии управления М.: изд., "Экономика", 1994 г. - 322 с.
3. Кричевский Р. Л. Если вы руководитель... - М.: Дело, 1996.

*Список використаної літератури.*

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. — М.: Аспект Пресс, 2001.
2. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М. Изд-во Института Психотерапии. 2002.



## **Тема 13.**

### **Методи. Методи обробки даних (кількісні методи або методи математичної статистики).**

#### **Коефіцієнт кореляції Спірмена.**

*Розгляд даної теми саме на цьому етапі програми має певний сенс. Так як даний курс носить практичний характер, важливо щоб теми, які розглядаються, носили наближений до реального дослідження характер. Тому такі важко сприйнятливі студентами питання про кількісні методи психологічного дослідження вивчаються в такій природно сформованій ситуації, що склалася, коли вже є певні діагностичні результати, зібрані під час роботи за попередніми темами. І спираючись саме на ці, реальні, зрозумілі студентам дані логічно поставити питання про їх особливості таким чином, щоб виникла потреба у використанні методів математичної статистики. І як логічне продовження - розгляд теми про ці методи і навчання їх розрахунку.*

### **I. Класифікація методів психології за Б. Р. Ананьєвим.**

#### **1. Організаційні методи.**

Порівняльний метод, який полягає в тому, що порівнюються будь-які групи випробуваних, наприклад, група хворих порівнюється з групою здорових, лонгітюдний метод, коли виконуються багаторазові обстеження тих самих людей протягом тривалих проміжків часу, – до десятків років.

Лонгітюдний метод припускає дослідження одних і тих же випробовуваних на продовженні довгого часу (зазвичай, кількох років).

Комплексний метод, коли в одній дослідницькій програмі беруть участь фахівці різних областей знань: психологи, педагоги, медики, математики і т. п.

## 2. Емпіричні методи.

Слово емпіричний означає заснований на досвіді. Таким чином, в назві цієї групи методів підкреслюється практична спрямованість методів. Дана група методів призначена для збору конкретного емпіричного матеріалу. Включає методи спостереження, експеримент, тест, біографічний метод, контент – аналіз, опитування, аналіз продуктів діяльності та ін.

## 3. Методи обробки даних.



Методи кількісного аналізу, тут маються на увазі дуже велика група методів математичної обробки даних і методів статистики у додатку до завдань психологічного дослідження (середнє арифметичне, коефіцієнти кореляції, критерії відмінностей та ін.).

Методи якісного аналізу: диференціація фактичного матеріалу по групах, опис типових і виняткових випадків.

#### 4. Інтерпретаційні методи.

Необхідно чітко усвідомлювати, що самі фактичні дані ще мало що значать. Дослідник отримує результати у процесі інтерпретації фактичних даних, тому саме від тієї чи іншої інтерпретації дуже багато залежить.

Генетичний (філо – та онтогенетичний) метод дозволяє інтерпретувати весь фактичний матеріал у термінах розвитку, виділяючи фази, стадії розвитку, а також критичні моменти становлення психічних функцій. У результаті встановлюються "вертикальні" зв'язки між рівнями розвитку.

Структурний метод встановлює "горизонтальні" зв'язки між різними елементами психіки, при цьому застосовуються звичайні методи вивчення всіляких структур, зокрема, класифікація і типологізація [1].

## II. Поняття кореляції.

Для справжнього заняття слід звернутися до першої категорії третьої групи методів класифікації Б. Г. Ананьєва. Ми розглянемо тільки один приклад з безлічі методів даної категорії - коефіцієнт кореляції Спірмена.

Первісне значення терміна "кореляції" - взаємний зв'язок (Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English, 1982). Коли говорять про кореляцію, використовують терміни "кореляційний зв'язок" і "кореляційний залежність".

Кореляційний зв'язок - це узгоджені зміни двох ознак або більшої кількості ознак (множинна кореляційний зв'язок). Кореляційний зв'язок відображає той факт, що мінливість однієї ознаки знаходиться в деякій відповідності до мінливості іншого (Плохинський Н.А., 1970, с. 40).

....

Кореляційна залежність - це зміни, які вносять значення однієї ознаки в імовірність появи різних значень іншої ознаки.

Обидва терміни - кореляційний зв'язок і кореляційна залежність - часто використовуються як синоніми (Плохинский Н.А., 1970; Суходольский Г.В., 1972; Артемьева Е.Ю., Мартынов Е.М., 1975 и др.).

....

Залежність передбачає вплив, зв'язок - будь-які узгоджені зміни, які можуть пояснюватися сотнями причин. Кореляційні зв'язки не можуть розглядатися як свідцтво причинно-наслідкового зв'язку, вони свідчать лише про те, що змін однієї ознаки, як правило, супроводжують певні зміни іншого, але знаходиться причина змін в одному з ознак або вона виявляється за межами досліджуваної пари ознак, нам невідомо.

Говорити в строгому сенсі про залежності, ми можемо тільки в тих випадках, коли самі надаємо якийсь контрольований вплив на випробовуваних або так організовуємо дослідження, що виявляється можливим точно визначити інтенсивність не залежних від нас дій. Дії, які ми можемо якісно визначити або навіть виміряти, можуть розглядатися як незалежні змінні. Ознаки, які ми вимірюємо і які, за нашим припущенням, можуть змінюватися під впливом незалежних змінних, вважаються залежними змінними. Погоджені зміни незалежної і залежної змінної справді можуть розглядатися як залежність.

Враховуючи, що термін "залежність" явно або неявно передбачає вплив, краще користуватися більш нейтральним терміном "кореляційна зв'язок".

Кореляційні зв'язки розрізняються по напрямку і ступеня (силі).

.....

За напрямом кореляційний зв'язок може бути позитивним (прямим) і негативним ("зворотним"). При позитивній прямолінійній кореляції більш високим значенням однієї ознаки відповідають більш високі значення іншого, а більш низьким значенням однієї ознаки - низькі значення іншого. При негативній кореляції співвідношення зворотні.

При позитивній кореляції коефіцієнт кореляції має позитивний знак, наприклад  $r=+0,207$ , при негативній кореляції - негативний знак, наприклад  $r = 0,207$ .

Ступінь, сила або тіснота кореляційного зв'язку визначається за величиною коефіцієнта кореляції.

Сила зв'язку не залежить від її спрямованості і визначається за абсолютним значенням коефіцієнта кореляції. Максимальне можливе абсолютне значення коефіцієнта кореляції  $r=1,00$ ; мінімальне  $r=0$  [2].

### **III. Розрахунок коефіцієнта рангової кореляції Спірмена.**

Біолог, хімік і статистик вирушили на полювання.

Біолог стріляє по оленю, але промазує на п'ять метрів вліво.

Хімік стріляє по оленеві, не влучає, куля влучає в дерево на п'ять метрів вправо.

Статистик: « Ми його підстрелили!»

(Про міри центральної тенденції та вибір методів для аналізу нормального та ненормального розподілу даних)

*Скориставшись наведеним до даного пункту епіграфом, буде корисно пояснити студентам важливість правильного вибору методу математичної статистики для отримання результатів, дійсно відповідають дійсності результатів. До такого випадку буде корисно згадати ще такий анекдот про те, що якщо багаті їдять*

*м'ясо, а бідняки їдять капусту, то разом вони, виходить, їдять голубці.*

На одному з попередніх занять на тему «Лідерство» ми з вами досліджували лідерські здібності. Було б цікаво дізнатися, що такого є в людині, яка вміє бути лідером, чим він відрізняється від інших (тих, хто не вміє бути лідером). Іншими словами, було б цікаво дослідити, чим характеризується особистість з високим рівнем розвитку лідерських здібностей. Припустимо, що лідерські здібності можуть бути пов'язані з високим рівнем емпатії (а рівень розвитку емпатії ми також досліджували на одному з попередніх занять по темі «Механізмів міжособистісного сприйняття»). Перевірити це припущення (тобто висунуту нами гіпотезу) ми можемо з допомогою такого методу математичної статистики як рангова кореляція Спірмена. Якщо коефіцієнт кореляції виявиться позитивним і високим, то ми зможемо стверджувати, що особи з високим рівнем розвитку лідерських здібностей цілком ймовірно можуть характеризуватися високим рівнем емпатії.

Що ж потрібно зробити для того, щоб визначити коефіцієнт рангової кореляції Спірмена?

Розрахунок коефіцієнта рангової кореляції Спірмена

1. Визначити, які дві ознаки або дві ієрархії ознак братимуть участь в зіставленні як змінні А і В.
2. Проранжувати значення змінної А, нараховуючи ранг 1 найменшим значенням, відповідно до правил ранжування (див. Правила ранжування). Занести ранги в перший стовпець таблиці по порядку номерів досліджуваних або ознак.

3. Проранжувати значення змінної В, у відповідності з тими ж правилами. Занести ранги у другий стовпець таблиці по порядку номерів піддослідних або ознак.
4. Підрахувати різниці d між рангами А і В за кожним рядком таблиці і занести в третій стовпець таблиці.
5. Звести кожен різницю в квадрат: Ці значення занести в четвертий стовпець таблиці.
6. Підрахувати суму квадратів  $\sum d^2$ .
7. При наявності однакових рангів розрахувати поправки:

$$T_a = \frac{\sum(a^3 - a)}{12}$$

$$T_b = \frac{\sum(b^3 - b)}{12}$$

де а - обсяг кожної групи однакових рангів у ранговій ряду А;

б - обсяг кожної групи однакових рангів у ранговій ряду В.

8. Розрахувати коефіцієнт рангової кореляції  $r_s$  за формулою:
  - а) за відсутністю однакових рангів

$$r_s = 1 - 6 \cdot \frac{\sum d^2}{N \cdot (N^2 - 1)}$$

б) за наявністю однакових рангів

$$r_s = 1 - 6 \cdot \frac{\sum d^2 + T_a + T_b}{N \cdot (N^2 - 1)}$$

де  $\sum d^2$  - сума квадратів різниць між рангами;

$T_a$  та  $T_b$  - поправки на однакові ранги;

N - кількість піддослідних або ознак, які брали участь в ранжуванні.

9. Визначити по таблиці критичних значень вибіркового коефіцієнта кореляції рангів критичні значення  $r_s$  для даного

Н. Якщо  $r_s$ , перевищує критичне значення або принаймні дорівнює йому, кореляція значима.

### Правила ранжування.

1. Меншому значенням нараховується менший ранг. Найменшим значенням нараховується ранг 1. Найбільшому значенню нараховується ранг, що відповідає кількості ранжируваних значень. Наприклад, якщо  $n = 7$ , то найбільше значення отримає ранг 7, за можливим винятком для тих випадків, які передбачені правилом 2.
2. У разі, якщо кілька значень рівні, їм нараховується ранг, що представляє собою середнє значення з тих рангів, які вони отримали б, якби не були рівні. Наприклад, 3 найменших значення рівні 10 секундам. Якби ми вимірювали час більш точно, то ці значення могли б відрізнитися і становили б, скажімо, 10,2 сек; 10,5 сек; 10,7 сек. У цьому випадку вони отримали б ранги, відповідно, 1, 2 і 3. Але оскільки отримані нами значення рівні, кожне з них отримує середній ранг:

$$\frac{1+2+3}{3} = \frac{6}{3} = 2$$

Припустимо, наступні 2 значення рівні 12 сек. Вони повинні були б отримати ранги 4 та 5, але, оскільки вони рівні, то отримують середній ранг:

$$\frac{4+5}{2} = 4.5 \text{ и т. д.}$$

3. Загальна сума рангів повинна збігатися з розрахунковою, яка визначається за формулою:

$$\Sigma(R_i) = \frac{N \cdot (N + 1)}{2}$$



де  $N$  - загальна кількість ранжуваних спостережень (значень).

Розбіжність реальної та розрахункової сум рангів буде свідчити про помилку, допущену при нарахуванні рангів або їх підсумовуванні. Перш ніж продовжити роботу, необхідно знайти помилку і усунути її.

*Критичні значення вибіркового коефіцієнта кореляції рангів (за В.Ю. Урбахом, 1964).*

Зв'язок достовірний, якщо  $r_{s\text{эмп}} > r_s$  0,05 і тим більше достовірний, якщо  $r_{s\text{эмп}} > r$ , 0.01

n	$\rho$		n	$\rho$		n	$\rho$	
	0,05	0,01		0,05	0,01		0,05	0,01
5	0,94	—	17	0,48	0,62	29	0,37	0,48
6	0,85	—	18	0,47	0,60	30	0,36	0,47
7	0,78	0,94	19	0,46	0,58	31	0,36	0,46
8	0,72	0,88	20	0,45	0,57	32	0,36	0,45
9	0,68	0,83	21	0,44	0,56	33	0,34	0,45
10	0,64	0,79	22	0,43	0,54	34	0,34	0,44
11	0,61	0,76	23	0,42	0,53	35	0,33	0,43
12	0,58	0,73	24	0,41	0,52	36	0,33	0,43
13	0,56	0,70	25	0,49	0,51	37	0,33	0,43
14	0,54	0,68	26	0,39	0,50	38	0,32	0,41
15	0,52	0,66	27	0,38	0,49	39	0,32	0,41
16	0,50	0,64	28	0,38	0,48	40	0,31	0,40

[2].

*Приклад студентського протоколу розрахунку коефіцієнта кореляції наводиться в додатку 10.*



## **Запитання і завдання до теоретичного розділу.**

1. Визначте, до якої групи методів відноситься метод кореляції в класифікації Б. Г. Ананьєва.
2. Дайте визначення методу кореляції, назвіть її види та опишіть її можливості в психології.
3. Поясніть, яким чином слід трактувати наявність коефіцієнта кореляції, наприклад «0.6» і «- 0.75».

### *Список рекомендованої літератури.*

1. Сидоренко Е. В. С21 Методы математической обработки в психологии. — СПб.: ООО «Речь», 2003. — 350 е., ил.
2. Ермолаев О. Ю. Математическая статистика для психологов. Учебник / О Ю Ермолаев — 2 е изд. испр — М Московский психолого-социальный институт Флинта 2003 — 336 с — (Библиотека психолога).

### *Список використаної літератури.*

1. Методы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/4083565/page:3/> — Загл. с экрана. — Дата обращения: 12.06.2013.
2. Сидоренко Е. В. С21 Методы математической обработки в психологии. — СПб.: ООО «Речь», 2003. — 350 е., ил.

## **Тема 14.**

### **Група. Лідерство. Феномен лідерства в спортивній психології.**

*При розгляді даної теми слід згадати поняття лідерства з курсу загальної психології.*

#### **I. Феномен лідерства в спортивній психології.**

##### **Лідерство та його вплив на успішність діяльності спортивної команди.**

Необхідність спільної та узгодженої, підпорядкованої однієї загальної мети діяльності спортсменів висуває потребу в керівництві командою. Керівником або лідером повинен бути чоловік, якому будуть підпорядковуватися інші члени команди (відомі). Соціально-психологічні дослідження показали, що в групі, виконує загальну задачу, наявність лідера забезпечує успіх діяльності, відсутність лідера прирікає дії групи на невдачу (Н. Ф. Федотова).

##### **Визначення лідерства та його ознаки.**

Термін «лідер» вживається дуже широко. Наприклад, говорять про лідера чемпіонату, лідера гонки і т. п. Очевидно, щоб вести розмову про лідера, потрібно відділити побутове та журналістське поняття соціально-психологічного. Лідер (leader) — англійське слово, яке перекладається як «ведучий, який очолює». Проте в соціальній психології воно отримало трохи інший зміст. Під лідером розуміють члена групи, що регулює міжособистісні відносини в групі носять неофіційний або неформальний характер. Під керівником на відміну від лідера розуміють людину, яка регулює офіційні міжособистісні відносини. Часто першого називають неофіційним лідером, а другого — офіційним. Між ними не повинно проводитися

протиставлення, так як керівник може бути і неофіційними (неформальним) лідером. Але і ототожнювати їх не можна, оскільки керівник, призначений офіційно вище поставленими інстанціями, може не визнаватися групою або командою, тобто не бути лідером у більш вузькому розумінні (Е. С. Кузьмін, Б. Д. Паригін).

В даному розділі мова буде йти про лідерство в більш вузькому значенні. Отже, які ознаки, що характеризують лідера?

Першою ознакою є належність його до групи, в якій він висунувся на позиції лідера. Це означає, що лідер обов'язково повинен бути включений в ієрархічну структуру групи.

Другою ознакою є те, що своїми діями лідер сприяє досягненню групової мети.

Третьою ознакою лідера є його ініціативність: він добровільно бере на себе значно більшу міру відповідальності, ніж того вимагає формальне дотримання приписів, загальноприйнятих норм, практичних розробок на гру.

Четвертою ознакою лідера є бажання або необхідність членів групи підкорятися йому більш авторитетному спортсмену.

- *Кореспондент.* Капітана у вас обирають або призначають?

- *Трефілов Е., тренер жіночої збірної команди Росії з гандболу.*

Пішов я від цієї гри в демократію. Призначається така людина, яка може. Зараз ось Сусліна. Вона може будь-кого осадити, поставити на місце. А може і підтримати. Вдало призначений капітан - продовження тренера на майданчику.

*Спорт-експрес. 2007. 26 грудня. С. 8.*

### **Види лідерів.**

Виділяють лідерів ситуативних і постійних. До перших відносять, наприклад, гравців, які надихали своєю вдалою грою команду (лідери-натхненники). Виявлено, що спостерігається деяке перенесення сприйняття цього лідерства від нього чекатимуть поведінки лідера (хоча у новій ситуації він вже не буде проявляти таких якостей), гравцями команди на інші

ситуації: варто спортсмену в чомусь проявити себе лідером в одній ситуації, як і в інших .....

Фідлер виділяє лідерів, орієнтованих на завдання і на стосунки в команді (табл.).

Основний інтерес для практики спорту представляє лідерство як стійке соціально-психологічне явище.

### **Порівняльна характеристика ділових та емоційних лідерів.**

#### *Таблиця*

Лідер, орієнтований на задачу (діловий лідер).

Переваги	Недоліки
Більш ефективний, зусилля спрямовані головним чином на завдання.	Може підвищити рівень тривожності у деяких членів групи.
Мало часу витрачає на міжособистісне спілкування.	У жертву доцільності приносить впевненість і спокій членів групи.
Швидко розподіляє завдання в ситуаціях, що потребують вирішення чітко сформульованих завдань.	Менш ефективний в помірних стресових ситуаціях, коли члени групи можуть прагнути до спілкування.
Ефективний в ситуаціях, дуже сприятливих для лідерства, тобто коли лідера, завдання очевидні, і вплив лідера, надзвичайно несприятливих для лідерства - при незначному впливі лідера, неструктурних завданнях або коли члени групи	Може невдало працювати з членами команди, що грають важливу роль в діяльності, а також не задовольняти потреби інших у вторинному лідерстві.

висловлюють незгоду.	
----------------------	--

Лідер, орієнтований на групу (емоційний лідер).

Переваги	Недоліки
Може знизити тривожність у ситуаціях, коли завдання не було вирішено.	Не надає великого значення успішному вирішенню завдання.
Краще працює з людьми, непевними в собі.	Менш ефективний в екстремальних стресових ситуаціях або там, де лідер повинен мати більший вплив.
Може діяти краще в ситуації, помірно сприятливою для лідерства і коли членам команди потрібна велика свобода в прийнятті рішень.	Може викликати тривожність у членів команди з вираженою орієнтацією на завдання.

Постійні лідери відповідають двом структурам команд: ділової та емоційної. Лідер в діловій структурі орієнтований на вирішення завдання, що стоїть перед групою; емоційний лідер орієнтований на міжособистісні відносини в сфері дозвілля. Тренери добре виявляють лідерів в сфері організації спільної спортивної діяльності (на тренуваннях, в змагальній діяльності), але часто не знають, хто є лідером в побуті, у сфері організації міжособистісних відносин, особливо в дитячих та юнацьких командах.

Ділові лідери (орієнтовані на задачу) часто мало цікавляться міжособистісними відносинами. Вони діють найбільш ефективно або в винятково сприятливих, або в украй несприятливих ситуаціях. При середніх умовах найбільш ефективні лідери, орієнтовані на міжособистісні відносини. Їх

стиль керівництва більш демократичний, вони шанобливо ставляться навіть до найдаремнішим членам команди.

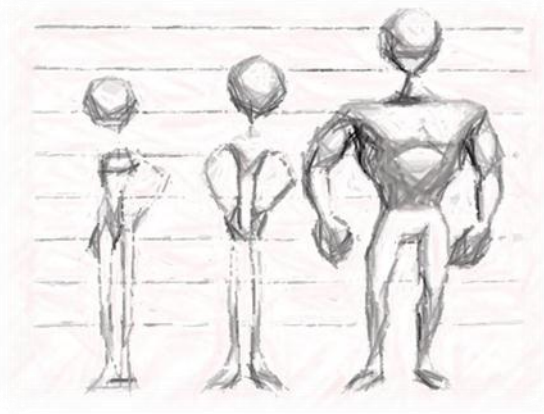
Ділові і емоційні типи лідерства виникають на базі різної спрямованості особистості: діловий, особистісної та суспільної: ділової спрямованості спортсменів відповідає ділове лідерство, особистісної та суспільної спрямованості - емоційне лідерство.

### **Механізми висування лідерів.**

Неформальне лідерство виникає стихійно. Наприклад, в парному фігурному катанні на ковзанах, як сказала відома фігуристка Тетяна Войтюк, «співвідношення: хто лідер, а хто - ведений - не встановлюється на загальних зборах, це приходить само собою і оскарженню не підлягає» (див .: Радянський спорт. 1973. 5 липня).

Шляхи висунення людини в лідери різні. Звідси виникла одна з теорій, що пояснює механізми висування лідерів, - лідерство як функція ситуації. Відповідно до цієї теорії, людина стає лідером в одній ситуації і не може їм стати в іншій. Наприклад, людина, яка краще за всіх вирішує поставлене перед групою завдання, швидко стає лідером в групі людей, незнайомих перш один з одним. І навпаки, в групі людей, які добре знають один одного і мають уже лідера, людина, яка добре вирішує завдання, швидко не висунуть в лідери, так як група орієнтована на дії свого лідера.

Лише в разі невдачі останнього і виникнення напруженості група почне з'ясовувати, хто ж краще впорався із завданням. Тоді-то і відбувається зміна лідера. При цьому, якщо група орієнтована на завдання, то лідером стає член групи, теж орієнтований на задачу. Якщо група орієнтована на спілкування (студенти), то лідером стає член групи, орієнтований на спілкування. Таким чином, ситуація призводить групу до висунення критерію, за яким один з членів групи буде висунутий в лідери. Однак для того, щоб член групи був висунутий в даній ситуації в лідери, він повинен володіти такими особливостями і здібностями, які виведуть групу з глухого кута, приведуть її до досягнення мети.



Протилежною вищевикладеної є теорія вроджених рис лідерства, згідно з якою деякі вроджені властивості дозволяють людині в будь-якій ситуації зайняти панівне становище і взяти на себе роль лідера. Звичайно, спроба обґрунтувати наявність типових для всіх умов діяльності і спілкування рис лідера приречена на невдачу. Адже кожна ситуація вимагає прояву різних рис особистості і різних здібностей. Дійсно, ця теорія, висунута в 1930-х роках в США Е. Богардусом, не отримала в подальшому фактичного підтвердження. В даний час роль вроджених властивостей людини у висуванні в лідери заперечується.

Однак для розуміння механізмів висування людини в лідери необхідний багатофакторний підхід. Неправомірно поширювати положення однієї будь-якої теорії на всі випадки життя; кожна теорія розглядає, як правило, явище односторонньо. Потрібно спробувати синтезувати щось позитивне і перевірене практикою, що є в кожній теорії, відкинувши крайності. У зв'язку з цим доцільно синтезувати викладені дві теорії, оскільки кожна з них не охоплює повністю таке багатогранне явище, як лідерство, а розглядає лише одну з його сторін.

Екстремальні умови, в яких протікає спортивна діяльність, висувають до лідера особливі і жорсткі вимоги. Вважається, що ряд лідерських якостей можна в певних межах



розвинути. Можна, наприклад, навчити спортсмена бути більш уважним до відносин всередині групи, краще взаємодіяти з товаришами по команді і дбайливіше ставитися до різних потреб і прагнень спортсменів.

У той же час є дані про те, що лідерам властиві й деякі вроджені особливості (типологічні особливості властивостей нервової системи і темпераменту). Показано, що абсолютна більшість загребних в спортивній веслування мають велику і середню силу нервової системи, яка обумовлює агресивність, терплячість до стомлення. Загребні відрізняються схильністю до лідерства, відносно низьким рівнем тривожності, вираженої упевненістю в собі, активної дієвої позицією в екстремальних умовах.

Заслужений тренер СРСР І. Поляков називає загребних господарями в човнах і зазначає, що вони не тільки обдаровані спортсмени, а й люди з рідкісною силою волі, що дозволяє їм вести команду за собою, робити неможливе в критичних ситуаціях. Згадуючи видатних загребних минулого, він вважає, що всі вони були природженими загребними, і якщо часом тренери намагалися пересадити їх в середину човна або на ніс, то це зазвичай не приводило до успіху.

У капітанів команд в спортивних іграх частіше, ніж у інших гравців, виражені типологічні особливості, що характеризують напористість, агресивність, стійкість до напруженості, велику силу нервової системи і переважання збудження над гальмуванням.

Відрізняються капітани команд і по іншим особистісним характеристикам. У них частіше зустрічається висока самооцінка і рідше - висока тривожність (нейротизм), що може свідчити про їх впевненості в собі.

Очевидно, ці дані пояснюються тим, що у великому спорті до вибору капітана відносяться неформально; на це місце висувають спортсмена, який володіє якостями, необхідними для забезпечення успішної діяльності в ситуації гострої боротьби. Таким чином, особистісні особливості спортсменів відіграють певну роль при висуванні на роль лідера.

Важливо при цьому, щоб спортсмена на роль капітана висувала команда. Визнання капітана лідером команди

позитивно позначається на ефективності групової діяльності. Капітан, призначений тренером, як показує спортивна практика, частіше шкодить, ніж користь.

.....

Необхідною умовою висунення в лідери є авторитет спортсмена. Авторитет має двояке значення. З одного боку, авторитету намагаються наслідувати, з іншого - з авторитетом легше погоджуватися, йому вірять.

Один борець, чемпіон Монреальської Олімпіади, став охоче бігати кроси лише після того, як про їхню користь йому сказав чемпіон іншої Олімпіади, Токійської, Олександр Іваницький. Абеткова істина, озвучена шанованою людиною, несподівано виявилася відкриттям.

Авторитет можна розглядати за двома параметрами: ділові якості (людина як фахівець) і емоційні якості (людина як особистість). Як буде видно з подальшого, в більшості випадків авторитети зі спортивних і особистісним якостям поєднуються, проте бувають і розбіжності. Тому лідерами-капітанами можуть бути і не найсильніші гравці в команді.

Я спостерігав одну жіночу команду майстрів з волейболу, капітаном якої була доросла спортсменка, уже два роки не брала участь ні в жодній офіційній грі команди. На моє запитання, навіщо тренер її тримає в складі команди, той сказав, що вона виконує в команді роль матері і що без неї команда, що складається з молодих волейболісток, розвалиться.

.....

Статус лідера команди не довічний. Лідерство можна і втратити. Наприклад, в одній команді лідер виявився в «соціальної ізоляції», коли більшість гравців не віддали йому переваги при виборі на ігри перед дуже важливими змаганнями. Причиною послужило зухвала поведінка цього сильного гравця по відношенню до партнерів по команді, що виражалося в грубих окриків, коли вони помилялися, частому ігноруванні гравців, відсутності ділових зауважень і схвалення в їх адресу. В результаті в команді стали руйнуватися награні зв'язки, гравці стали втрачати впевненість у своїх діях.

## **Конкуренція між лідерами.**

Як правило, в командах є кілька неформальних лідерів. Якщо лідерство різних спортсменів проявляється в різних сферах (діловій та емоційній), то між ними може не виникнути конкуренції за абсолютне лідерство в команді. При наявності ж лідерів в одній сфері між ними виникає боротьба за першість, і тоді вони самі не можуть успішно виступати в одній команді, команду розколюють на групки, конкуруючі між собою. Це призводить до спаду в досягненнях команди.

Тренер амстердамського футбольного клубу «Аякс» так пояснив тривалу кризу в команді: «Після переходу в" Барселону "загально визнаного лідера Іоханна Кройфа кілька провідних гравців вступили між собою в конкурентну боротьбу, намагаючись зайняти його місце. Кайзер продовжував дивувати всіх своєю віртуозною технікою, Хаан як і раніше демонстрував високу тактичну майстерність, а Неескенс, як і раніше, був невтомний на полі, але тепер кожен з них за себе, і "Аякс" з згуртованого колективу перетворився в конгломерат, в якому змагаються зірки»

У зв'язку з цим розумним і необхідним буває іноді оновлення складу за рахунок конкуруючих гравців. Наприклад, Альф Рамсей, який привів збірну Англії з футболу до титулу чемпіона світу в 1966 році, почав підготовку до чемпіонату з того, що розлучився з більшістю «зірок», ввівши до складу команди здібну молодь з невеликими претензіями на славу. Характерно, що після перемоги А. Рамсей заявив, що ця команда для повторного завоювання першості світу не годиться: у взаєминах гравців вже діяв рольовий конфлікт.

.....



### **Запитання і завдання до теоретичного розділу.**

1. Сформулюйте завдання до даної теми самостійно. І виконайте його!

*Список рекомендованої літератури.*

3. Кричевский Р. А. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе / Р. А. Кричевский. - М. : Изд-во МГУ , 1985. - 223 с. СОУНБ; Шифр 88; Авторский знак К828; Формат С; Инв. номер 1964098-ЕФ
4. Кричевский Р.Л. Психология лидерства. – М., 2007.

*Список використаної літератури.*

1. Ильин Е. П. Психология спорта. – СПб.: Питер, 2008. – 352 с.: ил.- (Серия «Мастера психологи»).

## Тема 15.

### Група. Конфлікт. Стратегії поведінки в конфлікті.

#### I. Поняття конфлікту і стиль поведінки в конфлікті.

Конфлікт (від лат. Conflictus - зіткнення) зіткнення протилежних інтересів, поглядів, прагнень; серйозна розбіжність, гостра суперечка, що приводить до боротьби.

*Стратегія поведінки* - це програма та план дій, спрямовані на реалізацію поставленої мети. Іншими словами - це вирішення завдання задоволення своєї конкретної потреби, свого конкретного інтересу в контактній інформації.

*Тактика переговорів* (рішення конфлікту) - це кошти, що забезпечують цю стратегію, які в кінцевому рахунку визначаються стилем поведінки людини. Ми спираємося на психологічну модель психолога Томаса. В рамках представленої моделі розрізняють п'ять основних стратегій поведінки: *суперництво* («Берсеркер» образно назву переговорної стратегії), *уникнення* («Камікадзе»), *співпраця* («Віртуоз»), *приспосовання* («Душа людина») і *компроміс* («Клейстер»).

Є стиль життя і поведінки в складних ситуаціях, а є тактики - конкретні і продумані дії для досягнення мети.

«Берсеркер» (стиль суперництва). Для такої стратегії характерний тип поведінки, який образно можна уявити поведінкою акули в момент нападу. Цей тип поведінки жорстко орієнтований на перемогу, не рахуючись з власними витратами, що можна визначити виразом «пре напролом». Перевага такої поведінки при переговорах нерідко пояснюється підсвідомим прагненням захистити себе від болю, спричиненої почуттям поразки, тому що ця стратегія відображає таку форму боротьби за ресурс, при якій одна сторона виходить безсумнівним переможцем. Ця стратегія виявляється необхідною в тому випадку, якщо певна особа, обрана владою, має навести порядок заради загального благополуччя. Вона, без сумніву, виправдана, якщо хтось бере контроль в свої руки, для того щоб захистити

людей від насильства або необачних вчинків. Однак стратегія поведінки «Берсеркер» рідко приносить довгострокові результати - сторона, що програла може не підтримати рішення, прийняте всупереч її волі, або навіть спробувати саботувати його. Той, хто програв сьогодні, може завтра відмовитися від співпраці. І тоді ми говоримо, що «Берсеркер» - це стратегія життя, так знайома нам по безлічі фільмів про гангстерів.



Тактичні дії «берсеркера»:

- жорстко контролює дії противника і його джерела інформації;
- постійно і навмисно пригнічує противника всіма доступними засобами;
- використовує обман, хитрість, намагаючись заволодіти становищем (всі засоби хороші);
- провокує противника на необдумані кроки і помилки.

При зіткненні з таким типом поведінки в бізнесі потрібно пам'ятати, що «Берсеркер» боїться, коли про нього збирається інформація, і намагається перекрити всі інформаційні джерела про себе, а також не хоче і боїться відкритого обговорення проблеми. У відкритому конфлікті вони не відступають, предмет конфлікту цікавить його менше, ніж власна позиція. Вступаючи в конфліктний процес, вважає за краще, щоб інші уникали або залагоджували конфлікти.

Ресурс особистості:

- авторитарність;
- нетерпіння до розбіжностей і інакомислення;

Риси особистості:

- орієнтування на збереження того, що є;
- боязнь нововведень, неоднозначних рішень;
- боязнь критики свого стилю поведінки;
- використання свого становища з метою досягнення влади;
- ігнорування колективних думок і оцінок в прийнятті рішень в критичних ситуаціях.

Мета застосування:

Даний стиль виправданий в тому випадку, якщо:

- потрібні швидкі і рішучі заходи в разі непередбачених і небезпечних (екстремальних) ситуацій і ви готові взяти на себе всю відповідальність;
- рішення необхідно прийняти швидко (часу на дискусії немає) і ви маєте досить владних повноважень або володієте стійким авторитетом в колективі і впевнені, що пропонуване вами рішення є вірним;
- ви є недостатньо визнаним лідером в колективі. Але ви впевнені в успіху своїх дій і переконані, що це дасть вам можливість завоювати прихильників;
- ви відчуваєте, що у вас немає іншого вибору і що вам немає чого втрачати. Якщо питання не буде вирішено швидко і рішуче, ви потрапляєте в професійний і життєвий тупик;
- якщо організація соціально хвора. Ви йдете ва-банк, ставите на здорові сили, формуєте нову команду, демонструючи власну гіперуверенність, енергетичних потенціал, право на управління в стресовій ситуації;
- вам треба «прокачати» людини на одержання якої-небудь інформації. Як йдеться у влучному зауваженні Б. Шоу, «люди тільки тоді повідомляють нам цікаві відомості, коли ми їм суперечимо».

**Недолік** цього стилю полягає в тому, що він в звичайних умовах пригнічує ініціативу підлеглих, створює велику вірогідність того, що будуть враховані не всі важливі чинники прийняття рішення, оскільки представлена лише одна (ваша!) точка зору. Некритичне застосування цього стилю, виправдане на перших етапах розвитку групи, в подальшому гальмує її розвиток. При такому стилі спілкування ваші товариші по службі, підлеглі все більше намагаються перекладати на вас відповідальність за всіма дрібним проблемам. В результаті, насолоджуючись власною «крутизною», ви все більше тонете в дрібницях повсякденності. Стель цей неприйнятний і в тому випадку, якщо ви прийшли в новий колектив. Ситуація стабільна, а для того щоб «продіагностувати» її робочі параметри, вам необхідно створити відкриті інформаційні канали. В цьому випадку вашою основною метою на даному етапі є визнання і хороші міжособистісні відносини з колегами. Хоча, з іншого боку, моделювання стилю суперництва як елемента корпоративної культури при розвитку, наприклад, внутрішньо фірмового підприємництва, не тільки виправдано, але і вельми ефективно. Інша справа, що він повинен супроводжуватися чітким усвідомленням співробітниками бажаних результатів подібного суперництва, що відображають успіх діяльності всієї організації. Добре, якщо така конкуренція супроводжується збереженням нормальних емоційних відносин.

Конкурентна боротьба найчастіше орієнтована на стимулювання творчості, пошук несподіваних, часто нелогічних і непередбачуваних стратегій перемоги. А це і є один з основних принципів виживання.

*Коментар: «Не забудьте, що конкурент, якого найлегше спровадити з ринку - найраціональніший по своєму діловому поведінки. Єдине, що потрібно зробити, це переконати його у вашій непередбачуваності і нелогічності ».*

І все ж суперництво - не той стиль, який розумно використовувати в особистих відносинах з близькими людьми, хіба що ви вмієте розбавляти його ігровими формами спілкування.



«Камікадзе» (стиль ухилення). Пророчим висловом в разі цієї стратегії може служити прислів'я: «Якщо вовки ситі і вівці цілі, значить, з'їли пастуха». Це пасивно - пасивні установка жертви, втягнутою в конфлікт обставинами. Позиція жертви приваблива в силу певних компенсаційних факторів: жертва отримує значну підтримку з боку; їй рясно співчують; їй не потрібно намагатися самої вирішити проблему. За уявною безпорадністю може ховатися відчуття того, "що проблема стає більш бажаною і приємною, ніж ризик і труднощі, пов'язані з її здатністю. Якщо жертві загрожують насильство або відчутних втрат, вона може оцінити ризик, пов'язаний зі зміною її ситуації як неприйнятно високий. Трагедія цієї ролі і нездатність вийти з неї лежить в глибоко вкоріненою з дитинства установці на безпорадність і нездатність змінити обстановку. Чим викликані ці установки? Жертви навчаються, як бути жертвами, у інших жертв.

Стратегія поведінки «камікадзе» може бути тим не менше цілком розумним кроком, якщо переговорна ситуація не зачіпає прямих інтересів людини або залученість в нього не відбивається на її розвитку. Такий крок може бути також корисний, якщо він привертає увагу до запущеної проблеми.

З іншого боку, така поведінка може штовхнути противника на завищення вимог або у відповідь догляд замість участі в спільному пошуку рішень, може також призвести до непомірного загострення проблеми. Відсутність протидії тиску провокує посилення тиску. Нерідко ухилення від переговорів свідомо чи несвідомо застосовується в якості покарання, щоб змусити іншу сторону змінити своє ставлення до проблеми.

Стратегія поведінки «камікадзе» призводить до того, що ситуація заганняється всередину, розвивається конфлікт між двома бажаннями - збереженням відносин і досягненням мети, він як би зміщується в іншу площину, стає глибше і складніше. Недозволений конфлікт небезпечний тим, що впливає на підсвідомість і проявляється в наростанні опору з найрізноманітніших галузей, аж до захворювань.

Тактичні дії «камікадзе»:

- відмовляється вступати в діалог, застосовуючи тактику демонстративного догляду;
- уникає застосування силових прийомів;
- ігнорує всю інформацію, що виходить від противника,
- не довіряє фактам і не збирає їх;
- заперечує серйозність і гостроту ситуації;
- систематично зволікає в прийнятті рішень, завжди спізнюється, тому що боїться робити хід у відповідь. Це ситуація втрачених можливостей.

Ресурс как тактика:

- почуття часу;
- вміння тримати паузу;
- витримка і самоконтроль.

Якості особистості:

- сором'язливість у спілкуванні з людьми;
- нетерпіння до критики - прийняття її як атаки на себе;
- нерішучість в критичних ситуаціях, діє за принципом: «Авось обійдеться»;
- невміння запобігти хаосу і безпредметності в бесіді.

Мета застосування.

Цей стиль поведінки, що здається неефективним, програшним, проте іноді виправданий. наприклад:

- зачеплена проблема не настільки важлива для вас, і ви не хочете витрачати сили (і нерви) на її рішення;
- ви змушені по роботі спілкуватися зі складною людиною. У вас немає можливості не вступати в робочий контакт. І ви до пори до часу багато просто пропускаєте «мимо вух»;
- у протилежної сторони сила (влада) незрівнянно велика, і в будь-якому конфліктному взаємодії ви приречені на поразку (програш занадто великий, а виграш мало-імовірний);

- у вас недостатньо інформації для прийняття рішення, і вам необхідно виграти час, щоб розібратися в ситуації.

Недоліком даного стилю є те, що не ви володієте ситуацією, а ситуація володіє вами, події «несуть» вас ... І ви в певних умовах можете потрапити в залежність від успіху чи від людей, які його створюють.

*Коментар до вичікувальної позиції: Приїхав Добриня Змія вбивати, став біля печери і кричить: «Змій, сволота, гнида, черв'як гнойовий, вилазь, битися будемо!» Так цілий день кричав, втомився, сів на коня і поїхав. Вилазить Змій: «Ну, гнида, ну, черв'як гнойовий, зате живий залишився!»*

«Душа-людина» (стиль пристосування). Для наочності цієї стратегії переговорів дано умовну назву «душа-людина», який без жодних зусиль з нашого боку дає нам відчуття тепла і м'якості. Стратегія залагодження конфлікту спрямована на максимум у взаєминах, часто за рахунок мінімуму досягненні особистих цілей. Основний принцип поведінки: «Все, що ви хочете, - тільки давайте жити дружно». Це установка на доброзичливість за рахунок власних втрат, так звана «гра в хованки», але, звичайно, до певної межі, так як інстинкт самозбереження розвинений у всіх людей. Часто такої стратегії дотримуються альтруїсти, іноді зовні, а іноді на переконання. Тут важливо співвідношення сил супротивників. Якщо співвідношення сил не на їхню користь і подальша боротьба втрачає сенс, то відбувається переорієнтація на установку, девіз якої: «Сдаюсь на милість переможця».

Стратегія залагодження може бути розумним кроком, якщо конфронтація з приводу незначних розбіжностей може вносити надмірний стрес у взаємини на даному етапі або в тому випадку, якщо інша сторона не готова до діалогу.

Бувають і такі випадки, коли спірні ситуації самі дозволяються тільки за рахунок того, що ми продовжуємо підтримувати дружні відносини.

У разі ж серйозного конфлікту стратегія поведінки не торкається головного спірного питання і конфлікт залишається невирішеним.

Тактичні дії «душа-людини»:

- постійне угодовство з вимогами противника, тобто максимальні поступки (якщо це тактика);
- постійна демонстрація непритязання на перемогу або серйозний опір (якщо людина говорить: «Мені нічого не треба», іноді оточуючі сприймають це як: «Мені треба все!»);
- тиск на совість, духовні цінності і загроза зіпсувати імідж;
- потурання противнику, лестощі.

Якщо «душа-людина» - стиль життя, то:

- відсутня власна думка в складних ситуаціях;
- з'являється бажання всім догодити, нікого не образити, щоб не було чвар і зіткнень;
- він йде на поводу у лідерів неформальних груп, його поведінкою часто маніпулюють;
- він відволікається за участю в бесіді.

Розглянутий стиль від частини нагадує стиль ухилення. Але це різні стилі. Відмінність полягає в тому, що при ухиленні ви не підробляєте під іншу людину, нічого не робите для задоволення його інтересів. Ви просто відстороняєтеся і «відштовхуєте» від себе проблему. Пристосовуючись ж до ситуації, ви дієте з іншою людиною спільно і при цьому підлаштовуєтеся під нього. Ви практично погоджуєтеся робити те, чого хоче від вас інша людина, Певною мірою ви зробили при цьому своїми інтересами, змінюєте під іншого свою позицію.

Мета застосування.

У реальному житті часом необхідний і даний стиль:

- результат справи, наприклад, надзвичайно важливий для іншої, досить близької вам людини і не дуже істотний для вас;
- коли відчуваєте, що, поступаючись трохи, ви мало що втрачаєте, але оздоровлює ситуацію в цілому;

- ви хочете зберегти мир і добрі стосунки з іншою людиною. І це для вас важливіше, ніж стояти на своєму (в родині, в референтній групі і т.д.);
- людина, з яким ви погоджуєтеся, є для вас абсолютним авторитетом;
- буває і так, що просто немає виходу: у вас мало влади і мало шансів не тільки перемогти, але навіть висловити свою думку.

Недолік: даний стиль неприйнятний, якщо ви повинні поступитися своїм достоїнством, своїм авторитетом. Він є невідповідним і в ситуації, коли ви знаєте, що інша людина не оцінить зробленого вами поступки.

Необхідно розуміти і те, що стиль пристосування не може виступати постійним способом поведінки в конфліктних ситуаціях. Він може закріпитися в рисах характеру («вічно ведений»), і ви можете потрапити в положення людини без власної позиції.

*Коментар: Оптиміст всюди бачить зелене світло, песиміст - червоний, але істинно мудра людина воліє бути дальтоником.*

«Клейстер» (стиль компромісу). Для цієї стратегії характерний тип поведінки, в якому поєднуються обережність і хитрість. «Клейстер» діє за принципом: «Я поступлюся трохи, якщо ви теж готові поступитися». Виваженість, збалансованість і обережність - основна установка цього типу поведінки. Для даної стратегії однаково значущі і особисті цілі, і взаємини. Прагнення в будь-якому випадку йти на нормалізацію відносин є слабким місцем цієї стратегії в переговорах з «берсеркера». Стратегія компромісів не передбачає аналізу обсягу інформації, «клейстер» терпить обмін думками, але відчуває себе ніяково, тому що у нього немає своєї позиції, його поведінка залежить від поступок з іншого боку. Компроміс вимагає певних навичок у веденні переговорів, щоб кожен учасник чогось досяг. Таке рішення проблеми має на увазі, що ділитися якась кінцева величина і що в процесі її розділу претензії всіх учасників не можуть бути задоволені повністю. Проте розділ порівну нерідко сприймається як саме справедливе рішення і, якщо сторони не

можуть збільшити розмір ділимої речі, рівноправне користування наявними благами - вже досягнення. Недоліки стратегії компромісу в тому, що одна сторона може, наприклад, збільшити свої претензії, щоб потім здатися великодушною. Або здати свої позиції набагато раніше інший. У таких випадках жодна зі сторін не буде дотримуватися рішення, яке не задовольняє їх потреб. Якщо компроміс був досягнутий без ретельного аналізу інших можливих варіантів вирішення, він може бути не самим оптимальним способом вирішення конфлікту.

Тактичні дії «клеюстеру».

- торгується, любить людей, які вміють торгуватися;
- використовує обман, лестощі для підкреслення не надто виражених якостей супротивника (маніпуляції);
- орієнтований на рівність в розподілі, діє за принципом: «всім сестрам-по сережках».

Ресурс особистості:

- хороша орієнтація в ситуації;
- постійний аналіз;
- ігровий стиль поведінки.

Особливості особистості:

- гранична обережність в оцінці, критиці, звинуваченнях у поєднанні з відкритістю. Такі якості є, безсумнівно, елементом високої культури особистості;
- насторожене ставлення до критичних оцінок інших людей (нагадаємо, що це може бути тільки хід, маніпуляція);
- очікування м'яких формулювань, красивих слів;
- бажання переконати людей не висловлювати свої думки занадто різко і відкрито.

Такі дії «клейстеру» можуть в деякій мірі нагадувати співпрацю. Однак компроміс досягається на більш поверхневому рівні в

порівнянні з співробітництвом. Мета співпраці – вироблення довгострокового взаємовигідного рішення. Компроміс – це миттєвий варіант, тимчасове, а часто і вимушена згода.

Мета застосування.

Стиль компромісу прийнятний і необхідний:

- в умовах, коли не вдалося домогтися рішення через співпрацю (краще компроміс, ніж нічого);
- коли дві сторони мають однакову владу, але мають взаємовиключні інтереси і не прагнуть до згоди;
- якщо проблема не має для вас занадто великого значення і ви легко вносите корективи в свою поточну діяльність та цим економите сили для вирішення більш важливих завдань;
- ви не впевнені у своєму успіху в разі конфронтації і йдете на компроміс, вважаючи за краще отримати хоч щось, ніж втратити все;
- компроміс дозволяє зберігати міжособистісні взаємини, які вам цінні.

Недолік компромісу в тому, що він не може бути підставою стратегічних взаємин, він найбільш прийнятний в тактиці.

*Коментар:*

*-Дорога моя! Мені здається, я здатний читати ваше серце, як розкрити книгу!*

*- Читайте на здоров'я, тільки не чіпайте обкладинку руками.*

«Віртуоз» (стиль співробітництва). Цієї стратегії переговорів можна умовно дати назву, яке передбачає наявність таких якостей, як майстерність, мудрість і здоровий глузд. «Віртуоз» висуває свої інтереси, висловлює свою позицію, відкрито визнає конфлікт або протиріччя в позиціях і інтересах і

пропонує шляхи вирішення цих протиріч. Від опонента він очікує відповідного співробітництва. Основний принцип даної стратегії: «Давайте залишимо взаємні образи, я вважаю за краще ... А ви?» Стратегія співробітництва спрямована на конструктивне вирішення конфлікту, тобто на роботу з проблемою, а не з конфліктом.

«Віртуоз» не приймає тактики запобігання, так як поважає партнера. Він не експлуатує слабкості і «камікадзе» і «душа-людини», тому що прагне до діалогу у вирішенні проблеми. З «берсеркера» він теж поводить себе чесно, протиставляє йому мирні засоби і здоровий глузд. «Віртуоз» завжди готовий до переговорного процесу, в якому має віяло пропозицій-альтернатив.

При взаємодії двох «віртуозів» партнери визнають свої розбіжності, підкреслюючи загальну основу для взаємодії. Вони не займаються взаємної перестрілкою і звинуваченнями – в інтересах справи емоції відкидаються. Вони тверезо оцінюють свої можливості і тому завжди готові до переговорного процесу.

Тактичні дії «віртуоза»:

- збирає інформацію про суть проблеми, про протилежну сторону;
- веде підрахунок своїх ресурсів і ресурсів опонента для вироблення альтернативних пропозицій;
- обговорює проблему відкрито, не боїться розбіжностей, намагається опредметити конфлікт;
- якщо противник пропонує щось здорове, розумне, то це приймається.

Тактики, що застосовуються «віртуозом»

«Вам важливо ...»; «Я-висловлювання»; «Зате ...»; «Доведення до абсурду»; «Мінуси» на «плюси»; «УПС».

Стиль співробітництва - найважчий стиль. Однак саме він дозволяє виробляти найбільш продуктивні рішення в складних конфліктних ситуаціях, що задовольняють обидві сторони.



Даний вид взаємодії вимагає певної культури від обох сторін. Вони повинні зуміти пояснити свої бажання, висловити свої претензії; затратити час і вислухати один одного; з повагою поставитися до точки зору іншого.

Мета застосування:

Стиль найбільш продуктивний:

- при вирішенні проблем дуже важливих для обох сторін. Коли ніхто не хоче відсторонитися і не прагне до конфронтації;
- залучені в конфлікт сторони мають однакову владу і готові шукати рішення;
- обидві сторони прагнуть досягти не тимчасового, а довгострокового вирішення.

В рамках даного стилю люди відкрито обговорюють свої розбіжності в поглядах, але не випинають розбіжності, хоча і не роблять вигляд, що їх не існує. Вони шукають точки дотику, згоди. І в підсумку знаходять їх.

Складність в оволодінні даним стилем, впровадженні його в наші ділові відносини полягає в тому, що часто ми потрапляємо в полон старих стереотипів і співробітництво, згода в колективі розуміємо як підпорядкування більшості (намагаємося вирішити проблему голосуванням - шляхом простого підйому рук).

*Коментар: Гост: «Пливе по річці черепаха, на спині у неї сидить отруйна змія. Змія думає: «Укушу - скине». Черепаха думає: «скину - вкусить!» Так вип'ємо ж за вірну жіночу дружбу, яка може подолати будь-які перепони!»*

Бувають і «внестілеві ситуації», в яких вам не допоможе ніяка стратегія і необхідно, хоча б на час, «махнути рукою» і піти. Ця необхідність може виникнути тоді, коли:

- ситуація предстает в качестве своеобразного психологического спектакля, в котором стороны получают свое удовольствие, решая какие-то другие проблемы;
- накал раздражения и враждебности слишком высок;

- возникло ощущение бессмысленности происходящего. Конфликтное взаимодействие «отрывается» от конфликтной ситуации, от реального противоречия. Состояние противоборства становится «навязчивой идеей», которая питает сама себя.

*Коментар до розділу: «Чи відома легенда про трьох великих майстрів боротьби. Слава про них оббігла весь світ, і одного разу вони зустрілися, щоб продемонструвати своє мистецтво і виявити, чия майстерність вище. Зібравши народ, вони оголосили про змагання, запропонувавши кидати в них каміння. Перший дуже спритно ухилявся від граду каміння, так що в нього ніхто не міг потрапити, другий з великим майстерністю їх відбивав будь-якою частиною свого тіла. У третього ж майстри ніхто не кинув жодного каменю» [1].*

## **II. Діагностика стилю поведінки в конфлікті.**

Найбільш популярним інструментом діагностики стратегій поведінки в конфлікті є опитувальник Томаса. З цією методикою ви познайомитеся в курсі психодіагностики. А на даному занятті студентам пропонується альтернативний варіант зазначеного засобу.

### **Домінуючі стратегії конфліктної поведінки (метафоричний варіант).**

Використання діагностичного матеріалу у формі метафор (приказки, усталені істини) націлене на зниження стереотипів, самоідеалізації, квазівідповідей. Дана методика орієнтована на виявлення найбільш поширених стратегій в конфліктних ситуаціях: стратегію досягнення егоцентричних (особистих) цілей і стратегію збереження сприятливих міжособистісних відносин. За співвідношенням цих двох стратегій в даній методиці виділено п'ять метафоричних стратегій.

Інструкція. Зараз вам буде дано незвичайне завдання. Воно полягає в оцінці ступеня використання запропонованих приказок в своїй поведінковій практиці. В ході роботи слід дотримуватися правила: не існує поганих або хороших відповідей, а існують реальні, найуживаніші в тих чи інших життєвих ситуаціях. Слідуючи цьому правилу, в бланку відповідей поряд з номером питання поставте один з трьох відповідей: «так» або «+»; «Ні» або «-»; важко сказати чи «±». До останньої форми відповіді намагайтеся вдаватися у виняткових випадках. Порядок заповнення порядковий, зліва направо.

### БЛАНК ВІДПОВІДЕЙ

I	II	III	IV	V
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
26	27	28	29	30
31	32	33	34	35

1. Поганий мир кращий за добру сварку.
2. Якщо ви не можете іншого зробити так, як ви хочете, змусьте його робити так, як ви думаєте.
3. М'яко стелить, так жорстко спати.
4. Рука руку мис (почухай мені спину, а я тобі почешу).
5. Розум добре, а два краще.
6. З двох сперечальників розумніший той, хто першим замовкне.
7. Хто сильніший, той і правіше.
8. Не підмажеш - не поїдеш.
9. З паршивої вівці хоч вовни жмут.
10. Правда те, що мудрий знає, а не те, про що всі базікають.
11. Хто вдарить і втече, той зможе битися і на наступний день.
12. Слово «перемога» чітко написано тільки на спинах ворогів.
13. Убивай ворогів своєю добротою.

14. Чесна угода не викликає сварки.
15. Ні в кого немає повної відповіді, але у кожного є, що додати.
16. Тримайся подалі від людей, які не згодні з тобою.
17. Битва виграє той, хто вірить в перемогу.
18. Добре слово не вимагає витрат, а цінується дорого.
19. Ти - мені, я - тобі.
20. Тільки той, хто відмовиться від своєї монополії на істину, зможе отримати користь з істин, якими володіють інші.
21. Хто сперечається - ні гроша не варто.
22. Хто не відступає, той спонукає до втечі.
23. Ласкаве телятко дві матки смокче, а вперте - жодної.
24. Хто дарує, друзів наживає.
25. Винось турботи на світло і тримай з іншими раду.
26. Кращий спосіб вирішувати конфлікти - уникати їх.
27. Сім разів відміряй, один раз відріж.
28. Лагідність тріумфує над гнівом.
29. Краще синиця в руках, ніж журавель в хмарах.
30. Щирість, чесність і довіра зрушують гори.
31. На світі немає нічого, що заслуговувало б спору.
32. У цьому світі є тільки дві породи людей - переможці і переможені.
33. Якщо в тебе жбурнули камінь, кинь у відповідь шматок вати.
34. Взаємні поступки прекрасно вирішують справи.
35. Комай і комай невтомно і докопашся до істини.

Обробка і інтерпретація даних.

Підраховується кількість балів у кожній з п'яти колонок.

Найбільша кількість балів в тій чи іншій колонці свідчить про прихильність досліджуваного тієї чи іншої стратегії в конфліктних ситуаціях. Якщо в якихось колонках спостерігається однакова кількість балів, то це свідчить про рівнозначність використання двох стратегій.

За співвідношенням двох домінуючих цілей, що відображають спрямованість «на себе» і «взаємодія з іншими людьми», виділено такі метафоричні стратегії конфліктної поведінки:

*Тип I. «Черепаша»* - стратегія відходу під панцир, тобто відмови як від досягнення особистих цілей, так і від орієнтації на сприятливі взаємини з оточуючими (уникнення).

*Тип II. «Акула»* - силова стратегія. Для прихильників цієї стратегії цілі дуже важливі, взаємини - немає. Їм неважливо, чи люблять їх. Вони вважають, що конфлікти вирішуються лише вигравшем однієї зі сторін і програшем другої (суперництво).

*Тип III. «Ведмедик»* — стратегія згладжування гострих кутів. Взаємовідносини важливі, цілі - немає. Такі люди хочуть, щоб їх приймали, любили, заради чого жертвують цілями (приспосовування).

*Тип IV. «Лисиця»* — стратегія компромісу. Помірно важливі і цілі, і взаємини; такі люди готові відмовитися від частини цілей, щоб зберегти взаємини (компроміс).

*Тип V. «Сова»* — стратегія відкритої і чесної конфронтації. Цінують і цілі, і взаємини. Відкрито визначають позиції і шукають виходу в спільній роботі по досягненню цілей, прагнуть знайти рішення, що задовольняють всіх учасників (співробітництво) [2].



### **Запитання і завдання до теоретичного розділу.**

1. Визначте, яку зі стратегій поведінки в конфлікті реалізує людина, якій належать такі висловлювання.

**а)** Якщо це зробить іншу людину щасливою, я дам йому настояти на своєму.

**б)** Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

**в)** Я роблю все можливе, щоб ситуація не була напруженою.

**г)** У суперечці обидві сторони повинні йти на поступки.

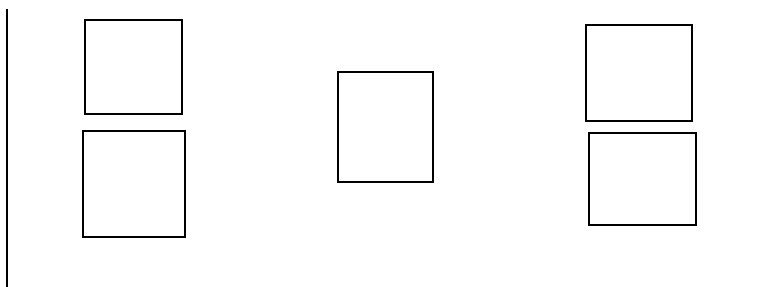
**г)** Я намагаюся відкласти всі спірні питання, щоб з часом вирішити їх остаточно.

- д) Улагоджуючи суперечка, я завжди прагну знайти підтримку у свого опонента.
- е) Думаю, не завжди варто хвилюватися через якихось там розбіжностей.
- є) Я намагаюся аргументувати свою правоту.
- ж) У суперечці завжди займаю таку позицію, щоб ми спільно могли домогтися успіху.
- з) Я зазвичай пропоную середню позицію.

[Березин С. В., Серебрякова М. Е. Олимпиада по психологии (практикум по психологии): пособие для абитуриентов, поступающих на психологический факультет. – Самара: Изд – во «Универс - групп», 2006. – 56с].

2. Знайдіть місце кожної з стратегій поведінки в конфліктній ситуації в запропонованій нижче системі координат.

Орієнтація на інтереси іншого



Орієнтація на свої інтереси

3. Смоделируйте (для прикладу) можливі конфліктні ситуації, в яких було б можливо найбільш успішне застосування кожної з описаних в теоретичному розділі стратегій.
4. Якщо це буде можливим, то спробуйте також сформулювати такі ситуації, в яких застосування кожної їх стратегій було б вкрай недоречно.

*Список рекомендованої літератури.*

1. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии. – СПб. Издательство: Питер, 2009 г. - 384 стр.
2. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М. Изд-во Института Психотерапии. 2002.

*Список використаної літератури.*

1. Козлов В.В., Козлова А.А. Управление конфликтом / В.В. Козлов, А.А. Козлова. — М.: Издательство «Экзамен», 2004. — 224 с. (Серия «Бизнес-тренинг».)
2. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М. Изд-во Института Психотерапии. 2002.

## Тема 16.

### Група. Психологічний клімат в групі.

#### I. Поняття психологічного клімату.

*Психологічний клімат* - якісна сторона міжособистісних відносин, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі.

Характер соціально - психологічного клімату в цілому залежить від рівня групового розвитку. Між станом клімату розвинутого колективу і ефективністю діяльності спільної його членів існує позитивний зв'язок.

*Найважливіші ознаки сприятливого психологічного клімату:*

1. Довіра.
2. Висока вимогливість членів групи один до одного.
3. Доброзичлива і ділова критика.
4. Вільне вираження власної думки під час обговорення питань, що стосуються всього колективу.
5. Відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання за ними права приймати значимі для групи рішення.
6. Достатня інформованість членів колективу про його завдання й станом справ за її виконанні.
7. Задоволеність приналежністю до колективу.
8. Високий ступінь емоційної включеності і взаємодопомоги в ситуаціях, що викликають стан фрустрації у кого-небудь з членів колективу.
9. Прийняття на себе відповідальності за стан справ в групі кожним з його членів.

*Основні показники психологічного клімату:*

1. Задоволеність працівників організації характером і змістом праці.
2. Задоволеність взаємовідносинами з колегами по роботі і менеджерами.



3. Задоволеність стилем керівництва.
4. Задоволеність рівнем конфліктності відносин.
5. Задоволеність професійною підготовкою персоналу [1].

Для позначення психологічного стану групи використовуються такі поняття як «соціально-психологічний клімат», «психологічна атмосфера», «соціальна атмосфера», «клімат організації», «мікроклімат» і ін.

За своїм походженням ці поняття є багато в чому метафоричність. Можна провести аналогію з природно-кліматичними умовами, в яких живе і розвивається рослина. В одному кліматі воно може розквітнути, в іншому - зачахнути. Те ж саме можна сказати і про соціально-психологічному кліматі: в одних умовах група функціонує оптимально і її члени отримують можливість максимально повно реалізувати свій потенціал, в інших - люди відчують себе некомфортно, прагнуть покинути групу, проводять в ній менше часу, їх особистісний ріст сповільнюється.

*Коли ведуть мову про соціально-психологічному кліматі (СПК) колективу, мають на увазі наступне:*

1. Сукупність соціально-психологічних характеристик групи.
2. Переважний і стійкий психологічний настрій колективу.
3. Характер взаємовідносин в колективі.
4. Інтегральна характеристика стану колективу.

*Сприятливий СПК* характеризують оптимізм, радість спілкування, довіра, почуття захищеності, безпеки і комфорту, взаємна підтримка, теплота і увагу у відносинах, міжособистісні симпатії, відкритість комунікації, впевненість, бадьорість, можливість вільно мислити, творити, інтелектуально і професійно зростати, робити внесок в розвиток організації, робити помилки без страху покарання і т.д.

*Несприятливий СПК* характеризують песимізм, дратівливість, нудьга, висока напруженість і конфліктність відносин в групі, непевненість, боязнь помилитися або справити погане

враження, страх покарання, неприйняття, нерозуміння, ворожість, підозрілість, недовіра один до одного, небажання вкладати зусилля в спільний продукт, в розвиток колективу і організації в цілому, незадоволеність і т.д.

*Існують ознаки, по яких можна судити про атмосферу в групі. До них відносять:*

- продуктивність навчальної та трудової діяльності;
- якість навчальної та трудової діяльності;
- кількість прогулів і запізень;
- кількість претензій, скарг, що надходять від членів групи і на групу і ін. [2].

## **II. Діагностика психологічного клімату в групі.**

Методика оцінки психологічної атмосфери в колективі  
(по А.Ф. Фідлеру)

Методика використовується для оцінки психологічної атмосфери в колективі. В основі лежить метод семантичного диференціала. Методика цікава тим, що допускає анонімне обстеження, а це підвищує її надійність. Надійність збільшується в поєднанні з іншими методиками (наприклад, соціометрией).

Інструкція. У запропонованій таблиці наведені протилежні за змістом пари слів, за допомогою яких можна описати атмосферу у вашій групі, колективі. Чим ближче до правого або лівого слову в кожній парі ви поставите знак \*, тим більше виражений цей ознака в вашому колективі.

*Обробка та аналіз даних.*

Відповідь по кожному з 10 пунктів оцінюється зліва направо від 1 до 8 балів. Чим лівіше розташований знак \*, тим нижче бал, тим сприятливіші психологічна атмосфера в колективі, на думку відповідального. Підсумковий показник коливається від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна).

На підставі індивідуальних профілів створюється середній профіль, який і характеризує психологічну атмосферу в колективі [3].

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Дружелюбність									Ворожість
2. Згода									Незгода
3. Задоволеність									Незадоволеність
4. Продуктивність									Непродуктивність
5. Тепло									Холодність
6. Співробітництво									Неузгодженість
7. Взаємна підтримка									Недоброзичливість
8. Захопленість									Байдужість
9. Цікавість									Нудьга
10. Успішність									Безуспішність



### **Запитання і завдання до теоретичного розділу.**

1. Опишіть основні показники психологічного клімату.
2. Опишіть ефективність роботи колективу при позитивному і негативному психологічному кліматі.
3. Поясніть походження терміна «психологічний клімат».

### *Список рекомендованої літератури.*

1. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. – М.: МГУ, 1991.

2. Парыгин Б.Д. Социально – психологический климат коллектива. / Под ред. В.А. Ядова. Ленинград: Наука., 1981. – 191 с.
3. Петровский А. В., Шпалинский В. В. "Социальная психология коллектива". Учебное пособие для студентов пед. ин-тов. М., «Просвещение», 1978 г.

*Список використаної літератури.*

1. Головин С.Ю. Словарь практического психолога. - Мн.: Харвест, 1998. - 800 с.
2. Психологический климат [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/5716802/> – Загл. с экрана. – Дата обращения: 02.08.2013.
3. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М. Изд-во Института Психотерапии, 2002.

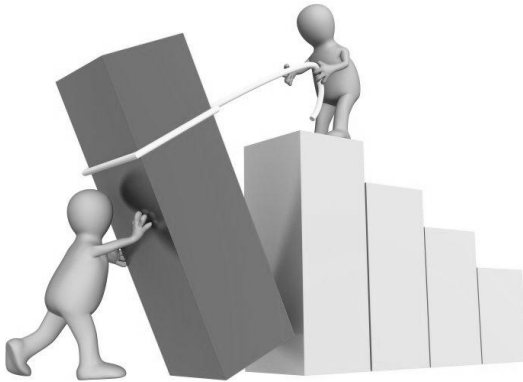
## Тема 17.

### Групи. Інтеграція в групах і колективах. Згуртованість.

#### І. Поняття згуртованості.

Проблема згуртованості групи має велику практичну значимість, насамперед для відбору груп, здатних щонайкраще вирішувати ті чи інші виробничі, військові або навчальні завдання.

Розуміючи групу механістично, як деякий безліч об'єднано взаємодіючих людей, що знаходяться в безпосередньому контакті (обличчям до обличчя), американські психологи, по суті, ототожнюють згуртованість групи з контактністю її членів. Між кількістю, частотою та інтенсивністю комунікацій (взаємодій, контактів) в групі і її згуртованістю існує, на їхню думку, прямий зв'язок - кількість і сила позитивних або негативних виборів є свідченням певного рівня групової згуртованості.



Звідси випливає і принцип вимірювання — коефіцієнт групової згуртованості найчастіше визначається як частка від ділення числа взаємних зв'язків на можливе для даної групи їх

кількість. Однак зазначеним способом можна тільки встановити інтенсивність спілкування у групі, але не обов'язково згуртованість. Пожвавлення контактів може виявитися, наприклад, пов'язаних з активізацією сил, об'єктивно спрямованих не на об'єднання, а на розвал групи та її ліквідацію.

Згуртований колектив здатний легше справлятися з труднощами, дружно працювати, створювати найбільш сприятливі можливості для розвитку особистості кожного, зберігатися як ціле в різних, в тому числі несприятливих умовах. Питання полягає в тому, як виявити експериментальними методами наявність або відсутність згуртованості і виміряти її вираженість у групі. Експериментальне дослідження соціально-психологічних параметрів колективу повинна враховувати його найважливішу характеристику — опосередкований характер складного в ньому групового взаємодії.

Згуртованість як ціннісно-орієнтаційна єдність — це характеристика системи внутрішньогрупових зв'язків, що показує ступінь збігу оцінок, установок і позицій групи стосовно об'єктів (особам, завданням, ідеям, подіям), найбільш значимим для групи в цілому.

Звідси випливає і власне експериментальна програма отримання кількісного показника (індексу) групової згуртованості. Індексом згуртованості служить частота збігів оцінок або позицій членів групи стосовно об'єктів, істотно значимим для групи в цілому. Ціннісно-орієнтаційна єдність групи як показник її згуртованості аж ніяк не передбачає збігів оцінок і позицій членів групи в усіх відношеннях, нівелювання особистості в групі, наприклад у сфері смаків, естетичних цінностей, читальних інтересів і т. д. Різноманітна і як завгодно строката картина цих орієнтацій не перешкоджає збереженню згуртованості групи. Ціннісно-орієнтаційна єдність в колективі — це насамперед зближення оцінок в моральній і діловій сфері, в підході до цілей і завдань спільної діяльності. Якщо, наприклад, одні члени групи вважають, що завдання, поставлене перед нею, нездійсненна або що керівник групи нездатний забезпечити її виконання (непридатний до керівництва), а інші члени групи дотримуються протилежної

думки (і подібні розбіжності типові для даної групи), то ні про яку згуртованість групи не може бути і мови.

В результаті конкретних експериментальних досліджень та аналізу отриманих даних було зроблено обґрунтований висновок про те, що в колективах коефіцієнт ціннісно-орієнтаційної єдності вище порівняно з дифузними групами [2].

Експеримент А. В. Донцова, проведений в 14 московських середніх школах, мав на меті виявити, як в роботі вчителів збігаються уявлення про цінності діяльності з реальним втіленням їх у повсякденній практиці викладання і виховання. Виявлялися два пласта згуртованості: згуртованість, демонстрована при оцінці «еталонного» учня, і згуртованість, демонстрована при оцінці реальних учнів. В результаті дослідження був отриман висновок, що спільність оцінок реальних учнів, дана вчителями однієї школи, вище, ніж узгодженість їх уявлень про еталоні учня, тобто згуртованість в реальній діяльності виявилася вище, ніж згуртованість, реєстрована лише як збіг думок (бо ставленням до еталону може бути тільки думка, але не реальна діяльність).

Друга частина дослідження дала досить цікавий результат. Коли оцінювання піддавалися не учні, а колеги-вчителі, то єдність ціннісних уявлень виявилася вище в тому випадку, коли мова йшла саме про еталоні вчителі, і нижче, коли давалися оцінки реальним колегам. Інтерпретація цього факту знову підтверджує основний принцип: конкретним предметом діяльності вчителя не є інший вчитель — колега, тому оцінювання його, а значить, і збіг такого роду цінностей не є параметром безпосередньої конкретної діяльності даної групи. Навпаки, еталонний колега більшою мірою виявився цінністю, включеної в безпосередню практику роботи вчителя. (Образ такого «еталонного» колеги виникає, наприклад, на різних методичних конференціях, зборах «предметників».) Таким чином, була підтверджена гіпотеза дослідження про те, що дійсна інтеграція групи (а, отже, і її згуртованість) здійснюється насамперед у ході спільної діяльності (Донцов, 1979) [1].

## **II. Визначення індексу групової згуртованості Сішора.**

Відповіді кодуються в балах згідно з наведеним у дужках значенням (максимальна сума +19 балів, мінімальна — 5). В ході опитування бали вказувати не потрібно.

### **I. Як би ви оцінили свою приналежність до групи?**

Відчуваю себе її членом, частиною колективу (5).

Беру участь у більшості видів діяльності (4).

Беру участь в одних видах діяльності і не беру участь в інших (3).

Не відчуваю, що я є членом групи (2).

Живу і існую окремо від неї (1).

Не знаю, важко відповісти (1).

### **II. Перейшли б ви в іншу групу, якби випала така можливість (без зміни інших умов)?**

Так, дуже хотів би перейти (1).

Швидше перейшов би, ніж залишився (2).

Не бачу ніякої різниці (3).

Швидше за все залишився б у своїй групі (4).

Дуже хотів би залишитися у своїй групі (5).

Не знаю, важко сказати (1).

### **III. Які взаємини між членами вашої групи?**

Краще, ніж у більшості колективів (3).

Приблизно такі ж, як і в більшості колективів (2).

Гірше, ніж у більшості класів (1).

Не знаю, важко сказати (1).

### **IV. Які у вас стосунки з керівництвом?**

Краще, ніж у більшості колективів (3).

Приблизно такі ж, як і в більшості колективів (2).

Гірше, ніж у більшості колективів (1).

Не знаю. (1)



**V. Яке відношення до справи (навчання тощо) у вашому колективі?**

Краще, ніж у більшості колективів (3).

Приблизно такі ж, як і в більшості колективів (2).

Гірше, ніж у більшості колективів (1).

Не знаю (1).

### ***Рівні групової згуртованості.***

15,1 балів і вище — висока;

11,6 — 15 балів — вище середньої;

7— 11,5 — середня;

4 — 6,9 — нижче середньої;

4 і нижче — низька [3].

### **III. Вивчення згуртованості групи (Р. С. Немов).**

*Інструкція.* Кожен досліджуваний вибирає із запропонованого списку 5 найбільш важливих з його точки зору якостей особистості, необхідних для успішного виконання спільної навчальної діяльності.

1. Дисциплінованість
2. Ерудованість
3. Свідомість громадського обов'язку
4. Кмітливість
5. Начитаність
6. Працьовитість
7. Ідейна переконаність
8. Уміння контролювати роботу
9. Моральна вихованість
10. Самокритичність
11. Чуйність
12. Громадська активність
13. Вміння працювати з книгою
14. Допитливість
15. Уміння планувати роботу
16. Цілеспрямованість

17. Колективізм
18. Старанність
19. Вимогливість до себе
20. Критичність
21. Духовне багатство
22. Вміння пояснити завдання
23. Чесність
24. Ініціативність
25. Уважність
26. Почуття відповідальності
27. Принциповість
28. Самостійність
29. Товариськість
30. Розсудливість
31. Скромність
32. Обізнаність
33. Справедливість
34. Оригінальність
35. Впевненість у собі

*Обробка даних.*

Отримані результати (за кожного учня) зводяться в таблицю результатів експерименту.

*Таблиця результатів експерименту*

№	П.І.Б.	Якості особистості												
		1	4	6	11	12	13	18	20	24	25	26	29	30
1.		+		+	+				+	+				
2.		+		+	+							+		
3.		+		+			+		+					+
4.		+		+		+		+				+		
5.		+		+		+		+				+		

6.		+		+	+			+		+		+		+
7.		+			+			+		+		+		
8.		+		+	+					+				
9.			+	+	+					+			+	
10.		+		+	+					+	+			
	Сума виборів	9	1	9	7	2	1	4	2	6	1	5	1	2

Обчислюється коефіцієнт, що характеризує ступінь ціннісно-орієнтаційного єдності учнів.

$C = (1,4n - N) / 6$ , де  $N$  — число учасників експерименту;  $n$  — сума виборів, що припадають на п'ять якостей особистості, отримали максимальне число виборів.

Якщо  $C \geq 0,5$  (тобто дорівнює або більше 0,5), то досліджена група досягла рівня колективізму.

Якщо знаходиться в межах від 0,3 до 0,5, то клас, група розцінюється як проміжні за рівнем розвитку.

Якщо  $C \leq 0,3$ , то дана група недостатньо розвинена як колектив.

*Для нашого прикладу:*

$$C = (1,4 \cdot 36 - 10) / 6 \cdot 10 = 0,67$$

Висновок: Ця група учнів досягла рівня колективу. І так як в ній найбільш цінними якостями особистості служать; дисциплінованість (1), працьовитість (6), чуйність (11), ініціативність (24), почуття відповідальності (26), то можна припустити, що учні цієї групи успіх у своїй спільної навчальної діяльності пов'язують саме з ними, тобто з позитивним ставленням до навчання і характером товариських відносин [3].

*Приклад студентської роботи наводиться в додатку 11.*

#### IV. Діагностика рівня згуртованості (метафоричний варіант).

##### «Скільки голів, стільки умів»

Інструкція. Вам будуть запропоновані відомі прислів'я та приказки, які були складені вже давно. Зараз умови життя змінилися, змінилися і уявлення людей. Це явище природне. Так що деякі твердження можуть здатися вам неправильними. Подумайте добре над прислів'ям і поставте проти неї номери знак "+", якщо ви згодні з нею, і знак "-", якщо не згодні.

Список учасників дискусії (номер і відповідь).

<i>Приказка</i>	1	2	3	4	5	6	7
1. Бідність не порок.							
2. Гусак свині не товариш.							
3. Час – гроші.							
4. Всяк цвіркун знай свій припічок.							
5. Говорити правду – втрачати дружбу.							
6. Горбатого могила виправить.							
7. Дають – бери, б'ють – біжи.							
8. Дві собаки гризуться – третя не чіпляйся.							
9. Справи не роби, а від справи не бігай.							
10. Справа не вовк – у ліс не втече.							
11. Дружба дружбою, а служба службою.							
12. Друзі пізнаються в біді.							
13. Золото і у бруді блищить.							

14. Краще синиця в руці, ніж журавель у небі.							
15. Моя хата з краю, нічого не знаю.							
16. Не в грошах щастя.							
17. Не в свої сані не сідай.							
18. Не май сто рублів, а май сто друзів.							
19. Не місце прикрашає людину, а людина місце.							
20. Правда у вогні не горить, і в воді не тоне.							
21. Правда – добре, а щастя краще.							
22. Простота гірша за крадіжку.							
23. Робота дурнів любить.							
24. Ризик – благородна справа.							
25. Риба шукає, де глибше, а людина – де краще.							
26. З вовками жити – по вовчому вити.							
27. Своя сорочка ближче до тіла.							
28. Скупість не дурість.							
29. Старий друг краще нових двох.							
30. Сором не дим, очі не виїсть.							
31. З ким поведешся, від того й наберешся.							
32. Рубай дерево по собі.							
33. Худий мир краще доброї сварки.							
34. Що наша честь, якщо нічого їсти.							

35. Чуже добро в запас не йде.							
36. Яблуко від яблуні недалеко падає.							
37. Від трудів праведних не наживеш палат кам'яних.							
38. Закон – що дишло: куди повернув, туди і вийшло.							

*Обробка отриманих даних.* Відповіді учнів зводяться в загальну таблицю (див. приклад). У рядок «разом» записується максимальна кількість збігів думок учнів про справедливість кожної з запропонованих прислів'їв. Наприклад, якщо по першому судження (прислів'я) з 30 учнів 12 відповіли «так» і 18 «ні», то підсумковий результат записується число 18. Показником ЦОЯ є ступінь збігу оцінок, здобутих учнями групи різних суджень. Воно високе, коли в кожній колонці значення чисел близькі до максимуму (числа, виражає кількість опитуваних). Це означає, що думки, етичні судження учнів збігаються. Для визначення орієнтовного рівня ЦОЯ треба обчислити відсоток збігу думок по кожному судженню (прислів'я) за формулою  $C = 100 \times K / p$  (%), де  $p$  – число опитуваних,  $K$  – кількість збіглих думок по цьому судженню. Далі всі ці значення складаються і отримана сума ділиться на кількість суджень (в нашому випадку – 38). Отримуємо показник ЦОЯ –  $C$ . Мінімальне значення  $C = 50\%$  (дуже низький рівень згуртованості), максимальна –  $100\%$  (дуже висока ступінь згуртованості). Якщо визначити рівень ЦОЯ кілька разів, то можна спостерігати динаміку розвитку згуртованості групи (її збільшення або зменшення за певний період часу) [4].



## **Запитання і завдання до теоретичного розділу.**

1. Опишіть, у чому суть феномену згуртованості (у вітчизняній психології).
2. Вкажіть, до якого роду питань колектив може мати більш високий рівень згуртованості і чому?

### *Список рекомендованої літератури.*

1. Донцов А.И. "Проблемы групповой сплоченности". М., 1979.
2. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. – М.: МГУ, 1991.
3. Петровский А. В. и Шпалинский В. В. "Социальная психология коллектива". Учебное пособие для студентов пед. ин-тов. М., «Просвещение», 1978 г.

### *Список використаної літератури.*

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. — М.: Аспект Пресс, 2001.
2. Общая психология : [учеб. для пед. ин-тов / А. В. Петровский, А. В. Брушлинский, В. П. Зинченко и др.] ; под ред. А. В. Петровского. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Просвещение, 1986. — 463, [1] с.
3. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М. Изд-во Института Психотерапии. 2002 — ...с.
4. Фридман, Л.М. Изучение личности учащегося и ученических коллективов: кн. для учителя / Л.М. Фридман, Т.А. Пушкина, И.Я. Каплунович. — М.: Просвещение, 1988.

## Тема 18.

### Група. Групова динаміка.

*Дане заняття є підсумковим за результатами вивчення теми група і її характеристик. Особливість даного заняття у її інтегративному характері, на якому відпрацьовуються практичні навички з діагностики та аналізу всіх феноменів, складових її динаміки.*

#### **I. Поняття «групової динаміки».**

«Групова динаміка» позначається як сукупність тих динамічних процесів, які одночасно відбуваються в групі в якусь одиницю часу і які знаменують собою рух від стадії до стадії, тобто її розвиток.

Найважливішими з таких процесів є наступні. Перш за все, процес утворення малих груп, причому сюди можуть бути віднесені не тільки безпосередні способи формування групи, але і такі психологічні механізми, які роблять групу групою, наприклад, феномен групового тиску на індивіда. Далі, це традиційно розглядаються в «груповій динаміці» процеси групової згуртованості, лідерства та прийняття групових рішень з тією поправкою, що вся сукупність процесів керування групою і керівництва нею не вичерпується лише феноменом лідерства та прийняттям групового рішення, а містить у собі ще багато механізмів. Інший аспект динамічних процесів представлений явищами групового життя, що виникають при розвитку спільної діяльності (феномени, супутні йому, вимагають окремого розгляду). В якості своєрідного підсумку розвитку групи може бути розглянуто становлення такої специфічної її стадії, як колектив. Процеси утворення колективу в соціально-психологічному розрізі — можуть бути, тому віднесені також до динамічних процесів, що відбуваються в групі [1].



## **II. Дослідження явищ групової динаміки.**

Для дослідження групової динаміки (а також ілюстрації прояви даних процесів у студентській групі) ми пропонуємо використовувати ділову гру «Корабельна аварія».

У процесі роботи з студентів, які беруть участь, слід декільком студентам доручити спостереження за основною групою, які беруть участь у грі.

Спостерігачі, заздалегідь обрані з студентів, здійснюють цілеспрямоване спостереження за роботою групи, орієнтуючись на наступні моменти:

1. Лідер групи або лідери (поняття лідера).
2. Стиль лідерства у лідера (стилі лідерства).
3. Якщо лідерів більше, ніж один, слід зазначити відносини між ними.
4. Конфлікти в групі. Рівень конфліктності (поняття конфлікту). Хто ініціатор конфліктів.
5. Стратегії виходу із конфліктів, характерні членам групи (стратегії поведінки в конфлікті).
6. Конформність і вид конформності у групі (поняття і види конформності).
7. Референтність (поняття референтності).
8. Згуртованість у групі (поняття згуртованості).

*У дужках наведено теми програми, які повинні повторити студенти, які будуть вести спостереження.*

*Як продовження цього інтегративного заняття після закінчення гри учасникам пропонується обговорити в групі (групах) хто відповідальний за той результат гри, який мав місце (виграш чи програш). Завдання спостерігачів за спостережуваними особливостям покладання відповідальності визначити рівень розвитку групи (грунтуючись на теоретичному матеріалі про інтеграцію в групах і колективах).*

### **Ділова гра «Потерпілі корабельну аварію».**

1. Ознайомлення всіх учасників з умовами гри.

## «Потерпілі корабельну аварію».

Уявіть собі, ви дрейфуйте на яхті в південній частині Тихого океану. В результаті пожежі більша частина яхти і її вантажу знищена. Яхта повільно тоне. Ваше місцезнаходження неясне через поломки основних навігаційних приладів, але приблизно ви знаходитесь на відстані тисячі кілометрів від найближчої землі.



Нижче дано список з 15 предметів, які залишилися цілими і не пошкодженими після пожежі. На додаток до цих предметів ви маєте міцним надувним плотом з веслами, достатньо великим, щоб витримати вас, екіпаж і всі перераховані нижче предмети. Майно, що залишилися в живих людей складають пачка сигарет, кілька коробок сірників і п'ять одне доларових банкнот.

1. Сектант.
2. Дзеркало для гоління.
3. Каністра з 25 літрами води.
4. Протимоскітна сітка.
5. Одна коробка з армійським раціоном.
6. Карти Тихого океану.
7. Надувна плавальна подушка.
8. Каністра з 10 літрами нафтогазової суміші.
9. Маленький транзисторний радіоприймач.
10. Репелент, що відлякує акул.

11. Два квадратних метри непрозорої плівки.
12. Один літр рому міцністю 80%.
13. 450 метрів нейлонового канату.
14. Дві коробки шоколаду.
15. Рибальська снасть.

2. Попросіть кожного з них самостійно проранжувати вказані предмети з точки зору їх важливості для виживання (поставте цифру 1 біля самого важливого для вас предмету, цифру 2 – у другого за значенням і т. д., цифра 15 буде відповідати самому менш корисного предмета). На цьому етапі вправи дискусії між учасниками заборонені. Відзначте середнє індивідуальне час виконання завдання.

3. Розділіть групу на підгрупи приблизно по 6 чоловік. Одного студента з кожної підгрупи попросіть бути експертом.

Запропонуйте кожній підгрупі скласти загальний для групи ранжування предметів за ступенем їх важливості (так само, як вони це робили окремо).

На цьому етапі допускається дискусія з приводу вироблення рішення.

Відзначте середній час виконання завдання для кожної підгрупи.

4. Оцініть результати дискусії в кожній підгрупі.

Для цього:

- а) вислухайте думки експертів про хід дискусії і про те, як приймалося групове рішення, початкові версії, використання вагомих доводів, аргументів і т. д.;
- б) зачитайте «правильний» список відповідей, запропонований експертами ЮНЕСКО (див. нижче).

Запропонуйте порівняти «правильну» відповідь, власний результат і результат групи: для кожного предмета списку треба обчислити різницю між номером, який присвоїв йому індивідуально кожен студент, група і номером, присвоєним цього предмету експертами. Складіть абсолютні значення цих

різниць для всіх предметів. Якщо сума більше 30, то учасник або підгрупа «потонули»;

в) порівняйте результати групового та індивідуального рішення. Чи був результат групового рішення правильним у порівнянні з рішеннями окремих людей?

#### Коментар до проведення гри.

—Ця вправа дає можливість кількісно оцінити ефективність групового рішення.

— У групі виникає більшу кількість варіантів рішення і кращої якості, ніж у працюючих в поодиночці.

— Вирішення проблем в умовах групи зазвичай займає більше часу, ніж вирішення тих же проблем окремим індивідом.

— Рішення, прийняті в результаті групового обговорення, виявляються більш ризикованими, ніж індивідуальні рішення.

- Індивід, що володіє особливими вміннями (здібності, знання, інформація), пов'язаними з груповою завданням, зазвичай більш активний у групі, вносить більший внесок у вироблення групових рішень.

Відповіді експертів ЮНЕСКО для вправи.

« Потерпілі корабельна аварія».

Згідно думку експертів, основними речами, необхідними людині, потерпілого аварію корабля в океані, є предмети, службовці для залучення уваги, і предмети, що допомагають вижити до прибуття рятувальників. Навігаційні засоби мають порівняно невелике значення: якщо навіть маленький пліт і в змозі досягти землі, неможливо на ньому запасти достатню кількість води або їжі для життя протягом цього періоду. Отже, найбільш важливим для вас є дзеркало для гоління і каністра нафтогазової суміші. Ці предмети можуть бути використані для сигналізації повітряним і морським рятувальникам. Другими за значенням є такі речі, як каністра з водою і коробка з армійським раціоном.

Інформація, яка дається нижче, очевидно, не перераховує всі можливі способи застосування даного предмета, а скоріше вказує, яке значення має даний предмет для виживання.

1. Дзеркало для гоління. Важливо для сигналізації повітряним і морським рятувальникам.
2. Каністра з нафтогазовою сумішшю. Важлива для сигналізації. Може бути запалено банкнотом і сірником і буде плисти по воді, привертаючи увагу.
3. Каністра з водою. Необхідна для втамування спраги.
4. Коробка з армійським раціоном. Забезпечує основну їжу.
5. Непрозора плівка. Використовується для збору дощової води і для захисту від негоди.
6. Коробка шоколаду. Резервний запас їжі.
7. Рибальська снасть. Оцінюється нижче, ніж шоколад, тому що в даній ситуації «синиця в руках краще «журавля в небі. Немає впевненості, що ви зловите рибу.
8. Нейлоновий канат. Можна використовувати для зв'язування снаряжений, щоб воно не впало за борт.
9. Плавальна подушка. Рятувальний засіб на випадок, якщо хтось впаде за борт.
10. Репелент, що відлякує акул. Призначення очевидно.
11. Ром, міцністю 80%. Містить 80% алкоголю — досить для використання в якості антисептика, в інших випадках має малу цінність, оскільки вживання може викликати зневоднення.
12. Радіоприймач. Має незначну цінність, так як немає передавача.
13. Карти Тихого океану. Марні без додаткових навігаційних приладів. Для вас важливіше знати, не де ви знаходитесь, а де знаходяться рятувальники.
14. Протимоскітна сітка. У Тихому океані немає москітів.
15. Сектант. Без таблиць і хронометра щодо марний.

Основна причина більш високої оцінки сигнальних засобів порівняно з предметами підтримки життя (їжею і водою) полягає в тому, що без засобів сигналізації майже немає шансів бути виявленими і врятованими. До того ж у більшості випадків рятувальники приходять в перші тридцять шість годин, а людина може прожити цей період без їжі і води [4].

	Список предметів	Індивідуальна оцінка	Індивідуальна помилка	Групова оцінка	Групова помилка	Рішення центру
1.	Сектант.					
2.	Дзеркало для гоління.					
3.	Каністра з 25 літрами води.					
4.	Протимоскітна сітка.					
5.	Одна коробка з армійським раціоном.					
6.	Карти Тихого океану.					
7.	Надувна плавальна подушка.					
8.	Каністра з 10 літрами нафтогазової суміші.					
9.	Маленький транзисторний радіоприймач.					
10.	Репелент, що відлякує акул.					
11.	Два квадратних метри непрозорої плівки.					
12.	Один літр рома міцністю 80%.					
13.	450 метрів нейлонового каната.					
14.	Дві коробки шоколаду.					
15.	Рибальська снасть.					

*Нижче наводяться ділові ігри, які є аналогами класичної «Корабельної аварії». Їх можна використовувати для повторного проведення спостереження групової динаміки. Це ділові ігри «Корабельна аварія на місяці» і «Катастрофа в пустелі».*

### Ділова гра «Посадка на місяці».

Оптимальне число учасників 12-24 людини. Час проведення 45-50 хвилин. Перед початком ділової гри ведучий роздає учасникам протоколи.

	Список предметів	Індивідуальна оцінка	Індивідуальна помилка	Групова оцінка	Групова помилка	Рішення центру
1	Коробка сірників					
2	Харчові концентрати					
3	20 м нейлонового шнура					
4	Шовковий купол парашута					
5	Переносний обігрівач на сонячних батареях					
6	Коробка сухого молока					
7	Два балони з киснем по 30кг					
8	Зоряна карта місячного небосхилу					
9	Самонадуваючий рятувальний човен					
10	Магнітний компас					
11	25 л води					
12	Сигнальні ракети					

13	Аптечка першої допомоги з ін'єкційними голками.					
14	Приймач на сонячних батареях з частотною модуляцією					
Сумарна помилка						

### Інструкція учасникам.

"Ваш корабель зазнав аварії на Місяці, на темній її стороні. Згідно з планом Ви повинні зустрітися зі станцією, що знаходиться на відстані 300 км від цього місця на освітленій стороні Місяця. Все знищено, крім предметів, перелік яких є у Вас на листках (коробок сірників, харчові концентрати, 20 м нейлонового шнура, шовковий купол парашута, переносний обігрівач на сонячних батареях, коробка сухого молока, два балони з киснем до 50 кг, зоряна карта місячного небосхилу, самонадувающаяся рятувальний човен, магнітний компас, 25 л води, сигнальні ракети, аптечка першої допомоги з ін'єкційними голками, приймач з частотною модуляцією на сонячних батареях).





Життя екіпажу залежить від того, чи він зможе дістатися до станції. Вашим завданням є вибір найбільш необхідних предметів для подолання шляху в 300 км. Ви повинні перерахувати 14 предметів у відповідності з їх значенням для збереження Вашого життя.

Номером 1 позначте найбільш важливий предмет, який візьмете в першу чергу, номером 2 - другий за значенням і так далі до 14 найменш важливого для Вас предмету. Працювати необхідно самостійно. Час для виконання завдання 5 хвилин".

Після того, як всі учасники виконують завдання, формуються екіпажі по 4-6 чоловік.

Продовження інструкції:

"Тепер Ви будете працювати не окремо один від одного, а як єдине ціле - екіпаж. Ви разом обговоріть і вирішите, як дійти до станції. Ваше завдання - виробити таке спільне рішення цього питання, яке задовольнить всіх членів екіпажу.

Досягти згоди важко, тому не кожна оцінка буде отримувати повне схвалення всіх учасників. Група намагається кожному загальну оцінку дати так, щоб всі члени групи могли з нею погодитися хоча б частково. Нумери предметів, залежно від значущості, заносите в графу "Групова оцінка" протоколу. У всіх членів екіпажу записи в цій графі будуть однаковими. На це завдання дається 10-20 хвилин "

При цьому враховується не тільки кількісні результати, але проводиться і якісний аналіз. Наприклад, якщо індивідуальна помилка одного з членів екіпажу менше груповий, то, отже, ні сам член екіпажу не зміг відстояти свою точку зору, ні група не допомогла йому в цьому. Тобто екіпаж не використовував весь свій внутрішній потенціал, не зміг організуватися для колективної роботи.

Якщо ж, наприклад, найкращий результат члена екіпажу був гірше, ніж в інших групах, то, отже, початковий

потенціал групи або точніше її окремих членів був нижче, ніж в інших групах. Проте в цілому група зуміла організуватися і досить успішно справилася з поставленим завданням, у тому випадку, якщо групова помилка менше індивідуальних. На цьому етапі проводиться і обговорення процесу прийняття рішення в групі.

Продовження інструкції:

"У цей час налагодилася зв'язок з Центром управління польотом. На Землі, дізнавшись про аварію на кораблі, зібралася комісія компетентних експертів, яка виробила найбільш вірне рішення даної проблеми - як дійти до станції. Вам передано рішення Центру управління польотом.

Ведучий зачитує, а учасники гри записують рішення Центру в графу протоколу "Рішення Центру".

*Правильне рішення проблеми аварії на Місяця.  
(Рішення Центру).*

Список предметів	Правильний номер	Пояснення фахівців
1. Коробка сірників.	14	На Місяці немає кисню, який необхідний при горінні. Сірники абсолютно не потрібні.
2. Харчові концентрати.	4	Ефективний засіб для підтримки необхідної енергії.
3. 20 м нейлонового шнура.	6	Може бути використаний для подолання скель і перенесення поранених.
4. Шовковий купол	8	Може захистити від сонячних

парашута		променів.
5.Переносний обігрівач на сонячних батареях.	12	Не потрібен на сонячній стороні.
6. Коробка сухого молока.	11	Більш громіздка заміна харчових концентратів.
7. Два балони з киснем по 30 кг.	1	Найнеобхідніше для підтримки життя.
8. Зоряна карта місячного небосхилу.	3	Необхідна при навігації.
9.Самонадувающаяся рятувальний човен.	9	Балони з CO2 можна використовувати в якості приводу для двигуна.
10.Магнітний компас.	13	Магнітне поле на Місяці не поляризоване тому компас в даному випадку не потрібен.
11. 25 л води.	2	Для відшкодування втрат вологи в організмі на освітленій стороні.
12. Сигнальні ракети.	10	Аварійні сигнали будуть необхідні при наближенні до станції.
13. Аптечка першої допомоги.	7	Голки для впорскування вітамінів, ліків і т. п. підходять для спец. пристроїв у скафандрах.
14. Приймач на сонячних батареях з частотною модуляцією.	5	Для зв'язку зі станцією, приймач з частотною модуляцією застосуємо лише на невеликих відстанях..

Далі рішення Центру порівнюється з індивідуальним і груповим рішеннями. Всі учасники підраховують показники:

1."Індивідуальна помилка". Порівнюється індивідуальна оцінка по кожному предмету з оцінкою Центру управління польотом. Різниця береться за абсолютною величиною без урахування

знака, і записується у відповідній колонці. Вважається "сумарна індивідуальна помилка" з усіх предметів. Чим вона менша, тим краще.

2. "Групова помилка". Знаходиться аналогічним шляхом порівняння групових оцінок з оцінками Центру. Підраховується "сумарна групова помилка" [2].

**Ділова гра «Катастрофа в пустелі».**

Кожний учасник отримує спеціальний бланк (або креслить його за вказівками ведучого).

Ведучий дає групі наступну інструкцію:

«З цього моменту ви всі – пасажери авіалайнера, що здійснював переліт з Європи в Центральну Африку. При польоті над пустелею Сахара на борту літака раптово спалахнула пожежа, двигуни відмовили, і авіалайнер впав на землю. Ви дивом врятувалися, але ваше місце розташування неясно. Відомо тільки, що найближчий населений пункт знаходиться від вас на відстані приблизно 300 кілометрів. Під уламками літака вам вдалося виявити п'ятнадцять предметів, які залишилися неушкодженими після катастрофи.

№	Назва предмета	Індивідуальна оцінка	Індивідуальна помилка	Групова оцінка	Груповая помилка	Рішення центру
1	Мисливський ніж.					
2	Кишеньковий ліхтар.					
3	Льотна карта околиць.					
4	Поліетиленовий плащ.					
5	Магнітний компас.					

6	Переносна газова плита з балоном.					
7	Мисливська рушниця з боєприпасами.					
8	Парашут червоно-білого кольору.					
9	Пачка солі.					
10	Півтора літра води на кожного.					
11	Визначник їстівних тварин і рослин.					
12	Сонячні окуляри на кожного.					
13	Літр горілки на всіх.					
14	Легке напівпальто на кожного.					
15	Кишеньковий дзеркало.					

Ваше завдання - проранжувати ці предмети відповідно до їх значимості для вашого спасіння. Для цього потрібно поставити цифру 1 у найважливішого предмета, цифру 2 - у другого за значимістю і так далі до п'ятнадцятого, найменш важливого для вас. Заповнюйте номерами першу колонку бланка. Кожен працює самостійно протягом п'ятнадцяти хвилин».

Після завершення індивідуального ранжирування ведучий пропонує групі провести обговорення з метою прийти до спільної думки щодо порядку розташування предметів, на яке виділяється не менше тридцяти хвилин.



Думка зарубіжних експертів, з яким ми маємо право не погоджуватися, але змушені врахувати важливість вибору стратегії порятунку для ранжирування предметів: або рухатися по пустелі до людей, або чекати допомоги від рятувальників. Якщо в групі під час обговорення практично не піднімалося питання про стратегію, то на цьому етапі виявляється, що частина учасників мовчазно передбачала перший варіант, в той час як інша частина мала на увазі другий. Цим виявляється ще одна причина взаємного нерозуміння.

#### Думка експертів.

Варіант «Чекати рятувальників» (до речі, на думку експертів, кращий).

1. Півтора літра води на кожного. У пустелі необхідна для втамування спраги.
2. Кишеньковий дзеркало. Важливо для сигналізації повітряним рятувальникам.
3. Легке напівпальто на кожного. Прикриє від палючого сонця вдень і від нічної прохолоди.
4. Кишеньковий ліхтар. Також засіб сигналізації льотчикам вночі.
5. Парашут червоно-білого кольору. І засіб прикриття від сонця, і сигнал рятувальникам.
6. Мисливський ніж. Зброя для видобутку їжі.

7. Поліетиленовий плащ. Засіб для збору дощової води і роси.
8. Мисливська рушниця з боєприпасами. Може використовуватися для полювання і для подачі звукового сигналу.
9. Сонячні окуляри на кожного. Допоможуть захистити очі від блиску піску і сонячних променів.
10. Переносна газова плита з балоном. Оскільки рухатися не доведеться, може стати в нагоді для приготування їжі.
11. Магнітний компас. Великого значення не має, так як немає необхідності визначати напрямок руху.
12. Льотна карта околиць. Чи не потрібна, так як куди важливіше знати, де знаходяться рятувальники, ніж визначати своє місцезнаходження.
13. Визначник їстівних тварин і рослин. У пустелі немає великої різноманітності тваринного і рослинного світу.
14. Літр горілки на всіх. Допустимо використовувати як антисептик для знезараження при будь-яких травмах. В інших випадках має малу цінність, оскільки при вживанні всередину може викликати зневоднення організму.
15. Пачка солі. Значущості практично не має.

Варіант «Рухатися до людей».

1. Півтора літра води на кожного.
2. Пачка солі.
3. Магнітний компас.
4. Льотна карта околиць.
5. Легке напівпальто на кожного.
6. Сонячні окуляри на кожного.
7. Літр горілки на всіх.
8. Кишеньковий ліхтар.
9. Поліетиленовий плащ.
10. Мисливський ніж.
11. Мисливська рушниця з боєприпасами.
12. Кишеньковий дзеркало.
13. Визначник їстівних тварин і рослин.
14. Парашут червоно-білого кольору.
15. Переносна газова плита з балоном [3].



## **Запитання і завдання до теоретичного розділу.**

1. Дайте визначення поняттю «групова динаміка».
2. Опишіть особливості покладання і прийняття відповідальності у групах різного рівня розвитку.

### *Список рекомендованої літератури.*

1. Бобнева М.Н. Социальные нормы и регуляция социального поведения. М., 1978.
2. Донцов А.И. Психология коллектива. М., 1987.
3. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности. М., 1979.
4. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. М., 1991.
5. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива. М., 1978.

### *Список використаної літератури.*

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. — М.: Аспект Пресс, 2001.
2. Вахрушев Д.В. Менеджмент: Сетевой курс. - Владивосток: ВГУЭС, 2003. - 38 стр.
3. Катастрофа в пустыне [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://piter-trening.ru/komandnaya-igra-katastrofa/>. - Загл. с экрана. – Дата обращения: 25.09.2014.
4. Психологический тренинг. Учебное пособие. Минск, ЗАО «Веды», 2004 Авторы составители: Бука Т. Л., Митрофанова М. Л.



### **Анализ интерактивного аспекта общения по материалам художественного фильма «Эксперимент».**

Интерактивный аспект общения включает в себя многообразные проблемы взаимодействия людей. Согласно теории интеракционизма, развитие личности осуществляется в процессе общения индивида с членами определенной социальной группы в ходе совместной деятельности. При этом действия каждого индивида всегда ориентированы на другого человека и зависят от него.

В фильме «Эксперимент» режиссера Оливера Хиршбегеля отображается влияние навязанной социальной роли на людей в условиях ограничения свободы и тюремной жизни. Фильм имеет под собой реальную основу, так как в 1971 году американский психолог Филипп Зимбардо проводил аналогичный эксперимент, но его остановили, потому что эксперимент не соответствовал морали.

Участники эксперимента были поделены на две группы: заключенные и надзиратели (охранники), каждый играл свою социальную роль. Изначально роли участников эксперимента не были выражены ярко, но через некоторое время каждый вжился в свою роль и соответствовал ей, при этом образовались своеобразные социальные нормы, которые регулировали взаимоотношения между заключенными и надзирателями. Невыполнение норм и отказ от своей роли приводили к наказаниям и насилию по отношению к протестующим, то есть поведение одних не соответствовало ожиданиям других.

Очень скоро насилие со стороны охранников и потеря индивидуальности и депрессивные состояния заключенных стали выражаться с большей силой. Созданные условия и навязанные роли привели к потере реальности и помешательстве каждого на выполнении своих «обязанностей», зарождении страха и помешательства.

Можно проследить как группа надзирателей влияет на группу заключенных, а ответная реакция заключенных воздействует на поведение первой группы.

В итоге эксперимент вышел из под контроля, так как большинство участников не могли контролировать своего поведения, они полностью вжились в свою роль и стали решать конфликты жестоким способом, практически полная потеря реальности испытуемыми.

На примере этого фильма можно проследить интерактивный аспект общения между членами эксперимента. Наблюдать к чему приводит смена социальных ролей, как изменяется поведение, общение людей под определенным социальным контролем и с принятыми социальными нормами. Демонстрируется восприимчивость и покорность людей в определенных условиях и при использовании конкретной идеологии, влияние роли на поведение личности (*Носова Яна - студентка 1 курса специальности Психология заочного отделения, 2015-2016 у.г.*)



На данной вам фотографии представлен **профессор Казанского (Приволжского) федерального университета**. Пожалуйста, опираясь на его фотографию, попробуйте дать ему психологическую характеристику (черты характера, особенности личности).

На данной вам фотографии представлен **преступник – рецидивист, задержанный представителями отдела борьбы с наркотиками**.

Пожалуйста, опираясь на его фотографию, попробуйте дать ему психологическую характеристику (черты характера, особенности личности).

### Протокол №5. Общение. Перцептивный аспект общения. Исследование роли установки в межличностной восприятии

Для исследования роли установки в межличностной восприятии студентами двух подгрупп (8 и 9 человек) были предложены (были предложены) фотографии личности с инструкцией дать ему психологическую характеристику. Для первой подгруппы личность позиционировалась как профессор университета, а для второй подгруппы — как преступник-рецидивист.

#### Результаты исследования

Первая подгруппа: успешный (VI), добрый (VII/VII), настойчивый, безотрадный, лидер, мускулистый (VI), логичный (VI), целеустремленный, прохладный, храбрый (VII), умный (VII), дружелюбный, серьезный (VI), веселый, стабильный (VII), честный (VII), выносливый, строгий (VII), застенчивый (VI), с чувством юмора (VI), уверенность, загадочность, сильный характер, образованность (VI), общительный, принципиальный, открытый, веселый, прохладный, — мудрый, разговорчивый.

Вторая подгруппа: добрый (VII), застенчивый, сосредоточенный (VI), строгий, лидер (VI), уверенный, стремление к власти, принципиальность, развращенность, серьезный, умный (VII), с чувством юмора, сдержанность, спокойный, толерантный, целеустремленный (VI), материально обеспеченный, интеллигентный, хитрый, любит деньги, загадочный, манипулятивный, жадный, грубый, импрессионный, честный, веселый (VI), силен духом (VI), мускулистый (VI), коммуникабельный, мудрый, с жизненным опытом, реалист, разуданный, приманивающий, границателен, умеет убеждать окружающих, умеет внушать, высокий интеллект, хороший собеседник, хорошо поставленная речь, хитрый, управомощенный, агрессивный, темпераментный, обаятельный, общительный, принципиальный, мудрый.

## Количественный анализ

Первая подгруппа: Были даны: 100 % характеристик-положительных (52 характеристики)

Вторая подгруппа: 9% - отрицательных характеристик, 91% - положительных характеристик

## Качественный анализ

Во второй подгруппе 25% испытуемых (два человека из 8) дали отрицательные характеристики объекту. В отличие от этого в первой группе не встретилось ни одной отрицательной характеристики. Также отличие в восприятии объекта между группами заключалось в том, что вторая подгруппа давала характеристики более практической направленности (любит деньги, разудильный, реалистичность и другие).

Вывод. В процессе исследования роли установки в межличностном восприятии были получены результаты, свидетельствующие о том, что негативная установка, данная второй подгруппе и позитивная установка, данная первой подгруппе оказала влияние на восприятие одного и того же объекта.

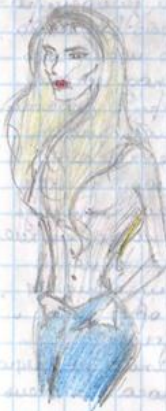
(Піддубна Юлія, 1 курс, спеціальність «Психологія» денне відділення, 2015-2016 н.р.).



дошлите. Наму, Сиданне, Джи, тило  
дошлите" автор: Анастасия и Барбара Лу.



Сиреневите на Руди Руди. Руди в дома  
на Руди викателт кепатку, ергателт от  
неднателушкия ситуаци. Повонение Руди пр  
ятан жете шорне ботт сални каридор  
Тинитнос, стандартнос сиреневите Руди ади  
универсалнико несеан, постел повелору боуач  
или боуачнос или негативнос естетичнос чин  
проречушеческо ятоп нест, ето всегда шотно  
удиветел, набитнос за ченовеким в тоале идиан  
моден на общественох обраниях, в окредит в  
надрезиш, и в другиш меслах, где моди дубаву  
ебт исуфрешно и небезопасно. Когда при бод  
с палу на палу ви видител, то вам собеседниш  
сиреневите Руди на Руди, ергателт ергателт видет, то бн  
скажани то-то, с тем бод собеседниш не согласен. Неистит  
то, то на модлах он буре викателт согласен с вами. Даме  
в том, то небезопасно ергателт общениш не могат итати  
в то брениш как вербалишне могат.



Дошлите, под женичина. Бонитнос  
павиш, обранияшне превосхерство,  
становае бине бине красноречивост  
неестен в духае еми, еми ченовек  
говорит совершенно противоположне  
слова, бонитнос павиш Руди отелт часто  
выпидивае и карманов ченовек. Женичин  
пакне прибегает к ятоп несту. Краше  
того, модителт ятоп нест часто  
вотанет на ципош, етоди етати  
повише ростам.



Самые лучшие помыслы при 8 помыслах  
попоминании. С первого помысла это может  
показаться дискретционным текстом, однако  
в самом конкретном смысле и наизусть,  
как идет по дороге. Внимательнее  
это правдивое слово. То же  
тоже, как он рассказывал, помыслы его  
смысленные при помыслах. Бывает  
было такое, будто они прибавили  
друг к другу. Как же, этот текст  
выказывает радость и восторг  
Человек, проводящий Никитинский  
и Каменский помыслы.

списком рук, поблизившись к разбирательству, что это нест обосновано разоблачением и нецелесообразно скрывать свое отрицательное отношение. Существует необходимость наметить поименно список рук и список индивидуальных кубов, индивидуальных казённых, то есть, с кем именно труднее будет договориться в случае, если его руки поднимут.



Прикосновение к носу. В единичности, прикоснове-  
ние к носу является установившимся, равномер-  
но варьируемым предельным жестом (Варианта  
два жеста). Он может выразиться в пожимании  
пальца прикосновении к ямочке под носом,  
или быть выразительным одними быстрыми, почти  
нерасчетными прикосновениями. Некоторые  
пациенты очень осторожно проделывают  
этот жест, чтобы не сматать нитку и не  
перебросить нитку. Одно из основных приложе-  
ний этого жеста заключается в том, что когда нитка

линии проникают в собрание, подслушавшие звуки шума  
прикрыто рот, но в комнате пошевелились шторы, и слышны  
шагающие по полу шаги, шума отодвигаются от стены и  
появляются легкие прикосновения к воде. Другими  
обозначениями почти было то, что до бровей или надвинуто  
мешковидные покрыва на первых ослепительных часа, и очень  
хотелось почистить нос, чтобы избавиться от них.





Защита Рта Рукой. Защита  
объясняет другим у женщины  
брюсского поведения и имеет  
смысл, что и действительно имеет.  
Рубает рот и боковой паучи  
еще, в то время как может и  
подсказывать посылает сигнал  
предупреждения слова. Иногда  
быть можно совершенно пассивно  
доже кушать, но укажет не  
такой же. Некоторое моды по  
появлению, чтобы замаскировать  
неет. Хамфри Богарт, когда ему приказали  
как гангстера или преступника, часто поды  
принимал при обескуражении своих присутствующих  
другими гангстерами или во время допроса, что  
каким-то невероятным образом подчеркивало от  
исключенности у этого персонажа.



То же замечательное и ослепительное  
Человек принимает ослепительную  
если он поднимает имену с  
кушать пассивно, а укажет  
паучи укажет в висок. Если  
теряет интерес, но у женщины  
хочет выглядеть замечательным  
когда слегка укажет та же  
будет говорить на ослепительном  
Настоящий интерес прояв  
когда рука, находясь под  
не имеет спорной для голов





Затирание Затишья и Клонов по Иду,  
Упирывающиеся втираются места,  
вырождения оттягиваются воротники,  
авиры затирание затирания части  
иел ладоны, то, что Камера наван  
местом, "нашит иею". Если человек  
предоставляет этот мост во время  
преднесения иел, он отводит глаза  
и смотрит в них, этот мост также  
авиры принаном расстройстве или  
губа, но в этом случае рука внакане  
клона по иею, а потом начинают  
потирать её. Когда иелок по гомеде  
обычно обоживает забывчивость каибек  
Атени мостом также вырывает  
евои чувства по отношению к вам  
или изданным ситуациям, в  
зависимости от того, куда приходит  
иелок - по иду или по иею. Если  
он ищет себя по иду, он чувствует  
что его не купили тем, что

предви перед вами вою забывчив-  
ности. Но когда он иелок, себя  
по иею, он таким невербаль-  
ным образом сообщает вам,  
что ему опасно неприятно  
то, что вы указали ему  
на этот промах. Люди,  
имеющие привычку кайрой  
затиранию часть своей иел,  
сильно правды негативное или  
критическое отношение к ситуациям, в то время  
как те, кто обже иелок себя по иду при  
невербальном принаном своей ошибки, как правды  
являются более открытыми покладистыми людьми.



Имиджеобразное поведение  
"Имиджеобразное", как назвал  
Берковиц, поведение, при  
котором человек, находясь  
в состоянии эмоционального  
напряжения, часто поступает  
в себе и в других, да  
приводя к различным  
иногда с отрицательной

Используя этот текст  
предает информацию своей  
управляющей руке часто  
применяет этот текст  
когда отдают распоряжение  
или совет, с  
предупреждением, с  
отказом распространяется  
среди коллег, менеджеров  
и тому подобное. Вот  
еще тогда, когда  
говорящий вступает в  
свои чувства, свои идеи  
хотя в целом им  
может расцениваться  
как положительный  
или может быть  
использован как при  
полном и при  
отрицательных  
обстоятельствах  
может быть  
использован  
использован. Кто  
правильно понимает  
будет предостерегающее  
поведение





Вспоминание Затишья и хлопков по лбу,  
Упрямых и безразличных мест,  
выраженного отрицательного восприятия,  
выражения восприятия затишья, части  
или ладони, то, что Камеро назвал  
местом "нашист ие". Если человек  
представляет этот мент до времени  
предшествующий ие, он отводит глаза  
и смотрит в пол. Этот мент также  
выражает принужденный расстройств или  
мента, но в этом случае рука выжата  
хлопает по ие, а потом начинает  
потирать её. Когда человек по голове  
обычно ощущает раздражительность, человек  
этим местом также выражает  
свои чувства по отношению к вам  
или раздражительности, в  
различности от того, куда приходит  
человек - по лбу или по ие. Если  
он ищет себя по лбу, он сигнализирует  
что вы не научились тем, что  
предви перед вами воле раздражи-  
вости. Но когда он хлопает себя  
по ие, он таким уверенным  
или образом сообщает вам,  
что ему опасно неприятно  
то, что вы указали ему  
на этот промах. Люди,  
имеющие привычку потирать  
затишную часть своей шеи,  
сильно проявляют негативное или  
критическое отношение к окружающим, в то время  
как те, кто обычно хлопает себя по лбу при  
невербальном принуждении своей ошибки, как правило  
выделяются более открытыми покладистыми людьми.

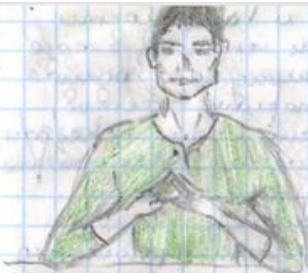


Иллюстрация понятия  
"Иллюстрация", как у  
Бердяева, понятие, при  
бытии которого человек  
использует воображение  
и действительное  
место. И действительно,  
в себе люди, ищущие, да  
приводящие действитель-  
ности к границе.

Используя этот метод  
предания информации своей индивидуальности  
управляющего дела часто приходится этот  
когда отсюда распоряжение или совет  
предложения, он очень распространен среди  
корреспондентов, менеджеров и тому подобное. Вот  
еще тогда, когда говорится, что человек  
или человек свои идеи. Когда в целом он  
может рассуждать как политический или  
может быть использован как при политическом  
так и при организационных отношениях  
может быть неправильно использован. Кому  
правильнее тем самым иллюстрация и  
будет предостерегающее поведение.





Несет Агрессивности и Готовности  
к Действиям Членовки стоит в позе  
"руки на пояс", поскольку это один  
из наиболее характерных жестов,  
демонстрирующих намерение  
агрессивного отношения. Некоторые  
исследователи обозначают этот  
жест как "готовность", что в  
некотором отношении правильно,  
но основное значение этого жеста  
агрессивность. Эта поза также  
называется стойкой "пробивной",  
идея в виду демонстрацию  
членовки, принимающего такую  
позу в случае, когда он готов  
добиваться своей цели. Эти членов-  
ки верны, потому что в  
обоих случаях членовка готова  
действовать, но эта готовность все  
же является агрессивной, наступательной.

Мужчины часто исполняют этот жест в присутствии  
женщин, чтобы продемонстрировать свое сексуальное  
выступление намерение. Мужчины исполняют это  
как уверенность в себе, другим мужчинам,  
нарушающим их территориальное право. Членов-  
ки являются правильные выборы относительно намерений  
членовки, поставившего руки на пояс, необходимо  
рассматривать ряд обстоятельств, при которых это  
применяется, и наблюдать за предшествующими  
действиями. Ряд последующих жестов может укрепить  
ваше в своей интерпретации. Например, расстегнутый пиджак  
и откинутый или полупиджак на спину, или он  
расстегнут в тот момент, когда членовка ставит  
руки на пояс? Агрессивная поза при расстегнутом  
пиджаке показывает сильное расстройство, в то время  
как расстегнутый пиджак и откинутые руки есть жест  
агрессивная поза, потому что членовка отрицает  
своих сердца, выходящее извержение безразличия.

(Ільєнко Микола, 1 курс, спеціальність «Психологія» денне  
відділення, 2015-2016 н.р.).

# Протокол №4.

Тема: Общение. Коммуникативный аспект общения. Анализ издания "Язык телодвижений" авторов Флора и Барбара Тиз

## ① "Посылание посланий"

Важный жест является хорошим примером универсального жеста, который обозначает, что человек не знает или не понимает, о чем речь. Это комплексный жест, состоящий из трех компонентов: разведенные ладони, поднятые плечи, поднятые брови.



## ② "Я буду с вами полностью открыт"

Когда люди полностью открыты с вами, они протягивают вам одну или обе ладони, и говорят что-то типа: "Я буду с вами полностью открыт". Когда человек взаимодействует с вами открыто, он обычно раскрывает перед собеседником ладони полностью или частично. Это полностью бессознательный жест.



③ "Сжатые пальцы рук в поднятом положении"

Данный жест обозначает разочарование и желание человека скрыть свое отрицательное отношение. С человеком труднее будет договориться в таком случае.



④ "Прикрытие рта рукой"

Защита рта рукой является одним из немногих жестов взрослого человека и имеет тот же смысл, что и детский жест. Рука прикрывает рот и большой палец прижат к щеке, в то время как мозг на уровне подсознания посылает сигнал сдержать произносимые слова.





⑤ "Скрещенные на груди руки" — самый распространенный жест

Руки в замок на груди выражают попытку спрятаться от неблагоприятной ситуации. Когда при беседе собеседник скрещивает руки на груди, следует ожидать вавор, что вы сказали что-то, с чем ваш собеседник не согласен.



⑥ "Европейский способ закидывания ноги на ногу"

Одна нога аккуратно лежит на другой, обычно правая на левой — это нормальное положение скрещенных ног, используемое европейцами, и может использоваться для выражения возмущенного состояния, сдержанной или защитной позиции. Часто люди используют этот жест в холодную погоду. Когда закинутая нога на ногу сопровождается еще и скрещиванием рук на груди, это означает, что человек "отключился" от разговора.





#### 7 "Отзеркаливание" (визуальное)

При общении некоторые люди сидят или стоят в одинаковой позе и повторяют жесты друг друга. Это "отзеркаливание" является средством, с помощью которого один человек сообщает другому, что он согласен с его мнением и возмущен.



#### 8 "Закладывание рук за голову"

Этот жест характерен для людей таких специальностей, как бухгалтеры, юристы, управленцы, или для уверенных в себе людей с чувством превосходства над другими.

Этот жест характерен также для "вздошек", и многие люди раздражаются, когда кто-нибудь демонстрирует этот жест перед ними.



### 9 "Манипулирование очками"

Люди, носящие очки, могут пользоваться еще одним способом, дающим им возможность влиять на время - это постоянное стирание и надевание очков, протирание линз. Ваш человек вновь надевает очки, это означает, что он хочет еще раз "взглянуть на объект", а если он играет с очками и отводит их в сторону, это значит, что он хочет окончить беседу.



### 10 "Деловой взгляд"

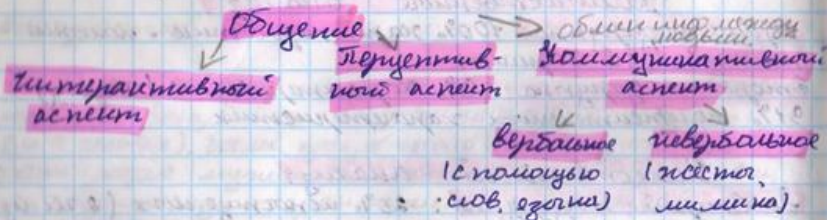
Вера деловые переговоры, представьте, что на лбу вашего собеседника находится треугольник. Направив свой взгляд на этот треугольник, вы создаете серьезную атмосферу, и другой человек чувствует, что вы настроены по-деловому.

При условии, что ваш взгляд не опускается ниже носа другого человека, вы сможете контролировать ход переговоров при помощи взгляда.



## Протокол №6.

Общение. Коммуникативный аспект общения. Невербальная коммуникация.



Эзык, слова - определенная знаковая система, за которыми в общественном опыте зафиксировано определенное значение.

Речь может быть:

писанная и устная.

Средства невербальной коммуникации: это та же самая знаковая система, которая дополняет, усиливает, а иногда и заменяет средства вербальной коммуникации.

Невербальная коммуникация дел. по группам: (из учебника сох. псих. Т. Андреева)

- 1 группа - оптико-акустические средства (жесты, мимика, пантомимика)
- 2 группа - паралингвистические (параметры голоса, его качества, диапазон)
- 3 группа - экстралингвистические - (это пауза, смех, плач)
- 4 группа - пространственно-временные - рас-положение партнера по общ. (в пространстве,



## Взвешенная характеристика

### Отработка навыков «считывание невербальных посланий»

1. Борис и вторая студентка говорили, во время разговора «включила» улыбку за которой проходила разговаривание - грусть, (чувства растерянности)
2. Психологи Лайтман заметили особую настороженность заинтересованность, конкретно в одном из замечаний при повторении того же предложения на его имя.
3. Во время обсуждения при изменении психического состояния улыбка исчезает. Это происходит тогда, когда говорят, что препарат убивает. Этим она раскрывает свои чувства с работниками министерства.
4. Психологи Лайтман заметили, что у одного из психологов Радина, возвращение психического Саломеи и желание быть лидером, что ярко проявляется в его оценке, манера поведения при общении.
5. У Диссерри было чувство вины через психическое. При давлении интервьюирования психическое, оно поднимает взгляд на Диссерри и тот, что бы не видеть себе душевного взгляда. У Диссерри было чувство вины из-за сложного отношения, не было видовой в, здание прикрепить

(Тарабанова Олена, 1 курс, спеціальність «Психологія» денне відділення, 2015-2016 н.р.).

Додаток 7 дивись у форматі відео.

Додаток 8.

## Тромаха №9. Група. Диференціація в групі и колективах. Соціометрія

Диференціація - розділення членів групи по психологічному статусу.

В психології існує 2 системи диференціації:

- соціометрическая
- референтиметрическая

Соціометрія - методика, которая позволяет определить психологическую структуру группы, определить психологический статус каждого члена группы.

I пункт Опрос членов группы.

II пункт Строим первую соціометрическую матрицу.

N	Ф.И.О.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Богачко Евгений		+								+	+					
2	Борисова Татьяна					+						+		+			
3	Ильченко Николай	+				+		+									
4	Кириченко Мария						+	+			+						
5	Гордеева Юлия				+		+				+						
6	Васильева Виктория	+	+									+					
7	Ситомкина Ирина			+							+					+	
8	Васильев Александр			+			+					+					
9	Шибирова Екатерина			+				+							+	+	
10	Парабанова Елена				+								+				+
11	Васильев Евгений				+			+				+					
12	Гордеева Юлия		+			+								+			
13	Гордеева Светлана	+			+						+						
14	Васильева Анастасия											+					
15	Мельник Анна		+		+		+		+								
16	Шибирова Екатерина				+					+						+	
Количество выборов		3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
Количество выборов в группу		1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1

III пункт Подсчитываем количество выборов у каждого члена группы.





Вивід В процесі дослідження психологічної структури колективу з допомогою методики соціометрії Ікова Марено були наведені наступні результати:

- соціометричними звездами виявляються Киріченко Марія, Маробанова Єлена;
- ізолюваними членами групи - німа;
- предпочитаєми: Босенко Є., Пискава В., Садратов І., Корухає І., Моспан О., Смитаненка І.
- принюбриєми: Єрремєва І., Мильєнко Н., Породина І., Мєвєва Є., Раїдаров Д., Абдуєва С., Даниїлова І., Матіаєва К.

І також в процесі роботи було виявлено 4 підгрупи:

- I-я підгрупа - Єрремєва І., Пискава В., Корухає І.;
- II-я підгрупа - Киріченко М., Смитаненка І., Садратов І., Моспан О., Раїдаров Д., Мєвєва Є., Матіаєва К.;
- III-я підгрупа - Маробанова Є., Породина І., Абдуєва С.;
- IV-я підгрупа - Босенко Є., Мильєнко Н.

(Піддубна Юлія, 1 курс, спеціальність «Психологія» денне відділення, 2015-2016 н.р.).

## Тренинг №10.

Тема: Группа. Дифференциация в группах и коллективах. Мотивационное ядро выбора

I. На первом этапе эксперимента члены группы производят взаимные оценки друг друга по определенному набору качеств (добродетель, ум, отзывчивость и т.д.) на специальных опросных листах, где перечислены фамилии членов группы, а также качества, подлежащие оценке.

N	Ф.И.О.	ум	добродетель	отзывчивость	добродетель	отзывчивость	добродетель	отзывчивость	добродетель	отзывчивость	добродетель	отзывчивость
1	Босенко	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
2	Евреинова	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3
3	Шенко	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
4	Кирьяченко	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4
5	Порубная											
6	Жискова	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
7	Симтанима	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3
8	Сагатов	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4
9	Шевцова	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
10	Парабачева	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4
11	Хайдаров	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
12	Хоружая	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
13	Будина	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
14	Винникова	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
15	Мельник	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
16	Шабанова	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4



II.

N	Ф.И.О.	уч	Взроста	Приемли- вость	Индивидуаль- ность	Всего	Качество	Умение	Обуче- ность	Индивиду- альность	Умение
1	Босенко	3,8	2,8	3	3	3,5	1	4	2,5	3	3,8
2	Воронцова	3,6	4	3,8	4	4	4	4	4,5	4,5	3,2
3	Ильин	4	3,2	2,5	2	4,5	5	1	4,8	4	3,6
4	Ильченко	4,2	4	4	4,2	5	3,5	3,5	3,5	4	3
5	Коробочная	4,5	4	4	3,9	3,8	4	4	4	4	3
6	Куликова	3,5	3	4	4	3	5	3	4,4	3,5	4
7	Литвинкина	4	3	4,2	4,5	4	3	4	3,8	3	4,2
8	Михайлов	3	2	3	5	5	5	2	4	3	3,9
9	Шевякова	3,6	2	4,8	3,8	4,5	4	3	3,5	3,5	3,6
10	Тараканова	3,5	4,5	5	3,7	3,5	3,5	4	4,3	2,5	3
11	Лазарев	3,4	2,5	2	3	4	1	3,5	4,4	1	2,8
12	Корунская	3,5	3,1	4	4	3,5	5	1	3	2,5	3
13	Корунская	4,4	4,2	4	4	4	5	3,5	4,5	4	4,3
14	Ромашова	4	3,7	4,6	4,5	3	4	4	4	3	2,5
15	Михайлов	3,6	5	4,2	4,1	3	3,5	4	3,8	3,5	3
16	Михайлова	3,8	4,8	5	3,9	2,5	4,5	4,5	4,2	3	3,6

Вычисляем взвешенную групповую оценку для каждого испытуемого по каждому оцениваемому качеству по следующей формуле:

$$Q_j = \sum_{i=1}^{N_j} \frac{d_i}{N_j - 1}$$

$Q_j$  — взвешенная групповая оценка, полученная индивидуумом от всех оценивавших его членов группы;

$d_i$  — балл, присвоенный данному индивиду ( $j$ ) группой индивидуумов ( $i$ );

$N$  — количество членов в группе.

По формуле:

І. На даному етапі розраховуються коефіцієнти "сили" мотива (якостів)  $K$ , що визначають вибір предпосилання в групі по наступній формулі:

$$K_i = \frac{M_i - m_i}{M_i + m_i}$$

Чл:  $K_i = \frac{3,6 - 3,9}{3,6 + 3,9} = \frac{-0,3}{7,5} = -0,04$

Приветливість:  $K_i = \frac{3,8 - 3,7}{3,8 + 3,7} = \frac{0,1}{7,5} = 0,01$

Отзывчивость:  $K_i = \frac{M_i - m_i}{M_i + m_i} = \frac{4 - 3,6}{4 + 3,6} = \frac{0,4}{7,6} = 0,05$

Веселость:  $K_i = \frac{M_i - m_i}{M_i + m_i} = \frac{4 - 3,9}{4 + 3,9} = \frac{0,1}{7,9} = 0,01$

Скромность:  $K_i = \frac{M_i - m_i}{M_i + m_i} = \frac{4 - 3,9}{4 + 3,9} = \frac{0,1}{7,9} = 0,01$

Честность:  $K_i = \frac{M_i - m_i}{M_i + m_i} = \frac{4 - 3,3}{4 + 3,3} = \frac{0,7}{7,3} = 0,09$

Общительность:  $K_i = \frac{M_i - m_i}{M_i + m_i} = \frac{3,7 - 4,2}{3,7 + 4,2} = \frac{-0,5}{7,9} = -0,06$

Для  $M < 3,6$  коэффициент не рассчитывается!

Чл. Большие значения коэффициента  $K$ , тем более значимы соответствующие качества, тем более сильно оно влияет на положение человека в данном коллективе.

**Выбор.** В процессе исследования мотивационного ядра выбора были получены следующие результаты:

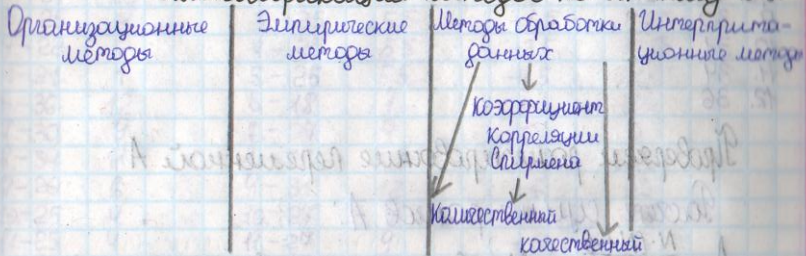
Для испытуемых наиболее значимыми качествами являются честность ( $K=0,09$ ), отзывчивость ( $K=0,05$ ), приветливость ( $K=0,01$ ).

А остальные качества, такие как: веселость ( $K=0,01$ ), скромность ( $K=0,01$ ); чл ( $K=-0,04$ ), общительность ( $K=-0,06$ ) являются не такими значимыми.



Протокол №13. Методы психологии. Методы обработки данных (количественные методы, математической статистики), Коэффициент Спирмена

### Классификация методов по Афанасьеву Б.Г.



Корреляция (взаимная связь) - отражает тот факт, что изменчивость одного признака находится в некоторой соответствии с изменчивостью другого признака.

1. Переменная А - лидерство, переменная В - социальная активность.

Переменная А

Переменная В

1. 28
2. 31
3. 25
4. 22
5. 21
6. 36
7. 30
8. 34
9. 26
10. 25
11. 25
12. 28

1. 28
2. 22
3. 25
4. 25
5. 25
6. 18
7. 27
8. 25
9. 31
10. 27
11. 27
12. 19

## 2. Переменная A

- 1. 21
- 2. 22
- 4. 25
- 6. 26
- 7,5. 28
- 9. 30
- 10. 31
- 11. 34
- 12. 36

Проверяем ранжирование переменной A

Расчет суммы рангов A:

$$A = \frac{N \cdot (N+1)}{2}, \quad N - \text{общее количество ранжируемых наблюдений}$$

$$A = \frac{N \cdot (N+1)}{2} = \frac{12 \cdot (12+1)}{2} = \frac{12 \cdot 13}{2} = \frac{156}{2} = 78$$

Расчет общей суммы рангов:

$$1+2+4+4+4+6+7,5+7,5+9+10+11+12=78$$

## 3. Ранжирование переменной B

- 1. 18
- 2. 19
- 3. 22
- 5,5. 25
- 9. 27
- 11. 28
- 12. 31

Расчет суммы рангов B:

$$B = \frac{N \cdot (N+1)}{2} = \frac{12 \cdot (12+1)}{2} = \frac{12 \cdot 13}{2} = \frac{156}{2} = 78$$

Расчет общей суммы рангов

$$1+2+3+5,5+5,5+5,5+5,5+9+9+9+11+12=78$$

4. Рассчит разности  $d$  между рангами А и В.

Переменная А		Переменная В		$d$	$d^2$
1-28	7,5	1-28	11	-3,5	12,25
2-31	10	2-22	3	7	49
3-25	4	3-25	5,5	-1,5	2,25
4-22	2	4-25	5,5	-3,5	12,25
5-21	1	5-25	5,5	-4,5	20,25
6-36	12	6-18	1	11	121
7-30	9	7-27	9	0	0
8-34	11	8-25	5,5	5,5	30,25
9-26	6	9-31	12	-6	36
10-25	4	10-27	9	-5	25
11-25	4	11-27	9	-5	25
12-28	7,5	12-19	2	5,5	30,25

6. Рассчит сумму квадратов  $d$

$$\sum d^2 = 12,25 + 49 + 2,25 + 12,25 + 20,25 + 121 + 0 + 30,25 + 36 + 25 + 25 + 30,25 = 363,5$$

7. Рассчитываем поправки для одинаковых рангов

$$\tau_a = \frac{\sum (a^3 - a)}{12}$$

$$\tau_a = \frac{(3^3 - 3) + (2^3 - 2)}{12} = \frac{24 + 6}{12} = \frac{30}{12} = 2,5$$

$$\tau_b = \frac{\sum (b^3 - b)}{12}$$

$$\tau_b = \frac{(4^3 - 4) + (3^3 - 3)}{12} = \frac{60 + 24}{12} = \frac{84}{12} = 7$$

8. Рассчитываем коэффициент ранговой корреляции  $r_s$ , по формуле "при наличии одинаковых рангов"

$$r_s = 1 - 6 \cdot \frac{\sum d^2 + \tau_a + \tau_b}{N \cdot (N^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - 6 \cdot \frac{363,5 + 2,5 + 7}{12(144 - 1)} = 1 - 6 \cdot \frac{373}{12 \cdot 143} = 1 - 6 \cdot \frac{373}{1716}$$



$= -0,26$

Вывод.

В процессе исследования явления лидерства мы сделали предположение о том, что высокий уровень лидерских способностей будет сопровождаться высоким уровнем развития социальной эмпатии. Для подтверждения (опровержения) данной гипотезы мы воспользовались методом ранговой корреляции Спирмена. В результате расчета коэффициента корреляции по Спирмену мы получили значение  $-0,26$ , которое не достигло уровня статистической значимости.

В соответствии с этим, мы можем сделать вывод о том, что явление лидерства никаким образом не связано с явлением социальной эмпатии.

Результаты исследования нельзя считать окончательно достоверными ввиду малого размера выборки (12 испытуемых).

Чисел

(Піддубна Юлія, 1 курс, спеціальність «Психологія» денне відділення, 2015-2016 н.р.).

## Протокол №14. Група. Інтеграція в групу і колективі. Співогненість

**Співогненість** - як ціннісно орієнтаційне єдинство це характеристика системи внутрігрупових зв'язів, показуюча ступінь співпадіння оцінок, установок, позицій групи по відношенню к об'єктам найбільш значимим для групи в цілому.

### Діагностика співогненості

(автор - Нелов Р.С.)

1. Диференційованість ✓
2. Згуртованість.
3. Створення загальної норми.
4. Сообразителність. ✓
5. Неапатність.
6. Прогнозність. ✓
7. Умение контролювати роботу.
8. Моральна валітанність.
9. Самокритичність.
10. Отдаваність.
11. Умение працювати з книгою.
12. Необхідність.
13. Умение планувати роботу. ✓
14. Цілеустремленість.
15. Чесність.
16. Ініціативність.
17. Внимательність.
18. Відповідальність. ✓
19. Самостворюваність.
20. Обидителність.
21. Суровість.
22. Справедливість.
23. Оригінальність.

24. Уверенность в себе.

25. Крепкая уверенность.

26. Важная активность.

27. Коллективизм.

28. Прилежание.

29. Пребывание к себе.

30. Критичность.

31. Духовное богатство.

32. Умение объяснить задачу.

33. Принципиальность.

34. Рассудительность.

35. Осведомленность.





$c = \frac{1,4 \cdot n - N}{6 \cdot N}$ , где  $N$  - число уровней эксперимента (в нашем случае 13),  
 $n$  - сумма выборов приуроченных на 5 классов личности,  
 приуроченных на классы личности выборов.

$$n = 6 + 6 + 5 + 5 + 5 = 24$$

$$c = \frac{(1,4 \cdot 24 - 13) \cdot 24,8}{6 \cdot 13} = 0,3$$

При  $c > 0,5$  - высокий уровень разницы сложностей; при  $c = 0,3$  - средний уровень разницы сложностей; при  $c < 0,3$  - низкий уровень разницы сложностей.

Вывод. В процессе исследования сплоченности с помощью методики Жиница Т.С., можно сделать вывод о том, что для группы испытуемых характерен средний уровень развития сплоченности.

Итого

$$R_5 = 2 + 2 + 2 + 2 + 2 = 10$$

$$\frac{10}{5} = 2$$

$$2 - 2 = 0$$

$$0 \leq 0 \leq 2$$

$$M - m = 2 - 2 = 0$$



**Чумак О. О. Введення в психологію (з елементами лабораторного практикуму)** – Навчально-методичний посібник.

Посібник орієнтований на оптимізацію теоретичної і практичної підготовки студентів психологічних і педагогічних спеціальностей. Він складений у відповідності з основними розділами навчального курсу загальної психології, спирається на класичні, а також сучасні дослідження в цій області і містить багато корисних різноманітних вправ, які допомагають сформувати психологічну компетентність студентів. У ньому представлені різноманітні форми і методи роботи студентів, як для аудиторних, так і для самостійних форм роботи, необхідних для повного і глибокого засвоєння базових знань з психології.

Книга призначена для студентів психологічних і непсихологічних спеціальностей, викладачів психології.

**Чумак О. А. Введение в психологию (с элементами лабораторного практикуму)** – Пособие ориентировано на оптимизацию теоретической и практической подготовки студентов психологических и педагогических специальностей. Оно составлено в соответствии с основными разделами учебного курса общей психологии, опирается на классические, а также современные исследования в этой области и содержит много полезных разнообразных упражнений, помогающих сформировать психологическую компетентность студентов. В нем представлены разнообразные формы и методы работы студентов, как для аудиторных, так и для самостоятельных форм работы, необходимых для полного и прочного усвоения базовых знаний по психологии.

Книга предназначена для студентов психологических и непсихологических специальностей, преподавателей психологии.

**Chumak O. Introduction to psychology (with elements of psychological workshop).** – The manual aims at optimization of theoretical and practical preparation of students of psychological and nonpsychological specialties. It is composed in accordance with the main parts of the academic course General psychology. It is based on the classical and modern research in the field and contains a lot of various useful exercises which help to develop students' psychological competency. It presents different forms and methods of students' learning, both in-class and individual, which are indispensable for profound and sound mastery of basic psychological knowledge.

The book is oriented to students of psychological and nonpsychological specialties and instructors of psychology.

Навчально-методичний посібник

**ЧУМАК Ольга Олександрівна**

## **Введення в психологію (з елементами психологічного практикуму)**

*Навчально-методичний посібник  
для організації навчальної роботи  
з курсу загальної психології для студентів, що навчаються за  
кваліфікаційними рівнями «бакалавр», «спеціаліст»  
психологічних та непсихологічних спеціальностей.*

За редакцією автора.  
Комп'ютерний макет – О. О. Чумак

---

Здано до склад. **00.00.2017 р.** Підп. до друку **00.00.2017 р.**  
Формат **60×84 1/16**. Папір **офсет**. Гарнітура Times New Roman.  
Друк **ризографічний**. Розум. друк. арк. **00**. Наклад **300** прим. **Зам № 00**

---

Видавець  
Видавництво Державного закладу  
„Луганський національний університет імені Тараса Шевченка”  
пл. Гоголя, 1, м. Старобільськ, 91011. Т/ф: (0642) 58-03-20.  
e-mail: alma-mater@list.  
*Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК 3459 від 09.04.2009 р.*

**Виготовлювач**  
Видавництво ТОВ «Промдрук»  
Свідотство про внесення до державного реєстру видавців, виготівників і  
розповсюджувачів видавничої продукції  
серія ДК № 1711 від 11.03.2004р.  
**91055, м. Луганськ, вул.. Даля, 3-Б. Тел.:(0642)93-17-10, 93-74-55**