МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Тернопільський національний економічний університет
Навчально-науковий інститут інноваційних освітніх технологій
Кафедра психології та соціальної роботи

ГУМЕНЮК Валерій Віталійович

Умови та особливості формування колективу як найвищого рівня розвитку соціальної групи/Conditions and features of formation the team as the highest level of development the social group

спеціальність: 8.13010201 – Соціальна робота
магістерська програма – Соціальна робота
Магістерська робота

Виконав студент групи СРзм-21
В.В. Гуменюк
_____
Науковий керівник:
к.психол.н., доцент А.Н. Гірняк
_____

Магістерську роботу
допущено до захисту:

«___» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри
_____ **А. В. Фурман**

ТЕРНОПІЛЬ-2017

РЕЗЮМЕ

Магістерська робота охоплює 126 сторінок (117 сторінок основного тексту) та список використаних джерел із 67 найменувань.

Метою магістерської роботи є науково-параметричне виокремлення основних рівнів розвитку групи як колективу, передумов його формування та напрацювання системи рекомендацій щодо їх ефективного втілення.

Об'єктом **дослідження** є цілісний процес утворення та розвитку малих соціальних груп.

Предмет дослідження — умови та особливості формування студентського колективу в освітньому просторі сучасного вищого навчального закладу.

Одержані висновки та їх новизна: здійснено класифікацію соціальних груп, виокремлено етапи та рівні розвитку малих соціальних груп, окреслено основні умови формування колективу, досліджено особливості взаємодії індивідуальності та групи, систематизовано методи дослідження внутрішньо групових процесів, обґрунтовано параметри та критерії рівня згуртованості колективу.

Ключові слова: мала соціальна група, колектив, корпорація, асоціація, номінальна група, лідер, соціальний вплив, групова норма, комунікація, взаємодія, конформізм, індивідуальність.

RESUME

Master's work covers 126 pages (117 pages of main text) and a list of references with 67 titles.

The purpose of the master's work is research-parameter separation of basic levels of the group as a team, preconditions of its formation and the development of the system recommendations for their effective.

The object of study is the whole process of formation and development of small social groups.

Subject - conditions and characteristics of the formation of the student team in modern educational space of higher education.

The resulting conclusions and their novelty: the classification of social groups singled out stages and levels of development of small social groups, outlined the main conditions of the staff, the features of the interaction of individual and group systematically methods inside group processes, grounded parameters and criteria of team unity.

Keywords: a small social group, group, corporation, association, nominal group leader, social influence, group norms, communication, interaction, conformity and individuality.

АНОТАЦІЯ

Гуменюк Валерій Віталійович. Умови та особливості формування колективу як найвищого рівня розвитку соціальної групи. - Рукопис.

Дослідження на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістр за спеціальністю 8.13010201 „Соціальна робота" - Тернопільський національний економічний університет. Юридичний факультет. - Тернопіль -2016.

У магістерській роботі проведено порівняльний аналіз різних наукових теорій, що висвітлюють проблематику соціальних груп, здійснено науково-параметричну класифікацію соціальних груп, досліджено їхню структуру, виокремлено етапи та рівні розвитку малих соціальних груп, окреслено основні умови формування колективу, досліджено особливості взаємодії індивідуальності та групи, продемонстровано роль лідера та активу групи у процесі формування колективу, систематизовано методи дослідження внутрішньо групових процесів, обгрунтовано параметри та критерії рівня згуртованості колективу.

ANNOTATION

Gumenyuk Valery. Conditions and features of formation the team as the **highest level of development the social group. - Manuscript.**

Research on the receipt of educationally-qualifying level of Master after specialty 8.13010201 "Social works" the - Ternopil National Economic University. Faculty of economy and management. - Ternopil of- 2016.

In the master's work, a comparative analysis of different scientific theories that highlight issues of social groups conducted scientific parametric classification of social groups and investigated their structure, singled out stages and levels of development of small social groups, outlined the main conditions of the staff, the features of interaction between the individual and the group, demonstrated the role of leader and asset groups in the formation of the team, systematically methods inside group processes, grounded parameters and criteria of team unity.

ЗМІСТ

ВСТУП 14

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ МАЛОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ГРУПИ..……..……..…...19

1.1. Дослідження категорійно-понятійного поля піднятої проблематики ……...…19

1.2. Основні наукові теорії, що висвітлюють проблематику соціальних груп як складних соціокультурних феноменів……..…..……. 27

1.3. Класифікація та структура малих соціальних груп……..... 37

Висновки до першого розділу……..... 48

РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ГРУПИ ЯК КОЛЕКТИВУ ..……...……...… 50

2.1. Основні етапи та рівні розвитку малої соціальної групи ……..…50

2.2. Умови формування колективу. Актив групи …….…… 61

2.3. Особливості групового впливу. Індивідуальність і група ……...…. 70

Висновки до другого розділу……...80

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ЗГУРТОВАНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ ...……...…….82

3.1. Методи дослідження внутрішньогрупових процесів у малих групах……. 82

3.2. Параметри, критерії та показники рівня згуртованості колективу... 93

3.3. Емпіричне дослідження рівня сформованості колективу студентів-першокурсників спеціальності «Соціальна робота» ……104

Висновки до третього розділу…….112

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ 114

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ……118

ДОДАТКИ …….125

Додаток А. Структура колективу на різних стадіях його формування ……125

Додаток Б. Оргструктурні особливості соціальних груп ……..126

ВСТУП

Актуальність дослідження. Соціальна спільнота, група, колектив є одними з основних феноменів, що ґрунтовно вивчаються у соціології, політології, соціальній психології, соціальній роботі та низці інших соціогуманітарних дисциплін. Така увага з боку науковців до даної проблематики пояснюється тим, що загальний розвиток суспільства загалом значним чином зумовлюється рівнем розвитку його макро- та мікроструктурних компонентів. Власне глибоке розуміння управлінцями та менеджерами різних рівнів тенденцій, закономірностей і законів розвитку численного розмаїття соціальних груп і є тим одним з основних чинників, що зумовлює ефективність функціонування як окремих трудових колективів, організацій та установ, так і позитивно позначається на розвитку суспільства загалом як складного соціального метасистемного утворення.

Серед важливих аспектів окресленої проблематики чинне місце посідають аспекти розвитку саме малих соціальних груп (сім'ї, учнівської чи виробничої групи та інших формальних чи неформальних груп), адже потреба у приналежності до певної соціальної групи є однією із засадничих потреб кожної людини як соціальної істоти. А комфорт від перебування у групі залежить від соціально-психологічного мікроклімату, який склався у групі й, своєю чергою, детермінує характер внутрішньо групових психоемоційних взаємин. Отож колектив як найвищий рівень розвитку будь-якої малої соціальної групи є тією її інтегральною формо-змістовою характеристикою, що уможливлює досягнення максимальної ефективності роботи всієї групи так і повної самореалізації кожного з її членів зокрема.

Відтак піднята проблематика магістерського дослідження «Умови та особливості формування колективу як найвищого рівня розвитку соціальної групи» є винятково актуальною й повною мірою відповідає тим гуманістичним, людиноцентричним та інтенсивним моделям розвитку молодого українського суспільства в контексті його євроінтеграційних прагнень.

В останні десятиліття наукові дослідження спрямовані на виявлення більш ефективних форм організації колективів (Т.Є. Коннікова, Л.І. Новікова, А. В.

Мудрик, О.С. Богданова, І.Б. Первін і ін.); розробку принципів і методів стимулювання колективної діяльності (Л.Ю. Гордін, М.П. Шульц та ін.); розвиток виховних функцій колективу і самоврядування в ньому (В.М. Коротов та ін.); розробку педагогічного інструментарію діяльності колективу (Є.С. Кузнецова, Н. Є. Щуркова та ін). Однак такі розвідки у сфері саме соціальної роботи є недостатньо обґрунтованими і малосистемними, а відтак ця проблематика потребує додаткового теоретико-методологічного та емпіричного дослідження.

Теоретико-методологічне підґрунтя магістерської роботи. Нині в контексті дослідження піднятої наукової проблематики виокремлюють такі підходи *зарубіжних дослідників*:

• теорія поля, що бере початок в роботах К. Левіна. Основна суть дослідження полягає у відомій тезі про те, що поведінка особистості є продуктом поля взаємозалежних детермінант. Структурні властивості цього поля представлені поняттями, запозиченими з топології і теорії множин, а динамічні - поняттями психологічних і соціальних сил.

• інтеракціоністська концепція передбачає, що група є системою взаємодіючих індивідів, функціонування яких в групі описується трьома основними поняттями: індивідуальною активністю, взаємодією і ставленням.

• теорія систем розвиває уявлення про групу як про систему. Близька до попереднього підходу, та ж спроба зрозуміти складні процеси, виходячи з аналізу основних елементів. Концептуальний апарат теорії систем дає змогу описати групу як систему взаємопов'язаних позицій і ролей, і розглядає групу як відкриту систему.

• соціометричний напрямок презентований безліччю емпіричних досліджень внутрішньогрупових відносин, але вплив соціометричних робіт на розвиток теорії малих груп є мінімальним.

• психоаналітична орієнтація базується на ідеях Зиґмунда Фройда і його послідовників, фокусуючи увагу переважно на мотиваційних і захисних механізмах особистості.

• загальнопсихологічний підхід ґрунтується на припущенні, що більшість уявлень про людську поведінку можуть бути застосовні до аналізу групової

поведінки. Це стосується головним чином таких індивідуальних про-цесів, як научіння, явища когнітивної (пізнавальної) сфери, мотивації тощо.

• емпірико-статистичний напрям виводить основні поняття групової теорії з результатів статистичних процедур, наприклад, факторного аналізу.

• формально-модельний підхід конструює моделі групової поведінки, використовуючи математичний апарат теорії графів і теорії множин.

• теорія підкріплення базується на ідеях скіннерівскої концепції оперантного зумовлення.

У *вітчизняній* психології груп виокремлюють такі дослідницькі *підходи*:

• діяльнісний підхід, що ґрунтується на принципі діяльності. Застосування принципу діяльності до дослідження соціальної групи спричинило виникнення низки теорій групової активності, в тому числі стратометричної концепції групової активності А. В. Петровського. Також згадується запропонований М. Г. Ярошевським програмно-рольовий підхід до дослідження наукового колективу і розробляється Е.М. Андрєєвою модель соціально-перцептивних процесів спільної діяльності.

• соціометричний напрямок широко розвинутий, як і в зарубіжній психо-логії. Найбільший внесок в розвиток цього напрямку вніс Я. Л. Коломенський, який займався конструюванням різних соціометричних процедур.

• параметрична концепція була розроблена Л. І. Уманським. Основна ідея полягає в припущенні, що поетапний розвиток малої групи здійснюється завдяки розвитку її найважливіших соціально-психологічних параметрів.

• організаційно-управлінський підхід. Заснований на уявленнях про соціальну організацію управлінської діяльності. Біля його витоків стоять психологи на чолі з Е. С. Кузьміним, які провели численні прикладні дослідження груп і колективів.

Об’єктом дослідження є цілісний процес утворення та розвитку малих соціальних груп.

Предмет дослідження — умови та особливості формування студентського колективу в освітньому просторі сучасного ВНЗ.

Мета дослідження: науково-параметричне виокремлення основних рівнів

розвитку групи як колективу, передумов його формування та напрацювання системи рекомендацій щодо їх ефективного втілення.

Гіпотеза дослідження: рівень самореалізації кожного члена групи та ефективність функціонування малої соціальної групи загалом першочергово залежить від рівня/етапу її розвитку як повноцінного колективу.

Завдання дослідження:

1) дослідити категорійно-понятійний апарат та основні наукові теорії, що висвітлюють проблематику соціальних груп як складних соціокультурних феноменів;

2) здійснити класифікацію та виявити особливості структури малих соціальних груп;

3) визначити основні етапи та рівні розвитку малої соціальної групи;

4) виявити особливості групового впливу, умови ефективного формування колективу та з'ясувати роль у цьому процесі активу групи;

5) здійснити систематику методів дослідження внутрішньогрупових процесів та виокремити параметри, критерії й показники рівня згуртованості колективу;

6) провести емпіричне дослідження рівня згуртованості академічних груп студентів спеціальності «Соціальна робота» та сформулювати низку рекомендацій щодо пришвидшення їхнього розвитку як колективу.

В роботі використано комплекс різноманітних загальнонаукових **методів дослідження:** аналізу (критичний, порівняльний, методологічний), синтезу, дедукції, теоретичного узагальнення, групування та ранжування, аналогії та екстраполяції. Також у ході дослідження нами застосовувалися *методи емпіричного дослідження*, а саме: спостереження; бесіди, стандартизованого опитування, а також методи статистичної обробки даних. Водночас для проведення констатувального експерименту застосовано низку *діагностичних методик*: діагностична методика оцінки психологічної атмосфери в колективі (А. Фідлер); методика визначення рівня ціннісно-орієнтаційної єдності групи (Л. Фрідман); соціометрія (Дж. Морено); експрес-методика вивчення соціально-психологічного клімату в колективі (О.С. Михалюк і А.Ю. Шаліт).

Теоретичне значення дослідження: у магістерські роботі проведено аналіз основних наукових теорій, що висвітлюють проблематику соціальних груп як складних соціокультурних феноменів, а також здійснено класифікацію та визначено основні етапи і рівні розвитку малої соціальної групи.

Практичне значення одержаних результатів. На основі результатів проведеного емпіричного дослідження рівня згуртованості академічних груп студентів-першокурсників спеціальності «Соціальна робота» ТНЕУ сформульовано низку практико-зорієнтованих рекомендацій щодо створення оптимальних умов для розвитку групи як колективу. Отримані у процесі дослідження результати можуть бути використані кураторами академічних груп, методистами деканатів, управлінцями освітньої сфери та іншими зацікавленими особами задля здійснення проективного виховного впливу на студентські групи. Основні результати дослідження висвітлені в однойменній публікації «Особливості формування колективу як найвищого рівня розвитку соціальної групи» у збірнику наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження різних напрямів розвитку психології та педагогіки», секція 2 «Психологія управління та організаційна психологія» (18-19 листопада 2016 р., м. Одеса).

Структура і обсяг роботи. Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до розділів та загальних висновків, списку використаної літератури (67 найменувань) та двох додатків. Загальний обсяг магістерської роботи становить 126 сторінок. Основний текст роботи, що викладений на 117 сторінках, містить 3 таблиці і 1 рисунок.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ МАЛОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ГРУПИ

1.1. Дослідження категорійно-понятійного поля піднятої проблематики

Психологія і поведінка окремої людини як особистості, її життя в цілому дуже сильно залежать від соціального середовища. Остання являє собою складно влаштоване суспільство, в якому люди об'єднані один з одним в численні, різноманітні, більш-менш стійкі сполуки, звані групами. Серед таких груп можна виділити великі і малі. Великі представлені державами, націями, народностями, партіями, класами, іншими соціальними спільнотами, які виділяються за професійними, економічним, релігійним, культурним, освітнім, віковим, статевим та іншим всіляким ознакам. Через ці групи опосередковано здійснюється вплив ідеології суспільства на психологію складових їх людей [45].

Поняття «*соціальна група*» є *родовим* по відношенню до понять клас, соціальна верства, колектив, нація, а так само по відношенню до понять етнічної, територіальної та інших спільнот, тому що фіксує соціальні відмінності, котрі виникають між окремими сукупностями людей у процесі розподілу праці та роду діяльності, ставлення до засобів виробництва, відмінності влади, характеру праці, професії, освіти, рівня і структури доходів, статі, віку, національної приналежності, місця проживання, способу життя і так далі. Таким чином, під соціальною групою прийнято розуміти будь-яку сукупність людей, виділених за соціально значущими критеріями. Такими критеріями є вік, національність, раса, професія, дохід, влада і так далі. Соціальна група - це своєрідний посередник між окремою людиною і суспільством в цілому. *Соціальна група* - це найбільш загальне поняття соціології, що означає певну сукупність людей, які мають спільні природні і соціальні ознаки, а також об'єднані спільними інтересами, цінностями, нормами і традиціями [44].

Функції соціальної групи:

1. Соціалізуюча - прилучення особистості до системи суспільних знань, умінь, норм і цінностей.

2. Інструментальна – визначає місце і форми діяльності.

3. Соціальна – відчуття приналежності до даної соціальної спільності; забезпечення підтримки, поваги і схвалення з її боку .

Група – це така сукупність людей, які об'єднуються на основі спільної діяльності, спільних цілей. Вона має свою систему життєвих орієнтації, норм

поведінки, мораль, культуру і психологію, завдяки яким у індивіда формується особливе почуття причетності, до даної групи "ми - групи".

Первинними групами називаються малі контактні спільноти, де люди знають один одного, де між ними існують неформальні, довірливі взаємини (сім'я, сусідська громада).

Вторинними групами називаються чималі за розмірами соціальні множини людей, між якими існують переважно формальні відносини, коли люди ставляться один до одного не як до індивідуальних і неповторних особистостей, а відповідно до того формального статусу, яким вони володіють [34, с. 136; 45].

Досить частим явищем є входження первинних груп у вторинні у ролі складових структурних частин.

Мала група – сукупність індивідів, які вступають в прямі, безпосередні взаємодії, і котра володіє наступними властивостями:

1) постійність (регулярність) спільного просторово-часового буття;

2) усвідомлення свого членства в групі (самоідентифікація);

3) визнання за цими людьми приналежності до цієї групи з боку зовнішнього оточення (ідентифікація) [63].

Прикладами малих груп, найбільш значущих для людини, є сім'я, виробнича бригада, шкільний клас, трудовий колектив, спортивна команда, релігійна громада (секта), об'єднання близьких друзів, приятелів і т.п.

Мала група є безпосереднім соціальним оточенням кожного індивіда. У цьому сенсі вона виконує функції сполучної ланки в системі "особистість - суспільство". Людина усвідомлює свою приналежність до певних соціальних груп та організаціям, за допомогою яких вона бере участь у житті всього суспільства. Мала група відіграє важливу роль у вихованні і становленні особистості, її соціалізації, будучи провідником тих ідей, установок, цінностей і норм поведінки, які існують в даному суспільстві як цілісній системі. Малі групи є відносно самостійними суб'єктами суспільних відносин. З одного боку, вони відображають в собі ті суспільні відносини, в які вони органічно включені, і заломлюють їх на своєрідні внутрішньогрупові відносини, з іншого - на основі особистих контактів між членами групи виникає

мережа емоційних, психологічних відносин. Обидві системи відносин – об'єктивних (громадських) і суб'єктивних (психологічних) зливаються в єдину систему міжособистісних групових взаємин, що надає малій групі особливу якість, що відрізняє її від інших соціальних груп [51, с. 268; 45].

Принцип утворення малої групи, природа і функціонування залежать від соціальної структури суспільства, що відображає характерні у ньому процеси. Проте мала група не є "дзеркальним відображенням" суспільства частинкою котрого вона є.

Безпосереднім провідником впливу суспільства і великих соціальних груп на індивіда (як в загальному так і навпаки: індивіда на суспільство) є ***мала група***. Вона є невеликим об'єднанням людей (від 2 - 3 до 20 - 30 осіб), зайнятих якою-небудь спільною справою і, які знаходяться в прямих стосунках один з одним. Мала група являє собою елементарний осередок суспільства. У ній людина проводить більшу частину свого життя. Відому теза про залежність психології та поведінки особистості від соціального середовища правильніше було б сформулювати як думку про залежність особистості від психології і взаємин, що існують в малих групах [55, с. 61; 44].

Структура малої групи — сукупність специфічних зв'язків між членами групи. Основними сферами активності індивідів у малій групі є спільна діяльність і спілкування. На цій підставі вчені розмежовують структуру зв'язків і відносин, спричинених спільною діяльністю і спілкуванням (рис. 1.1).

Рис. 1.1. Структура малої групи як сукупність зв'язків спільної діяльності і спілкування

Малу групу характеризує психологічна і поведінкова єдність її членів, яка виділяє і відокремлює групу, робить її відносно автономним соціально-психологічним утворенням. Ця спільність може виявлятися у різних характеристиках - від суто зовнішніх (наприклад, територіальна спільність людей як сусідів) до досить глибоких внутрішніх (наприклад, члени однієї сім'ї). Міра психологічної спільності визначає *згуртованість групи* - одну з основних характеристик рівня її соціально-психологічного розвитку [45].

Малі групи можуть бути різними за величиною, за характером і структурою відносин, які існують між їхніми членами, за індивідуальним складом, особливостями цінностей, норм і правил взаємовідносин, поділюваних учасниками, міжособистісними відносинами, цілями і змістом діяльності. Кількісний склад групи мовою науки називається її *розміром*, а індивідуальний – *композицією*. Структуру міжособистісного спілкування, або обміну діловою та особистою інформацією, називають *каналами комунікацій*, морально-емоційний тон міжособистісних відносин - *психологічним кліматом групи*. Загальні правила поведінки, яких дотримуються члени групи, називають *груповими нормами*. Всі перераховані характеристики являють собою *основні параметри*, за якими розмежовують, класифікують і вивчають малі групи в соціальній психології [44].

Всі природні групи можна розділити на *високорозвинені* і *слаборозвинені*. Слаборозвинені малі групи характеризуються тим, що в них немає достатньої психологічної єдності, налагоджених ділових та особистих взаємин, сформованої структури взаємодії, чіткого розподілу обов'язків, визнаних лідерів, ефективної спільної роботи. Другі є соціально-психологічні спільності, що відповідають всім перерахованим вище вимогам. Слаборозвиненими за визначенням є, наприклад,

умовні й лабораторні групи (останні часто лише на перших етапах їх функціонування) [64].

Серед високорозвинених малих груп особливо виділяються колективи. Психологія розвиненого колективу характеризується тим, що діяльність, заради якої він створений і якою на практиці займається, має, безсумнівно, позитивне значення для дуже багатьох людей, не тільки для членів даного колективу. У колективі міжособистісні відносини засновані на взаємній довірі людей, відкритості, чесності, порядності, взаємній повазі і т.п.

Колектив – вид соціальної організації групової життєдіяльності, при якій зв'язки і відносини між індивідами опосередковані суспільно значущими цілями. Основи теорії колективу викладені в роботах відомих соціологів, розвинені педагогами (В.А. Сухомлинський, А.С. Макаренко), продовжені в сучасних соціологічних і соціально-психологічних дослідженнях. У них ***колектив*** розглядається як *вищий рівень розвитку групи, що характеризується високою згуртованістю, єдністю ціннісно-нормативної орієнтації, глибокої ідентифікацією і відповідальністю за результати спільної групової діяльності* [45].

Для того щоб назвати малу групу колективом, вона повинна відповідати ряду досить високих *вимог*: успішно справлятися з покладеними на неї завданнями (бути ефективною у відношенні основної для неї діяльності), мати високу мораль, гарні людські відносини, створювати для кожного свого члена можливість розвитку особистості, бути здатною до творчості, тобто як група давати людям більше, ніж може дати сума тієї ж кількості індивідів, що працюють окремо.

Психологічно розвиненою як колектив вважається така мала група, в якій склалася диференційована система різних ділових та особистих взаємин, що будуються на високій моральній основі. Такі взаємини можна назвати *колективістськими* [44].

Що ж таке колективістські відносини? Вони визначаються через поняття моральності, відповідальності, відкритості, колективізму, контактності, організованості, ефективності й інформованості. Під моральністю мається на увазі побудова внутрішньоколективних і позаколективних відносин на нормах і цінностях

загальнолюдської моралі. Відповідальність трактується як добровільне прийняття колективом на себе моральних та інших зобов'язань перед суспільством за долю кожної людини незалежно від того, є вона членом даного колективу чи ні. Відповідальність також проявляється в тому, що члени колективу свої слова підтверджують справою, вимогливі до себе і один до одного, об'єктивно оцінюють свої успіхи і невдачі, ніколи не кидають почату справу на півдорозі, свідомо підкоряються дисципліні, інтереси інших людей ставлять не нижче своїх власних, по-господарськи ставляться до суспільного добра.

Під *відкритістю колективу* розуміється здатність встановлювати і підтримувати хороші, такі що будуються на колективістській основі взаємини з іншими колективами або їх представниками, а також з новачками у своєму колективі. На практиці відкритість колективу проявляється в наданні різнобічної допомоги іншим колективам, які не є членами колективу. Відкритість є однією з найважливіших характеристик, по якій можна відрізнити колектив від зовні схожих на нього соціальних об'єднань.

Поняття *колективізму* включає в себе постійну турботу членів колективу про його успіхи, прагнення протистояти тому, що роз'єднує, руйнує колектив. *Колективізм* – це також розвиток добрих традицій, впевненості кожного у своєму колективі. Почуття колективізму не дозволяє його членам залишатися байдужими, якщо зачеплені інтереси колективу. У такому колективі всі важливі питання вирішуються спільно і, по можливості, за загальної згоди [38].

Для справді колективістських відносин характерна *контактність*. Під нею розуміються гарні особисті, емоційно сприятливі дружні, довірчі взаємини членів колективу, що включають увагу один до одного, доброзичливість, повагу і тактовність. Такі взаємовідносини забезпечують у колективі сприятливий психологічний клімат, спокійну і доброзичливу обстановку.

Організованість проявляється у вмілій взаємодії членів колективу, в безконфліктному розподілі обов'язків між ними, в хорошій взаємозамінності. *Організованість* - це також здатність колективу самостійно виявляти й виправляти

недоліки, попереджати і оперативно вирішувати виникаючі проблеми. Від організованості безпосередньо залежать результати діяльності колективу [45].

Однією з умов успішної роботи колективу та встановлення довірчих взаємин є добре знання членами колективу один одного і стану справ в колективі. Це знання називається *інформованістю*. Достатня інформованість передбачає знання завдань, що стоять перед колективом, змісту й підсумків його роботи, позитивних і негативних сторін, норм і правил поведінки. Сюди ж входить гарне знання членами колективу один одного.

Ефективність розуміється як успішність вирішення колективом всіх наявних у нього завдань. Одним з найважливіших показників ефективності високорозвиненого колективу є *нададдитивний ефект*. Він являє собою здатність колективу як цілого домагатися результатів у роботі набагато більш високих, ніж це може зробити така ж за чисельністю група людей, які працю-ють незалежно один від одного, не об'єднаних системою описаних відносин.

Таких малих груп, які повністю б відповідали всім перерахованим вимогам колективу, у дійсності майже немає. Більшість реально існуючих малих груп займає проміжне положення між слаборозвиненою групою і високорозвиненим колективом. За окремим своїми соціально-психологічними параметрами ці групи цілком можуть претендувати на те, щоб називатися колективами, однак за іншими серйозно поступаються. Подану модель треба розглядати скоріше як ідеал, до якого має прагнути колектив у процесі свого розвитку [44].

Крім поняття «група», в соціології існує поняття «*квазігрупа*».

Квазігрупа – малостійка, неформальна сукупність людей, об'єднана, як правило, одним або декількома (не всіма) типами взаємодії, що має невизначену структуру та систему цінностей і норм.

Існують такі *різновиди квазігрупи*:

- *аудиторія* – об'єднання людей на чолі з комунікатором (наприклад, концертна або радіоаудиторія). Провідний тип соціальних зв'язків – передача-прийом інформації безпосередньо або за допомогою технічних засобів;

- *фан-група* – об'єднання людей на основі фанатичної прихильності спортивній команді, рок-групі або релігійному культу;

- *натовп* – тимчасові збори людей, об'єднаних будь-яким інтересом або ідеєю.

Основні *властивості квазігруп*: анонімність, навіюваність, соціальна заражуваність, несвідомість [1, с. 242].

У суспільствознавстві також іноді виділяють *біосоціальні групи* – спільності людей, об'єднаних природними ознаками (расовою приналежністю, статтю, віком тощо) [45].

Особливе місце в соціальній структурі займають *маргінальні групи*, в які входять люди без певного конкретного положення в суспільстві (емігранти, безробітні та ін.).

1.2. Основні наукові теорії, що висвітлюють проблематику соціальних груп як складних соціокультурних феноменів

Психологічні проблеми формування і особливо розвитку малих груп досліджено меншою мірою, ніж їх структурні характеристики. Це пов'язано з тим, що вивчення динаміки протікання соціально-психологічних явищ в природних групах являє собою складну дослідницьку задачу. Крім того, динамічні процеси в малих групах, що відносяться до різних класів, мають істотні відмінності (наприклад, в трудових колективах, сім'ях або дружніх компаніях). Нарешті, у вітчизняній психології весь радянський період проблема розвитку групи ставилася і вирішувалася в надмірно ідеологізованій формі, виходячи з уявлень про якийсь еталон розвитку групи (колектив високого рівня розвитку), поступове просування до якого уявлялося відмінною рисою розвитку колективів в умовах соціалістичного суспільства. Тому вивчення реальної динаміки життєдіяльності природних груп у

сучасному суспільстві залишається актуальною проблемою соціальної психології [49].

Психологічні механізми формування (виникнення, утворення) малих груп можуть суттєво відрізнятися в залежності від того, про який клас груп йде мова. Утворення ***формальних груп***, які виступають структурними елементами соціальних організацій та інститутів, відбувається, як правило, поза прямого зв'язку з потребами і бажаннями людей об'єднатися саме в рамках даної конкретної групи. У цьому випадку більш правильно говорити про механізми входження або включення індивідів у группу, що формується або вже існує. До числа таких механізмів відноситься, в першу чергу, приваб-ливість даної конкретної групи для індивіда. Однак входження індивіда в ту чи іншу формальну групу, як правило, визначається інтересами і потребами, не пов'язаними безпосередньо з потребою в спілкуванні та об'єднанні саме з даними людьми. Саме цим пояснюється відомий феномен розбіжності між групою членства та референтною групою (або значущим колом спілкування), досліджений американським психологом **Д. Хайменом** (1942), і існування неформальних груп всередині формальних організацій [35, с. 246; 49].

Неформальні групи, навпаки, утворюються переважно на основі потреб індивідів в спілкуванні, участі, приналежності і т.д. Тому в їх виникненні велику роль відіграють психологічні механізми емоційної привабливості, психологічної сумісності індивідів. До числа найбільш універсальних психологічних механізмів, що сприяють об'єднанню людей в малі групи і формування психологічної спільності, відносяться механізми взаємного впливу в процесі спілкування: наслідування, навіювання, емпатія, ідентифікація [51, с. 254; 29].

Облік ***соціально-психологічних факторів при формуванні первинних колективів*** є важливим практичним завданням. Результати дослідження **В.П. Познякова** (1991) показали, що в умовах зміни форми власності на підприємствах взаємини в малих групах, які виступають структурними підрозділами виробничих організацій, можуть складатися принципово по-різному в залежності від того, формувалися ці групи добровільно, з урахуванням бажання працівників разом працювати і господарювати, або за формальною ознакою. Якщо в першому випадку

спільна господарська діяльність супроводжувалася посиленням групової згуртованості і прихильності до своєї групи, то в другому - спостерігалося посилення дезінтеграційних тенденцій аж до розпаду групи.

Етапи розвитку малої групи. Утворення групи (формальної або неформальної) є надзвичайно важливим етапом її життєдіяльності, однак лише початком цього процесу, який постає перед дослідником як процес безперервної зміни станів і властивостей групи, що отримав назву розвитку групи. У сучасній соціальній психології процес розвитку малої групи розуміється як закономірна зміна етапів (або стадій), що розрізняються за характером домінуючих тенденцій у внутрішньогрупових відносинах: диференціації та інтеграції. Так, починаючи з робіт **А. С. Макаренка** (1951), у вітчизняних дослідженнях психології трудових колективів виділяються стадії первинного синтезу, диференціації та вторинного синтезу або інтегрування [29].

У концепції **Л. І. Уманського** (1980) поетапний розвиток групи характеризується як послідовна зміна стадій, що розрізняються ступенем психологічної інтегрованості в діловій і емоційній сферах. Відмінними ознаками (параметрами) розвитку групи виступають: спрямованість (зміст групових цілей, мотивів і цінностей), організованість, підготовленість до виконання спільної діяльності, інтелектуальна, емоційна і вольова комунікативність, стресостійкість. Цілісними характеристиками групи виступають також згуртованість, мікроклімат, референтність, лідерство, інтрагрупова та інтергрупова активність. Розвиток групи відбувається в континуумі, вищу точку якого займає колектив - реальна контактна група, що відрізняється інтегративною єдністю спрямованості, організованості, підготовленості та психологічної комунікативності, а крайню нижчу точку цього розвитку представляє ***група-конгломерат***, тобто группа яка тільки що сформувалася або зібралася, і у якій відсутні всі ці параметри [6, с. 221].

У запропонованому континуумі автор виділяє такі основні етапи розвитку групи як колективу. ***Номінальна група*** характеризується зовнішнім, формальним об'єднанням індивідів навколо поставлених соціальних завдань. ***Група-асоціація*** відрізняється початковою міжособистісною інтеграцією в сфері емоційних відносин.

Група-кооперація характеризується переважанням інтеграційних тенденцій в сфері ділових відносин. ***Група-автономія*** володіє високою внутрішньою єдністю як у сфері ділових, так і в сфері емоційних відносин. Ізоляція групи і концентрація активності її членів на вузькогрупових цілях призводить до формування ***групи-корпорації***. Відмінною особливістю ***колективу*** є його інтеграція з іншими групами на основі спрямованості на більш широкі соціально значимі цілі. Динаміка колективоутворення являє собою складний процес, що включає як етапи швидкого просування по рівнях, так і періоди тривалого перебування на одному і тому ж рівні і навіть його зниження. У цьому випадку групи можуть характеризуватися внутрішньої антипатією, егоїзмом в міжособистісних відносинах («інтраегоізм» за Л.І.Уманським), конфліктністю, агресивністю як формами прояву дезінтеграції [49].

У психологічної теорії колективу, розробленої **А. В. Петровським** (1979), розвиток групи характеризується за двома основними критеріями: ступінь опосередкованості міжособистісних відносин змістом спільної діяльності та її суспільна значущість. За першим критерієм рівень розвитку групи можна визначити в континуумі від ***дифузійної групи*** (випадкового зібрання людей, не пов'язаних спільною діяльністю) до ***високоорганізованих груп***, міжособистісні відносини в яких максимально підпорядковані цілям спільної діяльності і опосередковані нею. За другим критерієм можна виділити групи з позитивною і негативною соціальною спрямованістю. Розвиток групи характеризується динамікою зміни її властивостей за обома параметрами, що передбачає можливість регресивної зміни відносин (зміна соціальної спрямованості з позитивної на негативну або вузькогрупову) і дає можливість чітко типологізувати численні реально існуючі групи за запропонованими параметрами [42; 28].

У західній соціальній психології існує велика кількість моделей розвитку групи. Для більшості з них характерно виділення трьох основних етапів або стадій: орієнтування в ситуації, конфлікту і досягнення згоди або рівноваги. Модель розвитку малої групи, запропонована американським психологом **Б. Такменом**, заснована на виділенні двох основних сфер або вимірів групової життєдіяльності: ділової, пов'язаної з вирішенням групової задачі, і міжособистісної, пов'язаної з

розвитком групової структури. У сфері ділової активності Б. Такмен виділяє наступні стадії [49]:

- орієнтування в задачі і пошук оптимального способу її вирішення,

- емоційні реакції на вимоги завдання, протидія членів групи вимогам, що пред'являються до них у зв'язку з рішенням завдання і таким, що суперечить їх власним намірам,

- відкритий обмін інформацією з метою досягнення більш глибокого розуміння намірів один одного і пошуку альтернатив, - прийняття рішення і активні спільні дії щодо його реалізації.

У сфері міжособистісної активності **Б. Такмен** виділяє ***стадії***:

- «Перевірка і залежність», орієнтування членів групи в характері дій один одного і пошук взаємоприйнятної поведінки,

- «Внутрішній конфлікт», пов'язаний з порушенням взаємодії і відсутністю єдності в групі,

- «Розвиток групової згуртованості», подолання розбіжностей і вирішення конфліктів,

- «Функціонально-рольова узгодженість», пов'язана з утворенням рольової структури групи, відповідає змісту групової задачі (Кричевський Р.Л., Дубовская О.М.) [29].

Зміни у виділених сферах протікають взаємопов'язано, а протиріччя між ними можуть розглядатися як механізми групового розвитку.

Дослідження соціальних груп

Дослідження соціальних груп починаючи з 20-30-х рр. 20 століття є дотичними для двох наук – соціальної психології і соціології. У 30-40-і рр. дослідження соціальних груп набувають прикладний характер. Перш за все, це пов'язано з дослідженнями **Елтона Мейо**. По суті Мейо було введено поняття трудового колективу, і був проведений аналіз формальних і неформальних груп. У соціально-психологічному аспекті вивчення соціальних груп проводить **Джон Морено**. У його дослідженні висвітлюються методика вивчення і вимірювання характеру і рівня міжособистісних взаємодій (соціометрія). Морено вводить поняття «соціальна

відстань» і «соціальна дистанція», які визначають відносини усередині і між групами. В кінці 30-х рр. була запропонована теорія групової динаміки (**Курт Левін**), що пояснює функціонування малих груп, закони їх формування, розвитку, взаємини індивідів в групі, між групами, між групами і соціальними інститутами. Основоположними принципами теорії групової динаміки є [40; 29]:

- малі групи можна розглядати як цілісні утворення;

- закони, що характеризують функціонування групи, можуть поширюватися на суспільство в цілому.

У 40-і рр. важливий внесок у дослідження соціальних груп вносить **Стауффер** (робота «Американський солдат»). Значна частина його роботи була присвячена вивченню соціальних груп в американській армії і їх значенням в підтримці високого морального духу солдатів (особливо референтної групи - реальної чи уявної групи, що є для індивіда соціальним стандартом, з яким він порівнює себе, своє становище і поведінку).

У 50-60-і рр. дослідження соціальних груп проводять **Хоманс, Уайт, Ньюком** і ін. Крім розробок проблем великих і малих груп, первинних і вторинних (**Кулі**), формальних і неформальних (**Мейо**), вчені звертають увагу на добровільні асоціації, харизматичні групи, бюрократію, тобто на механізми, які пов'язують соціальну групу з соціальною організацією [28].

Погляди **Пітирима Сорокіна** на соціальну групу

1. Соціальна група за Сорокіним визначається як «тотальність взаємодіючих індивідів, яка організована, якщо існують цілі і цінності». Разом цілі і цінності приймають форму законів-норм, які визначають дії індивідів в ході взаємодії. Ці норми повинні бути ефективні, обов'язкові і можуть бути нав'язані взаємодіючим індивідам [61, с. 310].

2. Закони-норми – це правила поведінки, що визначають права і обов'язки кожного члена групи. Тобто вони визначають їх функції (ролі) і соціальні статуси. Закони-норми вказують на те, які відносини або форми взаємодії можна очікувати від сторін-учасниць. Закони-норми – це не просто моделі поведінки, які існують у свідомості індивідів, а й життєві умови, які характеризують їх емоції, волю, тобто

визначають мотиви поведінки. Ця «нормативна мотивація», що зумовлює поведінку, котра базується на вірі в закон.

3. Сорокін поділяє закони-норми на:

а) моральні норми, які рекомендують, але не вимагають певної форми поведінки;

б) технічні норми, які визначають той чи інший шлях поведінки;

в) норми етикету і моди - не є обов'язковими (атрибутивними) і нав'язуються (імперативними);

г) релігійні: звичаї, традиції, які є результатом єдності норм права, моралі, етикету та технічних норм.

4. Сорокін визначає ряд правил щодо функціонування соціальної групи на основі законів-норм [29]:

- чим більша розбіжність між офіційним законом групи і неофіційними законами її членів, їх бажаннями і прагненнями, тим більше антагоністичний характер носить така група;

- чим меншими є зазначені розбіжності, тим міцнішою є солідарність такої групи;

- чим більш антагоністичною за характером є група, тим суворіші санкції (примусу і покарання) використовуються для підтримки офіційних законів і порядків;

- чим важливіші цінності, завдяки яким взаємодіють сторони, тим вища їх солідарність або антагонізм.

5. Сорокін здійснює класифікацію груп і виділяє:

а) однозв'язкові групи, тобто групи з одним набором компонентів «мета-норма-цінність», які координують дії членів групи;

б) багатозв'язкові групи.

Погляди **Хоманса** на соціальну групу [34, с. 119; 28]

1. Хоманс розглядав соціальну групу (як і Парсонс) як соцієтальну систему, тобто не як агрегацію людей, а як об'єднання взаємозалежних дій, пов'язаних один з

одним індивідів. На відміну від Парсонса, Хоманс розглядав створення не ідеально-типової соціальної системи, а поведінку в конкретних групах.

2. Основними елементами будь-якої соціальної системи, в т.ч. і соціальної групи, є:

- діяльність і взаємодії, які існують в групі з моменту її зародження;

- норма і ранг, які виникають пізніше.

3. Діяльність, взаємодія і ставлення розглядаються Хомансом як загальні відмінні риси соціальної поведінки.

4. Хоманс встановлює залежності між діяльністю, взаємодією, стосунками, нормами, рангами:

а) співвідношення взаємодії і відносини в системі: люди між якими наявні дуже часті взаємодії переважно ставляться один до одного краще, і навпаки - спад частотності взаємодій часто призводить до спаду міжособистісних симпатій;

б) відносини в системі діяльність-взаємодія: часто взаємодіють люди більше схожі один на одного в плані їх діяльності, ніж ті, з якими вони взаємодіють рідше;

в) відносини в системі ранг-норма: чим вищий ранг людини в групі, тим більше її діяльність відповідає нормам групи; та ін.

5. У більш пізніх дослідженнях Хоманс формулює ряд положень, які розкривають природу соціальних взаємодій (теорія обміну).

6. Висновки Хоманса мають важливе значення для розуміння функціонування неформальних важелів управління. Соціальний контроль не обов'язково являє собою окремий вид діяльності, він закладений у взаємозв'язках всередині групи. Розпад групи означає зниження контролю над поведінкою індивідів з боку цієї групи.

Погляди **Р. Мертона** на соціальну групу (**Теорія поведінки «реферативной групи»**) [66, с. 438].

Мертон проводить аналіз «реферативної групи» (1957 р. «Соціальна теорія і соціальна структура»). У дослідженні було застосовано поняття «відносної депривації», тобто почуття втрати індивідом чогось відносно досягнень інших членів групи. Основними положеннями теорії є:

1. За відправну точку в аналізі «реферативних груп» взято поняття «відносної депривації».

2. Поняття «відносної депривації» дає суб'єктивне визначення становища індивіда з точки зору його положення щодо інших індивідів.

3. Поняття «референтивна група» має більш широке застосування, ніж поняття «відносна депривація» внаслідок наступних аспектів:

а) поняття «референтивна група» включає самооцінку індивіда не тільки по відношенню до людей, з якими він безпосередньо контактує, але і стосовно інших груп;

б) це поняття не обмежується відчуттям депривації, а й включає позитивний досвід (наприклад, бажання приєднатися до групи, чиї цінності людина високо оцінює).

4. Досліджуючи поведінку «референтивних груп», крім традиційного уявлення про те, що поведінка частково визначається групою, була виявлена орієнтація на групи, членом яких індивід не є.

Ян Щепанський зазначає, що для виникнення соціальної групи необхідно не менше трьох осіб, що забезпечує наявність системи соціальних взаємин; внутрішню організацію, тобто інститути, системи контролю, зразків діяльності [28].

Група повинна мати власні цінності, ідеї, норми, необхідні для виникнення і розвитку почуття групового єдності і приналежності (зокрема через усвідомлення групової солідарності, що виражається словом "ми".

До принципів відокремлення, що дозволяють відрізняти одну групу від іншої, Ян Щепанський відносить: ідеологію, мету, проживання на певній території, володіння певними матеріальними цінностями, виконання певних ритуалів, мову і т.д. Принцип відокремлення - це основа ідентичності групи. Об'єднання, котрі не мають внутрішньої організації, Ян Щепанський не відносить до соціальних груп, а відтак соціальними групами він не вважає:

о *пари* або *діади* – в контактах, які виникають у них, вирішальне значення відіграють риси особистості.

о *соціальні кола* – сукупності осіб, які постійно контактують, але не мають чіткого принципу відокремлення і внутрішньої організації. Коло менше впливає на поведінку своїх членів, в ньому відсутня чітка система контролю. Наприклад, контактне коло, круг колег [29].

Головним предметом дослідження соціологів є питання формування, функціонування, розвитку і розпаду малих соціальних груп. В їхньому аналізі виділяють такі три основні **концептуальні підходи** (див. табл. 1.1) :

Таблиця 1.1.

Основні концептуальні підходи до соціологічного дослідження проблематики малих соціальних груп [28]

1. **Соціометричний підхід (основоположник Дж. Морено)**. В його основі лежать кількісні вимірювання рівня взаємин симпатій і антипатій до членів тієї чи іншої групи.	2. **Теорія групової динаміки (К. Левін, Дж. Хоман)**. Вона передбачає аналіз форм і видів взаємовідносин всередині групи: групові зв'язки, групові норми, групові цілі і т.д.	3. **Теорії групової поведінки - біхевіоризм (П.А. Сорокін)**, що досліджують основи взаємодії членів групи, мотиви групової динаміки, групові конфлікти, причини розпаду груп та ін.

Отож у соціології малі групи розглядаються як певні мікросистеми, в яких реалізується багато соціальних відносин: поділ праці, взаємодія, лідерство, ієрархія престижу, звичаї, традиції, символи і т.д. Особливостями і основними ознаками малих груп вважаються нечисленний склад; спільність групових норм, цінностей, цілей і лінії поведінки; безпосередність і стійкість міжособистісних контактів; загальна діяльність і т.п. Виходячи з цього малі соціальні групи можна визначити як нечисленні за складом об'єднання людей, які характеризуються спільністю норм, цінностей, інтересів, безпосередністю контактів членів групи і виконують роль того мікросередовища, де проходить соціалізація і самореалізація особистості.

1.3. Класифікація та структура малих соціальних груп

Соціальна спільність (англ. community – спільність, спільнота, об'єднання, єдність, нерозривність) – реальне об'єднання людей, об'єктивно задан**е** способом їх стійкого взаємозв'язку, при якому вони виступають (виявляють себе) як колективний суб'єкт соціальної дії [26].

Нерідко категорія соціальна спільність трактується як занадто широке поняття, що об'єднує різні сукупності людей, для яких характерні лише деякі однакові риси, схожість життєдіяльності і свідомості. Етимологічно слово «спільність» походить від слова «загальне». Філософська категорія «загальне» –це не схожість, чи не повторюваність і не однаковість, а єдність відмінностей, пов'язаних між собою в рамках єдиного цілого, або єдине багато в чому (єдність різноманітного).

Соціальна спільність об'єктивно задана реальним способом соціальн**ого** взаємозв'язку людей і відображає повсякденну форму їх колективної життєдіяльності – об'єднання. Соціальні спільності різного типу визначаються тим чи іншим способом (типом) взаємозв'язку людей. У концепції К. Маркса і Ф. Тьонісса виділяються два таких типи [3, с. 144]:

1. Гемейншафт (Gemeinschaft) - общинний, або соціально-органічний тип зв'язків. Це суспільство засноване на спільності, яка характеризується монолітною цілісністю і найтіснішою внутрішньою єдністю індивідів, здатних до неї долучитися. Тут «одиничний індивід настільки ж мало може відділятися від «пуповини», яка сполучає його з племенем чи з спільністю, як і індивідуальна бджола - від свого вулика». Традиція, авторитет, обряд, необхідність як абсолютний закон, дисципліна, порядок і сумлінність виступають як життєвий імператив.

2. Гезельшафт (Gesellschaft) - громадський, або соціально-атомістичний тип зв'язків. Суспільство, де індивіди внутрішньо роз'єднані, висловлюють прагнення бути всередині себе самодостатніми і вступають лише у зовнішні зв'язки. «Кожен обслуговує іншого, щоб обслужити самого себе; кожен взаємно користується іншим як своїм засобом, кожен досягає своєї мети лише оскільки він служить засобом для іншого і тільки будучи для себе самоціллю ... ».

Перший тип взаємозв'язку людей характерний для архаїчного (первіснообщинного) і традиційного (рабовласницького, феодального) суспільства, другий – для суспільства індустріального типу (капіталістичного).

У сучасній соціології прийнято виділяти такі найважливіші *види соціальних спільностей* [54, с. 362; 26]:

• етнічні - спільності, засновані на спорідненості в мові, культурі, звичаях, традиціях, психологічних особливостях своїх членів (українці, французи, татари, цигани);

• демографічні - відрізняються за статтю, віком, расою, місцем народження (жінки, чоловіки, молодь);

• професійні - характеризуються приналежністю індивідів, які приналежні до тієї чи іншої професії (юристи, будівельники, педагоги);

• територіальні - ті, які визначаються по території проживання своїх членів (міські та сільські жителі);

• спільності, що відрізняються за соціальним статусом - (одружені, безробітні, громадяни України);

• малі соціальні групи - (сім'я, виробничі колективи, друзі)

В основі типології соціальних спільнот лежать різні *критерії*:

1.*За якісно-кількісним складом* [11, с. 89]*:*

І. *Масові.* Масова спільність – це тип соціальної спільності, що включає безліч індивідів. Масова спільність характеризуються такими ознаками:

1) ситуативний спосіб існування, оскільки спільність є нестійкою внаслідок випадкового виникнення (приклад: натовп на мітингу);

2) гетерогенний (різнорідний) склад масової спільності, тобто в неї входять люди, що відносяться до різних соціальних, етнічних, демографічних, професійних груп;

3) масова спільність має розмиті (відкриті) кордони, вона не замкнута, до неї може підключитися будь-який бажаючий;

4) масова спільність характеризується аморфним становищем у складі більш широких соціальних спільнот і не здатна виступати в якості їх структурних утворень.

Зразками масових спільнот є широкі соціальні, політичні, культурні рухи – «зелені», жіночі, проти загрози ядерної війни і т.д.; асоціації та об'єднання з культурних, спортивних та інших інтересів – клуби вболівальників спортивних команд. Також до масових спільнот слід віднести квазігруппи, особливими рисами яких є [26]:

1) спонтанність утворення;

2) нестійкість взаємозв'язків;

3) відсутність різноманітності у взаємодіях (це або прийом або передача інформації, або тільки вираз протесту чи захоплення і т.д.);

4) короткочасність спільних дій. Найчастіше квазігрупи існують нетривалий час, після чого-небудь остаточно розпадаються, або під впливом ситуації перетворюються в стійкі соціальні групи.

II. *Групові спільності* включають в себе певну сукупність індивідів (не менше двох осіб). Групові спільності характеризуються такими ознаками:

1) групові спільності володіють стійкими і певними просторово-часо-вими межами свого існування (наприклад, - групова спільність студентства);

2) визначаються чітко вираженою гомогенністю (однорідністю) складу. (приклад: всім індивідам, які входять в студентську групу, притаманні ознаки приналежності до неї);

3) здатність до виконання спільної діяльності для досягнення загальних цілей і завдань;

4) групова спільність може входити в більш широкі соціальні спільності (наприклад, студентство є частиною соціальної спільності молоді).

Масові та групові спільності не слід протиставляти одна одній. Вони взаємодіють між собою на різних рівнях в рамках суспільства, міжгрупових відносин, на рівні індивіда [7, с. 69].

В рамках типології соціальних спільнот істотне значення набувають наступні критерії, які б поєднували людей: власність, дохід, престиж, влада, статус.

Тому різновидами соціальних спільнот є класи, стани, касти, соціальні групи і верстви.

2. *За ознакою проживання на певній господарсько-освоєній території виділяють* [26]:

I. Соціально-територіальні спільності.

II. Демографічні спільності.

Ці спільності характеризуються наявністю економічних, соціальних і політичних зв'язків м / д людьми в рамках просторово-обмежених соціальних структур (населення села, міста і області).

Головною причиною виникнення соціально-територіальної спільності є поділ праці і розподіл людей по тих чи інших типах діяльності, що в кінцево-му підсумку означає закріплення людей за даними поселенням. Соціально-територіальні спільності зберігають здатність до стійкого існування за рахунок соціально-

демографічного відтворення населення. Соціально-територіальна та соціально-демографічна спільності тісно взаємопов'язані.

Соціально-демографічні спільності розглядають на основі критерію статі і віку (можна виділити такі спільності як чоловіки, жінки, діти, молодь, пенсіонери.

3. *За ознакою приналежності до певного етносу виділяють* [13, с. 91; 26]:

Етнічна спільність формується на основі єдності території та економічного життя. Реальне життя дає безліч прикладів того, що етнічна спільність в процесі свого розвитку може втратити ознаку спільності території (цигани).

Виділяються 2 види територіальних спільнот:

1. Територіально-компактна етнічна спільність;

2. Територіально-роз'єднана етнічна спільність.

Ознаками етнічної спільності є: мова, спілкування, особливості культури, психології та етнічна самосвідомість, тобто почуття приналежності саме до даної етнічної спільності.

Характерною особливістю етнічної спільності є протиставлення «ми» і «вони».

Найбільше значення в єдності етнічної спільності мають такі компоненти культури як цінності, норми, зразки поведінки. Самосвідомість є інтегративним показником етнічної спільності.

4. *За способом виникнення* [55, с. 121]:

1) спільність, яка виникла спонтанно;

2) спільність, яка виникла інституційно.

Формальні і неформальні спільноти знаходяться у взаємодії одна з одною.

Процес формування спонтанних або неформальних спільнот, які несуть в собі негативний заряд по відношенню до суспільства, як правило знаходиться під пильною увагою (демонстрації). Неформальні спільності вимагають уваги з боку формальних.

5. *За тривалістю існування:*

1) спільності, які існують протягом тривалого часу;

2) спільності, які існують на протязі короткого часу.

Соціальні групи. Соціальна група – об'єднання людей, які мають спільні значущі специфічні ознаки, засновані на їх участі в деякій діяльності, що пов'язана системою відносин, котрі регулюються формальними або неформальними соціальними інститутами [17, с. 182].

Ознаки соціальних груп:

1) наявність внутрішньої організації;

2) загальна (групова) мета діяльності;

3) групові форми соціального контролю;

4) зразки (моделі) групової діяльності;

5) інтенсивні групові взаємодії;

6) почуття групової приналежності або членства;

7) рольове узгодження між собою членів групи щодо участі в загальній діяльності або співучасті;

8) рольові очікування членів групи відносно один одного [26].

Зміст поняття «соціальна група» включає в себе ряд аспектів, які виступають критеріями відмінності соціальних груп від практичних, номінальних, «груп на папері» і груп взагалі. Такими властивостями є:

• соціальна інтеракція - активна комунікативна взаємодія, як внутрішньогрупова, так і міжгрупова;

• стигматизація - «наклеювання ярликів», за якими розпізнається членство в групі, що оформилося в соціальний гештальт (впізнаваний образ в масовій свідомості за характерними ознаками);

• сигніфікації - комунікація між членами групи здійснюється за допомогою особливих знакових систем, «кодів» (сленг, загальні назви, одяг, зовнішня символіка, особливі ритуали, манери і т.д.);

• хабітуалізація - тобто «узвичаєння», освоєння індивідом даної соціальної позиції і формування у нього установок, стереотипів, властивих
цій групі (стиль життя даної групи, колективні звички, повсякденні звички);

• ідентифікація - ототожнення індивідом себе з даною групою через протиставлення «ми - інші» з встановленням соціальних кордонів і фільтрів на

«вході-виході», а також через механізм соціального контролю (цензи, коди, символи, кодекси і т.д.) [43];

Основні акти життєдіяльності людини протікають саме в ***малих групах*** (у родині, ігрових компаніях однолітків, навчальних і трудових колективах, сусідських, приятельських і дружніх спільнотах). Саме в малих групах відбувається формування особистості, виявляються її риси.

Центральний психологічний феномен, що характеризує малу групу як предмет соціально-психологічного дослідження, - психологічна спільність. Основними критеріями феномена психологічної спільності групи виступають: явища подібності, спільності індивідів, що входять в малу групу (спільність мотивів, ціннісних орієнтацій і соціальних установок); ідентифікація індивідів зі своєю групою (усвідомлення приналежності до цієї групи, єдності з нею); усвідомлення членами групи наявної подібності, спільності між індивідами які входять до неї і відмінностей (в тому числі психологічних) своєї групи від інших; наявність соціально-психологічних характеристик, які притаманні групі в цілому (а не характеризують окремих індивідів), таких як сумісність, спрацьованість, згуртованість, соціально-психологічний клімат та ін. [9, с. 68].

Кількісні межі малої групи: За «нижню межу» мінімумів цієї групи більшість фахівців приймають три людини. Це пов'язано з тим, що в групі з двох осіб не можуть формуватися групові соціально-психологічні феномени в разі відсутності згоди, єдності членів діади. Тому групу з двох чоловік можна розглядати лише як специфічний різновид малої групи. Своєю чергою, «верхня межа» малої групи визначається не стільки кількісними характеристиками, скільки якісними характеристиками, основною з яких є контактність, тобто можливість кожного члена групи регулярно вступати в безпосередній контакт з іншими її представниками, спілкуватися, сприймати і оцінювати один одного, обмінюватися інформацією, взаємними оцінками і впливами.

Серед реально існуючих малих груп найбільш важливим є виділення груп ***формальних*** і ***неформальних***, запропоноване Е. Мейо. *Формальними* називаються групи, членство і взаємини в яких носять переважно формальний характер, тобто

визначаються формальними або офіційними приписами. До формальних малих групп відносяться насамперед *первинні колективи* підрозділів соціальних організацій та інститутів (трудові, навчальні тощо). Вони створюються суспільством для задоволення суспільних потреб. *Неформальні малі групи* - це об'єднання людей, що виникають на основі внутрішніх, властивих самим індивідам потреб, перш за все - в спілкуванні, приналежності, розумінні, симпатії, любові. Прикладами неформальних малих груп є приязні, дружні компанії, пари люблячих один одного людей, неформальні об'єднання людей, які пов'язані спільними інтересами, захопленнями. Формальні і неформальні групи розрізняються механізмами їх утворення і характером міжособистісних взаємин. Розподіл на формальні і неформальні групи є досить умовним, тому що вони можуть виникати і функціонувати в рамках один одного [26].

За часом існування прийнято виділяти групи *тимчасові* і *постійні*. Ця ознака значуща з психологічної точки зору, оскільки стійкість контактів у групі – важливий фактор формування її психологічних характеристик.

У суспільстві люди взаємодіють з різними групами, але не з усіма вони ототожнюють себе. У зв'язку з цим виділяються такі види груп, як ***ін-групи*** і ***аут-групи***. *Ін-група* – така соціальна спільність, до якої індивід відчуває свою приналежність (реальну причетність чи формальну включеність) і з якою він хоча б частково ідентифікується. *Аут-група* – соціальна група, взаємодія з якою не спонукає індивіда до ототожнення себе з її членами. Це групи до яких індивід не хоче бути включеним за жодних обставин (наприклад: групи алкоголіків, наркоманів, безхатченків). Безліч ін- і аутгрупових зв'язків може перехрещуватися створюючи складні взаємозв'язки [43].

Референтна група – це будь-яка реальна або умовна (номінальна) мала група, до якої людина добровільно себе зараховує або членом якої вона хотіла би стати. У референтній групі індивід знаходить для себе зразки/еталони для наслідування. Її цілі та цінності, норми і форми поведінки, думки і почуття, судження і думки стають для неї значимими зразками для наслідування. Референтними можуть бути як цілком реальні (нині існуючі) об’єднання людей або ж уявні (історичні чи видумані, які є

загальним зібраним образом). Для прикладу референтною групою може бути для музиканта певний відомий рок-гурт, для футболіста – відомий спортивний клуб, для сироти – певний образ повноцінної повної сім'ї тощо. Нереферентною вважається така мала група, психологія і поведінка якої чужі для індивіда або байдужі для нього. Крім цих двох типів груп, можуть існувати й антиреферентні групи, поведінку і психологію членів яких людина зовсім не приймає, засуджує і відкидає [67].

Референтність малої групи – значимість групових цінностей, норм, оцінок для індивіда. Основними функціями референтної групи є порівняльна і нормативна (надання індивіду можливості співвідносити свої думки і поведінку з тими моделями поведінки і стилем взаємин які переважають всередині значущих (взірцевих) для них груп).

Умовні, або ***номінальні групи*** – це групи, які об'єднують людей, що не входять до складу жодної малої групи. Іноді виділення таких груп необхідно в дослідницьких цілях, щоб порівняти результати, отримані в реальних групах, з тими, які характеризують випадкове об'єднання людей, які не мають ні постійних контактів один з одним, ні спільної мети. На противагу номінальним групам виділяються *реальні*. Вони являють собою дійсно існуючі об'єднання людей, повністю відповідають визначенню малої групи. ***Природними*** називають групи, які складаються самі по собі, незалежно від бажання експериментатора. Вони виникають та існують, виходячи з потреб суспільства або включених в ці групи людей. На відміну від них ***лабораторні групи*** створюються експериментатором з метою проведення будь-якого наукового дослідження, перевірки висунутої гіпотези. Вони настільки ж дієві, як і інші групи, але існують тимчасово – тільки в лабораторії [24, с. 71].

Умовні, або ***номінальні***, групи являють собою штучно виокремлені об'єднання людей. На відміну від них всі інші види груп реально існують в суспільстві і досить широко в ньому представлені серед людей різних професій, різного віку, соціального статусу.

Природні групи діляться на ***офіційні*** і ***неофіційні***. Перших відрізняє те, що вони створюються та існують лише в рамках офіційно визнаних організацій, другі

виникають і діють немовби поза рамками цих організацій (можна порівняти, наприклад, шкільний клас як офіційну малу групу й неформальне молодіжне об'єднання як неофіційну групу). Цілі, переслідувані офіційними групами, задаються ззовні на основі завдань, що стоять перед організацією, в яку дана група безпосередньо включена. Цілі неофіційних груп, зазвичай, виникають та існують на базі суто особистих інтересів їх учасників, які можуть як співпадати, так і розходитися з численними цілями офіційних організацій [43].

За характером спільної діяльності групи бувають:

• практичні (спільна трудова діяльність),

• гностичні (спільна дослідницька діяльність),

• естетичні (спільне задоволення естетичних потреб),

• гедоністичні (дозвільні, розважально-ігрові),

• безпосередньо комунікативні,

• ідеологічні, суспільно-політичні.

За критерієм соціальної значущості зустрічаються *соціально позитивні групи*, *асоціальні - соціально деструктивні, антисоціальні - кримінальні, злочинні групи* [16, с. 213-232].

Композиція – це сукупність індивідуальних особливостей членів групи, які є значущими для її характеристики як цілого. Найбільш часто розмежовують співвідношення членів групи за такими особливостями, як стать, вік, освіта, національна приналежність, соціальний статус.

Структура групи – це сукупність зв'язків, що складаються в групі між окремими індивідами або мікрогрупами як елементами цієї структури.

1. Найбільш часто виділяють *структуру функціональних зв'язків*, тобто відносин, що визначаються характером розподілу функцій між членами групи, і *структуру емоційних зв'язків* або міжособистісних відносин.

2. Слідом за Мейо прийнято виділяти *формальну* і *неформальну структури групи* або структури формальних (офіційних) і неформальних (неофіційних) зв'язків. Формальна структура групи – це сукупність зв'язків і взаємин між членами групи, яка визначається формальними приписами (посадовими інструкціями, ієрархічною

структурою організації і т.д.). Неформальна структура групи - це структура зв'язків, які реально складаються в організації, а також структура комунікацій і впливів. Прикметна ознака організованих груп – наявність в групі *функціональної структури*, тобто розподіл між її членами функцій, необхідних для досягнення цілей спільної діяльності [43].

3. *Соціометрична структура групи* – це сукупність зв'язків між її членами, які характеризуються взаємними уподобаннями/симпатіями за результатами соціометричного тесту, запропонованого Джоном Морено. В основі цієї структури групи лежать емоційні відносини симпатії і антипатії, феномени міжособистісної привабливості і популярності. Основними характеристиками соціометричної структури групи є: характеристики соціометричного статусу членів групи, тобто положення, які вони займають у системі міжособистісних виборів; характеристики взаємних емоційних переваг і відображень членів групи; наявність мікрогруп, члени яких пов'язані відносинами взаємних виборів [20, с. 45].

4. *Комунікативна структура групи* – це сукупність зв'язків між її членами, які характеризуються процесами прийому і передачі інформації, що циркулює в групі. Основні характеристики: стан, який займають члени групи в системі комунікацій (доступ до отримання та передачі інформації); частота і стійкість комунікативних зв'язків у групі; тип комунікативних зв'язків між членами групи (централізовані або децентралізовані «комунікативні мережі»).

5. *Рольова структура малої групи* – це сукупність зв'язків і відносин між індивідами, яка характеризується розподілом між ними групових ролей, тобто типових способів поведінки, що пропонуються, очікуються і реалізовуються учасниками групового процесу. У загальному вигляді при аналізі процесу взаємодії в групі виділяються ролі, пов'язані з вирішенням задач, і ролі, пов'язані з наданням підтримки іншим членам групи. Аналіз рольової структури малої групи дозволяє визначити, які саме рольові функції і в якій мірі реалізуються учасниками групової взаємодії.

6. *Структура соціальної влади і впливу в малій групі* – це сукупність зв'язків між її членами, які характеризуються спрямованістю та інтенсивністю їх взаємного

впливу. Основні характеристики: системи зв'язків, що лежать в основі керівництва групою (якщо мова йде про формально організовані групі), і неофіційного (неформального) впливу, вираженого феноменом лідерства [43].

Висновки до першого розділу

1. Людина як соціальна істота набуває властивості повноцінної людської особистості (свідомість, мислення, мова, відповідальність, самоконтроль, трудові навички) тільки в контексті соціальних відносин, в тому числі групової діяльності. У процесі життєдіяльності люди об'єднуються в соціальні спільності – відносно цілісні і стійкі групи людей. Соціальні спільності виникають на основі загальних потреб, спільної діяльності, подібних умов життя. В ході соціальної взаємодії членів спільності формується певна культура і самосвідомість.

2. У соціології малі групи розглядаються як певні мікросистеми, в яких реалізуються багато соціальні відносини: поділ праці, взаємодія, лідерство, ієрархія престижу, звичаї, традиції, символи і т.д. Особливостями і основними ознаками малих груп вважаються нечисленний склад; спільність групових норм, цінностей, цілей і ліній поведінки; безпосередність і стійкість міжособистісних контактів; загальна діяльність і т.п.

3. Мала соціальна група – це кількісно невелике (від 2-3 до 25-30 осіб) об'єднання людей, які мають безпосередній контакт одна з одною, об'єднаних спільною діяльністю, емоційною чи спорідненою близькістю, усвідомлюють свою приналежність до групи і визнані, як члени групи, іншими людьми.

4. В основу класифікації малих груп можуть бути покладені різні критерії: а) глибина, стійкість і характер взаємин між членами (первинні і вторинні групи); б) спосіб організації групової діяльності і форми соціального контролю (формальні/офіційні та неформальні/неофіційні групи); в) тривалість функціонування

(стійкі та часові); г) приналежність та рівень ідентифікації (ін-групи, аут-групи та референтні групи); рівень доступу та оновлення членів (відкриті і закриті).

5. Об'єднання окремих людей в соціальну групу позначається на деяких аспектах їхньої психічної діяльності, істотно змінюючи швидкість, силу і характер їх реакцій на зовнішню ситуацію. Властивості групи як цілісного психосоціального об'єкта визначаються, з одного боку, психофізіологічними властивостями окремих її членів, з іншого - структурою міжособистісних зв’язків групи. Відтак зміна відносин в колективі істотно впливає на прояв тих чи інших якостей особистості. Поведінка людини в певній обстановці не може бути правильно пізнаною без урахування параметрів колективу до котрого вона в даний момент належить.

РОЗДІЛ ІІ
ТЕОРЕТИЧНА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ГРУПИ ЯК КОЛЕКТИВУ

2.1. Основні етапи та рівні розвитку малої соціальної групи

Оскільки групи існують у найрізноманітніших сферах суспільного життя, способи їх утворення дуже різні. В організації способи утворення груп найчастіше задаються зовнішніми по відношенню до групи факторами, наприклад умовами розвитку організації, змінами ринкової кон'юнктури, диверсифікацією в сферах організаційної діяльності і т.д. Іншими словами, причини виникнення групи лежать поза нею, в ширшій організаційній системі. Саме тут визначається мета групової діяльності і формуються формальні вимоги до структури і функцій групи.

У той же час процеси і феномени, що відбуваються в абсолютній більшості груп, мають власні закономірностями і в цілях аналізу можуть розглядатися як

автономні. Їх вивчення має важливе значення для організації, багато в чому визначаючи ефективність її базових одиниць – робочих груп. Не менш важливе завдання дослідника полягає в тому, щоб зрозуміти, як формується група, які етапи розвитку вона проходить, як кожен з цих етапів впливає на організаційну діяльність [57].

Як і будь-який розвиток, становлення групи – динамічний процес. Більшість груп знаходяться в безперервному процесі зміни. Однак, як показують дослідження, групи проходять у своєму розвитку ряд послідовних ступенів, які можна розглядати самі по собі, як закономірності, притаманні виключно цій формі об'єднання працівників. Ці чотири ***стадії / етапи*** можуть бути умовно названі так – *формування, бродіння, нормування* та *діяльність* [59].

Перша стадія - формування групи (forming) або формального об'єднання індивідів. Ще недавно незнайомі або мало знайомі люди в силу різних обставин (за потребою або відповідно до будь-чийогось рішення) об'єднуються або виявляються об'єднаними в формальну групу. Люди спочатку поводяться обережно, уважно стежать за кожним кроком нових партнерів. Стадія характеризується високим ступенем невизначеності з метою групи, її структурою та лідерством. Члени групи кидають «пробні камені», намагаючись визначити свої ролі, і вибрати, який тип поведінки найбільш адекватний ситуації. Сама групова діяльність знаходиться на периферії уваги. Якщо якусь роботу потрібно зробити, її роблять в першу чергу на основі індивідуального виконання. Ця стадія завершується в той момент, коли індивіди починають сприймати себе членами групи [22, с. 314].

Стадія бродіння (storming) – це одна з форм внутрішньогрупового конфлікту. Індивіди погоджуються з існуванням групи, але вони пручаються контролю, який група накладає на своїх членів. Відбувається з'ясування і розподіл форм діяльності. Рішення приймаються, як правило, на основі думки більшості, заглушаючи голоси меншості. Крім того, виникає конфлікт, пов'язаний з тим, хто буде лідером групи. По завершенні цієї стадії в групі формується порівняно чітка ієрархія всередині-групового лідерства [57].

Третя стадія – це *стадія нормування* (norming), тобто формування в групі близьких взаємозв'язків, спільності норм і ціннісних орієнтацій. На цій стадії можна говорити про зміцнення групи. Тут група виступає саме як група. Члени групи вже мають чітке враження один про одного, про способи роботи колег і їх особистісні особливості. Ролі і функції кожного члена групи набувають достатньої визначеності: кожен знає свою роль і усвідомлює відповідальність за її виконання. Тепер в групі існує сильне почуття внутрішньогрупової ідентифікації і почуття ліктя. Стадія нормування завершується з утворенням чіткої групової структури і загальним набором очікувань про те, якою є правильна поведінка члена групи. Незгодні з новими ролями змушені, по крайній мірі, тимчасово змиритися і слідувати груповим нормам і вимогам. У деяких випадках «незадоволені» вдаються до різного роду захисних механізмів [60, с. 241].

В цілому, внутрішня атмосфера в групі на цьому етапі значно поліпшується, напруженість перших етапів спадає і на передній план виступає мета спільної діяльності.

Остання стадія - стадія діяльності (performing). На цій стадії завершується становлення групи як психологічної спільності, групова структура прийнята всіма членами і гранично функціональна. Члени групи активні, націлені на досягнення групової мети, прагнуть до саморозвитку і згодні працювати на благо всієї групи. Завдання виконуються із загальною відповідальністю. Енергія групи повністю переміщується від завдань взаємодії до завдань діяльності. Кульмінацією цієї стадії може стати досягнення групою стану групової гармонії, при якій члени групи прагнуть до вирівнювання відмінностей в активності і визнають цінність кожного члена групи з точки зору єдиного цілого [59].

Атмосфера групи набуває теплий, дружній характер, члени групи відчувають себе в повній безпеці і пишаються тим, що є частиною групи. Відбувається ще глибша інтеграція групи: не тільки цінності групи, але і цінності самої діяльності все більше внутрішньо приймаються окремими індивідами. Сама спільна робота набуває настільки велике значення, що перетворюється у внутрішню підставу існування групи. Мабуть, тільки на цьому етапі розвитку можна говорити про перетворення

групи в команду, яка не тільки ефективно діє, але дозволяє кожному члену групи задовольняти широкий спектр своїх власних потреб, включаючи потреби у самоповазі і самоактуалізації.

Розглянута послідовність не означає, що ефективність групи монотонно зростає в міру її формування. І хоча існує ряд досліджень, що демонструють зростання ефективності на четвертій стадії розвитку групи, питання групової ефективності не таке просте. У деяких умовах саме стадія бродіння може бути найбільш продуктивною. І в цьому випадку ефективність подальших стадій буде нижчою. Крім того, рух від стадії до стадії не є чітко визначеним. Більш того, група часто регресує до попередньої стадії.

При такій зміні послідовності стадія бродіння вже буде виступати стадією дроблення. У цьому випадку бажання членів групи співпрацювати один з одним різко падає, з'являються кліки – деструктивні мікрооб'єднання індивідів, лише формально пов'язані з цілями групи. Між кліками легко народжується конкуренція і боротьба за владу, які різко знижують ефективність роботи групи. Якщо групі не вдається подолати дезінтеграційні процеси, її розпад стає неминучим. Якщо ж група знаходить в собі сили подолати кризу, її розвиток відновлюється [62, с. 211].

У реальному житті групи виділити вказані стадії в чистому вигляді вдається лише в рідкісних або критичних випадках. Як правило, спостерігається паралельне і навіть різноспрямоване протікання відразу декількох процесів. Тому розглянуті стадії правильніше розглядати як загальну схему, яка виділяє групи і допомагає краще зрозуміти проблеми, які в ній виникають.

Рівні розвитку малої групи (модель Л. І. Уманського) [57]

Мала група яка виникає внаслідок запиту суспільства розвивається, тобто якісно змінюється, набуваючи на кожному наступному етапі нові властивості і можливості.

Розглянемо детально через які етапи (стадії, рівні) проходить в своєму послідовному розвитку мала група.

Різні автори відповідають на це питання по-різному. Це пояснюється різними підходами до виділення етапів розвитку малої групи. Одні автори вибудовують

теоретичні моделі розвитку групи від стадії її формального утворення до вищої стадії розвитку. У вітчизняній психології цей підхід представлений перш за все цікавою моделлю Л. Уманського, до вивчення якої ми і звернемося. Інші автори "йдуть від життя": спираючись на результати тривалих спостережень процесів в реальних природних групах, розробляють емпіричні моделі розвитку соціальних груп. Існує і третій підхід: вивчення стадій розвитку групи на прикладі груп, що мають коротку історію свого існування (до їх числа можуть бути віднесені, наприклад, психотерапевтичні, психокорекційні групи тощо).

Для нас особливий інтерес представляє теоретична модель розвитку групи, запропонована Л. І. Уманським, оскільки її методологічною підставою є теорія діяльності. Отже, дана модель побудована в руслі того розуміння малої групи, яке розроблялося в рамках соціально-психологічної школи.

Уманським виділено кілька рівнів (стадій) розвитку малої групи на основі ряду параметрів, що характеризують розвиток спільної діяльності. Такими *параметрами* є [64; 59]:

• ціннісна спрямованість групи,

• організаційна та соціально-психологічна єдність,

• компетентність членів групи в досягненні групових цілей.

Відмінність між цими двома рівня від іншого простежується по кожному з виділених параметрів.

Отже, Уманський вказує, що "відправною точкою" для групового розвитку є конгломерат. ***Конгломерат*** – це сукупність незнайомих один з одним людей. Від конгломерату можливий рух у двох напрямках: в сторону антиколективу і в бік колективу. Вектор руху задає загальна ціннісна спрямованість групи. У разі просоціальної орієнтації виникне рух "вгору", через ряд стадій до колективу, при асоціальній спрямованості – до антиколективу [21].

Розглянемо, через які стадії (рівні) проходить група на шляху до справжнього колективу.

Нижчим рівнем є ***номінальна група***. Це група, яка отримала свою назву, що має зовні задану ціль і структуру. У цієї групи мінімальний досвід спільної

діяльності, тому стійких міжособистісних відносин поки немає. На цьому рівні група не може перебувати тривалий час: вона або розпадається, або переходить на наступний рівень свого розвитку.

Група-асоціація є таким рівнем у розвитку малої групи, який характеризується тим, що задані ззовні цілі, види діяльності і способи їх здійснення приймаються членами групи. Виникає первинна міжособистісна інтеграція. Однак справжньої соціально-психологічної єдності в цій групі немає, що особливо яскраво проявляється у важких ситуаціях, коли група стикається з проблемами. У цих ситуаціях зростає рівень конфліктності, погіршуються відносини між членами групи, знижується ефективність спільної діяльності [15].

Наступний рівень у розвитку малої групи – ***група-кооперація***. Цей рівень характеризується чітким усвідомленням членами групи спільної мети, прагненням суб'єктів до співпраці заради її досягнення і вибудованими діловими відносинами. У цій групі виявляються взаєморозуміння і взаємна відповідальність при вирішенні цільових питань. Однак справжньої психологічної єдності немає [8, с. 40].

У розвитку малої групи Уманський виділяє рівень ***групи-автономії***. Для групи-автономії особливу цінність представляють не ділові відносини, опосередковані спільною діяльністю, а безпосередньо-емоційні, особистісні. У групі-автономії гіпертрофовано проявляється "ми-почуття", що породжує своєрідну хворобу – групоцентризм, прагнення протиставити свою групу як кращу іншим групам. Це призводить до переорієнтації групи з суспільно значущих цілей на групові. Така переорієнтація перешкоджає подальшому розвитку групи [59].

Ізоляція групи і концентрація активності її членів на вузькогрупових цілях призводить до формування ***групи-корпорації***.

Група-колектив являє собою вищий рівень соціального розвитку малої групи. Цілі і принципи роботи цієї групи є високо гуманістичними і враховують не лише власні внутрішні інтереси, а й спрямовані на сприяння у досягнення загально соціального блага.

Гомфотерний («збитий») колектив – в якому до всіх інших якостей додається психофізіологічна сумісність (наприклад, екіпаж космічного корабля).

За характером переважної спрямованості активності груп розрізняють два їх *типи*.

Активність групи типу «internal» (int-групи) спрямована всередину групи, на її членів (всіх разом чи окремо). Це дитячі клуби, психотерапевтичні групи і т.п. Активність групи типу «external» (ext-групи) спрямована назовні. До цього типу належать об'єднання волонтерів, масонські ложі і т.п. [63].

Розглянемо етапність розвитку малої групи. При цьому виділяються наступні *моделі колективоутворення*:

• стратометрична концепція А. В. Петровського, висуває в якості критеріїв побудови типології груп по-перше, ступінь опосередкованості міжособистісних відносин змістом спільної діяльності і, по-друге, суспільну значимість діяльності. Розвиток групи описується як рух в своєрідному континуумі, позитивним і негативним полюсами якого є відповідно колектив (високі позитивні показники за обома критеріями) і корпорація (високий позитивний показник по першому і високий негативний показник за другим критерієм). У центрі розташовується дифузна (невизначена) група, а проміжні положення займають просоціальна і асоціальна асоціації [59].

• параметричний підхід, запропонований Л. І. Уманським, заснований на уявленні про соціально-психологічні параметри групи, які є своєрідними критеріями – відмінними ознаками розвитку групи як колективу. До числа таких параметрів відносяться: зміст морального спрямування групи - єдність її цілей, мотивів, ціннісних орієнтацій, організаційна єдність групи, групова підготовленість у сфері тієї чи іншої діяльності, психологічна єдність - інтелектуальна, емоційна, вольова комунікативність, що характеризує процес міжособистісного пізнання і взаєморозуміння в групі, міжособистісні контакти емоційного характеру, стресостійкість і надійність групи в екстремальних ситуаціях. Залежно від кожного з параметрів група розташовується за рівнем свого розвитку в континуумі, серединну точку якого займає група конгломерат, а полюсами є колектив і антиколектив. Рух групи до позитивного полюсу – колективу, пов'язаний з послідовним проходженням нею двох якісно нових стадій - кооперації і автономізації. Між групою-

конгломератом і групою-кооперацією можлива поява таких проміжних рівнів, як номінальна група і група-асоціація.

• двохфакторна, або двовимірна модель Б. Такмена описує динаміку групового процесу виходячи з урахування умов, в яких формується група. Наявність двох сфер групової активності - ділової (вирішення групової задачі) і міжособистісної (розвиток групової структури), положення групи в гіпотетичній послідовності розвитку, тобто, у відповідній стадії. У кожній із зазначених сфер передбачається проходження групою чотирьох етапів, що послідовно змінюють один одного.

У сфері міжособистісної активності [47]:

- стадія перевірки і залежності,
- стадія внутрішнього конфлікту,
- стадія розвитку групової згуртованості,
- стадія функціонально-рольової співвіднесеності.

У сфері ділової активності: а) стадія орієнтування у завданні, б) стадія емоційного відгуку на вимоги завдання, в) стадія відкритого обміну релевантними інтерпретаціями, г) стадія прийняття рішень.

Особливо розглядається розвиток групи в екстремальних умовах і окремі моделі групоутворення, де увага звертається на який-небудь один аспект розвитку малої групи.

У плані розкриття механізмів групоутворення виділяють [67]:

• вирішення внутрішньогрупових протиріч, різні типи яких описані А. Г. Кірпічником (протиріччя між зростаючими потенційними можливостями групи та її актуальною діяльністю і між зростаючим прагненням членів групи до самореалізації, самоствердження і посиленням тенденції включення особистості в групову структуру) і Ф. Шамбо.

• "ідіосинкразичний кредит", який розуміється Е. Холландером як своєрідний дозвіл групи на ненормативну поведінку, як одну з умов впровадження в життя групи елементів інноваційності.

• психологічний обмін, розглянутий на прикладі одного з його різновидів - ціннісного обміну, що розуміється як обопільне задоволення сторонами-учасницями

взаємодії певних соціальних потреб одна одної шляхом взаємного надання кожній із них іншій стороні відповідних цінностей (І. Олтмен, Д. Тейлор) [20; 47].

Також розглядають характеристики, які склалася в малій групі, особливо виділяючи структуру групи, норми, що функціонують в групі і групову згуртованість.

При аналізі структурної характеристики малої групи підкреслюється її разномірність і різнорівневість.

Порівневий аналіз групової структури полягає у виділенні певних систем внутрішньогрупових відносин, ієрархічно розташованих в "просторі" групового функціонування. Різні типи групових діяльностей задають й різні системи внутрішньогрупових відносин, ділових та емоційних. Реалізація визначених інстуційно заданих функцій в сфері провідної діяльності групи породжує систему так званих офіційних відносин. Неофіційні відносини – взаємини емоційного типу, що являють собою різні неінструментальні форми міжособистісного спілкування. З огляду на співпідпорядкованість групових діяльностей, правомірно говорити і про співпідпорядкованість похідних від них систем відносин в груп, їх порівневе розташування. Маючи на увазі організаційну цільову малу групу, це розташування може бути описано наступним чином: офіційні відносини - неофіційні ділові відносини - неофіційні емоційні стосунки [36, с. 470].

Модель багаторівневої структури, розроблена А. В. Петровським, включає кілька шарів (страт), кожен з яких характеризується певним принципом побудови міжособистісних відносин і відповідно своєрідністю прояву тих чи інших групових феноменів і процесів. Центральною ланкою є сама предметна діяльність групи. Вона визначає своєрідність соціальних (офіційних) відносин в групі. Три наступні страти є психологічними. У першій фіксуються ставлення кожного члена групи до групової діяльності, її цілей, завдань, принципів, мотивації діяльності, її соціальний зміст для кожного учасника. У другій страті представлені міжособистісні відносини, опосередковані змістом групової спільної діяльності. Третій рівень являє собою поверхневий шар міжособистісних відносин, стосовно яких ні колективні цілі діяльності, ні загальнозначущі для колективу ціннісні орієнтації не виступають в

якості основного фактора, що опосередковує особисті контакти членів групи [42, с. 82].

Інший можливий ракурс розгляду групової структури пов'язаний з її розумінням як багатовимірного утворення. Найчастіше згадуються такі вимірювання групової структури [47]:

• формально-статусне, що дає уявлення про субординацію позицій в системі офіційних відносин;

• соціометричне характеризує субординованість позицій в системі внутрішньогрупових міжособистісних переваг і являє собою аналог неформальної статусної структури групи,

• моделі комунікативних мереж свідчать про субординованість позицій в залежності від розташування індивідів в системах інформаційних потоків і концентрації в них тієї чи іншої інформації, що стосується групи. Центральним моментом є з'ясування ефективності вирішення групою проблем в умовах централізованих та децентралізованих комунікаційних мереж. До числа факторів, що пояснюють, яким чином моделі комунікаційних мереж визначають групову ефективність, відносяться:

- здатність членів групи до розвитку організаційної структури,
- ступінь свободи, з якою особистість може функціонувати в групі,
- насичення або інформаційне перевантаження, яку відчувають членами групи в позиціях комунікативної мережі,
- рівень розвитку малої соціальної групи.

Позиції соціальної влади відображають субординованість вертикальних розташувань індивідів в залежності від їх здатності здійснювати вплив у групі. Д. Френч і Б. Равен виділяють п'ять типів соціальної влади [58]:
винагороджуюча, примушуюча, легітимна, референтна і експертна.

Лідерство відображає субординованість позицій індивідів в залежності від їх ціннісних потенціалів і їх ціннісних вкладів у життєдіяльність групи.

Виділяється два класи моделей групової структури: 1) статичні, що описуються елементами формальної логіки і теорії графів; 2) динамічні - орієнтовані на процес, що підкреслюють часові зміни у структурі.

Автори розглядають такі моделі групової структури:

- Зовнішня і внутрішня система Д. Хоманса, яка базується на уявленні про деякі основні елементи групової поведінки, до яких він відносить індивідуальні дії членів групи, їх емоційні ставлення один до одного і їх взаємодії у вигляді взаємопов'язаної поведінки. Кожна група має своєрідну межу, яка зовні дотична до навколишнього середовища: фізична, технічна, соціальна. Елементи групової поведінки у зовнішньому середовищі утворюють зовнішню систему. Елементи, які лежать в основі групової поведінки, і котрі безпосередньо не детерміновані зовнішнім середовищем, складають внутрішню систему [19, с. 68].
- Двомірна модель Р. Бейлса робить акцент на взаємодії ділового та міжособистісного аспектів групової структури. Зростаюча в процесі вирішення завдань, що стоять перед групою функціональна спеціалізація учасників веде до диференціації їх позицій, перерозподілу в доступі до наявних ресурсів і відмінностей в ступені впливу на партнерів. Для успішного функціонування групи необхідна збалансованість інструментального та експресивного вимірювання [47].
- Запропонована Р. Кеттеллом концепція групової поведінки отримала назву теорії групової синтальності. Ключове поняття теорії – поняття синергії, індивідуальної енергії, призначеної для розгортання групової активності. Частина синергії розходиться на збереження існування групи, частина спрямовується на досягнення цілей, заради яких створена група.

2.2. Умови формування колективу. Актив групи.

Багатьма вченими сформульовано значну кількість психологічних і педагогічних умов, що сприяють сприятливому формуванню і позитивному розвитку студентських колективів. Аналіз цих робіт показав, що в залежності від позиції

автора простежуються деякі особливості цих умов. Перш за все варіюється їхня ієрархія і кількість. Загальною тенденцією став розгляд всіх психолого-педагогічних умов в сукупності, як взаємозалежних.

У системі освітніх закладів не має на сьогоднішній час єдиної сучасної системи педагогічних умов формування студентських груп. Ми констатуємо відсутність досліджень, в яких позначена проблема отримала б повни всебічний розгляд. Лише в ряді досліджень (М.І. Дяченко, Л.А. Кандибович, П.А. Просецький і ін.) згадуються необхідні для формування студентських колективів умови, однак відсутнє їх докладне теоретичне обґрунтування.

Відзначаючи *умови формування студентського колективу*, по-перше варто звернути увагу на ***включеність студентів у різноманітні види діяльності*** в ході навчання. Діяльність людини – необхідна умова її розвитку, в процесі якого набувається життєвий досвід, засвоюються знання, виробляються вміння і навички, формуються якості особистості, його здібності і характер. Не виключається тут і спільна діяльність в ході навчання в освітньому закладі [10].

Колективна діяльність – це така форма співпраці, за якої самі студенти є активними і рівноправними учасниками досягнення спільної, значущої задачі під керівництвом педагога, за умови такої її організації, коли від діяльності одного члена групи залежить загальний результат.

Для успішного формування колективу студентів необхідною так само є ***наявність соціально значимої мети групи***, яка б відповідала наступним *вимогам* [37]:

• мета повинна мати чіткий результат;

• мета повинна бути визначеною і зрозумілою кожному учаснику;

• мета повинна бути технологічна, тобто містити у собі доступні студентам засоби її досягнення;

• мета повинна бути особистісно привабливою для кожного студента.

Необхідно враховувати, що характер цілей обов'язково повинен змінюватися в міру формування і розвитку колективу і бути адаптований до характерних особливостей як групи в цілому, так і кожної окремої особистості, що знаходиться в

ній. *Безперервна зміна перспектив, постановка нових найближчих перспективних завдань* - обов'язкова умова формування студентського колективу.

Важливою умовою формування студентського колективу є також ***створення сприятливого соціально-психологічного клімату***. Соціально психологічний клімат – це одна з цілісних характеристик колективу. У ньому відображаються взаємини, що складаються з плином часу, характер ділового співробітництва, особисте ставлення до значних явищ навколишнього студентського життя. Соціально-психологічний клімат виступає в якості діагностичного показника соціальної зрілості колективу [2; 31].

Створення сприятливого соціально - психологічного клімату в групі студентів включає в себе організацію наступних заходів:

• опору на найбільш активних і авторитетних членів групи;

• попередження і вирішення міжособистісних конфліктів;

• управління процесом формування змістовних компонентів клімату, які створюють загальний емоційний фон у групі;

• підготовку кураторів до роботи зі студентськими групами [10].

Одним з першорядних умов формування колективу є стиль керівництва цим колективом, а в студентській групі важливу роль відіграє ***стиль педагогічного керівництва***.

Такі характеристики як працездатність групи, здатність успішно вирішувати поставлені завдання істотно залежать від особливостей взаємодії з куратором, або так званим класним керівником групи. Куратор у вищому навчальному закладі – це викладач, в обов'язки якого входить академічне керівництво студентською групою і позанавчальним життям студентів.

Найважливіша умова формування студентського колективу – ***інтеграція усіх впливів, що здійснюються на групу*** в єдину систему, яка забезпечує безперервність цих процесів. Така інтеграція досягається шляхом використання комплексу педагогічних впливів, постійної турботи членів групи один про одного, об'єднання зусиль усіх, хто бере участь в роботі з групою, здійснення цілеспрямованої,

систематичної виховної роботи зі студентською групою в рамках концепції виховної роботи освітнього закладу [23, с. 501].

Отож в розвитку колективу особлива роль належить спільній діяльності. Це визначає, по-перше, необхідність залучення всіх студентів у різноманітну і змістовну в соціальному і моральному відношенні колективну діяльність, а по-друге, необхідність такої її організації та стимулювання, щоб вона об'єднувала і споріднювала вихованців в працездатний самокерований колектив. Звідси два істотних висновки: 1) в якості найважливіших засобів формування колективу виступають навчальна та інші види різноманітної діяльності студентів; 2) діяльність вихованців повинна будуватися з дотриманням ряду *умов*, таких як *вміле пред'явлення вимог, формування здорової громадської думки, організація захоплюючих перспектив, створення і примноження позитивних традицій колективного життя* [10].

Педагогічна вимога по праву вважається найважливішим чинником становлення колективу. Вона допомагає швидко навести порядок і дисципліну в колективі, вносить дух організованості у діяльність вихованців; виступає як інструмент керівництва та управління студентами, тобто як метод педагогічної діяльності; збуджує внутрішні протиріччя в процесі виховання і стимулює розвиток наступників; допомагає зміцнювати взаємини і надає їм суспільну спрямованість. Діалектика педагогічного процесу така, що педагогічна вимога, будучи спочатку методом в руках педагогів, в своєму розвитку стає методом діяльності виховного колективу і одночасно перетворюється на внутрішній стимул діяльності студентів, відбивається на їхніх інтересах, потребах, особистих прагненнях і бажаннях.

Пред'явлення вимог тісно пов'язане з привчанням в вправлянням студентів. При його реалізації необхідно враховувати настрій вихованців і громадську думку колективу, спираючись на них. Дуже важливо, щоб вимоги педагога підтримувалися якщо не всіма, то більшістю. Досягти такого стану може актив, тому таким важливим є його виховання [37].

Громадська думка в колективі **–** це сукупність тих узагальнених оцінок, які даються в середовищі вихованців різним явищам і фактам колективного життя.

Характер і зміст громадської думки, її зрілість можна виявити, тільки спостерігаючи вихованців в реальних умовах життєдіяльності або за допомогою створення ситуацій вільного вибору. Прийнято виділяти два основних шляхи формування громадської думки в колективі: налагодження практичної діяльності; проведення організаційно-роз'яснювальних заходів у формі бесід, зборів, нарад і т.п. Якщо організовується змістовна діяльність студентів з активною участю всіх, вони не тільки переживають радість успіху, але і привчаються критично ставитися до недоліків і прагнуть до їх подолання. При наявності принципових, здорових відносин між студентами будь-який вплив на колектив впливає на його членів, і навпаки, вплив на одного студента сприймається іншими і як звернення до них [18, с. 60].

Велике значення для розвитку колективу має ***організація перспективних устремлінь вихованців***, тобто розкритий А. С. Макаренка ***закон руху колективу***. Якщо розвиток і зміцнення колективу багато в чому залежать від змістовності і динаміки його діяльності, то він повинен постійно рухатися вперед, домагатися все нових і нових успіхів. Зупинка в розвитку колективу веде до його ослаблення і розпаду. Тому необхідною умовою розвитку колективу є постановка і поступове ускладнення перспектив: близьких, середніх і далеких. Їх доречно відповідно до вимог задачного підходу співвіднести з оперативними, тактичними і стратегічними завданнями і допомогти кожному вихованцю на тлі загальної колективної перспективи виділити і свою особисту [10].

Важливою умовою розвитку колективу є ***організація самоврядування***. Воно не може створюватися "зверху", тобто починаючи зі створення органів, воно природно повинно виростати "знизу", з самоорганізації тих чи інших видів діяльності. При цьому самоврядування в первинному колективі і в масштабах всієї педагогічної системи у своєму формуванні мало би підпорядковуватися наступним досить жорстким алгоритмічним крокам: поділу конкретної справи на закінчені частини і обсяги; формування мікрогруп відповідно до частин і обсягів; вибору відповідальних за кожну ділянку діяльності; об'єднанню відповідальних в єдиний орган самоврядування; вибору головної, відповідальної особи. Таким чином, органи самоврядування і їх кількість в освітньому закладі формуються в залежності від

конкретних справ і видів діяльності, підготовкою яких зайняті і в реалізацію яких включені студенти на даний момент. Іншими словами, багато органів самоврядування тимчасові, створюються з певною метою і ніколи не формуються заздалегідь. В цьому і полягає великий педагогічний сенс, що дозволяє варіювати відносини керівництва – підпорядкування [46].

Вищим органом університетського самоврядування є збори загального колективу або його представників (у великих ВНЗ), якій є підзвітними студентам. При цьому збори мають право приймати рішення тільки в рамках переданих представникам повноважень. Педагогічне керівництво університетським самоврядуванням має знайти своє вираження тільки у визначенні стратегічних напрямків діяльності студентів, надання їм допомоги у формі порад і рекомендацій.

Важливо відзначити основні педагогічні умови функціонування університетського самоврядування. До них відносяться періодична змінюваність органів самоврядування і виборних уповноважених осіб; обов'язкова наявність системи ступеневої відповідальності органів самоврядування і їх періодична звітність; наявність ігрових елементів, привнесення в систему самоврядування відповідної атрибутики.

З перерахованими вище умовами розвитку колективу тісно пов'язана таке умова, як ***накопичення і зміцнення традицій колективного життя***. Традиції – це така форма колективного життя, яка найбільш яскраво, емоційно і виразно втілює характер колективістських відносин і громадську думку у даній сфері [10].

Роль активу / ядра групи у формуванні колективу

Актив — це група вихованців, членів конкретного колективу, які усвідомлюють вимоги керівника колективу, допомагають йому в організації життєдіяльності членів колективу, виявляють ініціативу.

Органи самоврядування є уповноваженими колективу на основі демократичних виборів, які допомагають педагогу здійснювати керівні функції, підтримувати зв'язок з уповноваженими інших колективів.

Якщо органи самоврядування обирають, то члени активу самовисуваються, самоствердуються.

Лідер — це член колективу, який у важливих ситуаціях здатний істотно впливати на поведінку членів колективу, виявляти ініціативу в діях, брати на себе відповідальність за діяльність колективу.

Згуртовуючим чинником ядра колективу, його організуючим центром А. С. Макаренка вважав актив. В актив входять вихованці, які виконують ті чи інші доручення колективу і перебувають в його органах. У число активістів підбираються найбільш діяльні і такі, що користуються повагою своїх товаришів студенти [37; 30].

Вивчення досвіду показує, що виховна робота з активом може складатися з наступних видів педагогічної роботи:

- роз'яснення прав, обов'язків і завдань колективу за допомогою інструктування;

- надання повсякденної практичної допомоги в розробці стратегій колек-тивної діяльності; організація обміну досвідом роботи ("летючки", наради);

- контроль за виконанням доручень та привернення уваги активу до якості виконаної роботи [49].

Робота з активом дійсно необхідна, оскільки, як писав А.С. Макаренко, актив є тим здоровим і необхідним у виховному освітньому закладі резервом, який забезпечує спадкоємність поколінь в колективі, зберігає стиль, тон і традиції колективу.

На другій стадії формування колективу, коли вимоги педагога підтримуються активом, ця найбільш свідома частина групи висуває вимоги до товаришів, ***вимоги вихователя стають опосередкованими***. Другий етап характеризується переходом колективу до *самоврядування*. Організаторська функція вчителя переходить до постійних і тимчасових органів колективу (активу), створюється реальна можливість всім членам колективу на ділі брати участь в управлінні своїм життям, ускладнюється практична діяльність студентів, посилюється самостійність в її плануванні та організації. Переживається радість від творчості, досягнених успіхів, самовдосконалення. Актив стає опорою педагога і авторитетом. Він не тільки підтримує вимоги вихователя, а й виробляє свої. Розширюється його самостійність. ***Педагог сприяє зміцненню позицій активу*** і розширенню його складу, залучаючи

спільно з активом усіх студентів до спільної діяльності, конкретизує завдання стосовно окремих груп і до кожного члена зокрема; функція його комунікативна – організація і налагодження відносин всередині колективу. Встановлюються більш стійкі міжособистісні взаємини і відносини взаємної відповідальності. Ділові відносини розвиваються. Зароджуються мотиваційні і гуманістичні відносини. Формується колективна самосвідомість - "Ми - колектив". Складаються реальні зв'язки з іншими студентськими колективами.

Етапи розвитку колективу, де *вимога* виступає основним параметром, що визначає його становлення, вперше були обґрунтовані А.С. Макаренко. У розвитку виховного колективу він вважав закономірним перехід від категоричної вимоги педагога до вільного вимоги кожної особистості до себе самої на тлі вимог колективу [37].

На першому етапі в якості засобу, гуртуючого осіб в колектив, має виступати одноосібна вимога педагога до наступників. За А.С. Макаренко, вимога, висловлена у формі, що не допускає заперечень ("негнучка", категорична), необхідна на перших порах в кожному колективі. Слід зазначити, що більшість вихованців, особливо молодших вікових груп, практично відразу і беззастережно приймають вимоги педагога. Показниками, за якими можна судити про те, що дифузна група переросла в колектив, є мажорний стиль і тон у групі, якісний рівень всіх видів предметної діяльності і виділення реально діючого активу. Про наявність останнього, в свою чергу, можна судити по наявності ініціативи з боку членів і по загальній стабільності в групі [49].

На другому етапі розвитку колективу основним провідником вимог до особистості повинен бути актив. Педагогу у зв'язку з цим необхідно відмовитися від зловживання прямими вимогами, що спрямовуються безпосередньо до кожного вихованця. Тут вступає в силу *метод паралельної дії*, оскільки педагог має можливість спертися у своїх вимогах на мікрогрупу членів, які його підтримують. Однак сам актив повинен отримати реальні повноваження, і тільки з виконанням цієї умови педагог має право пред'явити вимоги до активу, а через нього і до окремих

вихованців. Таким чином, категорична вимога на цьому етапі має стати вимогою колективу. Якщо цього немає, то немає і колективу в класичному розумінні.

Третій етап органічно виростає з другого, зливається з ним. "Коли вимагає колектив, коли колектив наближається до пропонованого тону і стилю, робота вихователя стає математично точною, організованою роботою", - писав Антон Семенович Макаренко. Положення "коли вимагає колектив" вказує на утворену у ньому систему самоврядування. Це не тільки наявність формальних органів колективу, а й, головне, наділення їх реальними повноваженнями, переданими педагогом. Тільки з повноваженнями з'являються обов'язки, а з ними і необхідність у колективному самоврядуванні [37].

Таким чином, за з А.С. Макаренко, сам колектив на різних етапах свого життя кардинально змінюється відповідно до нових умов, що задаються як зовнішньо, так і внутрішньо.

Також слід зазначити, що до числа умов поетапного формування колективу можна віднести задіяння основних *психологічних механізмів розвитку малої групи* [52, с. 23]:

- ефективне вирішення внутрішньогрупових суперечностей: між зростаючими потенційними можливостями і реально виконуваною діяльністю, між зростаючим прагненням індивідів до самореалізації і посиленням тенденції до інтеграції з групою, між реальною поведінкою лідера групи та очікуваннями його послідовників.

- «Психологічний обмін» - надання групою більш високого психологічного статусу індивідам у відповідь за більш високий їхній внесок у її життєдіяльність.

- «Ідіосинкразичний кредит» - надання групою високостатусним її членам можливості відхилятися від групових норм, вносити зміни в життєдіяльність групи за умови, що вони будуть сприяти більш повному досягненню її цілей.

На всіх стадіях розвитку студентського колективу педагоги повинні надавати йому допомогу у виробленні єдиних установок, що формовтілюються в правилах, законах життя навчального закладу; в створенні системи єдиних вимог; у впливі на тон і стиль відносин в колективі; у формуванні, навчанні та координації діяльності органів самоврядування; в плануванні, підготовці та проведенні запланованих

заходів (що стосуються як навчання, так і дозвілля); в координуванні міжособистісних і ділових відносин в колективі тощо [49].

2.3. Особливості групового впливу. Індивідуальність і група.

Взаємовідносини особистості і колективу. Питання про взаємини колективу і особистості – одне з головних і в умовах демократизації виховання, дотримання прав і свобод людини, воно має особливу вагомість. До недавнього часу вважалося, що особистість повинна підкорятися колективу. Сьогодні необхідно шукати нові, такі що відповідають духу часу рішення, спираючись на філософські концепції людини і досвід світової психолого-педагогічної думки [5].

Процес включення студента в систему колективних відносин складний, неоднозначний і часто базується на протиріччях. Студенти майбутні члени колективу, відрізняються один від одного станом здоров'я, зовнішністю, рисами характеру, умінням спілкуватися, знаннями, вміннями та іншими якостями. Тому вони по-різному входять в систему колективних відносин викликають неоднакову реакцію з боку товаришів.

Як складуться стосунки особистості та колективу, залежить не тільки від якостей самої особистості, але і від колективу.

Виділяють три моделі розвитку відносин між особистістю і колективом:

1. Особистість підкоряється колективу (конформізм);

2. Особистість і колектив знаходяться в оптимальних паритетних відносинах (гармонії);

3. Особистість підкорює колектив (нонконформізм) [27].

У першому варіанті особистість може підкорятися вимогам колективу природно і добровільно, а може і в подальшому зберігати свою незалежність та індивідуальність, підкоряючись колективу лише зовні, формально. Особистість

відкрито «бунтує», пручається, конфліктує, але таке буває рідко, адже гору бере закон самозбереження.

У другому варіанті - ідеал взаємовідносин - гармонізація відносин особистості і колективу. Кожен член колективу зацікавлений в існуванні тривалого об'єднання.

Відносини особистості і колективу, які характерні для сьогоднішніх освітніх закладів – це співіснування. Особистість і колектив співіснують, дотримуючись формальних відносин і називають себе колективом, хоча не є ним. За цією моделлю студента зовні сприймає норми і цінності колективу, висловлює ті судження, яких від нього чекають, поводиться так, як це прийнято в колективі. Однак поза колективом він думає і робить інакше. У більшості випадків в колективі встановлюється подвійна система цінностей: в межах організованої за участю педагогів діяльності існують позитивні взаємини, в неорганізованому спілкуванні - негативні. Причиною цього явища є те, що вихованці не можуть проявити свою індивідуальність в колективі. Запропоновані ним ролі вони виконують вимушено. Виходом із ситуації може бути розширення діапазону ролей, утвердження студента в новій позиції у колективі [5].

Гармонізація особистості і колективу є ідеалом взаємовідносин. Дані досліджень свідчать, що комфортними умовами свого життя в колективі вважають лише 5% опитаних студентів. Поглиблене вивчення цих студентів показало, що вони наділені особливими природними колективістичними якостями, тому здатні вживатися в будь-якому колективі [56].

Третій варіант, коли особистість підкоряє колектив, зустрічається рідко. Яскрава особистість, її індивідуальний досвід можуть в силу тих чи інших причин сподобатися членам колективу. Цей процес може мати двоїстий характер і привести як до збагачення соціального досвіду колективу, так і до зменшення його, якщо новий кумир стає неформальним лідером та орієнтує колектив на нижчу систему цінностей, ніж та, яку колектив вже досяг раніше.

Нонконформізм (від лат. non - ні, немає і conformis - подібний, відповідни) – готовність, незважаючи ні на які обставини, діяти всупереч думці і позиції переважної більшості спільноти, відстоювати прямо протилежну точку зору.

Незалежно від того, що подібна поведінка багатьма дослідниками оцінюється як принципово несхожа з конформною, в психологічно сутнісному плані ця форма особистісної активності не просто близька, а, по суті справи, ідентична проявам конформізму, оскільки в обох випадках можна практично з повною упевненістю говорити про залежність індивіда від групового тиску, про його підпорядкування більшості. Удавана самостійність при прояві нонконформності не більше ніж ілюзія. Бо ж не сама особистість приймає рішення в ситуації невизначеності, її реакція на груповий тиск все одно є залежною, незважаючи на те, чи здійснюється активність в логіці «так» або в логіці «ні». Таким чином, термін «нонконформізм», будучи, по суті, синонімом терміна «негативізм», в сутнісно психологічному плані не виступає в якості антоніму поняття «конформізм», а характеризує психологічну реальність, яка описується в соціальній психології в якості нонконформізму і конформізму, яка змістовно протилежна тому, що оцінюється як прояв соціально-психологічного феномена самовизначення особистості в групі [63].

Груповий тиск – це процес впливу установок, норм, цінностей і поведінки членів групи на думки і поведінку індивіда. Нормативний вплив характеризується прийняттям індивідом думки більшості в якості групової норми, залежністю індивіда від групи і його прагненням до узгодження своєї поведінки і своїх установок з поведінкою і установками групи. Інформаційний вплив характеризується впливом інших членів групи як джерела інформації, важливої для прийняття рішення індивідом.

Принцип виховання через колектив. Виховання в колективі і через колектив – це центральна ідея педагогічної системи А.С. Макаренко, який вважав, що впливати на окрему особистість можна, діючи на колектив, членом якого є ця особистість. Це положення він назвав «Принципом паралельної дії». У цьому принципі реалізується вимога колективу - «один за всіх і всі за одного». «Принцип паралельно дії» не виключає, однак, застосування «принципу індивідуальної дії» - прямого, безпосереднього впливу педагога на окремого вихованця [5].

Одним з найважливіших законів колективу Макаренко вважав «закон руху колективу». Якщо колектив досяг поставленої мети, а нових перспектив перед собою

не поставив, настає самозаспокоєння, немає більше прагнень, надихаючих учасників колективу, немає у нього майбутнього. Розвиток колективу зупиняється.

Колектив завжди повинен жити напруженим життям, прагнути до певної мети. Відповідно до цього Макаренко вперше в педагогіці висунув і розробив важливий принцип, який він назвав «системою перспективних ліній». «Людина не може жити на світі, якщо у неї немає попереду нічого радісного. Справжнім стимулом людського життя є завтрашня радість. Виховати людину - значить виховати у неї перспективні шляхи, по яких розташовується її завтрашня радість. Можна написати цілу методику цієї важливої роботи. Вона полягає в організації нових перспектив, у використанні вже наявних, в поступовій постановці більш цінних» - писав Макаренко в «Педагогічні поемі» [27].

Групова динаміка включає наступні процеси:

• згуртування або роз'єднання груп;

• процес утворення неофіційних груп всередині груп формальних;

• становлення групових норм (цей найважливіший процес), тобто спонтанно створених стандартів поведінки індивіда. Такі норми - стандарти роблять поведінку індивіда передбачуваною, сприяють ефективності групової діяльності. Становлення групових норм підвищує згуртованість групи й одночасно посилює груповий тиск на індивіда.

Конформність – характеристика позиції індивіда стосовно позиції групи, міра підпорядкування індивіда груповому тиску. Конформність може проявитися в зміні думки і поведінки людини в напрямку більшої згоди з групою. Протилежна сторона конформізму - *негативізм* [18, с. 59].

Конформізм (від лат. conformis – подібний, згідний) – прояв активності особистості, яка відрізняється переважанням чітко пристосуванської реакції на груповий тиск (точніше, на тиск більшості членів групи) з метою уникнути негативних санкцій – осуду або покарання за демонстрацію незгоди із загальноприйнятою і загальновиголошеною думкою і бажанням не виглядати не таким, як усі. У певному сенсі подібну конформну реакцію на груповий тиск демонструє досить велика кількість людей, які перебувають на першій стадії

входження в референтну групу – на стадії адаптації – і вирішуючих особистісно значиме завдання «бути і, головне, здаватися таким, як усі». Особливо чітко конформізм проявляється в умовах тоталітарного суспільного устрою, коли особистість боїться протиставляти себе панівній еліті і підпорядкованій їй більшості, побоюючись не просто психологічного тиску, а реальних репресій і загроз своєму фізичному існуванню [27].

Одним з найважливіших процесів в динаміці груп є виділення лідера. ***Лідер*** – член малої групи, що має істотний вплив на різні аспекти її життя. Цей вплив заснований на авторитеті (визнанні групових і особистісних якостей людини). Висування лідера пов'язане з функціональним завданням управління.

Управління – набір дій, що включають:

• цілепокладання (в т.ч. прийняття рішень)

• координацію спільних дій

• контроль за дотриманням стандартів групової поведінки і виконанням прийнятих рішень [30; 25].

Управління задає відношення субординації (впорядкування зверху вниз), координації (впорядкування горизонтально), реординації (впорядкування знизу вгору). Управління необхідне для оптимізації спільної діяльності, однак, кожна із сфер життя групи може ініціювати своїх лідерів і тоді згуртованість групи залежатиме від конструктивних чи деструктивно-конкуруючих взаємин між ними.

Потенційні напрямки діяльності лідера відображені у таблиці 2.1. Реалізація цих напрямків ілюструє компліментарну функцію лідера (лідер повинен робити те, чого не може зробити група).

Таблиця 2.1

Потенційні напрямки діяльності лідера [58]

Напрямок	Забезпечити
1. Зовнішнє середовище	Сумісність, контакт (достатні, щоб уникнути ізоляції, але не надмірні, щоб не порушувати цілісність групи)
2. Міжособистісні стосунки	Включеність, розташування, контроль. Включеність в спільні дії, достатню, щоб ніхто не відчував себе в

	ізоляції, але не надмірну, щоб ніхто не втрачав індивідуальності. Розташування, достатнє для експресивної і підтримуючої функції, але не надмірне, щоб не заважати реалізації інструментальної функції. Контроль за прийняттям рішень, достатній, щоб всі брали участь в обговоренні, але не надмірний, щоб не втрачалися функція управління
3. Вирішення конфліктів	Інтеграція точок зору (згуртування групи проти конфлікту).

Завдання управління постійні, а способи їх реалізації залежать від характеристик групи, а так само від ситуації, в якій діє група.

Моделі (стилі) управління [30; 25]**:**

1. Тоталітарний – передбачає максимальне/жорстке дотримання норм та майже цілковиту відсутність свободи волі.

2. Авторитарний

3. Демократичний – свобода волі/вибору і відповідальність за них є паритетними.

4. Ліберальний

5. Анархічний – передбачає мінімальне/відсутнє дотримання групових норм та майже цілковито повну свободу волі.

Відмінності цих моделей можна встановити:

• *за характером відносин між керівниками і керованими:*

1. Домінування керуючих
2. Конструктивна рівноправність сторін
3. Домінування керованих

• *за способом прийняття рішень:*

1. Приймає рішення одна людина. Якість залежить від її знань, кваліфікації, досвіду і т.д. Швидкість прийняття рішення підвищується, а реалізація рішень пов'язана з посиленим зовнішнім контролем лідера над членами групи.

2. Рішення виникає в результаті колективного обговорення. Якість рішення залежить від здатності членів групи висловлювати свої думки і вислуховувати думки інших, а так само від здатності лідера організувати дискусію і при необхідності

залучити експерта. Швидкість прийняття рішень сповільнюється, проте збільшується участь кожного в прийнятті рішень, підвищується значення самоконтролю в ході виконання рішень.

3. Мінімізація управління може привести до того, що рішення так і не буде прийнятим.

• *за характеристиками груп, для яких може бути застосована та чи інша модель.* Чим вищий рівень освіти членів групи, чим більш творчим є зміст їх діяльності, тим менше прийнятний авторитарний стиль.

• *за ситуацією, в якій обґрунтованим є застосування тієї чи іншої моделі*

Наприклад, екстремальні ситуації виправдовують застосування авторитарної моделі, а в ситуації згуртування групи кращим є демократичний стиль [25].

Лідерство в малій групі [47]

Поняття лідерства і різні його концепції виникли вперше в західній науці на базі емпіричних досліджень малих груп. Багато дослідників вивчали лідерство як соціально-психологічний феномен з різних точок зору, виділяючи той чи інший його аспект.

Лідерство в малій групі – це феномен тиску або впливу одного з членів групи на думки, оцінки, відносини і поведінку групи в цілому або окремих її членів. Лідерство – це природний соціально-психологічний процес в групі, побудований на впливі особистого авторитету індивіда на поведінку членів групи.

Основними ознаками лідерства є:

1) більш високі активність та ініціативність лідера групи при вирішенні групою спільних завдань;

2) велика інформованість про розв'язувану задачу, про членів групи і про ситуацію в цілому;

3) більш виражена здатність впливати на інших членів групи;

4) більша відповідність поведінки соціальним установкам, цінностям і нормам, прийнятим в даній групі;

5) велика вираженість особистих якостей, еталонних для даної групи.

Основні функції лідера – організація спільної життєдіяльності в різних її сферах, вироблення і підтримка групових норм, зовнішнє представництво групи у взаєминах з іншими групами, прийняття відповідальності за результати групової діяльності, встановлення і підтримання сприятливих соціально-психологічних відносин у групі.

На думку деяких авторів, лідерство визначається взаємодією низки змінних, основними з яких є [42, с. 171]:

1) індивідуальні психологічні характеристики особистості самого лідера;

2) соціально-психологічні характеристики членів малої групи;

3) характер вирішуваних завдань та особливості ситуації, в якій знаходиться група.

У соціальній групі можуть часто дисонувати норми групи з індивідуальними нормами окремої особистості. А як відомо, саме норми впливають на потенційну поведінку колективу чи окремої людини. Тому суттєвою характеристикою життєдіяльності будь-якої малої групи є функціонування в ній процесів ***нормативної поведінки***, тобто, поведінки, пов'язаної з реалізацією групових норм. Основними положеннями в характеристиці функціонування норм в малій групі вважаються наступні:

• норми є продуктом соціальної взаємодії, що виникають в процесі життєдіяльності групи, а також вводяться в неї більшою соціальною спільністю [25];

• група не встановлює норми для кожної ситуації, а формує їх лише щодо дій і ситуацій, що мають певну вагомість для групи;

• норми можуть застосовуватися до ситуації в цілому, безвідносно до окремих членів групи, а можуть регламентувати реалізацію тієї чи іншої ролі в різних ситуаціях;

• норми розрізняються за ступенем прийняття їх групою;

• норми розрізняються за ступенем і широтою допустимої ними девіантності і діапазону застосовуваних санкцій;

При класифікації різних розробок нормативної поведінки були виділені три великі блоки [47]:

• дослідження нормативного впливу групової більшості були стимульовані роботами С. Аша, що поклали початок експериментальному вивченню феномена конформної поведінки, в якій фіксувався факт згоди особистості з думкою групової більшості - свого роду груповою нормою. Умови, що сприяють його розгортанню, виділені в лабораторних експериментах на індивідуально-особистісному, груповому та діяльнісному рівні. Нині робляться спроби виділення різновидів конформної поведінки. Л. Фейстінгером описана публічна конформність. М. Дойчем і Г. Джералдом вказані два типи соціального впливу на конформність в групі: нормативний та інформаційний, які лягли в подальшому в основу інформаційної теорії конформності. В. А. Чудновський виділив два типу конформної поведінки: зовнішня і внутрішня. Г. Келмен описав три якісно відмінних рівні конформної поведінки: підпорядкування, ідентифікація та інтерналізація.

• дослідження нормативного впливу групової меншості беруть початок в дослідженнях С. Московісі, чия функціоналістська модель соціальної взаємодії прояснюється наступними положеннями [18, с. 58]:

- вплив у групі розподіляється нерівномірно і здійснюється односторонньо,
- функція соціального впливу полягає в тому, щоб зберігати і зміцнювати соціальний контроль,
- відносини залежності зумовлюють напрямок і величину соціального впливу, що здійснюється в групі,
- форми, в яких виступає процес впливу, залежать від стану невизна-ченості, що відчуває суб'єкт, і його потреби редукувати цю невизначеність,
- згода, що досягається завдяки взаємному обміну впливом ґрунтується на об'єктивній нормі,
- всі процеси впливу мають розумітися як прояви конформності.

Також у рамках окремих наукових концепцій вивчаються поведінковий стиль меншості, соціальні зміни та інновації, які тлумачаться подібно до соціального контролю, як прояву впливу, "ефект ореолу".

Зокрема, експериментальна робота Ч. Немет показує, що вплив меншості і більшості розрізняється не тільки силою і відкритістю, а й характером концентрації

уваги, що викликається у членів групи та своєрідністю процесу прийняття рішення [47].

Вивчення наслідків відхилення від групових норм С. Шехтером представляє окремий напрямок вивчення нормативної поведінки в групі. Воно показує динаміку розвитку і функції тиску групи на девіанта [16, с. 81].

Групова згуртованість також є предметом пильної уваги з боку вітчизняних і зарубіжних фахівців, що не прийшли до єдиної дефініції цього явища. Виділено наступні лінії досліджень, що ведуться в цій галузі:

• згуртованість як міжособистісна атракція (привабливість), що розвивається А. і Б. Лотт, котрі визначили згуртованість як таку групову властивість, яка є похідною від кількості і сили взаємних позитивних установок членів групи. До *причин* згуртованості автори відносять частоту взаємодій індивідів, кооперативний характер їх взаємодії, демократичний стиль керівництва, фрустрацію і загрозу негативного перебігу групового процесу, статусні і поведінкові характеристики членів групи, різноманітні прояви подібності між людьми, успіх у виконанні групового завдання і т.д. До *наслідків* згуртованості відносять агресивну поведінку щодо несимпатичних групі осіб, більш сприятливу оцінку членами групи ситуацій міжособистісної взаємодії, зміни в оцінці інших осіб, зростання конформної поведінки, можливе зростання продуктивності групи;

• згуртованість як результат мотивації групового членства описана Д. Картрайтом, який запропонував модель групової згуртованості, як певної результуючої сил або мотивів, що спонукає індивідів до збереження членства в даній конкретній групі. Сукупність цих сил представлена в моделі таким набором змінних [47]:

• мотиваційна основа тяжіння суб'єкта до групи,

• спонукальні властивості групи,

• очікування або суб'єктивна ймовірність того, що членство матиме для суб'єкта сприятливі або негативні наслідки.

Висновки до другого розділу

1. Важливою метою виховання є формування особистості в дусі колективізму, розвитку в неї товариських рис і якостей. Зазначена мета може бути досягнута тільки за умови, що особистість буде виховуватися в добре організованому і здоровому в соціальному і духовному відношенні колективі. Отож розвиток і формування особистості можна успішно здійснювати тільки в колективі і через колектив, що є однією з найважливіших закономірностей виховання.

2. Найнижчим рівнем формування колективу є *група-конгломерат*, тобто група раніше безпосередньо незнайомих людей. Їхні взаємини і взаємодії поверхневі та ситуативні. Якщо група отримує свою назву, то відбувається її номіналізація (*номінальна група*). У цьому випадку їй приписуються задані ззовні цілі, види діяльності, умови взаємодії і т.д. При цьому номінальна група може залишитися групою-конгломератом, якщо об'єднані в неї особистості не приймуть цих цілей і умов. Якщо ж початкове міжособистісне об'єднання відбулося, люди прийняли статус первинного колективу, цілі кожної особистості в групі проектуються завданням, група стає *групою-асоціацією*. На цьому рівні починається єдина життєдіяльність групи і формування її структури як колективу. Спільна життєдіяльність дає змогу змінювати міжособистісні відносини і веде за сприятливих умов на наступний щабель – до *кооперації*. Група із дуже сильною внутрішньою єдністю її членів називається г*рупою-автономією*. Гіпертрофованою ж формою автономії є *група-корпорація.* Якщо група виходить на міжгрупове взаємоспілкування і взаємодію, стає органічною частиною більш широкої спільності, то така група стає *групою-колективом*.

3. *Групова динаміка* – це сукупність тих динамічних процесів, які одночасно відбуваються в групі за якусь одиницю часу і які знаменують собою рух групи від стадії до стадії, тобто її розвиток. Групова динаміка включає наступні *процеси*: керівництво і лідерство, прийняття групових рішень, групове нормоформування,

формування функціонально-рольової структури групи, згуртування, груповий тиск, конформізм, конфлікти та інші. В цілому на шляху становлення повноцінного колективу кожна група проходить три окремих *стадії*, а саме: адаптації, диференціації та інтеграції.

4. На успішність розвитку і становлення колективу впливає низка *соціально-педагогічних чинників*: глибокі знання викладачами психолого-педагогічних основ теорії і практики формування та розвитку колективу; забезпечення наступності і єдності дій педагогів у роботі з колективом; володіння технікою створення перспективних ліній (вибудовування захоплюючих перспектив); правильне висування педагогічних вимог; забезпечення педагогічно доцільної роботи з активом і органами самоврядування; дотримання належного тону і стилю діяльності колективу; формування здорової громадської думки; наявність традицій у життєдіяльності колективу; створення соціально-педагогічних умов для ефективної діяльності членів колективу.

РОЗДІЛ ІІІ
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ЗГУРТОВАНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ

3.1. Методи дослідження внутрішньогрупових процесів у малих групах

Успішне вирішення наукових і практичних завдань багато в чому залежить від методичного інструментарію, його можливостей і якості. За весь період дослідження малих груп розроблено безліч експериментальних схем, науково-дослідних і діагностичних методик. Причому на кожному етапі, що супроводжується переосмисленням накопиченого досвіду і формуванням нових концептуальних підходів, виникає необхідність у створенні інструментарію, здатного сприяти реалізації дослідницьких перспектив і насущних практичних проблем [50].

Різноманіття і складність соціально-психологічних феноменів обумовлює і наявність великої кількості методик їх вивчення. Разом з тим їх можна класифікувати в залежності від конкретних класів соціально-психологічних феноменів, які з їх допомогою досліджуються.

Сучасна соціальна психологія володіє досить великим арсеналом методів, але проблема методів залишається надзвичайно актуальною.

Існує багато класифікацій методів соціально-психологічного дослідження. Так, наприклад, А.Л. Свинцицький виділяє такі групи методів емпіричного дослідження [33]:

• Спостереження.

• Вивчення документів (контент-аналіз).

• Опитування (інтерв'ю; анкетування).

• Спеціалізовані соціально-психологічні методи (соціометрія; експертна або групова оцінка особистості та тести).

• Експеримент.

Розглянемо детально окремі методики вивчення конкретних соціально-психологічних явищ, а саме [1, с. 314]:

1. Експресс діагностика соціально-психологічного клімату в колективі (О.С. Михалюк, А.Ю. Шаліт);

2. Соціометрія (індекс групової згуртованості Дж. Морено);

3. Методика «Задоволеність роботою» (розроблена В.О. Розановою).

Охарактеризуємо кожну з цих методик.

Експрес діагностика соціально-психологічного клімату в колективі (О.С. Михалюк, А.Ю. Шаліт) [50]

Методика дозволяє виявити емоційну, поведінкову і когнітивну компоненти відносин у колективі. У якості істотної ознаки емоційного компонента розглядається критерій привабливості - на рівні понять подобається - не подобається, приємний - не приємний. При конструюванні питань, спрямованих на вимірювання поведінкового компонента, витримувався критерій бажання - не бажання працювати, вчитися разом.

Основним критерієм когнітивного компонента обрана змінна знання - не знання особливостей членів колективу.

Досвід показує, що проведені дослідження психологічного клімату, як правило, переслідують дві мети:

1) Підтвердження гіпотези про взаємозв'язок між особливостями психологічного клімату в групах і закономірностями протікання в них ряду процесів, тобто припущення про те, що виробничі, соціальні або соціально-психологічні процеси по-різному протікають в колективах з різним психологічним кліматом;

2) Вироблення конкретних рекомендацій з оптимізації психологічного клімату в колективі.

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

Психологічний клімат первинного трудового колективу розуміється авторами як соціально зумовлена, відносно стійка система відносин членів групи до колективу як цілого.

Соціометрія (Дж. Морено) [33]

Соціометрична техніка, розроблена Дж. Морено, застосовується для діагностики міжособистісних і міжгрупових відносин з метою їх зміни, покращення і вдосконалення. За допомогою соціометрії можна вивчати типологію соціальної поведінки людей в умовах групової діяльності, судити про соціально-психологічну сумісність членів конкретних груп.

Мета – визначити соціально-психологічний клімат в колективі; ступінь згуртованості - роз'єднаності групи, наявність «лідерів» та «ізольованих». Таким чином, соціометрія дозволяє виявити структуру групи (хто в якій ролі опинився).

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

Виходячи з цілей і завдань дослідження і з огляду на основні ознаки сприятливого психологічного клімату в групі, ми виділяємо наступні критерії вибору:

Назвіть найбільш приємного для Вас члена групи;

Назвіть члена групи до якого ви відчуваєте найбільшу антипатію.

Кількість виборів: членам групи пропонується відповісти на питання, які дають можливість виявити їх симпатії і антипатії. Інструкція: «Напишіть на папірцях під цифрою 1 прізвище члена групи, якого Ви вибрали б в першу чергу, під цифрою 2 - кого б Ви вибрали, якби не було першого, під цифрою 3 - кого б Ви вибрали, якби не було першого і другого».

Однак соціометричний аналіз може дати лише найбільш загальний опис цієї комунікативної мережі. І його не можна використовувати для визначення мотивів тих чи інших виборів одних членів групи іншими. У зв'язку з цим необхідно виявити мотиваційне ядро вибору в міжособистісних стосунках. Під мотиваційним ядром тут розуміється система мотивів, яка створює психологічну основу індивідуальної пріоритетності, що проявляється індивідами в соціометричному дослідженні.

Методика оцінки психологічної атмосфери в колективі (за А.Ф. Фідлером) [31; 33]

Призначення тесту. 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, соціометрією).

Інструкція до тесту. 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 слова в кожній парі ви поставите знак *, тим більше виражена ця ознака у вашому колективі.

Таблиця 3.1

Тестовий матеріал

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбність									Ворожість
Злагода									Незгода
Задоволеність									Незадоволеність
Продуктивність									Непродуктивність
Теплота									Холодність
Співробітництво									Неузгодженість
Взаємна підтримка									Недоброзичливість
Захопленість									Байдужість
Цікавість									Скука
Успішність									Безуспішність

Опрацювання і аналіз результатів тесту

Відповідь по кожному з 10 пунктів оцінюється зліва направо від 1 до 8 балів. Чим лівіше розташований знак *, тим нижчий бал, тим сприятливіші психологічна атмосфера в колективі, на думку опитуваного. 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.

Методика із вивчення соціально-психологічної комфортності колективу / Методика "Дослідження взаємовідносин в колективі" (За Е.В. Гуровою і Н.Ф. Шляхти) [32]

Мета: виявлення і кількісна оцінка чотирьох видів взаємин (соціальна дистанція, дружба, альтруїзм, відповідальність).

Вік: 16 років.

Інструкція.

Завдання 1. Уважно прочитайте характеристики в шкалі 1,

розподіліть студентів своєї групи за перерахованими характеристиками,

вказавши в порожніх дужках кількість осіб, до яких у вас склалося зазначене ставлення.

1. Шкала СД - соціальна дистанція

Моя думка про группу:

1. Найближчі люди, з ними мені не хотілося б ніколи розлучатися.

2. Не є моїми друзями, але я іноді запрошую їх до себе і проводжу з ними вільний час.

3. Я не дружу з ними, але вони мене дуже цікавлять, і мені хочеться зблизитися з ними.

4. Ті, з ким у мене немає ніяких особистих і ділових відносин.

5. Я спілкуюся з ними тільки в діловій обстановці за потребою.

Спілкуватися з ними у вільний час не бажаю.

6. Мені не симпатичні ці люди, спілкуватися з ними уникаю.

7. Мені дуже неприємні ці люди, я не хочу мати з ними нічого спільного.

Завдання 2. У шкалах 2, 3, 4 обведіть кружком порядковий номер твердження, найбільш схожого з вашою думкою.

2. Шкала Д - дружба

Моя думка про групу:

1. Наш колектив дуже недружний. Постійно відбуваються сварки.

2. Наш колектив недружний. Часто виникають сварки.

3. Наш колектив не можна назвати конфліктним, сварки іноді бувають.

4. У нашому колективі немає сварок, але кожен живе сам по собі.

5. Наш колектив дружний.

6. Наш колектив дуже дружний і згуртований.

3. Шкала А - альтруїзм

Моя думка про групу:

1. У нашому колективі студенти відмовляються допомагати один одному.

2. У нашому колективі прийнято допомагати один одному.

3. У нашому колективі допомагають один одному тільки на вимогу вчителя.

4. У нашому колективі допомагають один одному на прохання.

5. У нашому колективі допомагають тільки своїм друзям.

6. У нашому колективі охоче допомагають один одному без прохання і

нагадування.

4. Шкала В - відповідальність

Моя думка про колектив:

1. У нашому колективі немає взаємної відповідальності.

2. Відповідально ставляться до справ колективу і інших членів групи, тільки окремі студенти.

3. У нашому колективі кожен відповідає тільки за себе перед вчителями, а до інших нікому немає діла.

4. У нашому колективі погані вчинки і недоліки турбують більшість студентів.

5. Більшість студентів відповідально ставляться до невдач і недоліків всього колективу.

6. У нас кожен несе відповідальність за колектив і за інших студентів.

Обробка та інтерпретація даних:

1. Знайти суми показників усіх анкет по кожному твердженню.

2. Обчислити показники шкали СД у відсотках до загальної кількості оціночних суджень:

$$Ki = \frac{Ci}{n(n-1)} \cdot 100\ \%,$$

де: **Ci** – загальна кількість оцінок, які збігаються з твердженням шкали;

n – кількість опитаних студентів;

i - порядковий номер твердження.

Співвідношення коефіцієнтів **Ki** показує співвідношення типів взаємовідносин у групі: позитивних, нейтральних, негативних.

Методика "Наші взаємини" (за Л. Фрідман) [4, с. 41; 33]

Мета: виявити рівень задоволеності студентів різними сторонами життя колективу.

Інструкція. Дорогий друже! У кожній із запропонованих двох груп висловлювань вибери по одному, котре найбільше збігається з твоєю думкою. Відповідь оформлюй у вигляді запису цифр, обраних висловлювань. Наприклад: 3, 5.

Текст анкети

Перша група:

1. Наш колектив дуже дружний і згуртований.
2. Наш колектив дружний.
3. У нашому колективі немає сварок, але кожен існує сам по собі.
4. У нашому колективі іноді бувають сварки, але конфліктним наш клас назвати не можна.
5. Наш колектив недружний, часто виникають сварки.

Друга група:

1. У нашому колективі прийнято допомагати без нагадування.
2. У нашому колективі допомога надається тільки своїм друзям.
3. У нашому колективі допомагають тільки тоді, коли про це просить сам студент.
4. У нашому колективі допомога надається тільки тоді, коли вимагає вчитель.
6. У нашому колективі не прийнято допомагати один одному.
7. У нашому колективі відмовляються допомагати один одному.

Обробка та інтерпретація даних

Потрібно підрахувати частоту виборів респондентами у відсотках від числа опитаних всіх наведених висловлювань. Висловлювання, які опинилися в пріоритеті в першій і другій групах будуть домінантними характеристиками тенденції на рівні конкретної академічної групи (або університету в цілому).

Методика "Визначення рівня розвитку самоврядування в студентському колективі" (за М. І. Рожковим) [39; 32]

Мета: визначити рівень розвитку студентського самоврядування

Вік: 16 років

Інструкція: Дорогий друже! Оціни пропоновані 24 висловлювання. Для відповідей використовуй такі оцінки:

4 - "так";

3 - «скоріше так, ніж ні»;

2 - "важко сказати";

1 - "скоріше ні, ніж так";

0 - "ні".

Текст анкети

1. Вважаю для себе важливим докладати зусилля, щоб колектив мого класу працював краще;

2. Вношу пропозиції щодо вдосконалення роботи класу;

3. Самостійно організую окремі заходи в класі;

4. Беру участь у підведенні підсумків роботи класу, у визначенні найближчих завдань;

5. Вважаю, що клас здатний до дружних самостійних дій.

6. У нас в класі обов'язки чітко і рівномірно розподіляються між студентами.

7. Обраний актив в нашому класі користується авторитетом серед всіх членів колективу.

8. Вважаю, що актив у нашому класі добре і самостійно справляється зі своїми обов'язками.

9. Вважаю, що студенти нашого класу сумлінно ставляться до виконання своїх громадських обов'язків.

10. Своєчасно і точно виконую рішення, прийняті зборами або активом класу.

11. Прагну докласти всіх зусиль, щоб завдання, поставлені перед колективом, були виконані.

12. Готовий відповісти за результати своєї роботи і за результати роботи своїх товаришів.

13. Ми добре уявляємо собі завдання, які стоять перед колективом ВНЗ.

14. Студенти мого класу часто беруть участь в організації різноманітних заходів всього колективу університету.

15. Ми прагнемо допомогти представникам колективу в органах самовряду-вання всього колективу ВНЗ у вирішенні завдань, що стоять перед ними.

16. Мої товариші і я регулярно беремо участь в обговоренні проблем, що стоять перед колективом університету.

17. Ми прагнемо до того, щоб співпрацювати у вирішенні завдань, що стоять перед всім колективом, з іншими класами і об'єднаннями.

18. Задоволений ставленням моїх товаришів до інших класів.

19. Ми прагнемо допомогти іншим колективам, молодшим у вирішенні труднощів, що виникають перед ними.

20. Вважаю, що студенти, обрані в органи самоврядування університету, користуються заслуженим авторитетом.

21. Студенти мого класу сумлінно ставляться до виконання доручень органів студентського самоврядування всього колективу.

22. Ми прагнемо до того, щоб колектив ВНЗ досяг більш високих результатів.

23. Готовий відстоювати інтереси всього колективу університету в інших колективах і громадських організаціях.

24. Усвідомлюю свою відповідальність за результати роботи всього університетського колективу.

Відповіді оформляйте в наступному вигляді (приклад)

1 -3; 2-0; 3 - 1 і т.д.

Обробка та інтерпретація даних

При обробці результатів 24 висловлювання розбиваються на 6 груп:

1 група - 1, 2, 3, 4 висловлювання (включеність студентів у самоврядну діяльність);

2 група - 5. 6, 7, 8 висловлювання (організованість класного колективу);

3 група - 9, 10, 11, 12 висловлювання (відповідальність членів первинного колективу за його справи);

4 група - 13,14, 15, 16 висловлювання (включеність класу в справи загальноуніверситетського колективу);

5 група - 17, 18, 19, 20 висловлювання (відносини класу з іншими класами);

6 група - 21, 22, 23, 24 висловлювання (відповідальність студентів класу за справи загальноуніверситетського колективу).

По кожній групі підраховується сума балів, виставлених усіма учасниками опитування. Потім вона ділиться на кількість учасників опитування і на 16 (максимальна кількість балів, яку може вказати респондент по кожній групі).

Рівень розвитку самоврядування визначаться за такою шкалою:

- Якщо результат <0.5 бала - низький рівень;

- Якщо результат> 0.5, але <0.8 - середній рівень;

- Якщо результат> 0,8 - високий рівень.

Референтометрія – методика, що дозволяє з'ясувати ступінь значущості кожного члена групи для його товаришів по спільноті, виявити, з одного боку, тих, на чию думку в даній спільності орієнтована більшість її членів, а з іншого – тих, чия позиція з того чи іншого питання практично всім байдужа. Таким чином, референтометрична методика так само, як і соціометрія, спрямована на аналіз специфічних міжособистісних переваг. У той же час шар міжособистісних відносин, характер яких виявляється за допомогою референтометричної процедури, якісно відрізняється від того, який є предметом аналізу соціометричної методики. Так, якщо, використовуючи останню, ми звертаємося до системи відносин типу «симпатія - антипатія», то сукупність референтометричних виборів по групі дозволяє нам аналізувати значно більш глибинний прошарок міжособистісних відносин, що опосередковані цілями, завданнями та змістом групової діяльності міжіндивідуального спілкування, тобто явно ціннісними факторами.

Референтометрія також розглядається як метод вимірювання оціночних ставлень членів групи, що виражаються в модальності «*авторитетність - неавторитетність*» [50].

Існують два види референтометричного дослідження: внутрішньо-групова референтометрія; зовнішньогрупова референтометрія.

Ця методика охоплює такі процедури [14, с. 11-15]*:*

- На підготовчому етапі за допомогою опитувального листа виявляються позиції, думки, оцінки кожного члена групи з приводу значущого об'єкта, події чи людини.

- На другому етапі, через кілька днів, проводиться індивідуальне (конфіден-ційне) опитування членів групи: «З чиєю точкою щодо тієї чи іншої події (людини, об'єкта)

Ви хотіли б ознайомитися? ». Тобто, друга процедура вияв-ляє осіб думка яких становить найбільший інтерес для інших членів групи.

Пізніше складається референтометрична таблиця, яка ідентична за виконанням із соціометричною матрицею, із тією лише різницею, що тут обов'язково зазначається порядковий номер обраної особи: «+» 1; «+» 2; «+» 3.

Діагностичні показники:

1. Список референтного ядра групи;
2. Референтність кожного члена групи;
3. Міжіндивідуальна референтність.

Важливим аспектом референтометрії є глибока вмотивованість поведінки випробовуваного, поглиненого можливістю ознайомитися з позицією референтної для нього особи. Міра референтності членів групи визначається кількістю проявів інтересу до їх позиції і подається у вигляді *показників індексу референтності* (R), а також графічно [50].

3.2. Параметри, критерії та показники рівня згуртованості колективу

Можна виділити наступні соціально-психологічні *параметри малої групи*: склад групи, групову сумісність, соціально-психологічний клімат, ціннісно-особистісні орієнтації, коефіцієнт групової згуртованості, групові норми і цінності.

Склад групи може бути описаний по-різному в залежності від того, чи значущі в кожному конкретному випадку, наприклад, вікові, професійні або соціальні характеристики членів групи [27].

Дуже важливою характеристикою групи, що виявляється в здатності її членів погоджувати свої дії і оптимізувати взаємовідносини, є *групова сумісність*. Розрізняють такі її види, як: фізіологічна, психофізіологічна (наприклад, темпераменти), психологічна (зокрема, за інтересами) і найвищий ступінь – ідеологічна (включає ціннісно-орієнтаційна єдність).

Кожній групі притаманний *соціально-психологічний клімат* – якісна сторона міжособистісних відносин. Вона проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі. Кожен член групи впливає на соціально-психологічний клімат колективу, створюючи і змінюючи його. Але і сам соціально-психологічний клімат колективу впливає на кожного окремого члена колективу, змушуючи його мислити і діяти адекватно загальним настроям.

Дуже важливими характеристиками групи є її *ціннісно-особистісні орієнтації* (цоо) – властивості особистості, що найбільш цінуються в даній групі. Це можуть бути талант, положення в суспільстві, привабливість, ділові якості і т.п.

Група характеризується таким параметром, як *коефіцієнт групової згуртованості* (КГЗ). Чим він вищий, тим, як правило, сильніша група, хоча іноді він свідчить лише про велику кількість пар індивідів, які мають взаємну симпатію, котра може бути «врівноважена» такою ж кількістю взаємно антагоністичних пар [41].

Групові норми – це певні правила, які вироблені групою, прийняті нею і яким має підкорятися поведінка її членів, щоб була можливою їхня спільна діяльність. Норми виконують, таким чином, регулятивну функцію по відношенню до цієї діяльності. Норми групи пов'язані з цінностями, оскільки будь-які правила можуть бути сформульовані тільки на підставі прийняття або відкидання якихось соціально значущих явищ. Цінності кожної групи складаються на підставі вироблення певного ставлення до соціальних явищ, продиктованого місцем даної групи в системі суспільних відносин та її досвідом в організації певної діяльності.

Показники розвитку колективу [27]

Середній цикл розвитку колективу неоднозначний, він становить від 5 до 15 років. Це залежить в першу чергу від характеру роботи.

Показниками розвитку колективу, ступеня його інтеграції є спрацьованість і згуртованість.

Спрацьованість характеризує узгодженість дій працівників в рамках їх конкретної виробничої діяльності. Особливо важлива спрацьованість для людей

тісно пов'язаних в ході виконання робіт: для екіпажів літаків, бригад хірургів, військових і т.д.

Показники спрацьованості колективу [14, с. 12]:

1) успішна діяльність колективу (конкретні результати при мінімумі зусиль на їх досягнення),

2) задоволення, що отримується від спільної роботи.

Згуртованість характеризує психологічну близькість членів колективу, засновану на узгодженості позицій людей по відношенню до найбільш значущих для їх життя питань.

Показники згуртованості ті ж, що і показники спрацьованості, але при вирішенні не тільки ділових, а й особистих проблем.

Спрацьованість і згуртованість виникають тільки на певних етапах розвитку колективів. При цьому виникають дві форми взаємозв'язку і відносин між людьми: ділові (авторитет, бажання працювати разом), особистісні (симпатії та антипатії).

Необхідною умовою нормального розвитку колективу є добре організована спільна діяльність людей, що прямо залежить від якості керівництва колективом. Головними інтеграторами колективу є: *спільні цілі*. Загальні інтереси, що виникають крім роботи, вирішення складних конфліктних ситуацій.

Ефективна взаємодія людей в колективі можлива тільки при мінімумі емоційних і психологічних витрат на досягнення результатів. При цьому можуть виникнути суб'єктивні і об'єктивні труднощі.

Головна об'єктивна по відношенню до колективу трудність це низька якість керівництва з усіма наслідками, що випливають звідси.

Суб'єктивні труднощі бувають найрізноманітнішими [27]:

1) висока зарозумілість деяких співробітників, їх зневажливе ставлення до решти,

2) небажання або невміння членів колективу зрозуміти один одного, вислухати співрозмовника,

3) відсутність навичок спільного прийняття рішень, вироблення спільної точки зору,

4) суто людські особливості членів колективу, в т.ч.: ситуаційні (втома, хвороба і т.д.) і стійкі (темперамент, характер, виховання),

5) хибні організаційні цінності.

Розглянуті раніше цінності колективу, такі як: стабільність, динамізм, спрацьованість, згуртованість та інші відносяться до групи справжніх (не хибних) цінностей.

При правильній і цілеспрямованій організації виховної роботи з колективом, всебічному розвитку його самодіяльності, внутрішньорганізаційній демократії і здоровій громадській думці в ньому формується певний стиль і тон життя, які сприяють ефективному формуванню почуття колективізму у членів групи. Найбільш істотними психологічними і моральними рисами цього стилю і тону є: оптимізм і бадьорість колективного життя і діяльності; розвинене почуття власної гідності і гордості за свій колектив; почуття товариства, дружби, відповідальної залежності і висока активність всіх членів у вирішенні спільно поставлених завдань, а також почуття глибокої захищеності кожного члена колективу. Якщо такий стиль і тон складаються, тоді повною мірою виявляються такі важливі виховні функції колективу, як [41]:

- організаторська, коли колектив стає справжнім суб'єктом виховання та управління своєю діяльністю,

- морально-виховна та особистісно-розвиваюча, коли колектив сприяє формуванню правильних взаємин, гуманізму, чуйності й культури поведінки членів,

- стимулююча, коли колектив виступає як збудник активності і самодіяльності всіх членів щодо підвищення змістовності і здорової цілеспрямованості свого життя.

Інтегральним показником рівня розвитку колективу вважається його ***соціально-психологічний клімат*** [53, с. 96; 14].

Єдиного універсального визначення соціально-психологічного клімату, немає. Але загальні риси виділити можна. Для його визначення використовують поняття: «*психологічна атмосфера*», «*психологічна налаштованість*». Вони близькі, але не тотожні [2].

Під *психологічною атмосферою* розуміється нестійка, постійно мінлива і

невловима сторона колективної свідомості, а психологічний клімат позначає не ситуативні зміни у переважному настрої групи, а його стійкі риси. Проте, головним, що визначає психологічний клімат, є емоційні стани, або настрій колективу. Вчені відзначають двоїсту природу соціально-психологічного клімату колективу. З одного боку, він являє собою деяке суб'єктивне відображення в груповій свідомості всієї сукупності елементів соціальної обстановки, всього навколишнього середовища. З іншого – виникнувши як результат безпосереднього й опосередкованого впливу на групову свідомість об'єктивних і суб'єктивних факторів, соціально-психологічний клімат набуває відносної самостійності, стає об'єктивною характеристикою колективу і по-чинає чинити зворотний вплив на колективну діяльність і окремі особистості.

Соціально-психологічний клімат – це не статичне, а досить динамічне утворення. Ця динаміка проявляється як в процесі колективоутворення, так і в умовах функціонування колективу. Вчені зафіксували два основних етапи процесу колективоутворення. На першому етапі головну роль грає емоційний фактор. У цей період йде інтенсивний процес психологічної орієнтації, встановлення зв'язків і позитивних відносин. На другому етапі все більшого значення набувають когнітивні процеси. У цей період кожна особистість виступає не тільки як потенційний або реальний об'єкт емоційного спілкування, а й як носій певних особистісних якостей, соціальних норм і установок. Саме на цьому етапі відбувається формування спільних поглядів, ціннісних орієнтацій, норм і символів [41].

Іншою стороною, що характеризує динаміку соціально-психологічного клімату колективу, є так звані «кліматичні збурення». До них відносять коливання емоційного стану в колективі, підйоми і спади настрою у більшості його членів які періодично виникають і можуть відбуватися як протягом одного дня, так і протягом більш тривалого періоду. Вони пов'язані зі зміною умов взаємодії всередині групи або зміною навколишнього середовища. Термін «кліматичні збурення» несе в собі як негативне, так і позитивне забарвлення, оскільки ці збурення можуть заважати, а можуть і сприяти життєдіяльності колективу.

Кожен керівник повинен піклуватися про створення такого психологічного клімату, який би сприяв якомога повнішому творчому саморозкриттю кожного члена колективу.

Сприятливий психологічний клімат підвищує працездатність людей, стимулює всі види активності, покращує настрій і самопочуття. Його характеризують такі *ознаки-показники* [12]:

- довіра і висока вимогливість членів колективу один до одного;
- доброзичлива і ділова критика;
- вільне вираження думки при обговоренні загальноколективних проблем;
- відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ним права приймати значущі для групи рішення;
- повна інформованість членів колективу про його завдання і поточний стан справ;
- задоволеність приналежністю до групи;
- висока ступінь емоційної включеності і взаємодопомоги в ситуаціях стану фрустрації у кого-небудь з членів колективу;
- прийняття на себе відповідальності за стан справ у кожного члена колективу.

Таким чином, з перерахованого вище можна виділити, два основних елементи: ставлення людей до спільної діяльності (зокрема до навчальної і трудової), і ставлення один до одного (як по вертикалі, так і по горизонталі).

Психологічний клімат в колективі складається з безлічі складових. В першу чергу це налагодженість міжособистісних, міжгрупових та інших, як вертикальних, так і горизонтальних зв'язків. Керівник будь-якого рангу повинен вміти налагодити не тільки зворотний зв'язок з усіма ланками управління, а й стежити за зв'язками в «горизонталі». Висування інтегруючих цілей між адміністрацією і персоналом організації також є необхідною умовою для створення сприятливого клімату.

Важливою умовою створення сприятливого клімату є вміння керівника постійно коригувати стиль, форми, засоби та методи управління з урахуванням конкретних умов, вміння забезпечити баланс прав і відповідальності працівників при виконанні службових обов'язків, уміння зберігати і використовувати в роботі неформальні (референтні) групи. Відтак обґрунтовані управлінські рішення,

емоційно-вольовий вплив керівника є важливою умовою підтримки здорового соціально-психологічного клімату в колективі.

Крім цього клімат може складатися з безлічі суто психологічних чинників: емоційного настрою колективу, який залежить і від колірної гами виробничих приміщень і від наявності музики тощо. Взаємодія індивідуальних настроїв зумовлює і формує настрій колективу в цілому. Настрій вимагає управління котре має стати кермом, за допомогою якого керівник спрямовує колективну поведінку [41].

Колектив з сприятливим психологічним кліматом не схильний до афектів, стресів, внутрішньо-групових і міжособистісних конфліктів, має конструктивну спрямованість. У колективі ж з несприятливим кліматом велика частина енергії йде повз виробничу сферу – на вирішення конфліктів, прояви невдоволення, пошук чітких цілей.

Роль керівника значним чином полягає у створенні сприятливого соціально-психологічного клімату. Саме управлінці покликані найактивнішим чином, брати участь в постійному, стійкому відтворенні таких психічних станів, як симпатія і прихильність, позитивний емоційний фон спілкування, міжособистісна привабливість, почуття співпереживання, співучасть, можливість в будь-який момент залишатися самим собою, бути зрозумілим і позитивно сприйнятим (незалежно від своїх індивідуально-психологічних особливостей). При цьому особливо потрібно виділити почуття захищеності, коли кожен знає, що в разі невдачі за його спиною стоїть колектив, який обов'язково прийде йому на допомогу [12].

Часто в колективі з'являються люди, які незадоволені певними аспектами діяльності колективу або окремими особистостями. В цьому випадку особиста неприязнь, надмірна принциповість і т.п. можуть послужити причиною або приводом для виникнення конфлікту.

В соціології і психології утвердилася думка, згідно з якою головною структурою, що утворює соціально-психологічний клімат колективу є настрій. Так на думку відомого психолога К.К. Платонова соціально-психологічний клімат є найважливішим компонентом внутрішньої структури групи, що визначається

міжособистісними відносинами в ній, котрі створюють стійкі настрої групи, від яких залежить ступінь активності в досягненні цілей. Отож клімат колективу є переважаючим і відносно стійким психічним настроєм колективу, який знаходить різноманітні форми прояву у всій його життєдіяльності.

Структура соціально-психологічного клімату. Істотним елементом в загальній концепції соціально-психологічного клімату є характеристика його структури. Це передбачає аналіз основних компонентів в рамках даного явища на якихось єдиних підставах, зокрема по категорії ставлення. Тоді в структурі соціально-психологічного клімату можна виокремити два основних підрозділи – ставлення людей до праці і їх ставлення один до одного [12].

Своєю чергою ставлення один до одного диференціюється на відносини між товаришами по роботі і відносини в системі керівництва і підпорядкування. В кінцевому підсумку все різноманіття відносин розглядається через призму двох основних параметрів психічного настрою - емоційного і предметного.

Під предметним настроєм розуміється спрямованість уваги і характер сприйняття людиною тих чи інших сторін її діяльності. Під емоційним настроєм – емоційна задоволеність або незадоволеність цими сторонами.

Психологічний клімат колективу, який виявляє себе, перш за все у ставленнях людей один до одного і до спільної справи, цим все ж таки не вичерпується.

Він неминуче позначається і на ставленні людей до світу в цілому, на їх світовідчутті і світосприйнятті. А це в свою чергу може проявитися у всій системі ціннісних орієнтацій особистості, яка є членом даного колективу. Таким чином, клімат проявляється певним чином і в ставленні кожного з членів колективу до самого себе. Останнє кристалізується в певну громадську форму самоставлення і самосвідомості особистості. В підсумку створюється певна структура найближчих і наступних, більш безпосередніх і більше опосередкованих проявів соціально-психологічного клімату.

Та обставина, що ставлення до світу (система ціннісних орієнтацій особистості), і ставлення до самого себе (самосвідомість, самоставлення і самопочуття), потрапляють в ранг наступних, а не найближчих проявів клімату

пояснюється їх більш складною, багаторазово опосередкованою залежністю не тільки від ситуації даного колективу, а й від цілого ряду інших факторів, з одного боку, макромасштабних, з іншого - суто особистісних.

Дійсно, ставлення людини до світу формуються в рамках її способу життя в цілому, який ніколи не вичерпується предметами того чи іншого, навіть самого значущого для неї колективу. Аналогічна ситуація і з ставленням до самого себе. Адже самосвідомість людини формується впродовж всього її життя, а самопочуття значним чином залежить не тільки від її статусу в трудовому колективі, а й від сімейно-побутового становища і фізичного здоров'я індивіда [33].

Це, зрозуміло, не суперечить розгляду самооцінки і самопочуття індивіда в даному конкретному колективі і в залежності від нього.

На самопочуття особистості в колективі позначаються ставлення особистості до певної групи в цілому, ступінь задоволеності своєю позицією і міжособистісними відносинами в групі.

Кожен з членів колективу на основі всіх інших параметрів психологічного клімату виробляє в собі відповідні до цього клімату свідомість, сприйняття, оцінку і відчуття свого «я» в рамках даної конкретної спільності людей.

Самопочуття особистості певним чином може служити показником рівня розгорнутості її духовного потенціалу. В даному випадку мається на увазі психічний стан, зумовлений атмосферою виробничого колективу.

З цієї точки зору самопочуття особистості може розглядатися як один з найбільш загальних показників соціально-психологічного клімату колективу.

А - ставлення до справи; Б - самопочуття особистості (ставлення до самого себе); В - ставлення до інших людей.

Разом з тим він не може вважатися цілком обґрунтованим для того, щоб конкретно судити про всі аспекти соціально-психологічного клімату в колективі, про міру ефективності його діяльності.

Виділення моделей соціально-психологічного клімату ґрунтується на оцінці трьох сторін [33; 2]:

1) рівень розгорнення психологічного потенціалу колективу;

2) ступінь реалізації його в даний момент;

3) тенденцію подальших змін психологічного потенціалу колективу.

Варіант А. Високий рівень розгорнення соціально-психологічного потенціалу колективу, якому відповідав би і рівень його реалізації. При ро-боті з повною віддачею зберігається необхідний резерв сил для подальшого вдосконалення умов і організації праці, відсутні надмірні навантаження. Чітка організація праці та управління в колективі в поєднанні з необхідним резервом сил і задоволеністю від відчутної віддачі відкривають перспективу подальшого розгортання соціально-психологічного потенціалу колективу.

Варіант Б. Високий рівень розгорнення психологічного потенціалу колективу при вкрай низькому рівні його реалізації в даний момент, що пов'язано з недосконалістю організації праці і управління, котрі склалися в рамках системи, що виходить за межі даного колектив. Звідси – намітилася тенденція згортання соціально-психологічного потенціалу колективу і зниження в цілому рівня його професійної соціально-економічної ефектив-ності, а також тенденції зростання незадоволеності системою організації та управління, а відтак переростання цієї незадоволеності в конфлікт.

Варіант В. Невисокий рівень розгорнення соціально-психологічного потенціалу колективу компенсується посиленою роботою (хоч і застарілими методами, але з повною віддачею). Даний випадок в перспективі передбачає зрив в роботі і різке падіння соціально-економічної ефективності.

Ці варіанти соціально-психологічного клімату не вичерпують їх реального різноманіття. Зокрема клімат буде мати свої особливості залежно від статевої диференціації (суто чоловічі чи жіночі колективи), від специфіки трудової специфіки колективів (військові, музичні, навчальні тощо), а також від етнокультурних особливостей того чи іншого регіону.

Особливим різновидом клімату є *інноваційно-психологічний клімат* під яким О.Є. Фурман розуміє певний теоретичний конструкт, що являє собою самодостатню цілісність стійких характеристик (діалогічність, довіра, уважність, взаємодопомога, емпатійність, продуктивність, працездатність, вимогливість, доброзичлива критика)

довкілля, які спричинюють різні форми психічної активності членів колективу, їхній емоційний стан і моральний настрій, ефективність міжособистісних і міжгрупових стосунків, а також ритмічно розвивають кожного як суб'єкта, особистість, індивідуальність та актуалізують універсумний потенціал [65].

Інноваційно-психологічний клімат створюється під впливом кількох чинників: 1) соціально-психологічної атмосфери, або «гуманітарної аури» суспільства (Л. Костенко) – переважно сфера соціокультурного впливу; 2) «духу школи» (Л.М. Толстой) – сфера паритетної освітньої взаємодії і спілкування у просторі загальноосвітнього закладу; 3) довірливо-ділового характеру (у термінології А.С. Макаренка – стилю) міжособистісних стосунків – головно сфера полімотивації освітньої діяльності кожного учасника колективу; 4) особливого діяльно-рефлексивного стану свідомості/самосвідомості викладача і студента – їх позитивно-гармонійної Я-концепції [33; 65].

3.3. Емпіричне дослідження рівня сформованості колективу студентів-першокурсників спеціальності «Соціальна робота»

В обстеженні за ***експрес-методикою вивчення соціально-психологічного клімату в колективі (О.С. Михалюк і А.Ю. Шаліт)*** [10] взяло участь 16 осіб (студенти першого курсу ТНЕУ, які навчаються за спеціальністю «Соціальна робота», група СР-11). Обстеження відбувалося у березні 2016 року в приміщенні юридичного факультету ТНЕУ.

Протокол дослідження за експрес-методикою вивчення соціально-психологічного клімату в колективі (О.С. Михалюк і А.Ю. Шаліт) містить результати підрахунку узагальнених відсотків відповідей випробовуваних, зокрема: емоційний компонент 18% (6 осіб); поведінковий компонент 27% (6 осіб); когнітивний компонент 55% (4 особи).

За результатами дослідження в колективі спостерігаються високі показники за всіма трьома компонентами. Перше, що слід відзначити – в групі спостерігається

взаємозв'язок ділових і дружніх взаємин Отримані результати дійсно вказують на сприятливий клімат в групі, оскільки більшість членів колективу відчувають себе благополучно. Середній рівень благополуччя взаємин свідчить про деяку рівновагу в групових відносинах. Що стосується якісної сторони взаємних виборів то слід зазначити, що практично у всіх членів колективу непогані взаємини, але особливо тісних дружніх зв'язків не багато. Переважаючим мотивом у виборі студентів є «з цією людиною легко працювати», потім йде «він/вона є приємною в спілкуванні людиною».

Характерним є збіг приятельських і ділових інтересів, студенти, які безпосередньо разом зайняті в одній справі, також відзначають одне одного як партнерів по спілкуванню і проведенню вільного часу.

У колективі не виявлено міжособистісних конфліктів, атмосфера досить сприятлива. Колектив виступає як одна команда, однак не має найвищих показників згуртованості.

Емоційний компонент становить 1/2 частину (18%) з трьох компонентів, в той час як на частку когнітивного компонента доводиться 1/6 частина (55%), а поведінкового - 1/3 частина (27%).

Найвищий бал отримано з когнітивного компоненту. Колектив сформований недавно, люди не досить добре знають один одного і не встигли звикнути один до одного. Тому переважають раціологічні, а не емоційні складові міжособистісних взаємин. У колективі переважають позитивні настрої, студенти позитивно оцінюють своїх колег, готові до співпраці. 70% респондентів даний колектив повністю влаштовує. Інша частина позитивно оцінює клімат колективу, але не розташована до більш тісного спілкування, дані респонденти знаходяться трохи осторонь, але не відчувають дискомфорту і емоційного тиску з боку інших членів групи.

При оцінці колективу за емоційним і поведінковим компонентами саме ці люди давали середню оцінку, визначаючи колектив «не поганим, але і не хорошим». Це говорить про те, що в цілому вони нормально почувають себе в цьому колективі, проте не є активними учасниками в дружніх взаєминах.

В якості рекомендації щодо поліпшення ситуації можна запропонувати комплекс тренінгових ігор і заходів для колективу.

Нами також було проведено емпіричне дослідження за допомогою ***діагностичної методики оцінки психологічної атмосфери в колективі (А. Фідлер)*** [10; 31]. Дослідження проходило серед студентів першого курсу юридичного факультету Тернопільського національного економічного університету (20 осіб, група СР-11). Опитування проводилося у квітні 2016 року. Метою діагностичної роботи було підтвердження взаємозв'язку між особливостями психологічної атмосфери в групі і закономірностями протікання в ній низки процесів (навчання, виховання і т.д.). Дана методика дала змогу визначити ступінь задоволеності кожного члена групи студентів-першокурсників психологічною атмосферою в цілому, через оцінку окремих її компонентів.

За результатами обстеження ми з'ясували, що в студентській групі переважно домінує нестійка, суперечлива емоційна атмосфера. Всього 45% студентів в даній групі оцінюють пропоновані критерії емоційної атмосфери позитивно, а інші 55% відзначають своє ставлення до компонентів емоційної атмосфери як негативні. З чого можна зробити попередній висновок, що група першокурсників ще недостатньо сформована і тому більшість її членів некомфортно себе почувають серед однолітків. Вони відчувають байдужість і холодність з боку однокурсників, відчувають свою безуспішність і непродуктивність в навчальній діяльності. Результати діагностики показують, що кожен член групи першокурсників відчуває себе відокремлено, тобто не бачить своєї причетності до групи оточуючих його людей. Такі результати діагностики показують, що на даному етапі формування студентського колективу з боку педагогів створено недостатньо умов для його ефективного розвитку.

На наступному етапі експерименту нами було проведено діагностичне обстеження тієї ж групи першокурсників, за допомогою ***методики визначення рівня ціннісно-орієнтаційної єдності групи, як однієї з умов розвитку колективу (Л. Фрідман)*** [53, с. 94; 10]. За критеріями даної методики, дуже низьким рівнем ціннісно-орієнтаційної єдності групи прийнято вважати 50%. Нами було відзначено, що у даної групи студентів-першокурсників відносно низький рівень ціннісно-

орієнтаційної єдності (всього 70%), що підтверджують розбіжності при виборі тих чи інших наданих суджень. Це ймовірно пояснюється тим, що дана група студентів ще недостатньо адаптувалася до умов навчання в економічному університеті, а також знаходиться на першій стадії формування колективу. Студенти по-різному сприймають сенс запропонованих суджень, тим самим показуючи відмінності в ціннісних орієнтаціях.

Такі результати діагностики показують, що на даному етапі формування студентського колективу недостатньо створених умов для його розвитку. У групі недостатньо проводяться адаптуючі виховні заходи, що також може несприятливо позначатися на емоційному забарвленні атмосфери всередині студентської групи.

Отже, основними проблемами, що присутні у новоствореній групі людей є: переважно негативна емоційна атмосфера всередині групи і її соціально-ціннісна роз'єднаність. У ранньому юнацькому віці студентам дуже важко звикнути до нової навколишньої обстановки і нового соціального статусу, тому вони відчувають себе недостатньо комфортно. Для найбільш сприятливого входження студентів в нову для них групу педагогу доцільно створити такі педагогічні умови, реалізація яких сприяла б швидкому формуванню колективу студентів.

Соціально-психологічна характеристика групи за ***методикою Дж. Морено «Соціометрія»*** [48]. Дослідження проводилося у травні 2016 року з студентами 1-го курсу спеціальності «Соціальна робота». Кількість присутніх студентів – 20 осіб.

Мета: дослідити динаміку внутрігрупових процесів, виявити наявні мікрогрупи та їх лідерів, визначити міжособистісні відносини в середині мікрогруп та між ними. Визначити рівень згуртованості групи на початковому етапі її становлення як колективу.

Суть методики. Кожен член групи у відповідності із своїми особистісними якостями, своїм статусом і престижем має відповідне становище в системі міжгрупових та міжособистісних ставлень. Це у свою чергу створює достатньо різноманітну картину групової диференціації.

Рівень внутрігрупової диференціації та інтеграції можна визначити за допомогою соціометрії (методика розроблена американським психологом Дж.

Морено), котра полягає у визначенні рівня популярності – непопулярності членів групи. Основним фактором вибору в системі міжособистісних ставлень є «симпатія – антипатія».

Техніка проведення

Студентам роздають листки паперу на яких кожен пише своє прізвище. Викладач зачитує запитання типу: з ким би ти хотів робити уроки ? ; з ким би ти хотів сидіти за однією партою? ; з ким із товаришів ти б хотів відпочивати?

Запитання можуть бути різними за змістом, але одна умова обов'язкова: студент вибирає трьох партнерів із своєї групи. Таке питання називається *соціометричним критерієм вибору*. В даному випадку у якості цього критерію було вибране запитання: *з ким би ти хотів товаришувати ?* Заповнені листки збираються викладачем і статистично обробляються.

Обробка даних

У таблиці результатів, по вертикалі, записують прізвища всіх членів групи (під відповідними номерами), а по горизонталі тільки їх номери. На відповідних перетинах, цифрами 1, 2, 3 позначають тих, кого вибирає кожен студент в 1-у, 2-у, 3-ю чергу.

Після того підсумовуємо усі зафіксовані вибори. Підраховуємо по шкалі кількість одержаних кожним студентом виборів і кількість з них взаємних виборів. Кількість виборів є показником популярності студента в колективі. Це дає змогу з'ясувати становище кожного юнака в групі, виділити осіб які користуються авторитетом серед одногрупників (6 і більше виборів), а також тих до кого ставляться із симпатією (3-5 виборів), індиферентно (1-2 вибори), або ж з антипатією (не одержали жодного вибору).

Із одержаного співвідношення загальної суми виборів до взаємних можна визначити *рівень згуртованості групи* на певному етапі її розвитку:

Загальна сума виборів – 90 балів, взаємні вибори – 42 бали

Згуртованість групи (СР-11) = 42 / 90 = 0,466 (47%)

Даний результат згуртованості групи є досить не високим, що може пояснюватись надто малим терміном знайомства студентів.

На основі одержаних кількісних показників дослідником складається візуалізована *карта групової диференціації* [54, с. 360]:

1. Перше коло – соціометричні “зірки” (6 і більше виборів).

2. Друге коло – сприятливе становище (3–5 виборів).

3. Третє коло – несприятливе становище (1-2 вибори).

4. Четверте коло – “ізольовані” (0 виборів).

Практичне застосування результатів дослідження

1. Виявлені соціометричні “зірки” потенційно мають великі шанси сформувати актив групи. Тобто орієнтуючись на дані побажання студентів можна вибрати старосту, замісника, фізорга та інших відповідальних осіб класу. Відповідно до матриці такими студентами є: Музика Ірина, Зібровський Андрій, Теслюк Катерина, Уруська Лілія.

2. Вказані студенти виступають лідерами трьох мікрогруп до яких входить абсолютна більшість академічної групи, отже спираючись на їх авторитет можна ефективніше впливати на ситуацію в групі в цілому.

3. Найяскравішою соціометричною “зіркою” є Музика Ірина, котра внаслідок своєї динамічності та інколи надмірної активності виступає порушником дисципліни. Першочерговим завданням повинно стати не штучне подавлення об’єктивно існуючого неофіційного лідера, що може призвести до протистояння, а продумане спрямування його потенціалу в русло корисне для колективу в цілому.

4. Згідно одержаних показників група є різко диференційованою: з одного боку велика кількість ізольованих та індиферентних, а з іншого відносно багато яскраво виражених та потенційних лідерів які очолюють декілька мікрогруп. Завдання куратора налагодити ефективну взаємодію між даними мікрогрупами, не допустити виникнення нездорової конкуренції та суперництва. Для цього необхідно на початковому етапі розвитку колективу чітко контролювати розподіл обов’язків поміж представниками усіх мікрогруп та в середині них. Спонукати групу до формування “ядра” та запровадження самоврядування.

5. Особливу увагу крім лідерів потрібно звернути на “ізольованих” студентів. Якщо для даних наступників ця група не буде являтись референтною, то навчання і

виховний вплив можуть призводити до зворотного ефекту. Згідно матриці до таких студентів відносяться: Олійник Юрій, Сінькевич Ігор.

Для вирішення даного завдання необхідно перевірити залежність між соціометричним статусом, властивостями особистості, поведінкою, взаєминами з ровесниками і викладачами, умовами сімейного виховання. Для порівняльної характеристики вибирають "зірку" із сприятливим становищем у групі та "ізольованого".

6. Отримані дослідним шляхом матеріали можуть бути враховані при складанні перспективного плану виховної роботи з "важкими" студентами та групою в цілому. Тобто соціометрія є першим кроком на шляху індивідуальної роботи з кожним студентом та з окремими об'єктивно існуючими мікрогрупами цілої академічної групи.

Користуючись соціометрією не потрібно забувати, що кількісні показники, які отримуємо за її допомогою необхідно доповнювати матеріалами спостережень, бесід чи експерименту.

На основі одержаних кількісних показників рівня згуртованості групи СР-11 доречно було б куратору групи Ребусі Лілії Зіновіївні звернутися до керівника психологічної служби ТНЕУ Надвиничної Тетяни Лонгінівни задля спільного напрацювання рекомендацій щодо найбільш ефективних шляхів, форм і методів поетапного розвитку цієї академічної групи як самодостатнього колективу. А також варто було б підібрати низку психокорекційних тренінгів спрямованих на підвищення коефіцієнту рівня згуртованості групи. Зазначені тренінги можна було б включити у план виховної роботи на ІІ курсі і поступово реалізовувати його на годинах куратора.

Для забезпечення комплексної реалізації системи педагогічних умов розвитку малої соціальної групи як колективу психологами були розроблені *методичні рекомендації*. В узагальненому вигляді ці рекомендації можна представити таким чином [10]:

1. Використовуйте комплекс педагогічних впливів, зорієнтованих на специфіку контингенту. Постарайтеся всім педагогічним колективом здій-снювати цілеспрямовану, систематичну виховну роботу з групою студентів.

2. У роботі зі студентами спирайтеся на особистісні інтереси кожного члена групи. Організуйте заходи, що сприяють формуванню спільних інтересів у студентів.

3. Намагайтеся попереджувати появу міжособистісних конфліктів. Проводьте заходи по згуртуванню групи, включайте студентів в спільну діяльність. Завжди звертайтеся до студентів як до єдиного цілого.

4. Підводьте студентів до того, що у студентської групи має бути єдина мета, яку повинен знати і приймати кожен член колективу. Сприяйте появі такої мети.

5. При організації навчального процесу спирайтеся в роботі не тільки на найбільш активних студентів, намагайтеся звертати увагу на ізольованих і малоактивних, залучайте їх до співпраці з групою.

6. Дотримуйтеся демократичного стилю управління студентською групою. Необхідно міняти тактику управління, в залежності від рівня сфор-
мованості колективу студентів.

7. Домагайтеся рівноправного співробітництва і взаємодії студентів у колективній діяльності. Це сприятливо впливає на розвиток особистості в рамках колективу.

8. Не порівнюйте між собою студентів, хваліть їх за успіхи і досягнення.

9. Використовуйте способи впливу на мотиваційну сферу студента: проблемне навчання (мозкові штурми, кейси, рольове розігрування ситуацій і т.д.), рефлексивний аналіз студентами своєї діяльності (самоаналіз покаже студенту ефективність його діяльності та допоможе самостійно виявити свої сильні і слабкі сторони по предмету), різноманітні педагогічні технології.

10. Сприяйте самоврядуванню колективу студентів. Заохочуйте нові ідеї щодо проведення заходів всередині групи.

11. Застосовуйте в роботі особистісно-орієнтований підхід до вихованців, максимально враховуйте індивідуально-психологічні особливості кожного члена групи.

12. Включайте студентів в колективну діяльність. Закріплюйте обов'язки за кожним членом групи.

13. Щомісячно проводьте студентську годину, на якій кожен член групи зможе висловити свої переживання і невдоволення з приводу навчальної та позанавчальної діяльності групи. Намічайте шляхи вирішення проблем, що з'являються.

14. Організовуйте свята, приурочені до дня народження групи, свят спеціальності і т.д. у вигляді чаювань зі святковою програмою.

15. Вводьте у групу студентські традиції з першого курсу навчання. Пояснюйте першокурсникам, як важливо дотримуватися традиції попередніх поколінь студентів.

Реалізація запропонованих рекомендацій наблизить соціально-ціннісні інтереси групи до єдиного цілого, а також допоможе повернути емоційну атмосферу всередині колективу в позитивне русло.

Висновки до третього розділу

1. Соціально-психологічне дослідження – це вид наукового дослідження, що здійснюється з метою виявлення в поведінці і діяльності людей певних закономірностей, зумовлених фактом входження цих осіб у соціальні групи. Так само в соціальній психології досліджується специфіка соціально-психологічних характеристик груп, котрі розуміються як ігрові, навчальні, трудові (виробничі) об'єднань людей.

2. Емпірична база (соціальна вибірка) соціально-психологічного дослідження – це групи людей, перш за все – малі групи, що розуміються як сукупність індивідів, котрі безпосередньо взаємодіють один з одним для досягнення загальних цілей і усвідомлюють свою приналежність до даної спільності, - від 2 до 40 осіб.

3. Весь набір методів соціально-психологічного дослідження можна поділити на дві великі групи методів: методи дослідження та методи впливу. Останні відносяться до специфічної галузі соціальної психології, до «психології впливу».

Серед методів дослідження розрізняють методи збору інформації та методи її обробки. Методи обробки даних часто не виділяються в спеціальний блок, оскільки більшість з них не є специфічними для соціально психологічного дослідження. А до методів збору інформації перш за все належать: спостереження, вивчення різноманітних документів, контент-аналіз (дослідження різних інформаційних джерел), опитування (анкети, інтерв'ю, бесіда), тести (найбільш поширений соціометричний тест), експеримент (лабораторний, природний) тощо.

4. Емпірична частина дослідження проводилась нами з березня по травень 2016 року на базі юридичного факультету ТНЕУ. В обстеженні брали участь студенти 1-го курсу спеціальності «Соціальна робота» (група СР-11). Нами підібрано і використано 4 діагностичних методики у кожній з яких задіювалася група студентів у складі від 16 до 20 осіб.

Внаслідок узагальнення зібраних емпіричних показників ми одержали такі результати: 1) 45% студентів оцінюють емоційну атмосферу у своїй групі позитивно, а інші 55% - негативно (*діагностична методика оцінки психологічної атмосфери в колективі (А. Фідлер))*; 2) рівень ціннісно-орієнтаційної єдності групи 70% (*методика визначення рівня ціннісно-орієнтаційної єдності групи (Л. Фрідман))*; 3) коефіцієнт *згуртованості групи* СР-11 становить 47% (соціометрія Дж. Морено); 4) покомпонентна оцінка мікроклімату – емоційний компонент 18%, поведінковий компонент 27%, когнітивний компонент 55% *(експрес-методика вивчення соціально-психологічного клімату в колективі (О.С. Михалюк і А.Ю. Шаліт)).*

ВИСНОВКИ

Людина живе і розвивається в системі відносин з навколишнім світом. Ця система багатогранна. Найважливішими її сторонами є дві: ставлення людей до природи і ставлення їх один до одного. Через ставлення до природи розгортається все багатство предметної діяльності людини, через ставлення один до одного -

багатство зв'язків спілкування, що визначає суспільну, колективну силу людини. Внаслідок узагальнення основних результатів магістерської роботи нами сформульовані наступні висновки:

1. *Колектив* (від лат. збірний) – група об'єднаних спільними цілями і завданнями людей, що досягла в процесі соціально цінної спільної діяльності високого рівня розвитку. У колективі формується особливий тип міжособистісних відносин, що характеризуються високою згуртованістю як ціннісно-орієнтаційною єдністю, колективістським самовизначенням, колективістською ідентифікацією, соціально цінним характером мотивації міжособистісних виборів, високою референтністю членів колективу по відношенню один до одного, об'єктивністю у делегуванні і прийнятті відповідальності за результати спільної діяльності . Подібні відносини в колективі сприяють вихованню колективістських якостей. У колективі проявляється ряд соціально-психологічних закономірностей, що якісно відрізняються від закономірностей в групах низького рівня розвитку.

2. Кожен колектив має свої органи управління і є частиною більш загального колективу, з яким пов'язаний єдністю мети та організації. З цього видно основні характерні *ознаки колективу*: наявність суспільно значимих цілей, їх послідовний розвиток як умова і механізм постійного руху вперед; систематичне включення вихованців у різноманітну соціальну діяльність; відповідна організація спільної діяльності; систематичний практичний зв'язок студентського колективу з суспільством. Не менш значимі такі ознаки колективу, як наявність позитивних традицій і захоплюючих перспектив; атмосфера взаємодопомоги, довіри і вимогливості; розвинені критика і самокритика, свідома дисципліна та ін.

3. Основні *функції колективу*:

• організаційна – колектив є організованою групою осіб, якою значно легше управляти;

• виховна - колектив є носієм ідейно-моральних переконань;

• стимулююча - колектив регулює поведінку і взаємодію своїх членів, встановлює неписані правила.

Функції колективу визначають його сутність: колектив – це школа соціального досвіду юнацтва, а саме:

• сфера самоствердження, самореалізації і самовиховання молодої людини. Оскільки в колективі вона може зіставити самооцінку з оцінкою колективу, скорегувати свої якості, зрозуміти і проявити індивідуальність;

• середовище спілкування особистостей;

• гарантія захищеності його членів.

4. Мала соціальна група як певна соціокультурна система характеризується високою динамікою розвитку і зазвичай проходить наступні ***етапи становлення:***

1) *Конгломерат* (слабо структурована) дифузна група у якій відсутні сталі взаємодії та взаємозв'язки. Наприклад, коли сукупність раніше незнайомих абітурієнтів об'єднується у студентську групу для спільної навчальної діяльності.

2) *Номінальна група* уже має конкретну назву, але існує лише формально, оскільки її члени ще *не вступили у спільну діяльність,* котра здатна опосередковувати взаємини між ними.

3) *Група-асоціація* характеризується спільною життєдіяльністю. У ній вже наявна офіційна структура, спільна мета діяльності, проте *діяльність окремих студентів має переважно індивідуальний характер,* оскільки у них ще відсутня потреба працювати разом чи спільно розв'язувати групові завдання.

4) *Група-корпорація* вирізняється більш чітко виявленою спільною метою та єдністю дій. Співпраця, активна взаємодія членів групи породжують груповий досвід спілкування, злагодженість у певному виді діяльності, *проте психоемоційної єдності ще немає.*

5) *Колектив* – найвищий рівень розвитку міжособистісних взаємин у групі. При цьому взаємодії і взаємовідносини членів групи опосередковуються загальними цілями, завданнями спільної діяльності, особистісно-значущим змістом цієї діяльності. Внутрішньо групова активність, що виникає у колективі, має значний вплив як на членів самої групи, так і на інші спільності. Якщо певна група у своєму розвитку сягає рівня колективу, то вона стає *референтною* для її членів, тобто такою, на думку якої вони зважають першочергово.

6) *Гомфотерний («збитий») колектив* – в якому до всіх інших якостей додається психофізіологічна сумісність (наприклад, екіпаж космічного корабля).

5. Найбільш ефективно обирають і виконують завдання такі групи у структурі котрих члени умовно розмежовані на п’ять ***цільових ролей***: «голова», «генератор ідей», «комунікатор-добувач інформації», «скептик-аналітик», «контролер-фінішер».

6. Процес особистісного становлення члена кожного колективу охоплює декілька *стадій*:

Перша стадія - *адаптація* людини як члена нової групи. Для реалізації потреб у самоствердженні і самореалізації, людина має опанувати діючі в групі норми та оволодіти прийомами і засобами діяльності, якими послуговуються усі інші її члени. Отож об'єктивна необхідність «бути таким, як усі» задовольняється шляхом суб'єктивно пережитої втрати тих чи інших індивідуальних рис.

Друга стадія - *індивідуалізація*. Вона полягає у загостренні протиріч між досягнутим результатом адаптації (тим, що член групи став «таким, як усі») і потребою людини у максимальному вияві себе як неповторної особистості, що має свою індивідуальність, яка при цьому не задовольняється. Особа починає шукати способи і засоби вияву у групі своєї індивідуальності.

Третя стадія - *інтеграція* особистості в групі: людина зберігає лише ті індивідуальні риси, що відповідають потребам групового розвитку, а також власне бажання здійснити внесок у життя групи. Група при цьому змінює свої групові норми, приймаючи ті риси особи, що визнаються групою як ціннісно-значущі для її розвитку. Так відбуваються взаємовпливи особистості і групи.

7. Внаслідок узагальнення зібраних емпіричних показників ми одержали такі результати: 1) 45% студентів оцінюють емоційну атмосферу у своїй групі позитивно, а інші 55% - негативно (*діагностична методика оцінки психологічної атмосфери в колективі (А. Фідлер))*; 2) рівень ціннісно-орієнтаційної єдності групи 70% (*методика визначення рівня ціннісно-орієнтаційної єдності групи (Л. Фрідман))*; 3) коефіцієнт *згуртованості групи* СР-11 становить 47% (соціометрія Дж. Морено); 4) покомпонентна оцінка мікроклімату – емоційний компонент 18%, поведінковий

компонент 27%, когнітивний компонент 55% *(експрес-методика вивчення соціально-психологічного клімату в колективі (О.С. Михалюк і А.Ю. Шаліт)).*

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамова Г.С. Практическая психология: Учебник для вузов Текст. / Г.С. Абрамова. М.: Академический проект, 2000. — 512 с.

2. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе Текст. / Н.П. Аникеева. М.: Просвещение, 1999. — 224 с.

3. Берн Э. Структура и динамика организаций и групп : пер. с англ. / Э. Берн. – Минск : Попурри, 2006. – 349, [2] с. : ил.

4. Варламова И. Н. Межгрупповое поведение в организации / И. Н. Варламова // Актуальные проблемы современной науки. – 2008. – № 4. – С. 40-42.

5. Воспитание личности в коллективе [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://bookss.co.ua/book_istoriya-pedagogiki-i-obshhej-peragogiky_963/17_tema-vospitanie-lichnosti-v-kollektive

6. Геберт Д. Организационная психология. Человек и организация : пер. с нем. / Д. Герберт, Р. фон Лутц. – Х. : Гуманитар. центр, 2006. – 624 с.

7. Гертер Г. Работа в команде : практ. рекомендации для успеха в группе : пер. с нем. / Г. Герберт, К. Оттл. – Х. : Гуманитар. центр, 2006. – 189 с.

8. Гірняк А., Кудлач Ю. Соціально-психологічний портрет сучасної неповної сім'ї / Андрій Гірняк, Юлія Кудлач // Вітакультурний млин. – 2010. – Модуль 11. – С. 37-41.

9. Гірняк А., Павлишин Ю. Поняття про норму як про предмет теоретико-методологічного аналізу / Андрій Гірняк, Юлія Павлишин // Вітакультурний млин. – 2011. – Модуль 14. – С. 67-71.

10. Груздева А. В., Дзарахохова А. Э. Педагогические условия формирования коллектива первокурсников в педагогическом колледже // Научное сообщество студентов XXI столетия. Гуманитарные науки: сб. ст. по мат. XXVIII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 1(28). URL: http://sibac.info/archive/guman/1(28).

11. Дик ван Р. Преданность и идентификация с организацией : пер. с нем. / Р. ван Дик. – Х. : Гуманитар. центр, 2006. – 139, [1] с. : ил.

12. Динамика развития коллективов [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://adload.ru/page/eco_03-0414_197.htm

13. Эрроу К. Д. Коллективный выбор и индивидуальные ценности : [монография] / К. Д. Эрроу ; пер. с англ. [Ю. М. Яновской]. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2004. – 201, [1] с. : ил.

14. Евтихов, О. В. Психологический климат в служебном коллективе : феноменология и факторы формирования / О. В. Евтихов // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – 2010. – № 1. – С. 11-16.

15. Етика ділового спілкування: взаємини в колективі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.bizslovo.org/content/index.php/en/diloviy-etyket/ 160-kerivnyk-pidlegliy/657-etyka-dil-spilk-vzaemyny-v-kolek-tyvi.html.

16. Змановская Е. В. Девиантное поведение личности и группы : учеб. пособие / Е. В. Змановская, В. Ю. Рыбников. – СПб. : Питер, 2010. – 349 с. : ил. – (Учебное пособие). – Библиогр. в конце глав.

17. Ильин Е. П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2011. – 224 с. – (Мастера психологии). – Библиогр.: с. 181-195.

18. Калошин В. Ф. Конформізм: сутність, причини, наслідки, шляхи подолання / В. Ф. Калошин // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – № 3. – С. 58-61.

19. Кирхлер Э. Мотивация в организациях : пер. с нем. / Э. Кирхлер, К. Родлер. – Х. : Гуманитар. центр, 2003. – 142 с. : ил. – (Психология труда и организационная психология ; Кн. 1).

20. Коваленко О. Г. Атракція як феномен міжособистісного спілкування / О. Г. Коваленко // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – № 2. – С. 44-47.

21. Колектив і особистість [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://readbookz.com/book/172/ 5509.html. – Назва з екрана.

22. Кричевский Р. Л. Социальная психология малой группы : учеб. пособие / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. – М. : Аспект Пресс, 2009. – 317 с. – Библиогр.: с. 306-214.

23. Литвинюк А. А. Организационное поведение : учеб. для вузов и для бакалавров / А. А. Литвинюк ; Рос. гос. торг.-экон. ун-т. – М. : ЮРАЙТ, 2012. – 505 с. – (Бакалавр). – Библиогр.: с. 501-505.

24. Мазилкина Е. И. Адаптация в коллективе, или как грамотно себя зарекомендовать / Е. И. Мазилкина, Г. Г. Паничкина. – М. : Альфа-Пресс, 2006. – 239, [3] с. : ил. – Библиогр.: с. 237-240.

25. Малая социальная группа [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://www.univer.omsk.su/students/s01percev/socio/smallgr.htm

26. Малая социальная группа: понимание, виды, структура [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://www.psyworld.ru/for-students/cards/general-psychology/934-2010-09-21-14-24-14.html

27. Малые группы как объект социологического исследования [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://studlib.com/content/view/338/9/

28. Малые группы: понятие, признаки, типология, структура [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://studme.org/1685030328753/sotsiologiya/malye_gruppy_ponyatie_priznaki_tipologiya_struktura_lider_maloy_gruppe

29. Малые социальные группы и коллективы [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://herzenfsn.narod.ru/leksion/obshaya/soc1.htm

30. Менеджмент. Формування і розвиток колективу. - 2003 [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://library.if.ua/book/36/2442.html

31. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во института психотерапии. 2002. - С.190-191.

32. Методики по изучению социально-психологической комфортности коллектива [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : https://edu.tatar.ru/upload/images/files/metod_Starovoitova.pdf

33. Методы и методики исследования социально-психологического климата в коллективе [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://bibliofond.ru/view.aspx?id=581644

34. Ойстер К. Социальная психология групп / К. Ойстер ; [пер. с англ. О. Исаковой и др.]. – М. : ОЛМА-ПРЕСС, 2004. – 224 с. : ил. – (Проект "Главный учебник").

35. Организационная психология / под ред. Г. В. Суходольского. – Х. : Гуманит. центр, 2004. – 254 с. – Библиогр.: с. 246-254.

36. Организационная психология / С.-Петерб. гос. ун-т ; под ред. П. К. Власова [и др.]. – СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та ; Харьков : Гуманит. центр, 2008. – 479 с. – Библиогр.: С. 470-479.

37. Основные условия развития коллектива [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://studme.org/127802125508/psihologiya/osnovnye_usloviya_razvitiya_kollektiva

38. Особистість і колектив [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruch niki.ws/ 10981205/pedagogika/osobistist_kolektiv.

39. Особистість і колектив [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruch niki.ws/ pedagogika/kolektiv_osobistist. – Назва з екрана.

40. Особистість, колектив, команда : працюючи в колективі, людина виявляє себе не лише як фахівець, а і як особистість [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.ua/school/manage/general/6022/. – Назва з екрана.

41. Педагогическая характеристика коллектива [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://www.pervoprohodcy.ru/pioner/pioner-old/referat1.html

42. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива Текст. / А.В. Петровский, В.В. Шпалинский. М.: Просвещение, 1998. — 176 с.

43. Понятие и виды социальных общностей и социальных групп [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://www.myfilology.ru/social-studies/poniatie-i-vidy-sotsialnykh-obshchnostei-i-sotsialnykh-grupp/

44. Понятия малой группы и коллектива [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://azps.ru/articles/soc/soc96.html

45. Понятие социальных групп и их классификация [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://studopedia.ru/3_92181_malie-sotsialnie-gruppi-i-kollektivi-forma-i-struktura-maloy-gruppi-ponyatie-referentnosti.html

46. Проблеми міжособистісних стосунків у колективі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.refine.org.ua/pageid-3095-1.html.

47. Психология малой группы [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://www.psyworld.ru/students/texts/psi_maloi_grupy.htm

48. Психолого-педагогічні аспекти колективної діяльності, її типи, принципи класифікації, ознаки, що відрізняють її від індивідуальної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ua.textreferat.com/referat-10800-1.html. – Назва з екрана.

49. Развитие малой группы [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://www.psyarticles.ru/view_post.php?id=167

50. Референтометрия [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://www.miu.by/kaf_new/mpp/134.pdf

51. Рогов Е. И. Психология группы / Е. И. Рогов. – М. : ВЛАДОС, 2005. – 429, [1] с. : ил. – (Азбука психологии). – Библиогр. в конце гл.

52. Романовська Д. Формування позитивного психологічного мікроклімату класних та педагогічних колективів / Д. Романовська, О. Ілащук, С. Шурубура // Психолог. – 2012. – Листоп. (№ 21). – С. 19-23.

53. Сидоренков А. В. Доверие в малых группах / А. В. Сидоренков, И. И. Сидоренкова // Вопросы психологии. – 2011. – № 1. – С. 94-105.

54. Сидоренков А. В. Социальная психология малых групп : учеб. пособие для вузов / А. В. Сидоренков. – Ростов н/Д : Феникс, 2012. – 382 с. : ил. – (Высшее образование). – Библиогр.: с. 360-368.

55. Слаква С. П. Психология малой группы : учеб. пособие для вузов / С. П. Слаква ; под общ. ред. И. А. Рябовой, С. Н. Путилиной. – М. : Экзамен, 2004. – 157, [1] с. – (Бизнес-Тренинг). – Библиогр.: с. 122-125.

56. Соціально-психологічні проблеми взаємовідносин у трудовому колективі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/ 16400221/psihologiya/sotsial no-psihologich ni_problemi_ vzayemovid nosi n_trudovomu_kolektivi. – Назва з екрана.

57. Стадии развития группы [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. :http://psyera.ru/stadii-razvitiya-gruppy-1749.htm

58. Управлінські ролі керівника [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://studentam.net.ua/ content/view/3301/97/. – Назва з екрана.

59. Уровни развития малой группы (модель Л. И. Уманского) [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://studopedia.org/1-139555.html

60. Фернхам А. Темная сторона поведения на работе : как понять, почему сотрудники увольняются, воруют или обманывают вас, и как избежать этого / А. Фернхам, Д. Тейлор ; пер. с англ. В. О. Шагоян. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 314 с.

61. Фопель К. Групповая сплоченность: психологические игры и упражнения : пер. с нем. / К. Фопель. – М. : Генезис, 2010. – 330 с.

62. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе : психологические игры и упражнения / К. Фопель ; пер. с нем. Л. Алексеевской. – М. : Генезис, 2006. – 330 с.

63. Формування колективу, його вплив на виховання особистості [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://studentam.net.ua/content/view/2243/97/

64. Формування колективу, його вплив на виховання особистості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.horting.org.ua/node/1423

65. Фурман О.Є. Психологічні параметри інноваційно-психологічного клімату загальноосвітнього навчального закладу [Текст] : 19.00.07 : автореф. дис. … д-ра психол. наук / Оксана Євстахіївна Фурман ; ДЗ «Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського». – Одеса, 2015. – 37 с.

66. Шапарь В. Б. Практическая психология. Психодиагностика групп и коллективов / В. Б. Шапарь. – Ростов н/Д : Феникс, 2006. – 445 с. : ил. – (Психологический факультет). – Библиогр.: С. 438-440.

67. Шляхи та засоби формування дитячого колективу [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : http://stud.com.ua/46522/pedagogika/shlyahi_zasobi_formuvannya_dityachogo_kolektivu