

Учреждение образования
«Гомельский государственный медицинский университет»
Отдел воспитательной работы с молодежью
Социально-педагогическая и психологическая служба

Методы изучения групп

Методические рекомендации кураторам

**Гомель
2018**

Составитель: Задорожнюк С.А., педагог-психолог отдела воспитательной работы с молодежью Гомельского государственного медицинского университета

Рецензент: начальник отдела воспитательной работы с молодежью Гомельского государственного медицинского университета Шубкин В.А.

Методические рекомендации предназначены для изучения учебных групп и подготовки психолого-педагогической характеристики группы.

1. Методика изучения сплоченности в группе

Цель исследования: выявление уровня групповой сплоченности и развития коллектива.

Предмет исследования: уровень развития коллектива и групповой сплоченности.

Задачи:

- 1) выявление показателей групповой сплоченности;
- 2) определение показателей ЦОЕ;
- 3) изучение особенностей психологического климата группы.

Процедура исследования:

Исследование проводится в два этапа. На 1 этапе измеряются следующие параметры: а) опосредованность групповой сплоченности целями и задачами совместной деятельности, б) ЦОЕ, в) психологический климат в группе.

На 2 этапе определяется обобщенный показатель, характеризующий групповую сплоченность и уровень развития коллектива.

1 этап.

а) Определение опосредованности групповой сплоченности целями и задачами совместной деятельности.

Испытуемым предлагается список 21 качества личности, включающий поровну деловые, моральные и эмоциональные качества, расположенные в случайном порядке:

<i>трудолюбие</i>	<i>деловитость</i>
<i>принципиальность</i>	<i>скромность</i>
<i>веселость</i>	<i>дружелюбие</i>
<i>аккуратность</i>	<i>сдержанность</i>
<i>честность</i>	<i>справедливость</i>
<i>исполнительность</i>	<i>общительность</i>
<i>порядочность</i>	<i>активность</i>
<i>организованность</i>	<i>искренность</i>
<i>отзывчивость</i>	<i>настойчивость</i>
<i>приветливость</i>	<i>сочувствие</i>
<i>правдивость</i>	

Инструкция: «Выберите из предложенного списка 5 качеств, которые Вы считаете наиболее важными для человека как члена коллектива».

Обработка результатов:

а) подсчитывается общее количество выбранных качеств умножением числа испытуемых на 5;

б) подсчитывается количество выборов, приходящихся на каждую группу качеств;

в) вычисляется удельный вес выборов, приходящихся на эмоциональные, деловые и моральные качества.

$$K_m = \frac{M}{5N} \times 100\%; \quad K_{\varepsilon} = \frac{\varepsilon}{5N} \times 100\%; \quad K_d = \frac{D}{5N} \times 100\%, \quad \text{где}$$

М, Э, Д - число выборов по каждой группе качеств,
N - число испытуемых.

Ключ

<i>трудолюбие</i>	<i>д</i>	<i>деловитость</i>	<i>д</i>
<i>принципиальность</i>	<i>м</i>	<i>скромность</i>	<i>м</i>
<i>веселость</i>	<i>э</i>	<i>дружелюбие</i>	<i>м</i>
<i>аккуратность</i>	<i>д</i>	<i>сдержанность</i>	<i>э</i>
<i>честность</i>	<i>м</i>	<i>справедливость</i>	<i>м</i>
<i>исполнительность</i>	<i>д</i>	<i>общительность</i>	<i>э</i>
<i>порядочность</i>	<i>м</i>	<i>активность</i>	<i>д</i>
<i>организованность</i>	<i>д</i>	<i>искренность</i>	<i>э</i>
<i>отзывчивость</i>	<i>э</i>	<i>настойчивость</i>	<i>д</i>
<i>приветливость</i>	<i>э</i>	<i>сочувствие</i>	<i>э</i>
<i>правдивость</i>	<i>м</i>		

Критерии оценки:

Если $K_d > 55\%$ или $K_d + K_m > 60\%$, групповая сплоченность высокая - оценка 3 балла,

Если $K_m > 55\%$ - сплоченность средняя, оценка 2 балла. В остальных случаях сплоченность низкая - 1 балл.

б) Определение ЦОЕ.

Инструкция: «Выберите из предложенного списка 5 качеств, наиболее ценных для успешной совместной работы».

Обработка результатов:

- а) подсчитывается общее число выборов N, сделанных испытуемыми;
- б) подсчитывается количество выборов, приходящихся на каждое качество;
- в) подсчитывается количество выборов, приходящихся на 5 самых популярных качеств (n);
- г) подсчитывается количество выборов, приходящихся на 5 самых непопулярных качеств (n 1);
- д) вычисляется коэффициент ЦОЕ (с) по формуле:

$$C = \frac{n-n1}{N} \times 100\%.$$

Критерии оценки:

- Если а) $C > 50\%$, ЦОЕ высокое, оценка 3 балла,
б) $30\% < C < 50\%$, ЦОЕ среднее, оценка 2 балла,
в) в остальных случаях - ЦОЕ низкое, оценка 1 балл.

в) *Психологический климат коллектива.*

Испытуемым предлагается 3 вопроса:

а) Всегда ли учащиеся вашей группы волнуют успехи и неудачи друг друга в учебе?

б) Всегда ли учащиеся вашей группы оказывают помощь друг другу в учебе?

в) Всегда ли учащиеся вашей группы ответственно относятся к учебе?

Инструкция: «По каждому вопросу оцените свою группу по 5 бальной системе: 5 - всегда волнует, 4 - часто волнует, 3 - волнует в половине случаев, 2 - чаще не волнует, 1 - совсем не волнует».

Обработка результатов:

Вычисляется средний балл группы

$$X = \frac{a+b+v}{3N}$$

где а, б, в - бальные оценки по вопросам,
N - число испытуемых.

Критерии оценки:

Если $X > 4,5$ балла - показатель психологического климата высокий - оценка 3

Если $3,5 < X < 4,5$ - показатель психологического климата средний - оценка 2 балла.

В остальных случаях показатель психологического климата низкий - 1 балл.

2 этап.

Интегральная оценка групповой, сплоченности, уровня развития коллектива вычисляется по сумме баллов по всем трем параметрам

$$И = K + C + X.$$

Критерий оценки: если $И > 8$ - уровни развития коллектива и групповой сплоченности - высокие, если $И = 6, 7$ - средние, в остальных случаях - низкие.

2. Методика изучения степени благоприятности психологического климата в группе

Цель: изучение степени благоприятности психологического климата группы.

Задачи: 1) получить индивидуальные оценки психологического климата; 2) подсчитать групповые оценки психологического климата.

Предмет исследования: психологический климат в группе. Психологический климат в группе - это общий эмоциональный настрой в группе, в котором соединяются настроения, переживания, отношения членов группы.

Краткое описание методики:

Инструкция: «Оцените, пожалуйста, свою группу по характеристикам, приведенным в таблице. Для этого в предлагаемой схеме прочтите предложения слева, затем справа и после этого знаком + отметьте в средней части листка ту оценку, которая, по-вашему мнению, соответствует истине. Оценки означают: +3 - это свойство проявляется в группе всегда; +2 - в большинстве случаев; +1 - нередко; 0 - никогда; -1 - нередко проявляется противоположное свойство (справа); -2 - в большинстве случаев; -3 - всегда».

	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	
1. Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроений.								Преобладает подавленное, пессимистическое настроение.
2. Доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии.								Конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии.
3. В отношениях между микрогруппировками внутри группы существует взаимное расположение и понимание.								Конфликты между микрогруппировками
4. Членам группы нравится бывать вместе, им хочется чаще находиться в группе, участвовать в совместной деятельности.								Члены группы проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности.
5. Успехи или неудачи других членов группы вызывают сопереживание, искреннее участие или сочувствие всех членов группы.								Успехи или неудачи других членов группы оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают зависть и злорадство.
6. Члены группы с								В группе каждый считает

уважением относятся к мнению друг друга.								своё мнение главным и нетерпим к мнению других.
7. В трудные для группы минуты происходит эмоциональное единение коллектива.								В трудных ситуациях в группе преобладают растерянность, взаимные обвинения, ссоры.
8. Достижения или неудачи группы переживаются как свои собственные.								Достижения или неудачи группы не находят отклик у членов группы.
9. У членов группы появляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители.								К похвалам и поощрениям группы в целом относятся равнодушно.
10. Группа участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться и прижиться.								Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним часто проявляется враждебность.
11. Члены группы активны, полны энергии.								Члены группы инертны, пассивны.
12. Совместные дела увлекают всех.								Членов группы невозможно увлечь совместными делами, каждый думает только о своих интересах и делах.
13. В группе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту.								Группа заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», пренебрежительно относится к слабым.

Процедура обработки

1. Заполнить групповую матрицу оценок психологического климата. Подсчитать сумму и среднее значение по всем свойствам, получить общую оценку психологического климата.

Свойства:	ФИО членов группы:					Σ	x
	1	2	3	4	5		
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							

8							
9							
10							
11							
12							
13							
Σ							
x							

2. Подсчитать групповое значение психологического климата (ПК) по группе.

$ПК = d(\Sigma+) \text{ и } (\Sigma-)$ - (разность между суммами положительных и отрицательных оценок).

$\Sigma+$ - сумма всех положительных оценок,

$\Sigma-$ - сумма всех отрицательных оценок.

3. Получить групповой профиль оценок психологического климата.

Интерпретация

от +22 и более - высокая степень благоприятности психологического климата;

от +8 до +22 - средняя степень благоприятности;

от 0 до +8 - слабая степень благоприятности;

от 0 до -8 - слабая степень не благоприятности;

от -8 до -22 - средняя степень не благоприятности;

от -22 и менее - высокая степень не благоприятности.

3. Методика изучения психологического климата группы при помощи биполярной шкалы оценки взаимоотношений (Ф. Фидлер, Ханин Ю.Л.)

Цель: изучение психологического климата в группе при помощи биполярной шкалы взаимоотношений. Шкала предложена Ф. Фидлером, адаптирована Ханиным Ю.Л.

Предмет изучения: психологический климат в группе.

Социально-психологический климат - качественная сторона МЛЮ, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Психологический климат в группе зависит от уровня группового развития, от стиля лидерства. Установлено, что между состоянием психологического климата развитого коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов существует положительная связь.

Социально-психологический климат группы - это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия. Он проявляется в

таких групповых эффектах, как настроение и мнение коллектива, индивидуальное самочувствие и оценки условий жизнедеятельности личности в коллективе, во взаимодействиях членов группы.

Бойко В.В., Ковалев А.Г. выделили следующие особенности психологического климата: а) это одна из сторон жизнедеятельности людей; б) он неодинаков в разных коллективах; в) он по-разному влияет на членов коллектива; г) его влияние сказывается на психологическом состоянии людей.

Структура психологического климата определяется системой сложившихся отношений в коллективе и может представлять собой синтез общественных и межличностных отношений.

Задачи: 1) получить индивидуальные и групповые профили оценок психологического климата по всем шкалам; 2) сравнить индивидуальные и групповые показатели; 3) подсчитать средние значения по шкалам; 4) сделать содержательный анализ по оцениваемым качествам.

Процедура проведения: Методика включает биполярную шкалу взаимоотношений, состоящую из 10 пар противоположных по смыслу качеств. Испытуемые должны оценить данные пары по 8-бальной шкале. Оценочные баллы 1 2 3 4 5 6 7 8 в шкалу не вносятся. Ответы по всем шкалам оцениваются по положению значка, поставленного испытуемым от 1 до 8 баллов. Итоговый показатель для каждого испытуемого находится в диапазоне от 10 (самый благоприятный климат) до 80 (самый неблагоприятный).

Условия проведения: Методика проводится в группе со сложившейся системой МЛО.

Инструкция: «Ниже приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно оценить взаимоотношения в любой группе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре Вы поставите знак X, тем более выражен этот признак в классе».

1. Дружелюбие	-----	Враждебность
2. Согласие	-----	Несогласие
3. Удовлетворенность общением	-----	Неудовлетворенность общением
4. Взаимная поддержка	-----	Равнодушие
5. Продуктивность совместной деятельности	-----	Непродуктивность совместной деятельности
6. Теплота	-----	Холодность
7. Сотрудничество	-----	Отсутствие сотрудничества
8. Доброжелательность	-----	Недоброжелательность
9. Заинтересованность	-----	Скука
10. Успешность группы	-----	Безуспешность группы

Протокол исследования

Индивидуальный профиль оценок психологического климата

Положительные качества	1	2	3	4	5	6	7	8	Отрицательные качества
1. Дружелюбие		x							Враждебность
2. Согласие			x						Несогласие
3. Удовлетв. общением				x	1				Неудовл.общением
4. Взаимная поддержка						x			Равнодушие
5. Продуктив.совм.деят.		x							Непродуктивность
6. Теплота							x		Холодность
7. Сотрудничество			x						Отсутствие сотруднич.
8. Доброжелательность			x						Недоброжелательность
9. Заинтересованность								x	Скука
10. Успешность группы								x	Безуспешность группы

Групповая матрица оценок психологического климата

Качества:	Испытуемые:													Σ баллов:	x - ср.зн.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	45	3,5
2	6	6	3	6	4	3	5	4	4	4	6	2	4	57	4,4
3	4	5	3	7	6	4	4	5	4	4	6	2	3	56	4,3
4	5	6	4	6	6	4	5	6	3	5	5	2	4	61	4,7
5	5	4	2	5	4	3	4	5	3	5	7	3	4	55	4,2
6	7	5	4	6	4	3	4	6	3	4	3	4	5	58	4,7
7	6	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	6	57	4,4
8	4	5	3	6	5	4	4	6	4	4	4	3	5	57	4,4
9	6	4	1	6	6	3	4	6	3	4	4	1	5	54	4,1
10	4	3	1	4	6	3	3	5	3	4	4	1	5	46	3,5
Σ	51	47	30	55	48	34	44	51	34	42	47	23	44	546	4,2

Обработка результатов

1. Соединив точки, поставленные испытуемым, можно построить профиль оценки им психологического климата.

2. Вычислив средние значения оценок по каждой паре слов, получить среднегрупповые показатели.

Сопоставление групповых показателей с индивидуальными позволяет выделить тех членов группы, которые дают заниженные или завышенные оценки по всем показателям. Заниженные оценки (высокие баллы) могут рассматриваться как свидетельство неудовлетворенности положением в группе. Завышенные оценки (низкие баллы) могут свидетельствовать об удовлетворенности положением в группе, либо о некоторых индивидуально-психологических особенностях личности (излишней мягкости, подчинении и уступчивости индивида).

4. Методика изучения когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов психологического климата в группе

Цель: выявление преобладающего компонента в структуре психологического климата группы.

Предмет изучения: психологический климат в группе.

Психологический климат в группе - социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений членов группы.

В структуре психологического климата можно выделить три компонента: а) эмоциональный - привлекательность («нравится - не нравится»); б) когнитивный – «знание-незнание психологических особенностей членов группы»; в) поведенческий – «желание-нежелание работать в данной группе».

Задачи: 1) выявление преобладающего компонента в структуре психологического климата группы: эмоционального, когнитивного и поведенческого компонентов; 2) определение типа психологического климата в группе.

Процедура проведения: Методика состоит из 8 вопросов анкетного характера. На каждый вопрос предлагаются варианты ответов или оценочные шкалы.

Инструкция: «Просим Вас принять участие в исследовании, целью которого является совершенствование психологического климата в Вашей группе».

Текст опросника

1. Выберите из утверждений то, с каким Вы больше всего согласны?
 - 1) Большинство членов нашей группы - хорошие, симпатичные люди.
 - 2) В нашей группе есть всякие люди.
 - 3) Большинство членов нашей группы - люди малосимпатичные.
2. Считаете ли Вы, что было бы хорошо, если бы члены Вашей группы жили близко друг от друга?
 - 1) Нет, конечно.
 - 2) Скорее нет, чем да.
 - 3) Не знаю.
 - 4) Скорее да, чем нет.
 - 5) Да.
3. Как Вам кажется, могли бы Вы дать достаточно полную характеристику
 - а) Деловых качеств большинства членов группы
 - б) Личных качеств большинства членов группы
 - 1) Да.
 - 2) Пожалуй, да.
 - 3) Не знаю.
 - 4) Пожалую, нет
 - 5) Нет.
4. Обратите внимание на приведенную ниже шкалу. Первая характеризует группу, которая Вам очень нравится, а девятая - группу, которая Вам очень не нравится. В какую клетку Вы поместите Вашу группу?

1	2	3	4	5	6	7	8	9

5. Если бы у Вас возникла возможность провести каникулы вместе с членами Вашей группы, то как бы Вы к этому отнеслись?

- 1) Это бы меня устроило вполне.
- 2) Не знаю.
- 3) Это бы меня не устроило.

6. Могли бы Вы с достаточной уверенностью сказать о большинстве членов Вашей группы, с кем они охотно общаются по деловым вопросам?

- 1) Нет, не мог бы.
- 2) Скорее не могу.
- 3) Да, мог бы.

7. Какая атмосфера обычно преобладает в Вашей группе?

1	2	3	4	5	6	7	8	9

1 - нездоровая атмосфера

9 - атмосфера взаимопомощи и уважения.

8. Как Вы думаете, если бы Вы долго не виделись с членами Вашей группы, стремились бы Вы к встрече с ними?

- 1) Да, конечно.
- 2) Скорее да, чем нет.
- 3) Не знаю.
- 4) Скорее нет, чем да.
- 5) Нет.

Обработка результатов

Ключ

<i>Структура психологического климата:</i>	<i>Вопросы:</i>
Эмоциональный компонент - Э	1,4,7
Поведенческий компонент - П	2,5,8
Когнитивный компонент - К	3 (2 вопр.), 6

Каждый вопрос принимает только одну из трех возможных форм:

+1 (полож. оценка)	+ в 2-3 вопросах
-1 (отриц. оценка)	- в 2-3 вопросах
0 (неопред., противор. оценка)	на 2-3 вопроса дан неопределенный ответ; на 1 вопрос дан неопределенный ответ, а 2 других имеют разные значения.

Общегрупповая матрица оценок отдельных компонентов психологического климата:

ФИО:	ЭМОЦ. КОМП.	ПОВЕД. КОМП.	КОГН. КОМП.
------	-------------	--------------	-------------

1. А-ва	+	+	+
2. Е-ва	+	0	0
3. И-ая	+	+	0
4. К-н	+	+	+
5. К-ва	0	0	+
6. О-ва	0	+	0
7. П-ва	0	+	0
8. С-ва	0	+	+
9. С-ва	0	+	0
Σ +	4	7	4
Σ -	0	0	0

Подсчитывается средняя оценка для каждого компонента по формуле:

$$\bar{X} = \frac{\Sigma (+) - \Sigma (-)}{n}$$

где $\Sigma (+)$ - количество + ответов, содержащихся в эмоциональном компоненте, $\Sigma (-)$ количество - ответов, содержащихся в эмоциональном компоненте, n - число испытуемых. Аналогично подсчитываются П и К.

$$ПК = \frac{\bar{X} + П + К}{3}$$

где ПК - показатель психологического климата в группе.

Критерии оценки:

- 1 до -0,33 отрицательный,
- 0,33 до +0,33 противоречивый, неопределённый,
- +0,33 до +1 положительный психологический климат.

Далее определяется тип отношения по вышеуказанной процедуре. Произведённые вычисления позволяют вывести структуру отношений к коллективу. Эти отношения могут быть следующими:

<i>Взаимоотношения в группе:</i>	<i>Психологический климат:</i>
1. Положительные	Благоприятный
2. В целом положительные	В целом благоприятный
3. Неопределённые	Противоречивый, неопределённый
4. В целом отрицательные	В целом не благоприятный
5. Отрицательные	Неблагоприятный

5. Социометрия

Методика: Непараметрическая социометрия (выбор испытуемых не ограничен, оцениваются все члены группы).

Предмет исследования: межличностные отношения (МЛО) в группе.

Цель: Изучение характера МЛЮ в группе при помощи социометрии.

Основные задачи: 1) изучить структуру группы; 2) изучить структуру лидерства в группе; 3) выявить показатель групповой сплоченности; 4) изучить социометрический статус отдельных членов группы; 5) изучить особенности эмоциональной экспансивности отдельных членов группы.

Краткое описание метода: автором данного метода является американский психиатр и социальный психолог Джекоб Леви Морено (1892-1974).

Социометрия применяется для диагностики межличностных отношений в группе в целях их изменения, улучшения и совершенствования. С помощью социометрии можно изучать типологию социального поведения людей в условиях групповой деятельности, судить о социально-психологической совместимости членов конкретной группы. Социометрия помогает изучать строение микросоциальных объектов - малых групп (неформальных отношений между членами малой группы).

Условия проведения исследования. Исследование проводится в естественных для испытуемых условиях.

Процедура исследования: Испытуемым задаётся два вопроса. Первый вопрос выявляет положительные выборы в группе, а второй - отрицательные. На основе полученных результатов заполняется социоматрица, затем строится социограмма и высчитываются социометрические индексы.

Инструкция в социометрии задается критерием: «С кем из членов своей группы ты провёл бы своё свободное время? Того, с кем из них в большей степени желал бы, оцени на 5 баллов, 4 балла поставь тому, с кем просто желал бы, 3 балла - тому, с кем иногда мог бы провести свободное время, 2 балла - тому, с кем не желал бы, 1 балл - тому, с кем совсем не желал бы».

Процедура обработки результатов:

1) Заполнить социоматрицу. *Социоматрица* - таблица, в которой отражены индивидуальные оценки членами группы друг друга, а также даны предварительные подсчёты некоторых показателей.

2) Подсчитать в социоматрице:

по столбцам:

- а) количество положительных выборов (5,4);
- б) количество отрицательных выборов (1,2);
- в) количество нейтральных выборов (3);
- г) количество взаимных положительных выборов;
- д) количество взаимных отрицательных выборов;

по строкам:

- е) количество положительных выборов отдельных индивидов;
- ж) количество отрицательных выборов отдельных индивидов;

3) Построить социограмму (по положительным выборам). *Социограмма* - графическое изображение выборов в группе.

4) Подсчитать индекс эмоциональной экспансивности индивида в группе (многообразие межличностных связей):

$$Иэ = \frac{\Sigma +в + \Sigma -в}{N-1}$$

Иэ - индекс эмоциональной экспансивности

N - число членов группы

$\Sigma + в + \Sigma -в$ - общая сумма сделанных индивидом выборов (независимо от знака).

5) Подсчитать индекс социометрического статуса индивида в группе. *Социометрический статус* - это свойство личности как элемента социометрической структуры занимать определенную пространственную позицию в ней.

а)

$$C_{i+} = \frac{В}{N-1}$$

где В - колич. полученных положительных выборов.

Аналогично подсчитывается индекс социометрического статуса индивида по отрицательным выборам.

$$C_{i-} = \frac{В}{N-1}$$

где В - колич. полученных отриц. выборов.

Значение колеблется от +1 до -1. У лидеров (как правило) C_i - более 0,7.

б)

$$C_i = \frac{\sum_{i=1}^n (R_{i+} + R_{i-})}{N-1}$$

где R_i - полученные i -тым членом группы выборы.

б) Подсчитать индекс групповой сплоченности:

Сплоченность групповая - один из процессов групповой динамики, характеризующий степень приверженности к группе её членов. Основные показатели групповой сплоченности: уровень взаимной симпатии в МЛЮ (чем большее количество членов группы нравятся друг другу, тем выше групповая сплоченность); степень привлекательности (полезности) группы для её членов (чем выше удовлетворенность пребыванием в группе, тем выше групповая сплоченность).

а)

$$G_g = \sum (\sum A_{ij+})$$

$$\frac{\sum_{ij=1}^{N(N-1)/2} 1}{1/2 N(N-1)}$$

Gg - индекс групповой сплоченности

A_{ij} - число положительных взаимных выборов.

б)

$$C_n = \frac{B}{1/2 N(N-1)}$$

C_n - индекс групповой сплоченности

B - взаимные выборы.

7) Подсчитать индекс интегративности группы. *Интеграция группы* - состояние группы, характеризующееся упорядоченностью внутригрупповых структур, согласованностью основных компонентов системы групповой активности, устойчивостью субординационных взаимосвязей между ними, стабильностью и преемственностью их функционирования; состояние психологического единства, целостности группы.

$$I = \frac{1}{l}$$

где I - индекс интегративности в группе

l - число изолированных членов группы (т.е. не получивших положит. выбора).

Чем меньше величина I, тем ниже интегративность группы.

6. Методика изучения нормативных предпочтений в группе

Цель: исследование предпочтения индивидом различных типов норм, регулирующих процессы межличностного восприятия в группе со сложившейся системой МЛЮ.

Предмет изучения: нормативные предпочтения в группе.

В каждой конкретной группе в процессе совместной деятельности складываются нормы, оказывающие непосредственное влияние на процесс общения в ней. Они образуют систему моделей группового поведения, которую можно определить как нормативную структуру группы. В сознании каждого индивида существуют нормативные предпочтения: общения, деятельности. Нормы могут существенно изменить индивидуальное и групповое поведение, повлиять на психологический климат группы.

В сознании каждого индивида существуют определённые нормативные предпочтения, формирующиеся под влиянием содержания

нормативной структуры группы, к которой он принадлежит. Эти нормативные представления закрепляются в нормативных предпочтениях (общению или деятельности). На основании определенного типа нормативных предпочтений формируется нормативное ожидание определенного поведения у других членов группы. Если окружающие не отвечают нормативным ожиданиям индивида, то они получают неадекватную эмоциональную оценку.

Задачи: 1) получить индивидуальные результаты нормативных предпочтений; 2) получить общегрупповые тенденции нормативных предпочтений.

Процедура проведения: Методика состоит из 51 вопроса. Методика выявляет два типа нормативных предпочтений: коммуникативный и деловой. Методика проводится в группе со сложившейся системой МЛО (более 1 года), в группе с опытом совместной деятельности.

Инструкция: «Просим Вас ответить на данные вопросы «да» или «нет».

Текст опросника

1. Самое большое удовлетворение люди получают от высокой оценки своей работы.
2. Счастливы лишь те люди, которые приобрели в жизни настоящих друзей.
3. Все спортсмены стремятся к известности.
4. Рациональные люди часто страдают от дефицита общения.
5. Я не считаю себя человеком бескорыстным.
6. Лучшими преподавателями я считаю тех, кто хорошо знает свой предмет.
7. Каждый должен вести себя так, чтобы не вызывать недовольство окружающих.
8. Успехи студента зависят от его добросовестного отношения к своим обязанностям.
9. Любимое дело никогда не заменит радости человеческого общения.
10. Иногда мне доставляет удовольствие посплетничать.
11. Для того, чтобы понравится другим, надо хорошо делать своё дело.
12. Многим людям следует учиться искусству общения с окружающими.
13. На работе между коллегами должны быть только деловые отношения.
14. Самое страшное для человека - чувство одиночества.
15. Когда я был ребенком, я любил, когда меня хвалили.
16. Большинство людей используют работу в группе как возможность проявить себя, получить оценку со стороны.
17. Лучшими друзьями человек считает тех, кто его понимает.
18. Основная роль школ должна заключаться в подготовке учеников к правильному выбору профессии.
19. Человек испытывает необычайный прилив сил, когда работает с симпатичными ему людьми.
20. Я помогаю только тем людям, к которым хорошо отношусь.
21. Я предпочитаю вести по телефону только деловые разговоры.
22. Мне не нравятся учреждения, где в интересах дела забывают об интересах сотрудников.
23. Критика моей работы окружающими отрицательно влияет на результат.
24. Свободное время необходимо проводить в общении с другими.
25. Я стараюсь спланировать свой будущий день.
26. Хороший руководитель - прежде всего, специалист в своей области.

27. Для большинства работа в группе - еще одна возможность пообщаться с друзьями.
28. Я предпочитаю книги о жизни известных людей.
29. Коллеги на работе должны быть в товарищеских отношениях.
30. Мне тяжело работать с людьми, которые не умеют сдерживать свои чувства.
31. Школы, прежде всего, должны воспитывать в учениках лучшие человеческие качества.
32. Мои лучшие друзья должны много знать и уметь.
33. Я часто говорю с другими о вещах, никак не связанных с моими деловыми интересами.
34. Человек способен на максимальное лишь тогда, когда его усилия достаточно вознаграждаются.
35. Ухудшение товарищеских отношений на работе отрицательно сказывается на деятельности сотрудников.
36. Я считаю, что ради дела можно пожертвовать отношениями с сотрудниками.
37. В незнакомой компании меня всегда привлекают общительные люди.
38. Хороший руководитель, прежде всего, создает на работе атмосферу взаимопонимания.
39. Свободное время необходимо использовать для самообразования и любимых дел.
40. Успехи студента в большей степени в большей степени зависят от отношений с людьми, окружающими его в институте.
41. Я нахожу прямых и откровенных людей бестактными.
42. При условии одинакового финансового успеха я предпочел бы принять участие в конкурсе, чем организовать его.
43. Самое большое удовольствие человек получает от сознания того, что находится в кругу близких людей.
44. Люди слишком много времени тратят на выяснение отношений.
45. Я часто сужу о людях по первому впечатлению.
46. В жизни человек должен надеяться только на себя.
47. Главная задача педагога - построить хорошие взаимоотношения между учениками.
48. Мне бывает трудно признать свои ошибки.
49. Люди, посвятившие всю свою жизнь любимому делу, достойны восхищения.
50. Для человека большое удовольствие - быть душой компании.
51. Мне всегда тяжело разочаровываться в людях.

Обработка результатов:

<i>Нормативные предпочтения:</i>	<i>Положительные ответы по вопросам:</i>
1) Деловые	1,3,6,8,11,13,16,18,21,23,25,26,28,30,32,34,36,42,44,46,49.
2) Коммуникативные	2,4,7,9,12,14,17,19,22,24,27,29,31,33,35,37,38,40,43,47,50,51.
“Искренность”	5,10,15,20,41,45,48.

1 и 2 шкалы включают по 22 вопроса, а 3 шкала - 7. Если по 3 шкале дано более 5 отрицательных ответов, то в целом ответы могут быть неискренними.

7. Методика изучения восприятия индивидом группы

Предмет исследования: межличностное восприятие в группе (отношение индивида к группе). Межличностное восприятие в группе зависит от социальных установок, прошлого опыта, ситуации, степени информированности друг о друге, отношения к объекту восприятия.

Цель: исследование особенностей восприятия индивидом группы. Методика направлена на выявление преобладающего типа восприятия группы у индивида.

Задачи: 1) получить индивидуальный тип восприятия группы; 2) определить групповую направленность в восприятии группы.

Краткое описание методики: анкета, состоящая из 14 суждений с тремя альтернативными ответами. Авторы анкеты - В. Смекал, М. Кучер (1977), модификации - Мосейко Е.В., Нелисовой И.Е. (1982), Немова Р.С. (1980), Е.В. Залюбовской (1984).

Инструкция: «На каждый пункт анкеты предлагается три варианта ответов (а, б, в). Выберите один из вариантов ответов, который наиболее точно выражает Вашу точку зрения».

Текст анкеты

1. Лучшими партнерами в группе считаю тех, кто:
 - а) знает больше, чем я
 - б) все вопросы стремится решать сообща
 - в) не отвлекает внимание преподавателя
2. Лучшими преподавателями являются те, которые:
 - а) имеют индивидуальный подход
 - б) создают условия для помощи с стороны других
 - в) создают в коллективе атмосферу, в которой никто не боится высказываться
3. Я рад, когда мои друзья:
 - а) знают больше, чем я, и могут мне помочь
 - б) умеют самостоятельно, не мешая другим, добиваться успехов
 - в) помогают другим, когда представляется случай
4. Больше всего мне не нравится, когда в группе:
 - а) некому помогать
 - б) мне мешают при выполнении задания
 - в) остальные слабее подготовлены, чем я
5. Мне кажется, что я способен на максимальное, когда:
 - а) я могу получить помощь и поддержку со стороны других
 - б) мои усилия достаточно вознаграждены
 - в) есть возможность проявить инициативу, полезную для всех
6. Мне нравятся коллективы, в которых:
 - а) каждый заинтересован в улучшении результатов всех
 - б) каждый занят своим делом и не мешает другим
 - в) каждый человек может использовать других для решения своих задач
7. Самые плохие преподаватели те, которые:
 - а) создают дух соперничества между учащимися
 - б) не уделяют им достаточного внимания
 - в) не создают условия для того, чтобы группа помогала им
8. Больше всего удовлетворения в жизни даёт:

- а) возможность работы, когда тебе никто не мешает
 - б) возможность получения новой информации от других людей
 - в) возможность сделать полезное другим людям
9. Основная роль школы должна заключаться:
- а) в воспитании людей с развитым чувством долга перед другими
 - б) в подготовке приспособленных к самостоятельной жизни людей
 - в) в подготовке людей, умеющих извлекать помощь от общения с другими людьми
10. Если перед группой стоит какая-то проблема, то я:
- а) предпочитаю, чтобы другие решили эту проблему
 - б) предпочитаю работать самостоятельно, не полагаясь на других
 - в) стремлюсь внести свой вклад в общее решение проблемы
11. Лучше всего я бы учился, если бы преподаватель:
- а) имел ко мне индивидуальный подход
 - б) создал условия для получения мной помощи со стороны других
 - в) поощрял инициативу учащихся, направленную на достижение общего успеха
12. Нет ничего хуже того случая, когда:
- а) ты не в состоянии самостоятельно добиться успеха
 - б) чувствуешь себя не нужным в группе
 - в) тебе не помогают окружающие
13. Больше всего я ценю:
- а) личный успех, в котором есть доля заслуги моих друзей
 - б) общий успех, в котором есть и моя заслуга
 - в) успех, достигнутый ценой собственных усилий
14. Я хотел бы:
- а) работать в коллективе, в котором применяются основные приемы и методы совместной работы
 - б) работать индивидуально с преподавателями
 - в) работать со сведущими в данной области людьми

Обработка результатов:

Подсчитать баллы по каждому типу восприятия индивидом группы в соответствии с ключом. За каждый выбранный ответ - 1 балл. Определить преобладающий тип восприятия отдельных индивидов. На основе индивидуальных данных заполнить групповую матрицу и определить преобладающий тип восприятия в группе.

Ключ

Индивидуалистический тип	Коллективистический тип	Прагматический тип
1в 2а 3б 4б 5б 6б 7б 8а 9б 10б 11а 12а 13в 14б	1б 2в 3в 4а 5в 6а 7а 8в 9а 10в 11в 12б 13б 14а	1а 2б 3а 4в 5а 6в 7в 8б 9в 10а 11б 12в 13а 14в

Групповая матрица результатов

ФИО	Вопросы:														ΣИ	ΣК	ΣП	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				

1. Б-ва	к	и	и	к	и	к	к	п	и	к	к	и	и	к	6	7	1
2. Б-к	к	и	и	и	и	к	п	и	и	к	и	к	и	п	8	4	2
3. Е-ва	п	и	к	и	к	и	и	к	и	к	к	и	и	п	7	5	2
4. Е-ва	п	к	к	и	к	к	и	п	п	к	к	к	и	п	3	7	4
5. И-ая	п	к	к	к	к	к	и	к	и	к	к	к	к	п	2	10	2
6. К-н	и	к	п	и	и	п	и	к	п	к	к	п	и	к	5	5	4
7. К-ва	к	п	и	п	п	и	и	п	и	к	к	и	к	п	5	4	5
8. О-ва	к	к	п	и	и	к	и	к	и	и	к	и	и	п	7	5	2
9. П-ва	к	к	к	и	к	к	и	и	и	к	и	к	и	к	6	8	0
10.С-ва	к	к	к	п	к	к	п	п	и	к	к	к	к	п	1	9	4
11. С-ва	к	п	к	и	и	и	и	п	и	к	п	к	и	п	6	4	4
Σ И	1	3	3	7	5	3	8	2	9	1	2	4	8	0	56	69	30
Σ К	7	6	6	2	5	7	1	4	0	10	8	6	3	3	2	<i>I</i>	3
Σ П	3	2	2	2	1	1	2	5	2	0	1	1	0	8			

Подсчитать выборочную медиану коэффициентов И, К, П (по всем трем типам восприятия). Медиана представляет собой значение, которое делит упорядоченное множество данных пополам, так что одна половина значений оказывается больше медианы, а другая - меньше.

Медиана вычисляется следующим образом:

а) если данные содержат нечетное число различных значений, например, 3, 4, 6, 7, 8, то медиана есть среднее значение для случая, когда они упорядочены, т.е. $Md = 6$.

б) если данные содержат четное число различных значений, например, 4, 9, 13, 14, то медиана есть точка, лежащая посередине между двумя центральными значениями, когда они упорядочены:

$$Md = \frac{9+13}{2} = 11$$

Значения коэффициентов, больше вычисленной медианы, служат показателем преобладания определённого типа восприятия индивидом группы.

Интерпретация: Методика выявляет три «типа» восприятия индивидом группы:

1) *Индивидуалистический тип восприятия группы.* Индивид воспринимает группу как помеху своей деятельности или относится к ней нейтрально. Группа не представляет собой самостоятельной ценности для индивида. Это проявляется в уклонении от совместных форм деятельности, в предпочтении индивидуальной работы, в ограничении контактов.

2) *Прагматический тип восприятия группы.* Индивид воспринимает группу как средство, способствующее достижению тех или иных

индивидуальных целей. При этом группа воспринимается и оценивается с точки зрения её “полезности” для индивида. Отдаётся предпочтение более компетентным членам группы, способным оказать помощь, взять на себя решение сложной проблемы или послужить источником необходимой информации.

3) *Коллективистический тип восприятия группы.* Индивид воспринимает группу как самостоятельную ценность. На первый план для индивида выступают проблемы группы и отдельных её членов, наблюдается заинтересованность, как в успехах каждого члена группы, так и группы в целом.

8. Методика наблюдения группового взаимодействия

Цель: анализ процесса взаимодействия.

Предмет: социально-психологического наблюдения: вербальное и невербальное поведение отдельного человека, группы или нескольких групп в определённой социальной среде.

Описание методики: автором данного метода является Р. Бейлс.

При наблюдении фиксируются:

- речевые акты (их содержание, последовательность, направленность, частота);
- выразительные, экспрессивные движения тела;
- движение, перемещение и неподвижные состояния людей, дистанция между ними, соприкосновения и т.д.
- различные физические воздействия: касания, толчки, удары, передача, отталкивание и т.п.
- сочетание всех этих актов и их признаков.

Условия использования: для изучения малых групп (статусно-ролевой структуры); подхода к решению проблем; МЛЮ участников группы; системы социального контроля группы; взаимодействия с другими группами.

Принцип построения: Процесс взаимодействия описывается с помощью 12 дескриптивных категорий, отражающих основные проблемы взаимоотношений и групповые процессы:

- а) обмен информацией и определение ситуации в групповом сознании;
- б) взаимное оценивание друг друга и внешней информации, формирование групповых ценностей;
- в) попытки индивидов командовать друг другом или влиять друг на друга, формирование статусной иерархии;
- г) формирование группового решения проблемы;
- д) ослабление межличностных и внутриличностных напряжений, поддержание гармонии;
- е) развитие взаимопомощи и поддержки, групповая интеграция.

Бейлс допускает сведение 12 категорий к 8, соответственно 4 основным параметрам:

- 1) адаптивные действия (уступчивость, снисхождение - возвышение, доминирование);
- 2) интегративные действия (вызывающие принятие или непринятие);
- 3) инструментальные действия;
- 4) экспрессивные действия.

Измеряемая единица: «субъективно-предикативная единица, поддающаяся определению через одну из заданных категорий», «как мельчайший различимый сегмент вербального и невербального поведения, который наблюдатель в состоянии зафиксировать после соответствующей тренировки, используя заданный набор категорий, в условиях, когда он непрерывно делает серию отметок о поведении участников».

Надежность доказывалась по парным сравнением результатов сообщений независимых исследователей.

Ключ связи категорий в системе Бейлса

- a - проблема ориентации;
- б - проблема оценивания, мнения;
- с - проблема контроля;
- d - проблема нахождения, решения
- e - проблема преодоления напряженности;
- f - проблема интеграции.

Схема категорий наблюдения взаимодействия в группе

Социально-эмоциональная область: позитивная	<p>A. 1. Выражает солидарность, повышает статус другого человека, оказывает помощь, вознаграждает.</p> <p>2. Выражает ослабление напряжения, шутит, смеется, выражает удовлетворение.</p> <p>3. Соглашается, выражает пассивное принятие, принимает, уступает.</p>
Область задачи: нейтральная	<p>B. 4. Даёт совет, направление, подразумевая автономию другого.</p> <p>5. Выражает мнение, оценивает, анализирует, выражает чувства, желания.</p> <p>6. Дает ориентацию, информацию, повторяет, подтверждает.</p> <p>C.7. Запрашивает ориентацию, информацию, повторение, подтверждение.</p> <p>8. Запрашивает мнение, оценку, интересуется самочувствием.</p> <p>9. Спрашивает совет, направление, возможный способ действия.</p>
Социально-эмоциональная область: негативная	<p>D.10. Возражает, выражает пассивное отвержение, формален, отказывает в помощи.</p> <p>11. Выражает напряжение, просит помощи, отступает "с поля боя".</p> <p>12. Выражает антагонизм, подрывает статус другого,</p>

Программа социально-психологического наблюдения за взаимоотношениями в группе

Анализ формальной структуры группы

1. Структура формальных ролей (староста, актив, формальные лидеры), интенсивность деловых связей активистов, их коммуникативная направленность и деловое содержание (какой круг вопросов пытаются разрешить, насколько успешно).

2. Отношение членов группы к выполнению своих формальных ролей (официальных прав и обязанностей): степень удовлетворенности своей ролью, её оценка; качество выполнения роли (хорошо-плохо), характерные отклонения и нарушения при выполнении роли, причины и условия, при которых замечаются отклонения; оценка и самооценка членами группы деловых качеств друг друга и её адекватность; отношение членов группы к оценке их деловых качеств другими.

3. Система социального контроля группы: кто реально осуществляет контроль поведения (актив, неформальные лидеры, педагоги); каковы средства контроля (личная проверка, отчет перед группой); и их эффективность; отношение членов группы к лицам, осуществляющим контроль.

4. Взаимосвязь группы с другими группами; направленность взаимосвязи (группа стремится к расширению контактов или самоизоляции).

Анализ неформальной структуры группы

1. Количество неформальных микрогрупп в группе, а также изолированных.

2. Структура неформальных ролей в каждой микрогруппе.

3. Специфика требований неформальных групп к своим членам.

4. Инициативность и направленность коммуникаций внутри неформальных групп и их направленность.

5. Влияние автобиографических и психологических особенностей на распределение ролей внутри неформальных групп и интенсивность внутригрупповых коммуникаций.

6. Специфичность мировоззрения и норм поведения членов различных неформальных микрогрупп.

7. Характер взаимоотношений внутри микрогрупп (сплоченность, формы проявления, конфликты, общий эмоциональный фон).

8. Социальный контроль внутри микрогрупп и способы его осуществления.
9. Влияние микрогрупп на формирование личностных качеств.
10. Изолированные учащиеся, их биографические и психологические особенности.
11. Взаимоотношения между микрогруппами.

Литература

1. Лутошкин А.Н. Психологический климат первичного производственного коллектива. Кострома, 1978.
2. Психология. Словарь. М., 1990.
3. Социально-психологический климат коллектива и личность/ Под ред. В.В. Бойко, А.Г. Ковалёва, В.Н. Панфёрова. М., 1983.
4. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. Минск, 1976.
5. Социально-психологический климат коллектива. Спецпрактикум по социальной психологии. Под ред. Ю.М. Жукова. М., 1981.
6. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. Минск, 1976.
7. Волков И.П. Социометрические методы в социально-психологическом исследовании. Л., 1970.
8. Методы исследования межличностного восприятия. Спецпрактикум по социальной психологии / Под ред. Г.М. Андреевой, В.С. Агеева. М., 1984.
9. Бобнева М.И. Социальные нормы и регуляция поведения. М., 1978.
10. Межличностное восприятие в группе. М., 1981.
11. Общий практикум по психологии: Метод наблюдения. Ч.2 / Под ред. М.Б. Михалевской. М., 1985.
12. Психологическая диагностика: Проблемы и исследования / Под ред. К.М. Гуревича. М., 1981.
13. Шевандрин Н.И. Социальная психология в образовании. М., 1985.
14. Карпова Г.Ф., Михайлычев Е.А. Методика изучения личности учащихся ПТУ. М., 1989.
15. Егорова А.И., Макарова А.П. Методы социальной психологии. Якутск, 2003.