**Социальная психология групп.**

 В социальной психологии проблема группы как важнейшей формы социального объеди­нения людей в процессе совместной деятельности и общения - одна из центральных. Это обус­ловлено рядом принципиальных моментов.

 Психический склад личности, ее содержание формируются на пе­ресечении различных групповых влияний. Невозможно понять человека, исследовать процесс его развития, не обращаясь к анализу тех групп, членом которых он является. С другой стороны, группа сама по себе не является суммой вошедших в нее людей, а представляет самостоятельное целостное явление со своими собственными характеристиками, собственной историей развития и закономер­ностями жизнедеятельности.

 **Социальная группа**– любая совокупность людей, рассматриваемая с точки зрения их общности.

 Социальная группа — важная форма объединения людей в процессе деятельности и общения.

 **Семья, школьный класс, друзья**и **профессиональный коллектив**– наиболее значимые для личности социальные группы.

 По общественному статусу группы делятся на **формальные**и **неформальные**, по непосредственности взаимосвязей — на **реальные**и **номинальные**, по значимости — на **референтные**и **группы членства**.

Типологии выделяются по количеству человек и по уровню развития.

По количеству членов выделяют **большие группы, малые группы**и **микрогруппы**.

 В классификации больших групп выделяют *ре­альные* (объединяются по принципу общей деятельности) и *условные* (по социальным и возрастным характеристикам – национальные, возрастные, половые) группы. К большим по численности группам относятся, с одной сторо­ны, стихийные, кратковременно существующие, случайно возникающие общности типа толпы, публики, аудитории, а с другой стороны - дли­тельно существующие, исторически обусловленные устойчивые обра­зования, такие как этнические, профессиональные или социальные группы. Анализ больших групп в социальной психологии в настоящее время является весьма слабо разработанным.

 **Малая группа** - немногочисленная по составу общность людей

(от 2-3 до 20-30), объединенных совместной деятельностью и находящихся в непосредственном личном контакте (например, 12 человек в групповой психотерапии или 35 человек, составляющих школьный класс). По порядку возникновения можно выделить первичные группы (семья, группа друзей, ближайших соседей) и вторичные группы (рабочий коллектив, школьный класс, спортивная команда). По общественному статусу выделяют формальные группы (созданные на основании документов – класс, школа, партия) и неформальные группы (связывают общие симпатии, близость взглядов, группа распадается, когда общие интересы исчезают).

 **Основные характеристики группы.**

К собственным характеристикам группы относятся композиция, структура и групповые процессы.

 *Композиция группы или ее состав* - это совокупность характе­ристик членов группы, важных с точки зрения анализа группы как целого. Например, если ставится цель проанализировать определенную студенческую группу как малую группу, среди особенностей композиции должны быть указаны: численность группы, соотношение студентов различного пола, со­циальные различия между студентами, успешность обучения членов группы, национальность и т. д.

 **Структура группы.**

В социальной психологии имеются различные подходы к изучению структуры малой группы.

 ***Социометрическая структура*** строится на эмоциональных отношениях, симпатиях и антипатиях, межличностной привлекательности.

При этом учитываются наличие микрогрупп и характер отношений между их членами. Важно проанали­зировать не только само наличие - отсутствие таких мини-групп, но и исследовать взаимоотношения между ними, понять, по какому прин­ципу они образовывались. Имеет значение, на какие группы ориен­тированы отверженные и изолированные члены группы. Возникающие в группе мини-объединения могут иметь или не иметь внутри себя членов, отвергающих друг друга, что тоже важно для общей характеристики группы.

Важная характеристика структуры - это взаим­ность эмоциональ-ных предпочтений членов группы. ( Так, у студента в группе может быть только один положительный выбор, но если он взаимный, данный студент будет чувствовать себя в группе значи­тельно увереннее, чем в том случае, если его предпочитают несколь­ко одногруппников, но он сам ориентирован на других, не замечаю­щих или, что еще хуже, отвергающих его).

 ***Коммуникативная структура*** – это информационные связи членов группы между собой и внешней средой. Учитываются доступ к получению и передаче информации, способ получения информации (централизованный или децентрализованный). Вла­дение информацией - важный показатель положения члена группы.

Централизованные коммуникативные сети характеризуются тем, что один из членов группы находится в центре информацион­ных потоков и играет основную роль в организации обмена инфор­мацией и межличностного взаимодействия.

В децентрализованных коммуникативных сетях каждый из участников этой сети обладает одинаковыми со всеми остальными возможностя­ми принимать, передавать и перерабатывать информацию, вступая в прямое общение с участниками совместной деятельности.

 ***Ролевая структура*** - это совокупность связей и отношений в зависимости от распределения между ними групповых ролей. Социальная роль – это модель поведения личности, направленная на выполнение прав и обязанностей (роли, связанные с решением задач: инициатор - предлагает новые идеи, разработчик – прорабатывает их, координатор – координирует деятельность, контролер – контролирует движение группы к цели, оценщик – оценивает работу, погонщик - стимулирует группу; роли, связанные с оказанием поддержки: вдохновитель–поддерживает начинания других, гармонизатор - посредник и миротворец в конфликтных ситуациях; диспетчер – регулирует процессы общения; нормировщик – нормирует происходящие в группе процессы; ведомый – пассивно следует за группой).

 ***Структура социальной власти и влияния в малой группе*** – это совокупность связей, в основе которой лежит взаимное влияние членов группы. Наиболее изучены феномены лидер­ства и руководства. Они имеют различную природу: руководитель - это официально назначаемое или выбираемое лицо, а лидерство­ подразумевает спонтанно возникающее внутри группы психо­логическое влияние одного члена группы на других. За лидером признает­ся право вести за собой, быть последней инстанцией в оценке различ­ных ситуаций и обстоятельств. В любой реальной группе может одновременно существовать несколько лидеров, занимая в ней свои собственные ниши и не вступая друг с другом в серьезные проти­воречия. Так, внутри лидерства можно выявить лидера-организатора, лидера-инициатора, лидера-эрудита, лидера-мастера и т. д. Выделяют следующие стили лидерства (совокупность средств психологического воздействия, которыми пользуется лидер для оказания влияния на других членов группы):

- авторитарный стиль – ярко выраженная властность лидера, систематический контроль за действиями подчиненных;

- демократический стиль - лидер считается с мнением группы,

- либеральный стиль – уход лидера от выполнения своих обязанностей; дела в группе идут сами собой.

**Групповые процессы.** К ним относятся такие по­казатели, как процесс развития и сплочения груп­пы, процесс группового давления, процесс выработки решений.

*Социальный статус.*

 **Статус** - это совокупность психологи­ческих характеристик человека, определяющих его место в группе и то, как его будут воспринимать другие члены группы. Статус реализу­ется через систему ролей.

 По отношению к каждому члену у группы есть система ожи­даний в отношении его поведения. Поведение, соответствующее об­разцу, поощряется, а не соответствующее - наказывается группой.

 Среди статусов выделяются статусы членов группы, наиболее предпочитаемых другими, а также те, кто имеет малое количество предпочтений. Кроме того, в группе могут быть индивиды, которых не любит почти вся группа. Важно понять, в чем коренится причина отвержения: в определенных лич­ностных особенностях сотрудника, особенностях и традициях семей­ного уклада, низкой самооценке, вызванной негативным прошлым опытом общения и т. д.

 Статус члена группы не только может сохраняться в данной конкретной группе, но очень часто "переходит" с человеком в другую группу. В поведении человека закрепляются определенные привычные формы реаги­рования на слова и поступки других. Переходя в другую группу, человек продолжает играть привычные роли. Члены группы улавливают предлагаемый им образ и начинают подыгрывать новичку.

 Статус человека в конкретной группе часто зави­сит от успехов его внегрупповой деятельности. Так, студент, отличившийся в каком-либо виде спорта, искусстве, может за счет этого улучшить свои позиции в группе.

 С точки зрения развития личности человеку целесообразно пери­одически "менять" свой статус, так как это обеспечивает ему большую социальную гибкость, дает возможность примерить на себя различные социальные маски, побывать в разных внутригрупповых ролях. Это так же важно и для тех членов группы, которые уверенно занимают вершину групповой статусной пирамиды. Постоянное хождение в "звез­дах", "любимчиках" делает человека чрезвычайно уязвимым и беззащитным перед неминуемыми изменениями. Так же опасно устойчивое нахождение человека в ролях изолированного.

 Среди важнейших психологических и социальных факторов изменения своего статуса нужно на­звать внешний вид (физическая привлекательность и оформление облика), успехи в ведущей деятельности (учеба, общение, личные про­фессиональные качества), умственная одаренность, некоторые свой­ства темперамента (общительность, низкая тревожность, стабильность-устойчивость нервной системы).

Главное условие, обеспечивающее изменение статусов членов группы, - создание разнообразных форм групповой деятельности, которые потребовали бы от своих исполнителей различного пере­распределения обязанностей. Для повышения статуса отверженного или изолированного члена группы может быть использован прием, условно называемый "отсве­том от звезды". Суть его в том, что высокостатусному члену группы поручается в сотрудничестве с низкостатусным (под благо­видным предлогом) выполнить важную для группы работу. Конеч­но, большая часть успеха достается "звезде", но можно не сомневать­ся, что отсвет ее славы упадет и на помощника, чья роль в группе может измениться.

 Для повышения статуса члена группы руководителю необходимо информировать группу о его успехах в какой-либо внепрофессиональной деятельности.

Руководитель должен изучить вопрос об отношении человека к своему статусу. В ряде случаев уверенность в том, что человеку, имеющему низкий статус, неуютно в группе и хочется свой статус повысить, безосновательна. В различных группах можно встретить "звезд", оценивающих свое положение в группе как неудовлетвори­тельное (такого внимания им недостаточно) и людей с низким статусом, вполне удов­летворенных своим положением. Последний факт может иметь раз­ные причины. Например, он может быть не заинтересован в группе, иметь другую группу, где его ценят и принимают. Другая причина: он привык занимать в группах такое место, другого не знает и не желает тратить силы на его завоевание. В любом случае нужно быть очень осторожным, принимая решения о необходимости