**27.11.2020**

**Задание: 1. Конспект лекции**

**2. Ответить на вопросы**

**Тема: Коллектив и личность. Социально-психологические особенности взаимодействия людей в малой группе.(3ч)**

План:

1. Виды групп.

2.Коллектив

3. Распределение ролей в коллективе.

4.Социально-психологические особенности взаимодействия людей в малой группе.

Если человек не рождается социальным существом, то он неизбежно становится таковым. Человек появляется на свет совершенно незрелым. Находясь в полной зависимости от окружающих, он может жить только в симбиозе, будучи частью социальной ячейки, группы.

В нормальных условиях с рождения и до смерти человек является частью многочисленных групп, и с их помощью происходит его социализация (усвоение социальных норм, умение жить среди людей и выполнять определенные роли).

**Виды групп**. Среди групп, в которые объединяются люди, выделяют следующие разновидности:

а) условные и реальные;

б) постоянные и временные;

в) большие и малые.

*Условные группы* – люди объединяются по определенному признаку (пол, возраст, профессия и т.п.). Люди не имеют прямых межличностных отношений, могут не знать ничего друг о друге, даже никогда не встречаться друг с другом.

*Реальные группы* – члены группы связаны между собой объективными взаимоотношениями; различаются по величине, внешней и внутренней организации, функциям, которые они выполняют, и общественному значению.

Не каждая, даже реальная, группа является коллективом.

**Коллектив** – устойчивая во времени организационная группа взаимодействующих людей со специфическими органами управления, объединяющих целями совместной общественно полезной деятельности и сложным развитием формальных (деловых) и неформальных взаимоотношений между членами группы.

Большинству из нас хотелось бы жить и работать среди людей, которые нас понимают, могут нас поддержать в трудную минуту, являются единомышленниками, т.е. быть членом сплоченного коллектива. Настоящий коллектив возникает не сразу, а формируется постепенно, проходя ряд этапов:

1 ступень – «песчаная россыпь» (или каждый сам по себе) – не хотят понять друг друга, не общих интересов, нет авторитетного центра, нет радости и удовлетворения тем, кто ее составляет.

2 ступень – «мягкая глина» (глина – материал, который сравнительно легко поддается воздействию и из него можно лепить разные изделия). В руках хорошего мастера этот материал превращается в прекрасную группу. Отношения в основном доброжелательные, изредка внимательны друг к другу, готовы прийти на помощь. Настоящего организатора нет или ему трудно, т.к. некому поддержать его.

3 ступень – «мерцающий маяк» - в такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, дружить. Недостаточно проявляется инициатива, редко вносятся предложения. Проявление активности происходит всплесками, да и то не у всех.

4 ступень – «алый парус» - у большинства членов группы проявляется чувство гордости за коллектив, переживают за неудачу другого. Ноне всегда признает ошибки, отстаивает свои интересы – это положение можно исправить.

5 ступень – «горящий факел» - настоящий коллектив, где есть дружба, единая воля, взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность.

**Распределение ролей в коллективе.** Можно выделить социометрические роли: лидеры, отверженные и пренебрегаемые.

Лидер: 1.Эмоциональный (проводят с ним свободное время, общаются).

2.Деловой (с ним хорошо вместе работать, он не подведет, умеет организовать дело).

Часто эти лидерские качества объединяются в одном человеке, но не всегда.

Отверженные – те люди, которых в группе не любят.

Пренебрегаемые – «серые мышки».

**Социально-психологические особенности взаимодействия людей в малой группе.** В ходе развития коллектива возникают и закрепляются определенные групповые нормы и ценности, которые в той или иной степени должны разделять все егоучастники.

*Групповые нормы* – это определенные правила, выработанные группой, принятые ее большинством и регулирующие взаимоотношения между членами.

Для обеспечения соблюдения этих норм всеми членами группы вырабатывается также и система санкций. Санкции могут носить поощрительный или запретительный характер (байкот, снижение интенсивности общения с провинившимися, понижение его статуса).

В ситуациях группового давления могут иметь место самоманипуляции и самооправдания. («Уже поздно отказаться от выпивки, потому что истрачены все деньги» и т.д.)

Выделяют 4 типа (варианта) отношения к данному вопросу (принятие системы групповых норм):

1. сознательное, свободное принятие норм и ценностей группы.
2. вынужденное принятие под угрозой санкций группы.
3. демонстрация антагонизма по отношению к группе («А я не такой как все»).
4. свободное, осознанное отвержение групповых норм с учетом всех возможных последствий, вплоть до выхода из группы.

2 и 3 варианты позволяют человеку оставаться в группе, играя роль «козла отпущения» или «аутсайдера» - отверженного. Второй вариант – явление очень распространенное.

Феномен вынужденного принятия человеком норм и ценностей группы под угрозой выхода из этой группы или потери ее расположения, а также своего устойчивого положения в группе получил название *конформизма*, который рассматривается сегодня как один из важнейших механизмов поддержания целостности группы.

*Конформизм*– податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок в соответствии с первоначально не разделявшейся им позицией большинства.

*Конформизм* – это подчинение суждений или действий индивида групповому давлении. Таким образом разрешается конфликт между собственным мнением человека и мнением группы, конформное поведение проявляется в ситуации, когда он предпочитает выбрать мнение группы в ущерб своему собственному. (приспособленчество)

Факторы, влияющие на уровень конформности (от чего зависит уровень конформности человека?):

* от значимости для него высказываемого мнения (чем важнее лично для него, тем ниже уровень конформности).
* от авторитетности людей, высказывающих в группе те или иные взгляды (чем выше статус, тем выше конформность).
* от количества членов группы, высказывающих позицию, от их единодушия.
* от возраста и пола человека (женщины более конформны, чем мужчины, а дети – чем взрослые).

*Негативизм* – это позиция, когда группа оказывает давление на индивида, а он во всем сопротивляется этому давлению, отрицая, во что бы то ни стало, все стандарты и нормы группы.

Люди с высоким уровнем конформности склонны подчиняться групповому давлению, уступать психологическому давлению вопреки своим желаниям и интересам, менять свое мнение под влиянием мнения группы, испытывая страх оказаться «белой вороной» и стремление «быть как все».

**Вопросы для проверки знаний по теме:**

1.На каком этапе развития находится ваш коллектив?

2.Какие вы видите этому причины?

3.Какие роли могут играть в группе разные люди?

4.Что влияет на распределение ролей?

5.Почему некоторые люди становятся отвергнутыми?

Какими нужно обладать качествами, чтобы взаимодействие с

одногруппниками было успешным?

8.Какие бывают виды групп?

9.Что такое коллектив? Каковы особенности коллектива?

10.Охарактеризуйте этапы формирования коллектива?

11.Что такое групповые нормы? Как происходит их формирование и

соблюдение?

конформности. Каковы варианты отношения к групповым нормам?

12.Что такое негативизм?

13.То чего зависит уровень конформности человека?

**Вопросы к дифференцированному зачету:**

1. Общение и его роль в профессиональной деятельности.
2. Структура и уровни общения.
3. Понятие о коммуникации. Структура коммуникативного процесса.
4. Вербальные и невербальные средства общения.
5. Характеристика барьеров общения.
6. Понятие о социальной перцепции.
7. Механизмы социальной перцепции. Ошибки восприятия.
8. Понятие об интеракции. Стили взаимодействия.
9. Манипуляции в общении.
10. Понятие об обратной связи. Приемы активного слушания.
11. Механизмы влияния людей друг на друга в процессе общения.
12. Социальная роль. Виды социальных ролей.
13. Самопрезентация. Приемы расположения к себе.
14. Правила ведения деловой беседы.
15. Понятие о конфликте, типы конфликтов.
16. Стратегии разрешения конфликтов.
17. Конструктивные и деструктивные последствия конфликтов.
18. Правила поведения в конфликте.
19. Понятие о стрессе, способы саморегуляции эмоционального состояния и поведения.
20. Понятие о культуре общения и поведения в социуме.