**Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Психология»**

**Для специальности**

**34.02.01. Сестринское дело**

**Тема: « Понятие и классификация групп. Стадии развития коллектива»**

**Задание:**

1. **Выполнить конспект информационного материала по теме «Понятие и классификация групп. Стадии развития коллектива».**
2. **Составить словарь терминов по теме «Понятие и классификация групп. Стадии развития коллектива».**

**Понятие и классификация групп**

Понятие **«социальная группа»** является ключевым в социальной психологии. Вся жизнедеятельность индивида осуществляется через социальную группу. Социальная группа – относительно устойчивая совокупность людей, связанных системой отношений, регулируемых общими ценностями и нормами.

Выделяют следующие признаки, отличающие группу от простого скопления людей:

1) некоторая про­должительность существования,

2) наличие общей цели или целей,

3) взаимодействие членов группы,

4) разви­тие хотя бы рудиментарной групповой структуры,

5) осознание входящими в группу индивидами себя как «мы» или своего членства в группе.

### *Классификация групп:*

* Большие.

Большие группы представлены государствами, нациями, народностями, партиями, классами, общностями по профессиям, возрастным, половым и другим при­знакам.

* Малые.

Малая группа это немногочисленное по составу объединение людей, члены которого имеют общую цель и находятся друг с другом в непосредственных личных контактах.

***Классификация малых групп:***

а) условные, или номинальные - реальные;

б) естественные - лабораторные;

в) естественные группы делятся на формальные (официальные) и неформальные (неофициальные);

г) референтные (реальные или условные, к которым человек себя добровольно причисляет) - нереферентные (группа, поведение и психология которой чужда индивиду и безразлична ему) - антиреферентные (группа, поведение и психологию которой человек осуждает или отвергает);

д) открытые (доступные влиянию окружаю социальной среды) - закрытые;

е) стационарные (исходя из фактора продолжительности существования) - временные.

***По близости и глубине взаимодействий - малая и первичная группы.***

**Малая группа** - относительно устойчивое, немногочисленное по составу, связанное общими целями объединение людей, в котором осуществляется непосредственный контакт.

Основными **признаками малой группы** являются:

* численность (размер группы);
* структура отношений между членами группы;
* индивидуальный состав (композиция);
* характер ценностей, норм, правил, которых придерживаются в группе (групповые нормы);
* структура официальных отношении в группе (каналы коммуникации);
* содержание неофициальных отношений (психологический климат).

Необходимо отметить, что внутри малой группы существует несколько человек, которые отдают предпочтение друг другу, которые общаются чаще, их контакты носят близкий характер – это первичные группы (от 2 до 7 человек).

***По принципу и способу образования различают: условные и реальные, формальные и неформальные группы.***

Общность людей, существующих номинально, называют **условной группой**.

**Реальная группа** – фактически существующее объединение людей с реальными связями и взаимоотношениями его членов, с целями и задачами. Реальная группа может быть численно большой или малой, существовать кратковременно или длительно.

**Формальная (официальная) группа** создается на основе штатного расписания, устава или других официальных документов. Например: штат сотрудников поликлиники. Между членами официальной группы деловые контакты, также предусмотренные документом (соподчинение, равноправие или подчинение). Деловые отношения в формальной группе дополняются личными, не предусмотренными инструкцией (симпатия, дружба, антипатия, вражда). Эти отношения влияют на деловые контакты, способствуя успеху или нанося вред общему делу.

**Нормальная (неофициальная) группа** возникает на основе психологической единой направленности – симпатии, близости взглядов, единства увлечений. Отношения в группе не регламентированы официальными документами, не предусмотрены инструкцией и основаны на симпатии и привязанности. Если они исчезают – группа распадается.

**По признаку отношения личности к нормам группы выделяют референтную (эталонную) группу.** Это реально существующая или воображаемая группа людей, взгляды, нормы общения, которых служат эталоном, образцом. Личность может входить в группу, ценности которой она считает самыми лучшими. Но может быть и так, что личность входит в одну группу, а признает ценности другой группы, как идеал.

Таким образом, одна и та же группа может рассматриваться с разных точек зрения.

Каждая группа общность имеет свою историю, - возникает, проходит определенные этапы своего развития, достигает наивысшего уровня и может прекратить существование. Это относится и к формальным, и к неформальным группам.

Отличительные признаки малой группы:

* пространственное и временное соприсутствие людей;
* наличие постоянной цели совместной деятельности;
* наличие в группе организующего начала;
* разделение и дифференциация персональных ролей;
* наличие эмоциональных отношений между членами группы;
* выработка специфической групповой культуры.

Цели группы могут быть кооперативными и соревновательными.

|  |  |
| --- | --- |
| Кооперативная цель | Соревновательная цель |
| * достигается только при условии совместной деятельности, | * цель можно достичь, лишь соревнуясь друг с другом, |
| * люди работают сообща, сотрудничая, | * неизбежно противостояние в группе, |
| * более высокий уровень коммуникации, дружелюбные отношения, | * низкий уровень коммуникации, менее дружелюбные отношения, |
| * группа более продуктивна в своей работе, достигает лучших результатов, | * группа менее продуктивна, результаты скромнее. |

Организующее начало может быть персонифицировано в каком-либо из членов группы, а может быть распределено между членами группы и в таком случае лидерство носит ситуативно-специфический характер.

Разделение и дифференциация персональных ролей подразумевает тот факт, что активность членов группы не является однородной, они вносят свой, разный вклад в совместную деятельность, играют разные роли.

Наличие эмоциональных отношений, которые влияют на групповую активность могут приводить к разделению группы на подгруппы, формируют внутреннюю структуру межличностных отношений.

Выработка специфической групповой культуры – это нормы, правила, стандарты жизни, поведения, определяющие ожидания членов группы по отношению друг к другу. Групповые нормы – это принятые в группе правила поведения. Таких неформальных групповых норм существует великое множество. Никто не предписывает нам, какую прическу или одежду предпочесть, когда и где принимать пищу, но, тем не менее, члены любой группы соблюдают определенные правила. Некоторые из групповых норм, в конце концов, закрепляются и прописываются в виде правил и установлений. Законы, правила уличного движения и правила общежития – все это примеры фиксированных норм. Группа на стадии формирования зачастую желает быть уверенной в том, что все ее члены понимают групповые задачи и правила. Если человек хочет быть членом группы, он должен принимать и соблюдать ее нормы, неважно, сформулированы они или нет. Возможно, что вы осознаете далеко не все нормы, которым следуете в своем поведении. Кроме того, одновременно можно быть членом нескольких групп.

Сплоченностью группы называют близкие отношения между ее членами, их готовность поддерживать друг друга. У членов сплоченной группы сильно развито чувство групповой идентичности. Они, как правило, держатся вместе, всегда готовы подставить плечо и прийти на помощь друг другу, преданы интересам группы. Члены сплоченной группы охотно собираются вместе и активно обсуждают актуальные для них вопросы. Они эмоционально вовлечены в дела своей группы, радуются ее успехам и переживают неудачи. Атмосферу сплоченных групп отличает особый высокоморальный дух. Сплоченность необходима для самого существования и развития группы.

Группе присущи следующие общие закономерности:

* она неизбежно будет структурироваться;
* группа развивается (либо прогрессирует, либо регрессирует);
* изменение места человека в группе (флуктуация) может происходить неоднократно.

**Стадии развития коллектива**

Группа проходит ряд стадий, прежде чем сформируется (если сформируется) коллектив. Существует несколько подходов к определению стадий развития коллектива. В их числе подход, предложенный Л.И. Новиковой и А.Т. Куракиным, в основе которого лежит тот факт, *что интегративная деятельность, единая социально-ценностная направленность могут объединять обучающихся*.

***Нижним* *уровнем*** формирования коллектива является  ***группа-конгломе­рат****,* т.е. группа ранее непосредственно незнакомых людей, оказавшихся (или собравшихся) на одном пространстве и в одно и тоже время. Но взаимоотноше­ния и взаимодействия поверхностны и ситуативны. Если группа получает своё название, то происходит её номинализация (*номинальная группа*). В этом слу­чае ей приписывают определённые извне цели, виды деятельности, условия взаимодействия с другими группами. При этом номинальная группа может ос­таться группой-конгломератом, если объединённые в неё личности не примут этих целей и условий, если не произойдёт даже формального межличностного объединения, но такие случаи редки.

***Группа-ассоциация****.* На этом уровне начинается единая жизнедеятельность группы и закладывается основа формирования её структуры как коллектива. Совместная жизнедеятельность в рамках официальной первичной группы даёт ей возмож­ность перейти к более высоким уровням организации, изменить межличност­ные отношения и ведёт при благоприятных условиях на следующую ступень – к группе-кооперации.

***Группа-кооперация***отличается реальной и успешно действующей органи­зационной структурой, высоким уровнем групповой подготовленности и со­трудничества. Её межличностные отношения и внутригрупповое общение но­сят сугубо деловой характер, подчинённый достижению высокого результата в выполнении конкретной задачи в том или ином виде деятельности. Направлен­ность и психологическая совместимость здесь вторичны и зависят от единства целей и взаимодействия. Это создаёт условия для перехода группы-кооперации на следующую ступень – автономизацию.

***Группа-автономия*** характеризуется высоким внутренним единством. Именно на этом уровне члены группы идентифицируют себя с ней («Моя группа»). В ней происходят процессы обособления, эталонизации внутренней слитности и спаянности, которые являются внутригрупповой основой для пере­хода к высшему уровню.

Однако группа-автономия может уйти в сторону от коллектива к *корпорации.* Это возможно в том случае, если обособление приведёт к замк­нутости, группа изолирует себя от других групп данной общности, замкнёт свои цели внутри себя, если она начнёт противопоставлять себя другим груп­пам и осуществлять свои цели любой ценой, в том числе и за счёт других групп. В этом случае появляется корпоративная направленность как «групповой эго­изм» и групповой индивидуализм, а сама группа превращается в ***группу-корпо­рацию*** – лжеколлектив.

Напротив, если группа выходит на межгрупповое взаимообщение и взаи­модействие, становится органичной частью более широкой общности, а через неё и общества в целом, то в такой группе наблюдается коллективистическая направленность и она становится***группой-коллективом****.*

Хороший коллектив имеет следующие характеристики:

* **сплоченность группы** – это важнейший показатель межличностных взаимоотношений и уровня развития группы. Показателем сплоченности считается ценностно-ориентационное единство группы, т.е. степень совпадения мнений, оценок, установок и позиций группы по отношению у объектам (целям деятельности, лицам, идеям, событиям), наиболее значимым для группы в целом;
* вторая интегративная характеристика коллектива – **коллективистическое самоопределение**, оно проявляется в том, что член коллектива следует его идеалам и противостоит в конфликтной ситуации групповому давлению;
* третий показатель – **действенная эмоциональная идентификация**, т.е. отождествление себя с другими членами группы, сопереживание с ними при успехах и неудачах, эмоциональная теплота.
* последняя интегративная характеристика коллектива – **эталонность** восприятия членов группы, это их убежденность в том, что их коллектив хороший, близкий к эталону.

Среди подходов к типологии этапов формирования коллектива есть подход, в основе кото­рого представление о том, самое *главное свойство коллектива - способность к саморазвитию*. (А.Н. Лутошкин). Он выделял пять стадий: *«песчаная россыпь», «мягкая глина», «мерцающий маяк», «алый парус», «горящий фа­кел»*

**Психологические характеристики групп разного уровня развития: этапы развития группы**

|  |  |
| --- | --- |
| По Л.И. Уманскому, А.С. Чернышеву | По А.Н. Лутошкину |
| ***Первый этап*** |  |
| Диффузная группа  Для диффузной группы характерно отсутствие психологического единства группы по главным направлениям деятельности, хотя возможно достижение психологического единства на второстепенной, случайной, временной (а не деловой) основе  Как правило, это разобщённые общности, состоящие из изолированных (а иногда и конкурирующих) группировок. Наряду с лидерами-организаторами действуют и лидеры-дезорганизаторы. Многие вопросы организации совместной деятельности решаются импульсивно, самоуправление развито слабо, организационное ядро группы авторитетом не пользуется. Управлять такими группами трудно, потому что они вялы, пассивны. При получении новых заданий оказывают большое сопротивление: не хотят нововведений, ссылаются на свою «немощность», пытаются оттянуть задание под видом любых, часто нелепых отговорок. Воздействия классного руководителя на группы этого типа члены группы пытаются приспособить к своим узко групповым интересам. Личность в диффузных группах недостаточно включена в совместную деятельность, психологически слабо защищена. | «Песчаная россыпь»  Присмотритесь к песчаной россыпи,- сколько песчинок собрано вместе, и в то же время каждая из них сама по себе. Налетит слабый ветерок и отнесёт часть песка в сторону, рассыплет его по площадке. Дунет ветер посильнее - и не станет россыпи. Бывает так и в группах людей. Там тоже каждый как песчинка: и вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Нет того, что «сцепляло» бы, соединяло людей. Здесь люди или ещё мало знают друг друга, или просто не решаются, а может быть, и не желают пойти навстречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел. Отсутствие твёрдого, авторитетного центра приводит к рыхлости, «рассыпчатости» группы. Группа эта существует формально, не принося радости и удовлетворения всем, кто в неё входит. |
| ***Второй этап*** |  |
| Группа-ассоциация  К этой категории относятся такие классные коллективы, в которых плохо выполняется основная групповая деятельность. Эти классы не имеют своего общественно-ценного лица. Актив в таких классах недостаточно действен. Учащиеся взаимно внушаемы и конформны в поведении. Общий тон - пассивная созерцательность. Стиль самоуправления в таких группах – импульсивный. В противовес официальным лидерам-организаторам в них выступают 2-3 ярко выраженных дезорганизатора, а чаще всего проявляется пассивное поведение учащихся.  Управлять такими группами трудно, потому что они вялы, пассивны, часто не реализуют общих целей и задач. При получении новых заданий оказывают известное сопротивление, пытаются оттянуть задание под видом любых отговорок или переложить его на другие коллективы. Личность в таких классах проявляет себя слабо. Особенно в неблагоприятном положении оказываются в них яркие и самобытные личности.  По уровню своего развития эти коллективы находятся на начальных этапах формирования (как правило, ассоциации) | «Мягкая глина»  Известно, что мягкая глина – материал, который сравнительно легко поддаётся воздействию, и из него можно лепить различные изделия. В руках хорошего мастера, а таким в группе, классе, ученическом коллективе может быть командир, организатор дела, этот материал превращается в искусный сосуд, в прекрасное изделие. Но он может остаться простым куском глины, если к нему не приложить усилий. Когда мягкая глина оказывается в руках неспособного человека, она может принять самые неопределённые формы. В группе, находящейся на этой ступени, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робки. Не всё получается у организатора, нет достаточного опыта совместной работы.  Скрепляющим звеном здесь ещё являются формальная дисциплина и требования старших. Отношения разные – доброжелательные, конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу. Существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются друг с другом, нередко ссорятся. Подлинного мастера – хорошего организатора пока нет или ему трудно себя проявить, так как по-настоящему его некому поддержать. |
| ***Третий этап*** |  |
| Группа-кооперация  Это достаточно организованные и сплочённые группы, но проявляют активность, прежде всего в собственных интересах, проявляют групповой эгоизм, противопоставляют себя другим группам, строят межгрупповые отношения на основе конкуренции, соперничества. Общественно-значимые цели вышестоящей организации такие группы стремятся приспособить к своим узкогрупповым интересам. | «Мерцающий маяк»  В штормовом море маяк и опытному и начинающему мореходу приносит уверенность: курс выбран правильно, «так держать!». Заметьте, маяк горит не постоянно, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: «Я здесь. Я готов прийти на помощь». Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шёл верным путём. В таком ученическом коллективе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но желание-это ещё не всё. Дружба, товарищеская взаимопомощь требует постоянного горения, а не одиночных, пусть даже частых вспышек. В группе есть на кого опереться. Авторитетны «смотрители» маяка, те, кто не даёт погаснуть огню, - организаторы, актив. Группа заметно отличается среди других групп своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всём общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не всегда хватает сил подчиняться коллективным требованиям у некоторых членов группы. Недостаточно проявляется инициатива, не столь часто вносятся предложения по улучшению дел не только в своём коллективе, но и в том, более значительном коллективе, в который он, как часть, входит. Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех. |
| ***Четвёртый этап*** |  |
| Группа-коллектив  Такие группы успешно выполняют учебную и общественно-значимую деятельность, ответственно относятся к поручениям вышестоящих организаций, проявляют высокую принципиальность и моральную чистоту в разнообразных формах поведения. Полученные группой задачи решаются не шаблонно, есть попытки найти наилучший вариант их выполнения. Группа психологически сплочена, сплочённость базируется на социально-ценных мотивах и целях. Психологическое единство вырабатывается в ходе активного обсуждения различных сторон деятельности класса, в обсуждении принимают участие все школьники. Между группировками и между лидерами группировок сложились хорошие деловые и личные отношения. В общении между членами коллектива наблюдается уважительное отношение друг к другу. Личность в такой группе психологически защищена; в деловых отношениях - высокая требовательность к каждому школьнику и непримиримость к нарушителям групповых норм и ценностей. Распоряжения вышестоящих организаций воспринимаются без сопротивления, оговорок и жалоб, но допускается разумная критика в их оценке. В настроении группы преобладает «мажор», переживание чувства собственного достоинства, базирующегося на представлении ценности своего класса и гордости за него. Каждый школьник в такой группе чувствует себя легко и свободно. В личности каждого школьника появляются индивидуальные качества, способности, украшающие коллектив. В группах-коллективах много лидеров-организаторов, способных организовать любое дело, отсюда «… бьющая в глаза способность группы построиться и перестроиться для любой задачи» (А.С. Макаренко). Управлять такими группами, с одной стороны легко, так как они организованы и дееспособны, а с другой стороны - трудно, так как они требуют высокого уровня управления, не идут на компромиссы и не боятся риска | «Горящий факел»  Горящий факел – это живое пламя, горючим материалом которого являются тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив. Да, здесь хорошо проявляются все качества коллектива. Но это не всё. Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли, подымаясь на скалы, спускаясь в ущелье, проторяя первые тропы. Но разве можно чувствовать себя счастливым, если позади тебя коллективы, группы, которым нужна помощь и твоя крепкая рука.  Настоящий коллектив – тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают всё, чтобы принести пользу людям, освещая, освещая, подобно Данко, жаром своего сердца дорогу другим. |