ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ
ІМЕНІ ІВАНА БОБЕРСЬКОГО
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ





Матвійчук Тетяна Фартівна
кандидат педагогічних наук, доцент

Навчальна дисципліна «ПСИХОЛОГІЯ»

Лекція 6.

ПСИХОЛОГІЯ МІЖОСОБИСТІСНОГО СПІЛКУВАННЯ. ОСОБИСТІСТЬ У ГРУПІ.

Рівень вищої освіти	– Перший (бакалаврський) рівень
Ступінь вищої освіти	– Бакалавр
Галузь знань	– 01 Освіта / Педагогіка
Спеціальність	– 014 Середня освіта (Фізична культура) – 017 Фізична культура різних груп населення
Освітня програма	– 014 Середня освіта (Фізична культура) – 017 Фізична культура різних груп населення

Львів

ПСИХОЛОГІЯ МІЖОСОБИСТІСНОГО СПІЛКУВАННЯ. ОСОБИСТІСТЬ У ГРУПІ.

1. Поняття групи у психології.
2. Класифікація груп у психології.
3. Рівні згуртованості груп.
4. Моральні цінності і норми спілкування в групах.
5. Організація діяльності в групі.

Література:

1. Лекції з педагогічної психології: навчальний посібник / М. М. Заброцький, Ю. Г. Шапошникова. Херсон: Грінь, 2017. 144 с.
2. Матвійчук Т. Ф. Психологія : навч.-метод. посіб. / Матвійчук Т. Ф. - Львів : Галич-Прес, 2018. - 76 с.
3. Носенко В.М. Вступ до спеціальності «Психологія»: Навчальний посібник. / В.М. Носенко. – Х.: НУЦЗУ, 2011. – 73 с.
4. Прасол Д. В., Литвиненко І. С. Вікова та педагогічна психологія: мультимедійний навчально-методичний посібник. Миколаїв: Арнекс, 2016. - 150 с.
5. Рубінштейн С. Л. Основи загальної психології / С. Л. Рубінштейн. – Х. : Видавництво «Навчальна книга» 2015. – 272 с.
6. Савчин М. В., Василенко Л. П. Вікова психологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. 3- тє вид., перероб., допов. К. : ВЦ «Академія», 2017. 368 с.
7. Савчин М. В. Здатності особистості: монографія / Мирослав Савчин. – К.: Академвидав, 2016. – 288с. – (Серія «Монограф»)
8. Седих К. В. Основи психотерапії : навч. посіб. /. [К. В. Седих,. О. О. Фільц, В. І. Банцер та ін.] ; за ред. К. В. Седих, О. О. Фільца. – К. : Академвидав, 2016. – 192 с.

1. Поняття групи у психології

Міжособистісні стосунки - це суб'єктивні зв'язки і ставлення, які існують між людьми в соціальних групах. ***Групою*** називають спільність людей, об'єднаних численними та різноманітними більш-менш стійкими зв'язками. Сам термін «група» - італійського походження. За доби Відродження в Західній Європі так називали сукупність об'єктів на картинах художників. Потім цим

терміном почали позначати конкретну сукупність людей, об'єднаних спільною метою, ідеєю, працею.

Особливу увагу у соціально-психологічному вивченні груп приділяють взаємостосункам, які в них складаються. Міжособистісні стосунки в групі можна розглядати в статиці - у тому вигляді, в якому вони сформувалися на цей момент часу, і в динаміці, тобто в процесі розвитку. У першому випадку, аналізують особливості наявної системи взаємин, в іншому - закони їхнього перетворення і розвитку. Ці два підходи часто поєднуються, взаємно доповнюють один одного.

Феномен групової динаміки в соціально-психологічній літературі не має однозначного визначення. Ми будемо розглядати ***групову динаміку*** як сукупність внутрішньо групових соціально-психологічних процесів та явищ, що характеризують весь цикл життєдіяльності малої групи і його етапи: утворення, функціонування, розвиток, стагнацію, регрес, розпад.

Поняття групової динаміки включає в себе п'ять основних елементів: цілі групи, норми групи, структура групи і проблеми лідерства, фази розвитку групи.

Групова динаміка має безсумнівний інтерес для психології, оскільки, навчившись керувати її механізмами, можна розробляти та ефективно застосовувати в навчально-виховному процесі спеціальні технології формування, розвитку та зміни особистості і суспільних форм діяльності, а також вирішувати проблеми налагодження міжособистісних стосунків у групах.

Особливості перебігу процесів групової динаміки та психологічні характеристики міжособистісної взаємодії в групах дають змогу класифікувати їх на певні види.

2. Класифікація груп у психології.

За ***формою існування*** групи бувають ***умовними*** і ***реальними (контактними***). *Умовна група* утворюється за певними зовнішніми ознаками, критеріями; її члени не взаємодіють як певне більш-менш стійке об'єднання (скажімо, всі відмінники старших класів середньої школи, усі фермери району, символічна збірна світу з футболу тощо). Окремі члени таких умовних груп

можуть бути знайомі один з одним, мати певні міжособистісні стосунки, навіть підтримувати дружні взаємини, але всі вони не взаємодіють як ціле, як єдине автономне, у певному розумінні, об'єднання.

Члени *реальних, контактних груп* згуртовані насамперед саме спільною взаємодією, як певне об'єднання. До контактних груп належать малі групи. Під ***малими групами*** розуміють відносно стійке, нечисленне за складом, пов'язане спільною метою об'єднання людей, у якому здійснюється безпосередній контакт між його членами. Усі, хто належить до них, знають один одного особисто і спілкуються між собою в процесі досягнення тієї чи іншої мети. Кількість членів малої групи, природно, не може бути менша від двох і не повинна перебільшувати 30-40 осіб.

Прикладом таких груп може бути сім'я, шкільний клас, студентська група, виробнича бригада, спортивна команда тощо. Одна людина, звичайно, може входити до кількох груп (наприклад, школяр - член наукового гуртка, старший син у сім'ї, капітан спортивної команди, староста класу). Взаємини в малих групах, зазвичай, жорстко не регламентовані. У процесі внутрішньо групової взаємодії одні члени групи можуть надавати перевагу іншим, що виявляється у тіснішому спілкуванні; їхні комунікативні контакти забарвлені переважно позитивними емоціями й існують на особистісній чи діловій основі. Таке об'єднання називають первинним колом спілкування, або мікро-групою. Емпіричний досвід показує, що склад такого об'єднання не перевищує 2-7 осіб. Члени таких об'єднань водночас лишаються і членами малої групи та більш чи менш тісно взаємодіють з рештою її учасників.

За *способом створення* групи поділяють на *офіційні* (*формальні*) та *неофіційні* (*неформальні*). ***Офіційні групи*** створюються на підставі наказу, розпорядження, штатного розкладу, юридичного акту. Наприклад, склад кафедри вищого навчального закладу, особовий склад військового підрозділу формуються відповідно за наказами ректора і командира військової частини; склад студентської академгрупи - за розпорядженням декана; шлюбні відносини чоловіка та дружини регламентуються юридичним актом тощо. У таких групах

чітко регламентовано кількість її членів, а в деяких випадках - і тривалість існування. Скажімо, цілком зрозуміло, що тривалість існування студентської групи обмежується часом навчання у вищому навчальному закладі.

Неофіційна група виникає на основі єдиної спрямованості психологічної мотивації - симпатій, переконань, визнання авторитетності, компетентності окремих особистостей у конкретних різновидах діяльності, певних захоплень у вільний від роботи час.

Асоціальні групи, норми поведінки і діяльності яких суперечать суспільно схвалюваним ціннісним орієнтаціям, здебільшого є *неофіційними, неформальними*. Справді, було б безглуздям припускати, що десь би було видано наказ про створення групи злодіїв, грабіжників, наркоманів.

Наголосимо, що поділ груп на *офіційні та неофіційні* має умовний характер. Дружна сім'я одночасно є офіційною і неофіційною групою; прихильники політичної партії часто створюють цілком офіційні її осередки; члени шкільного класу, студентської групи найчастіше підтримують між собою тісні емоційні неформальні взаємини, тобто одночасно є неформальними, неофіційними групами.

3. Рівні згуртованості груп.

Психологічні дослідження міжособистісних стосунків у групах та особливості їхнього функціонування дають змогу виокремити *три види груп залежно від рівня згуртованості* їхніх членів.

Перший рівень згуртованості - ***дифузна група*** (за іншою термінологією - ***конгломерат***). Вона майже не згуртована; існує найчастіше короткий час, склад членів - випадковий; домінують найпростіші взаємини за типом симпатій-антипатій. Мету функціонування такої групи точніше назвати не спільною, а однаковою, бо для її досягнення, зазвичай, не вимагається тісної інтеграції та взаємодії (напр., черга за квитками в кіно, на концерт). У членів дифузної групи практично завжди відсутня єдність глибинної мотивації діяльності. Один купує

квитки на концерт, бо любить мистецтво, інший - щоб якось згаяти вільний час тощо.

Другий рівень згуртованості - ***асоціація*** (за іншою термінологією - ***кооперація***). Група згуртована, має постійний основний склад, існує протягом відносно тривалого часу. В ній наявні як стосунки типу симпатій-антипатій, так і ділові; практично завжди існує міжособистісний рольовий розподіл, який допомагає ефективніше здійснювати спільну діяльність. Міжособистісні стосунки в такій групі опосередковані особистісне значущим для кожного її члена змістом групової діяльності.

Головна особливість асоціації (кооперації) полягає в тому, що її члени мають спільну мету, досягнення якої постійно вимагає тісної інтеграції та взаємодії (напр., функціонування творчої групи вчених, яка вирішує ту чи іншу складну наукову проблему).

Мотивація основного виду діяльності у членів асоціації (кооперації) збігається далеко не завжди. Скажімо, у шкільному класі одні учні добре вчаться, тому що їх цікавлять знання і приваблює передусім евристичний аспект навчання, інші - тому що планують вступати до вищого навчального закладу, треті - через примус з боку батьків. Зрозуміло, що така група прагне досягти поставленої мети - отримати хороші знання, проте розбіжності в глибинній особистісній мотивації не дадуть змоги досягти найвищого рівня групової згуртованості з причини надто великих відмінностей у силі і якості емоційної стимуляції в основному виді діяльності - навчанні.

Третій рівень згуртованості - ***найвищий***. У традиційній термінології - ***колектив*** (за А.В. Петровським). У такій групі міжособистісні взаємини опосередковуються особистісно значущим і суспільно цінним змістом групової діяльності. Колектив має всі ті ознаки, що й асоціація, але найвищий рівень згуртованості забезпечується домінуванням збігу суспільно значущої (просоціальної) мотивації членів групи з основного виду діяльності.

До третього рівня згуртованості належить і ***корпорація*** - високоорганізована група, яку відрізняють замкнутість на власних групових

інтересах, максимальна централізація та авторитарність керівництва. Часто така група протиставляє себе іншим соціальним спільнотам, виходячи з вузько корпоративних інтересів. До таких груп можна віднести об'єднання підприємств-монополістів, кримінальні об'єднання, секти з антигуманною, анти людяною спрямованістю тощо.

Зрозуміло, що найскладніші суспільні проблеми найефективніше здатні вирішувати групи третього рівня згуртованості зі соціально-схвалюваними ціннісними орієнтаціями - колективи.

Серед різних видів груп окремо виділяють референтну групу. ***Референтна*** (*еталонна*) ***група*** - це реальна або умовна (уявлювана) група, погляди, норми якої є зразком для особистості. Особистість намагається входити в контактну, референтну для неї групу, норми, ціннісні орієнтації якої вона визнає, підтримує і вважає найоптимальнішими. Тоді суб'єкт не лише сам дотримується цих норм, а й спонукає до аналогічної поведінки інших. Буває так, що юнак є учнем шкільного класу, товаришує з однокласниками, але референтною для нього - є група друзів з мікрорайону, в якому він мешкає, чи спортивна команда, в яку він входить.

Інколи референтна група є умовною. Наприклад, для підлітка, такою може бути уявлювана група «крутих хлопців» - кіно герої бойовиків або «зірок естради» тощо. Частіше такі групи обирають для себе замкнуті, некомунікабельні, інтровертові люди.

4. Моральні цінності і норми спілкування в групах.

Соціально-психологічну основу всіх відносин, які складаються в групі утворюють прийняті в ній моральні цінності і норми. Цінностями є те, що в цій групі найбільш значуще, важливе, цінне. Із моральних цінностей, зазвичай, випливають ті норми, якими у своїх стосунках керуються члени групи. В управлінні діяльністю групи, норми виконують низку важливих функцій. Найістотніші з них - регулятивна, оцінна, санкційна і стабілізаційна.

Регулятивна функція норм полягає в тому, що вони визначають поведінку людей у групі і за її межами, задають зразки їхньої взаємодії і взаємостосунків, формують основні вимоги, які ставляться до членів цієї групи самими її учасниками.

Відповідність поведінки людини прийнятим у групі нормам істотно впливає на її становище в системі відносин цієї групи. Вплив цей багатогранний: з одного боку, якщо людина дотримується усталених і прийнятих у групі норм, то її авторитет підвищується; з іншої - визнання значущості людини, підвищення її статусу впливає на інших членів групи. Від цього частково починає залежати і сама сукупність норм і стосунків, які складаються в групі.

Уявлення про правильність чи неправильність групових ціннісних орієнтацій і норм певною мірою відносне. Воно буває різним і в людей, які цю правильність визначають. Те, що здається безумовно правильним учителю, може не здаватися таким учням і навпаки. У молодших школярів свої поняття про цінності, зазвичай, відмінні від того, що цінують старші учні чи дорослі люди. Тому в кожному конкретному випадку при визначенні групових норм, їхньої прийнятності чи неприйнятності доцільно попередньо уточнити суб’єкта, з позицій якого вони оцінюються.

Управління групою, її самоуправління, вплив на психологію і поведінку окремих членів групи, зазвичай, здійснюється і через офіційно призначених керівників, і через неофіційних лідерів, які мають авторитет і високий статус у групі. Авторитет лідера в групі буває не менш значним, ніж авторитет керівника. У житті будь-якої групи немало таких моментів, коли потрібно переконувати, а не наказувати, просити, а не розпоряджатися, і тут лідер незамінний. У ролі лідерів можуть виступати і офіційні керівники груп, хоча на практиці це трапляється рідко, тому що якості лідера і керівника, їхні внутрішньо групові функції можуть не збігатися чи навіть бути протилежними. Далеко не всі керівники, які успішно справляються з "діловими" функціями, так само успішно можуть справитися з проблемами міжособистісних стосунків у групі. Ця обставина і вимагає наявності в групі лідера поряд з офіційним керівником.

Особливу увагу, у соціально-психологічному вивченні груп і колективів приділяють взаємостосункам їх членів. У процесі розвитку групи взаємини в ній закономірно змінюються. На початковому етапі групового розвитку вони бувають відносно безликі, за несприятливих умов можуть ставати конфліктними, а за сприятливих - перетворюватися в колективістські. Усе це відбувається за порівняно короткий час, протягом якого самі індивіди, що утворюють групу, не можуть змінитися як особистості.

У кожної людини є свої позитивні і негативні риси, особливі переваги і недоліки. Те, якою стороною, негативною чи позитивною, вона виступає у взаєминах з людьми, залежить від цих людей і соціального оточення, від особливостей групи, в яку вона включена у цей момент часу. Іншими словами, поведінка людини в групі визначається не лише її особистісними рисами, й особливостями групи.

Помічено таку закономірність: що ближче за рівнем свого розвитку група перебуває до колективу, то сприятливіші умови вона створює для вияву кращих сторін особистості і гальмування того, що в ній є гіршого. І навпаки, що ближче у своєму розвитку група перебуває до корпорації, то більше можливостей вона виявляє для вияву в системі взаємостосунків гірших сторін особистості з одночасним гальмуванням кращих особистісних спрямувань.

Досліджуючи малі групи, психологи часто переконувалися в тому, що пізнання психологічних закономірностей взаємодії і взаємостосунків людей дає змогу підвищити ефективність групової роботи. Соціально-психологічні характеристики групи можна розділити на два класи: формальні, ті що описують структуру, способи організації спільної діяльності і спілкування людей, та змістові, які безпосередньо відображають взаємостосунки в цій групі: норми, ціннісні орієнтації, ролі, статуси, внутрішні настанови, лідерство.

Питання про ефективність групової роботи психологи пропонують вирішувати так. Якщо взяти за приклад питання успішної діяльності учнівського і педагогічного колективів, то до уваги беруть три основні критерії ефективності групової діяльності: освітній, професійний і виховний. Перші два критерії

відображають спеціальні завдання, що стоять перед групами людей, які працюють у сфері освіти, а третій є загально соціальним. Усі три критерії відповідають основним цілям, які суспільство ставить перед системою освіти. Відповідність загальноосвітньому критерію шкільного класу на практиці можна перевірити за рівнем оволодіння змістом загальних навчальних дисциплін, за наявними в учнів знаннями, що виходять за рамки шкільної програми, за культурою їхньої поведінки загалом. Професійному критерію відповідає готовність учнів до вибору та успішної реалізації майбутньої професії. Рівень морального виховання визначають за переконаннями, ідеалами, моральними цінностями, нормами, що реалізуються в конкретній поведінці. У кожному окремому випадку для конкретної групи можна ввести додаткові критерії визначення ефективності її роботи.

Суттєве значення для успішної роботи групи мають і особистісні стосунки, що в ній склалися. Взаємні симпатії та антипатії, інтенсивність та емоційний фон міжособистісних контактів, інші форми взаємодії і взаємостосунків по-різному відображаються на ефективності групової роботи. Позитивні емоційні взаємини членів групи найчастіше сприяють їхній успішній спільній роботі. Однак у групах різного рівня соціально-психологічної зрілості ці взаємостосунки виявляють себе по-різному. При виконанні порівняно простих завдань, які є звичними для членів групи і не вимагають від них великих спільних зусиль, не викликають емоційної напруги, особисті взаємини істотно не впливають на результати групової роботи. Якщо ж групі потрібно виконати незвичні завдання, що вимагають складних, узгоджених дій, скоординованих зусиль, які породжують підвищену емоційну напругу, то краще в роботі виявляють себе більш розвинуті у соціально-психологічному плані групи.

5. Організація діяльності в групі.

Успіх роботи групи залежить і від організації її діяльності. Існує декілька форм організації:

- колективно-кооперативна, основана на тісній взаємодії і взаємозалежності учасників групи в роботі;

- індивідуальна, що базується на самостійній роботі кожного;

- скоординована, при якій кожний працює самостійно, але співвідносить процес і результати своєї роботи з діяльністю інших учасників групи.

Вибір тієї чи іншої форми організації спільної праці зумовлений двома чинниками: завданнями, які стоять перед групою і рівнем її соціально-психологічної зрілості. Здебільшого, за винятком деяких індивідуально-складних, творчих видів праці, перевагу віддають колективно-кооперативній формі організації спільної діяльності. Вона найкраще мобілізує інтелектуальні, емоційні та фізичні ресурси членів групи, поліпшує можливості сприйняття, опрацювання інформації і прийняття оптимальних рішень. Ця форма організації роботи найкраще попереджує і можливість появи помилкових рішень. При складній творчій роботі перевагу мають індивідуальна і скоординована форми організації спільної діяльності, епізодично поєднувані з колективно-кооперативною формою організації праці.