МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования **«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «КубГУ»)**

**Факультет управления и психологии**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

«**Психолого-педагогические факторы формирования феномена групповой сплочённости»**

Работу выполнил \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М. В. Фирстов

 (подпись, дата)

Факультет Управления и психологии

Курс 2

Направление «Социальная работа»

Научный руководитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д. А. Баутин

 (подпись, дата)

Краснодар 2022

 Оглавление

ВВЕДЕНИЕ………………………………………………………………………..3

Глава 1. Феномен групповой сплочённости…………………………………….6

1.1. Анализ феномена групповой сплочённости………………………..6

1.2. Подходы к изучению феномена групповой сплочённости……....10

Глава 2. Факторы, влияющие на формирование феномена групповой сплочённости…………………………………………………………………….15

2.1 Теоретическое обоснование факторов, влияющих на показатели уровня групповой сплочённости….................................................................15

2.2 Процедура и методы эмпирического исследования на выявление влияния факторов…………………………………………………………….….19

2.3 Анализ и интерпретация анкетных данных………………………..21

ЗАКЛЮЧЕНИЕ………………………………………………………………….32

Список использованной литературы………………………………………….35

Приложение А……………………………………………………………………38

Приложение Б……………………………………………………………………40

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данной работы – сплочённость расценивается как один из важнейших факторов профессионально-предметной и социально-психологической эффективности малой группы, именно этим и обусловлен интерес к феномену сплочённости группы. Также сплочённость выступает в роли одной из субъективных характеристик малой группы, при этом являясь наиболее сложной и неоднозначной характеристикой, о чём свидетельствует многообразие подходов к пониманию и исследованию феномена групповой сплочённости, основанных на разных показателях. От уровня групповой сплоченности зависит успеваемость и активность студентов. Сплочённость группы оказывает серьёзное влияние на социально-психологический климат и удовлетворенность студентов своей жизнью в группе. Групповая поддержка, свойственная сплоченной группе, раскрепощает личность, повышает самооценку студентов и их свободу самовыражения.

Являясь одной из важных составляющих процесса формирования личности студента вуза, образование подразумевает не только усвоение знаний, умений и навыков, но и его развитие. Личность в процессе образования усваивает образцы поведения общества и социальных групп «по принадлежности к ним», либо соотносит свое поведение с их нормами и ценностями. Одним из ближайших социальных окружений, через которое общество оказывает влияние на личность в сфере образования, является учебная группа, которая представляет собой особую форму жизнедеятельности студентов.

Студенческая среда и особенности студенческой группы, оказывают мощное социализирующее и воспитательное воздействие на личность студента. В студенческой группе происходят динамичные процессы структурирования, формирования и изменения межличностных взаимоотношений, распределения групповых ролей и выдвижения лидеров. Все эти групповые процессы оказывают сильное влияние на становление личности студента, его поведение, успех в учебной деятельности.

Низкий уровень адаптации студентов вуза к групповому взаимодействию, отсутствие социального опыта коммуникативного общения являются тревожными сигналами как для практиков, так и для теоретиков системы образования. Сложившаяся в настоящее время практика, при которой будущие специалисты, включенные в малую социальную студенческую группу, для эффективного взаимодействия в ней используют, практически, один метод - самоорганизацию. Такой подход приводит к недооценке значимости целенаправленной работы с первичной социальной структурой учебного заведения - студенческой группой.

Преподаватели и кураторы студенческих групп должны знать и понимать закономерности групповых процессов, этапы и условия преобразования группы в коллектив, обладать необходимой теоретической базой, предполагающей знания основ педагогики, психологии, социологии и других наук, для благотворного воздействия на коллектив и сохранения его в течение всего периода обучения в вузе. Именно этим и обусловлена актуальность данного исследования.

Объектом исследованияявляется феномен групповой сплочённости.

Предметом исследованияявляютсяпсихолого-педагогические факторы формирования феномена групповой сплочённости.

Целью исследования является изучение факторов, которые влияют на формирования феномена групповой сплочённости.

Задачи исследования:

1) Проанализировать теоретические основания феномена групповой сплочённости.

2) Рассмотреть и разобрать основные подходы к изучению феномена групповой сплочённости.

3) Теоретически обосновать и выделить факторы, влияющие на показатели уровня групповой сплочённости.

4) Эмпирическим путём проверить реальное влияние теоретически выделенных факторов, оказывающих влияние на уровень сплочённости группы.

5) Измерить и определить индекс групповой сплочённости исследуемой группы.

6) Выявить закономерности и взаимосвязь уровня групповой сплочённости с влиянием выделенных факторов.

Проблема исследования заключается в противоречии между исследованным и хорошо изученным феноменом групповой сплочённости и не до конца изученными и мало описанными различными факторами, влияющими на этот феномен, так как в каждой группе будет действовать свой комплекс факторов, влияющих на уровень её сплочённости.

Гипотеза исследования заключается в том, что на формирование феномена групповой сплочённости оказывают влияние совокупность неких факторов, которые и предстоит выяснить в процессе исследования.

Глава 1.Феномен групповой сплочённости

1.1. Анализ феномена групповой сплочённости

 Прежде чем начинать говорить о том, какие факторы влияют на формирование групповой сплочённости, необходимо разобрать само понятие «групповая сплочённость». Что же представляет из себя групповая сплочённость и чем она характеризуется?

Первые исследования групповой сплочённости были проведены представителями западной школы социальной психологии, которые предложили свои подходы к пониманию групповой сплочённости.

Так, один из таких подходов был разработан американским психологом Леоном Фестингером. Он определял групповую сплоченность как результат влияния всех сил, действующих на членов группы с тем, чтобы удерживать их в ней, а именно, чтобы каждый член группы чувствовал себя в ней комфортно и безопасно и ощущал пользу для самого себя от своего нахождения в этой группе [1, с. 265].

Силами, которые должны удерживать индивида в группе, согласно данному подходу являются эмоциональная привлекательность, полезность группы для её членов, а также связанная с этим удовлетворенность индивидов своим членством в данной группе. Поэтому в качестве основных методических подходов к оценке групповой сплоченности в эмпирических исследованиях малых групп использовалась эмоциональная оценка группы со стороны ее членов с точки зрения ее привлекательности и удовлетворенности членством в группе Уровень сплоченности малой группы определяется частотой и устойчивостью непосредственных межличностных (прежде всего — эмоциональных) контактов в ней. Поэтому изучение групповой сплоченности и влияние на нее, исходя из развиваемых Фестингером представлений, должно осуществляться через изучение коммуникативных взаимодействий между членами группы и влияние на коммуникации в группе.

Также в западной социальной психологии сложились и другие подходы к оценке групповой сплочённости. Так, один из таких подходов сложился в рамках социометрического направления. Здесь уровень групповой сплоченности связывается с уровнем взаимной эмоциональной привлекательности членов группы и определяется относительным числом (долей) взаимных положительных выборов или позитивных эмоциональных оценок индивидов в группе [2, с. 261].

Ещё один подход к проблеме групповой сплоченности предложил американский психолог Теодор Ньюком. Он связал определение групповой сплоченности с понятием «групповое согласие». Под «групповым согласием» Ньюком подразумевал сходство, совпадение взглядов (мнений, представлений и оценок) членов группы по отношению к значимым для них явлениям, событиям, людям. Основным механизмом формирования групповой сплоченности в соответствии с этим подходом является достижение согласия членов группы, сближение их социальных установок, мнений и так далее, которое происходит в процессе непосредственного взаимодействия между индивидами [3, с. 415].

Свои подходы к пониманию определения групповой сплочённости предложили также и представители отечественной социальной психологии. Так, А.В. Петровский, изучавший динамику развития социальных групп, совместно с социальным психологом В. В. Шпалинским определял групповую сплочённость как ценностно-ориентационное единство группы, под которым понимается сходство, совпадение отношений членов группы к основным ценностям, связанным с совместной деятельностью [4, с. 156].

Таким образом, можно выделить четыре основных определения групповой сплоченности:

Определение 1: результат действия сил, удерживающих людей в группе, при том так, чтобы каждый член группы чувствовал себя в ней комфортно и безопасно, а также ощущал пользу и выгоду для себя от своего нахождения в этой группе.

Определение 2: относительное число (доля) взаимных положительных выборов или позитивных эмоциональных оценок индивидов в группе.

Определение 3: достижение согласия у членов группы, сближения их социальных установок, сходство, совпадения взглядов (мнений, представлений и оценок) по отношению к значимым для них явлениям, событиям, людям.

Определение 4: ценностно-ориентационное единство группы, под которым понимается сходство, совпадение отношений членов группы к основным ценностям, связанным с совместной деятельностью.

Заметно, что каждое определение основывается на конкретных ключевых показателях. В определении 1 ключевым показателем фактически выступает эмоциональная привлекательность группы для индивидов, которая и играет роль той самой силы, которая удерживает членов группы в ней. В определении 2 также ключевым показателем является эмоциональная привлекательность группы для индивидов, но данное определение является более узким, здесь речь идёт конкретно взаимной эмоциональной привлекательности членов группы, большое внимание уделяется именно их связям и взаимоотношениям. Совершенно иная ситуация с определениями 3 и 4. В этих определениях ключевым фактором выступает единство мнений и ценностей членов группы.

Исходя из этого, можно обобщить все четыре определения групповой сплочённости в одно общее, включающее все основные показатели. Таким образом, можно сказать, что групповая сплочённость – это некая совокупность эмоциональной привлекательности во взаимодействии и единства мнений и ценностей членов группы.

Следовательно, можно выделить ключевые показатели групповой сплочённости:

**-** сходство главных ценностных ориентаций членов группы

**-** ясность и определенность групповых целей

**-** кооперативная взаимозависимость членов группы в процессе совместной деятельности

**-** отсутствие конфликтующих между собой микрогрупп

**-** взаимные симпатии в межличностных отношениях у членов группы

**-** привлекательность и полезность группы для её членов

Групповая сплоченность является очень важной характеристикой состояния группы, так как сплоченная группа представляет собой более эффективно работающий единый организм. Также сплочённость оказывает положительный эффект на её членов. Сама по себе сплоченность выступает для членов любой группы как привлекательная цель и ценность, как то групповое состояние, к которому надо стремиться. В сплочённых группах у их участников усиливается удовлетворение от взаимодействия с другими участниками группы. Мнения и ценностные ориентации членов сплочённой группы очень близки. Все это позволяет участнику группы чувствовать себя уверенно и комфортно. В группе высокого сплочения у человека растёт самооценка и одновременно снижается уровень тревожности. В связи с этим усиливается активность каждого члена группы и самой группы в общем плане, также повышается и эффективность групповой активности.

Таким образом, феномен групповой сплоченности можно понимать как показатель прочности и устойчивости межличностных взаимоотношений в группе, характеризующийся взаимной эмоциональной притягательностью членов группы и их удовлетворенностью группой, а также моральным единством группы, которое выражается в наличии общих целей у членов группы и общепринятых ценностей данной группы.

1.2. Подходы к изучению феномена групповой сплочённости

Различные подходы к пониманию феномена групповой сплочённости подразумевают и различные методы для изучения сплочённости группы.

1) Подход Леона Фестингера.

Согласно подходу Леона Фестингера уровень сплоченности малой группы определяется частотой и стабильностью конкретных межличностных контактов в ней. Главным методом оценки групповой сплоченности в эмпирических исследованиях малых групп, согласно данному подходу, является эмоциональная оценка группы со стороны ее членов с точки зрения её привлекательности и удовлетворенности членством в группе [5, с. 249].

2) Социометрический подход.

Один из подходов к изучению групповой сплочённости был разработан отечественным психологом Александром Донцовым через социометрический феномен. Социометрия предложила особый «индекс групповой сплоченности», вычисляемый как отношение количества обоюдных позитивных выборов к общему числу возможных выборов [6, с. 32]. Автор данного подхода указывает, что сплоченность группы осуществляется в ходе совместной деятельности членов группы.

Техника измерения групповой сплоченности включает два тесно соприкасающихся методических подхода.

Первый - измерение эмоциональной привлекательности членов группы, которое исходит из следующего положения: чем большее число участников группы нравятся друг другу, тем привлекательнее группа в целом и тем выше индекс групповой сплоченности. Методический аппарат представлен либо метрической техникой в различных вариантах, либо особыми шкалами симпатии. При применении шкал испытуемые рассматривают обоюдную симпатию по континууму с полюсами от «очень нравится» до «очень не нравится». Итоговые индексы вычисляют как среднее арифметическое взаимных оценок членов группы [6, с. 38].

Второй - исследование эмоциональной оценки группы в целом. Если в первом случае испытуемые дают общую оценку группы: «В какой степени Вы привязаны к членам представленной группы?», то во втором случае испытуемые оценивают привлекательность собственного членства в ней: «Хотите ли Вы остаться членом данной группы?» [7, с. 58]. Итоговые характеристики определяются методом усреднения индивидуальных данных.

3) Подход Теодора Ньюкома.

Как уже упоминалось, Ньюком связывал определение групповой сплоченности с понятием «групповое согласие», под которым он понимал сходство, совпадение взглядов, мнений, представлений и оценок членов группы.

Изучая феномен групповой сплочённости, Т. Ньюком ставил перед собой следующую задачу - объяснить, каким образом в группе появляется «давление, принуждающее к единообразию», собственно, что и делает группу сплоченной.

Основной тезис Т. Ньюкома заключается в том, что когда два человека положительно воспринимают друг друга и строят некие отношения к третьему (лицу или же объекту), у них появляется желание развивать сходные ориентации относительно этого третьего. При этом Т. Ньюком предположил, что развитие подобной ориентации может быть увеличено за счет становления межличностной коммуникации. Следовательно, в случае если в паре или же в группе появляется расхождение ориентации по отношению к какому-либо объекту, разумно предположить, что потребность в сокращении данных расхождений приведет к наращиванию частоты коммуникативных актов. Стремление к развитию подобных ориентаций Т. Ньюком называл стремлением к «симметрии ориентации» и определил их силу как силу уз между двумя людьми или силу их аттитюдов по отношению к третьему [5, с. 58].

4. Подход А.В. Петровского.

Отечественный психолог А.В. Петровский в своём подходе к изучению групповой сплочённости указывал, что существуют 3 уровня сплочённости группы. Он большое внимание уделял изучению структуры малой группы и рассматривал её структуру, как состоящую из слоёв или страт. Всего Петровский выделил 3 слоя групповой структуры:

первый слой – внешний уровень групповой структуры, который включает в себя непосредственные эмоциональные отношения членов группы (социометрия);

второй слой – ценностно-ориентационное единство (ЦОЕ), которое характеризуется опосредованными совместной деятельностью отношениями, совпадением ценностных ориентаций, касающихся совместной деятельности;

третий слой – «ядро» групповой структуры, предполагает включение индивидов в совместную групповую деятельность и разделение ими целей групповой деятельности.

На базе групповой деятельности выстраиваются все страты коллектива, значение которой определяется ее содержательными, общественно–экономическими аспектами.

Перечисленные выше слои групповой структуры и можно рассматривать как три уровня групповой сплочённости:

первый уровень – развитие эмоциональных контактов в группе, организация отношения членов группы к целям, задачам, ценностям совместной работы.

второй уровень – дальнейшее сплочение группы, организация взаимоотношений, которые появляются по поводу содержания совместно деятельности.

третий уровень – осуществление интеграции группы, появление эмоциональных отношений у членов группы [8, с. 61].

Динамика межличностных отношений в социальных группах может быть проинтерпретирована адекватно только лишь при рассмотрении многоуровневой структуры групповых процессов и определении характеристик уровней групповой активности. Высокоразвитые коллективы обладают значительно более структурированными отношениями, чем менее развитые группы [9, с. 202].

5) Аттрактивный подход А. и Б. Лотт.

В данном подходе сплоченность характеризуется через уровень межличностной аттракции (симпатии) и ориентируется на некое групповое свойство, которое считается производным от количества и силы обоюдных положительных установок членов группы. Авторы выделяют определённую группу факторов, составляющую совокупность причин и следствий межличностной аттракции членов малой группы.

К числу причин симпатии можно относить: кооперативный характер, частоту взаимодействия индивидов, манеру управления группой, фрустрацию и угрозу течению группового процесса, статусные и личностные характеристики членов группы, всевозможные проявления сходства между людьми, успех в выполнении группового задания и т.д. [10, с. 123].

В качестве последствий симпатии выступают: агрессивное поведение по отношению к несимпатичной группе лиц, более благоприятная оценка членами группы ситуации межличностного взаимодействия, изменения в оценке других лиц (например, люди, к которым индивид питает симпатию), зачастую рассматриваются им как «себе подобные» и во внутригрупповой коммуникации, рост конформного поведения, возможное возрастание продуктивности группы.

6) Подход Д. Картрайта.

В этом подходе групповая сплочённость рассматривается как совокупность неких сил, вдохновляющих индивидов на сохранение принадлежности к определённой группе. В качестве данных сил Д. Картрайт выделяет следующие факторы:

**-** ожидания субъекта;

**-** мотивационная база тяготения субъекта к группе;

**-** побудительные качества группы;

**-** личная оценка результатов присутствия человека в различных социальных группах. [11, с. 223]

При этом Д. Картрайт акцентирует внимание на том, что конкретные свойства группы имеют побудительную силу для субъекта только в том случае, если они отвечают соответствующим необходимостям, входящим в его мотивационную базу тяготения к группе.

К побудительным свойствам относятся:

**-** привлекательность членов группы со стороны окружающих

**-** сходство между членами группы

**-** позитивные взаимосвязи членов группы

**-** соответствие целей группы потребностям членов группы, четкость постановки, успех группы в их достижении

**-** удовлетворенность групповой деятельностью

**-** характер руководства и принятия решений, действительное участие индивидов в выработке групповых решений

**-** структурные свойства группы

**-** групповая атмосфера [10, с. 130].

Таким образом, после рассмотрения основных подходов к изучению групповой сплочённости, можно выделить основные характеристики групповой сплочённости, которые рассматривались в вышеуказанных подходах:

**-** частота и стабильность конкретных межличностных контактов в малой группе

**-** эмоциональная привлекательность членов группы

**-** эмоциональная оценка группы

**-** единообразие группы (сходство мнений и ценностей членов группы)

**-** уровень развития межличностных отношений в группе

**-** уровень межличностной аттракции (симпатии) среди членов группы

**-** мотивационная база тяготения субъекта к группе

**-** побудительные качества группы

Вышеперечисленные характеристики как раз и являются важнейшими индикаторами, отражающие уровень сплочённости той или иной малой группы. Зная основные характеристики и показатели групповой сплочённости, можно более детально и конкретнее говорить о том, какие факторы оказывают основное влияние на вышеперечисленные показатели, и, соответственно, общее состояние сплочённости группы.

Глава 2. Факторы, влияющие на формирование феномена групповой сплочённости.

2.1 Теоретическое обоснование факторов, влияющих на показатели уровня групповой сплочённости.

Опираясь на показатели, характеризующие уровень сплочённости группы, можно изучать и рассматривать ключевые факторы, влияющие на данные показатели и непосредственно на саму сплочённость группы.

Рассматривая характеристики уровня групповой сплочённости, можно разделить их на три группы показателей, характеризующие:

1) уровень развития межличностных отношений в группе.

2) уровень единообразия в группе

3) мотивационная база тяготения субъекта к группе

Как правило, на каждый из перечисленных показателей будут оказывать влияние определённые факторы.

Если говорить об уровне развития межличностных отношений, то здесь основными характеристиками, согласно подходу Фестингера, будут выступать частота и стабильность межличностных контактов. Психолог Донцов, придерживающийся социометрического подхода, также указывал, что сплочённость осуществляется в ходе совместной деятельности членов группы. Следовательно, здесь встаёт вопрос о том, с каким количеством участников группы активно и стабильно взаимодействует каждый её член. Другой важной характеристикой уровня развития межличностных отношений как Фестингер, так и Донцов, указывали эмоциональную оценку группы со стороны ее членов с точки зрения взаимной привязанности членов группы и эмоциональной оценки самой группы в целом. То есть речь идёт о том, как члены группы относятся друг к другу и как в целом оценивают своё пребывание в данной группе. Соответственно, можно выделить ключевые факторы, влияющие на уровень развития межличностных отношений членов группы: совместная деятельность, мнение членов группы друг о друге, а также количество участников группы.

Следующий важнейший показатель – уровень единообразия группы, под которым понимается единство мнений, ценностей и целей участников группы. Однако в эту категорию показателей также можно отнести сходство интересов, увлечений, взглядов и мировоззрений участников группы. Важной характеристикой групповой сплочённости, согласно подходу Теодора Ньюкома, выступает достижение «группового согласия». Так от уровня группового согласия будет зависеть то, как быстро и слаженно члены группы смогут принимать коллективные решения. В свою очередь, как на достижение группового согласия, так и на единство группы в целом серьёзное влияние оказывает лидер группы. Влияние лидера на членов группы особенно сильное, если речь идёт именно о неформальном лидере, то есть о том, у кого есть реальный авторитет среди членов группы и чьё мнение будет иметь серьёзный вес в принятии коллективных решений. Во многих случаях неформальный лидер по совместительству является также и формальным лидером группы, что является наиболее благоприятным вариантом. Однако нередко неформальный лидер стоит в противовес формальному лидеру, что может приводить к возникновению конфликтов интересов. Бывают случаи, когда в группе имеются несколько неформальных лидеров или так называемая лидирующая верхушка. Если между лидерами присутствует согласие, то это благоприятно влияет на единство группы. Однако в случае возникновения разногласий между лидерами может возникнуть угроза раздробления группы. Поэтому наличие лидера в групп е, безусловно, также будет являться важнейшим фактором, оказывающим влияние на формирование сплочённости группы.

Третий показатель уровня групповой сплочённости – мотивационная база тяготения субъекта к группе, представляющая собой набор побудительных качеств группы, которые вдохновляют индивидов на сохранение принадлежности к определённой группе. Согласно подходу Картрайта, побудительные силы группы прежде всего связаны с удовлетворённостью членами группы её деятельностью и общей атмосферой в группе. Одним из самых важных факторов для данного показателя является характер руководства и принятия решений, действительное участие индивидов в выработке групповых решений. Здесь затрагивается вопрос, какого стиля руководства придерживается лидер группы. Всего принято выделять три типа стиля руководства:

1) Директивный (авторитарный) – стиль руководства, при котором главное слово в принятии решения однозначно остаётся за лидером группы, при этом остальные члены группы принимают крайне ограниченное участие в принятии решений, а порой и вовсе решение может приниматься лидером единолично. В тоже время авторитарный лидер обычно берёт ответственность на себя за принятие тех или иных решений. Авторитарного стиля руководства обычно придерживаются формальные лидеры, которые максимально нацелены на результат и выполнения своих прямых обязанностей, и у которых минимально развиты межличностные отношения с другими членами группы, не выходящие за рамки деловых. Также авторитарный стиль руководства характерен для групп, большинство членов которых отличаются пассивностью, отсутствием инициативности и безразличностью и соответственно будут подчиняться либо активному лидеру, либо активному меньшинству.

2) Попустительский (либеральный) – обратный директивному. Стиль руководства, характеризующийся малой активностью лидера в деятельности группы и его ограниченным участием в принятии большинства коллективных решений, а также перекладыванием ответственности на других. Данного стиля руководства, как и директивного, также часто придерживаются многие формальные лидеры. Только в этом случае формальные лидеры, в отличие от авторитарных лидеров, либо слабо заинтересованы в достижении результата групповой деятельности и относятся к своим обязанностям как к чистой формальности, либо в группе есть неформальный лидер или несколько активных членов, имеющие реальное влияние на принятие групповых решений и деятельность группы.

3) Коллегиальный (демократический) – стиль руководства, при котором лидер и остальные члены группы на равных принимают участие в обсуждении и принятии групповых решений. При этом стиле лидер имеет статус «первого среди равных», чьё мнение будет являться наиболее авторитетным и весомым в принятии групповых решений. Демократический стиль руководства характерен, как правило, для лидера, совмещающего роли формального и неформального лидеров, который имеет реальный авторитет и всеобщее признание среди членов группы, и у которого на высоком уровне развиты межличностные отношения с другими участниками группы.

Стоит отметить, что перечисленные выше стили являются не только стилями руководства, которых придерживаются руководители или лидеры групп, но и в целом стилями принятия решений. Так, группу, где решение принимают несколько членов группы, но при этом не учитывается мнение большинства других членов группы, можно назвать группой с авторитарным стилем принятия решений. Именно стиль принятия решения оказывает ключевое влияние на общую атмосферу в группе. Если говорить о том, какой из стилей создаёт наиболее благоприятную атмосферу в группе, то очевидным ответом становится коллегиальный (демократический) стиль руководства, который предусматривает, что в группе имеется общепризнанный авторитетный лидер и равноправие членов группы в принятии групповых решений. Наличие общепризнанного лидера уже само по себе объединяет членов группы, а равное участие в принятии коллективных решений и общих делах группы способствует развитию и укреплению межличностных отношений её членов.

Таким образом, можно выделить список факторов, оказывающих значительное влияние на формирование групповой сплочённости:

**-** совместная деятельность

**-** установки и мнения членов группы друг о друге

**-** сходство членов группы по интересам, увлечениям

**-** схожесть взглядов

**-** характер руководства и принятия решений в группе

Именно влияние этих факторов и планируется проверить эмпирическим путём.

2.2 Процедура и методы эмпирического исследования на выявление влияния факторов

Для достижения цели исследования, которая состояла в изучении и сравнении факторов стресса у студентов разных курсов, был сформулирован ряд эмпирических задач:

1) Эмпирическим путём проверить влияние ряда факторов, оказывающих влияние на уровень сплочённости группы.

2) Измерить и определить индекс групповой сплочённости исследуемой группы.

3) Выявить закономерности и взаимосвязь уровня групповой сплочённости с влиянием определённых факторов.

Организационные формы эмпирического исследования: формирование группы респондентов; формирование плана исследования; определение психодиагностических методик, соответствующих цели и задачам исследования; обработка полученных результатов.

Методики исследования.

Тест для определения индекса групповой сплочённости Сишора. Данный тест состоит из 5 вопросов. Индекс групповой сплочённости измеряется суммарным подсчётом баллов, данных за ответ на каждый вопрос. Разбалловка теста выглядит следующим образом:

* 16 баллов и выше – высокий уровень групповой сплоченности;
* 12–15 баллов – выше среднего;
* 7–11 – средний;
* ниже 7 баллов – низкий;

После прохождения опросников респондентам предлагается ответить на перечень предлагаемых вопросов в авторской анкете, с помощью которых можно определить закономерности влияния ряда факторов на уровень групповой сплочённости.

Характеристика базы и совокупной выборки исследования.

В соответствии с целью, объектом и предметом исследования была сформирована группа испытуемых. Исследование проводилось на базе Кубанского государственного университета г. Краснодара. Выборка исследования: учебная группа «Социальная работа 2 курс» Факультета управления и психологии Кубанского государственного университета, состоящая из 23 человек – 14 девушек и 9 юношей. Возраст опрашиваемых варьировался от 18 до 23 лет.

Анализ эмпирических данных осуществлялся при помощи методов статистической обработки, включающих в себя арифметические расчеты, расчеты процентных долей выраженности в выборках исследуемого признака.

Все методы исследования были предоставлены респондентам в онлайн – формате, что позволило добиться наибольшей комфортности для каждого участника.

2.3. Анализ и интерпретация анкетных данных.

Первым этапом исследования был тест на определение индекса групповой сплочённости Сишора, состоящий из пяти ключевых вопросов. Тест показал, что большинство участников группы (16 человек из 23) чувствуют себя полноценными членами группы, частью коллектива. Перейти в другую группу изъявили желание только 3 человека из 23, что говорит о том, что большинство группы довольно пребыванием в своей группе. Согласно полученным ответам студентов, также можно считать, что взаимоотношения между членами данной группы в целом такие же, как и в большинстве других коллективов – не лучше и не хуже. Большая часть опрошенных студентов (13 человек из 23) считает, что у них лучше взаимоотношения с руководством группы (старостой), чем в большинстве других коллективов. Остальная часть считает, что их взаимоотношения со старостой примерно такие же, как и в других коллективах. Это говорит о наличии понимания и конструктивных отношений между руководством и остальными участниками группы. Также большинство членов группы (16 человек из 23) полагают, что отношение к делу в их группе примерно такое же, как и в других коллективах. А остальная часть считает, что отношение к делу в их группе даже лучше, чем в большинстве других. То есть, в целом отношение к делу в группе достаточно ответственное.

Общие результаты теста выглядят следующим образом:

Таблица 1. Результаты теста на определение индекса групповой сплочённости Сишора.

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень групповой сплочённости  | Количественные показатели теста |
| Высокий (16-19 баллов) | 10 |
| Выше среднего (12-15 баллов)  | 10 |
| Средний (7-11 баллов) | 3 |
| Низкий ( меньше 7 баллов) | 0 |

- 10 человек определяют уровень групповой сплочённости как высокий.

- 10 других членов группы определяет уровень сплочённости группы как выше среднего.

- Также 3 человека определяют уровень групповой сплочённостикак средний

При этом в группе не нашлось ни одного человека, который оценивал уровень сплочённости группы как низкий.

Из этого можно сделать вывод, что общий уровень сплочённости данной группы находится на промежуточном этапе между уровнем выше среднего и высоким уровнем. Группа сделала определённые успехи в плане сплочения, однако говорить о полноценном сплочении группы пока ещё рано.

Помимо теста на определение индекса групповой сплочённости, опрашиваемым было предложено ответить на несколько вопросов о влиянии ряда факторов на уровень формирования групповой сплочённости.

В одном из вопросов опрашиваемых просили ответить, с каким количеством людей каждый член группы открыт и готов к взаимодействию.

- Значительная часть группы – 9 человек (39,1%) заявили, что готовы к взаимодействию со всей группой.

- Чуть больше половины группы, 13 человек (56,5 %) пока готовы взаимодействовать только с определёнными людьми.

- 1 человек затруднился дать ответ на данный вопрос.

В то же время в группе не нашлось людей, которые предпочли бы сводить к минимуму взаимодействие с другими членами группы и держаться от всех в стороне. Это говорит о том, что в группе отсутствуют отверженные или изолированные члены.

 Рисунок 1. С каким количеством людей из группы Вы в целом готовы взаимодействовать, насколько Вы открыты к контакту и сотрудничеству с остальными членами группы?

Далее опрашиваемых студентов попросили кратко объяснить причину выбора данного ответа в предыдущем вопросе.

- Студенты, которые готовы к взаимодействию со всей группой, в основном указывали на свою открытость к окружающим и взаимодействию с ними. Впрочем, в одном из ответов была упомянута также и достаточно высокая активность группы в период групповой деятельности.

- Студенты, готовые взаимодействовать лишь с определёнными людьми, ссылались в основном на то, что у них установились достаточно прочные связи с конкретными людьми, с которыми им комфортно взаимодействовать, и они не видят смысла в активном взаимодействии с другими членами группы. Одной из причин этому, согласно ответам опрошенных, является закрытость и закрепощенность некоторых студентов, которым в принципе трудновато идти на контакт с окружающими. Также некоторые студенты заявили, что со многими членами группы не получается найти общий язык, а их взгляды и мнения имеют сильные различия. Это говорит о том, что между некоторыми членами группы существуют достаточно серьёзные коммуникационные барьеры.

Так, одним из серьёзных коммуникационных барьеров в данной группе является эмоционально-психологическая несовместимость одних членов группы с другими. Это подтверждают данные студентами ответы на вопрос «с каким количеством людей из группы Вы психологически и эмоционально совместимы?».

- 12 человек (примерно половина группы) считают себя эмоционально и психологически совместимыми лишь с меньшей частью группы.

- 5 человек считают, что они совместимы с большей частью группы.

- 2 человек считают, что они совместимы с половиной группы.

- 1 человек считает себя совместимым почти со всеми членами группы.

- 3 человека уверены в том, что они почти ни с кем не совместимы в данной группе.

Рисунок 2. Как Вы считаете, с каким количеством людей из группы Вы психологически и эмоционально совместимы?

Другой вопрос был направлен на выявление основной объединяющей силы. Студентов попросили указать причины, по которым они сблизились с теми людьми в группе, с которыми они наиболее часто и стабильно взаимодействуют. Ответы получились весьма разношёрстные:

- Совместную деятельность как объединяющий фактор выбрали 9 человек.

- Наличие общих интересов и увлечений – 8 человек.

- Психологическая совместимость – 7 человек

- Схожесть взглядов, ценностей и мировоззрения - 7 человек

- Также 8 человек выбрали все вышеперечисленные факторы как силы, сблизившие их с теми людьми, с которыми они наиболее часто взаимодействуют в группе.

Рисунок 3. Что сблизило Вас с людьми из группы, с которыми Вы наиболее часто и стабильно взаимодействуете?

Следующий вопрос был посвящен тому, поддерживают ли члены учебной группы контакты между собой помимо взаимодействия во время занятий в университете. Опрашиваемым было предложено указать вид деятельности, при котором они поддерживают контакт с другими членами группы во внеучебное время. Ответы были следующими:

- Совместный досуг, неформальное общение – 11человек

- Подготовка домашних заданий – 16 человек

- Совместная внеучебная деятельность – 7 человек

При этом 8 человек заявили, что поддерживают контакт со своими одногруппниками только во время учебных занятий.

Рисунок 4. Поддерживайте  ли Вы  контакты с одногруппниками за пределами учебных аудиторий? Если да, то укажите, каким образом Вы это делаете.

Один из вопросов был задан студентам с целью выяснить, с каким количеством членов группы у каждого студента имеются общие интересы.

- Подавляющее большинство, 17 человек заявили о том, что в группе есть несколько людей, с которыми у них имеются общие интересы и увлечения.

- 3 человека заявили, что в группе есть только один человек, с которым у каждого из них имеются общие интересы.

- 2 человека утверждают, что в группе достаточно много людей, имеющих с ними общие интересы и увлечения.

- 1 человек заявил, что в группе нет людей, с которыми у него были бы общие интересы.

Рисунок 5. Есть ли в группе люди, с которыми у Вас имеются общие интересы, увлечения?

В следующем вопросе студентам нужно было назвать примерное количество людей в группе, разделяющих их взгляды, ценности и мировоззрение.

- 11 человек, чуть меньше половины группы, считают, что их взгляды и ценности разделяют некоторые люди в группе.

- 8 человек считают, что примерно половина участников группы разделяет их взгляды и ценности.

- 3 человека уверены в том, что их взгляды разделяет большинство членов группы.

- Также 1 человек не смог дать точного ответа на данный вопрос.

Рисунок 6. Многие ли члены группы разделяют Ваши взгляды, ценности, мировоззрение?

Исходя из полученных ответов на два последних вопроса, можно сделать небольшой вывод. У основной массы группы имеются единомышленники как в интересах и увлечениях, так и во взглядах и принципах, что оказывает благоприятное влияние на моральное состояние каждого члена группы. Однако стоит отметить, что в группе на данный момент пока не сформировалось ценностно-ориентированного единства. Хотя в группе уже есть студенты, интересы и взгляды которых разделяет основная масса группы.

Достаточно важным фактором, влияющим на общую атмосферу в группе, является характер принятия групповых решений. В группе доминирующим является мнение, что для группы характерен коллегиальный или демократический стиль принятия решений, при котором лидер и остальные участники группы на равных принимают участие в обсуждении и принятии важнейших решений, учитывается мнение каждого члена группы и принимается общее, коллективное решение. Коллегиальный стиль принятия решений благоприятно влияет как на общую атмосферу в группе, так и на каждого члена группы отдельно, так как учитываются интересы каждого члена, а отношения между лидером и участником построены на доверии и взаимоуважении.

Рисунок 7. Какой стиль руководства группой  и принятия решений характерен для Вашей группы?

Важным для исследования также являлся вопрос о том, какие факторы, по мнению членов группы, препятствуют её сплочению. Большинство группы считает, что основными факторами, препятствующими сплочению их группы, являются разность взглядов, мировоззрений и жизненных принципов и психологическая и эмоциональная несовместимость некоторых участников группы. Также примерно половина членов группы уверена, что серьёзными преградами для сплочения группы являются недостаток совместной деятельности и негативные установки и мнения некоторых участников группы друг о друге. Именно эти вышеперечисленные факторы являются основными препятствиями для сплочения исследуемой группы. Остальные факторы, судя по общим ответам, либо оказывают незначительное влияние на сплочённость в группе, либо и вовсе не являются актуальными для данной группы

 Рисунок 8. Как Вы считаете, какие факторы препятствуют сплочению Вашей группы?

Студентам также было предложено назвать меры или мероприятия, которые могли бы поспособствовать укреплению сплочённости группы. Здесь мнение студентов, которые решили дать ответ на этот вопрос, оказалось единогласным. Все ответившие студенты считают, что укреплению сплочённости группы поспособствуют проведение неформальных встреч за пределами университета. Это говорит о том, что члены группы заинтересованы в том, чтобы лучше узнать друг друга и укрепить межличностные связи. При условии, что ответ на данный вопрос дало большинство участников группы (некоторые затруднились или не смогли ответить), можно говорить о том, что большинство членов группы реально заинтересованы в сплочении своей группы. С другой стороны, ответы опрошенных студентов на данный вопрос ещё раз показывают, что совместная деятельность является одним из важнейших факторов, влияющих на формирование групповой сплочённости.

Таким образом, можно сделать несколько ключевых выводов, касательно уровня сплочённости исследуемой группы.

Общий уровень сплочённости можно оценить как выше среднего. Группу пока ещё нельзя называть полностью сплочённой, хотя для этого имеются очевидные предпосылки.

Положительным моментом является то, что значительная часть группы (9 человек из 23) готова к взаимодействию со всей группой, а также то, что в группе нет людей, которые предпочитали бы изолироваться от взаимодействия с другими членами группы. С другой стороны, чуть больше половины участников группы (11 человек из 23) по разным причинам пока готовы взаимодействовать только с определёнными людьми. Основными причинами для этого является наличие определённых коммуникационных барьеров между некоторыми участниками группы. Основными барьерами для коммуникации между отдельными людьми и одновременно для сплочения исследуемой группы являются разность взглядов и ценностей членов группы, негативные установки и психологическая несовместимость некоторых участников группы, а также недостаток совместной деятельности.

Для группы характерен коллегиальный стиль принятия решений, при котором все участники группы на равных участвуют в обсуждении и принятии всех важнейших решений и при котором учитываются интересы каждого члена группы. Отношения между лидером и основной массой группы построены на взаимоуважении и доверии, что оказывает благоприятное влияние на межличностные отношения в группе.

В группе пока не сформировалось ценностно-ориентированного единства. Однако в то же время в группе почти у каждого человека есть единомышленники по интересам и взглядам.

Тем не менее, у участников группы выстроилось единое мнение на счет того, каким образом можно было бы укрепить сплочённость группы. Они считают, что укреплению групповой сплочённости поспособствует совместные неформальные мероприятия и встречи, которые позволят лучше узнать друг друга именно как человека благодаря непринуждённой обстановке, в которой человеку, как правило, легче раскрыться. К тому же встречи за стенами университета также значительно участят межличностные контакты членов группы. Положительным моментом является и то, что основная масса группы открыта и готова к общению и взаимодействию за рамками учебной деятельности. Это говорит о том, что члены группы проявляют интерес друг к другу, а также желание укрепить межличностные связи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, подводя итоги изученной теории и проведённых исследований, можно сделать несколько ключевых выводов:

1) Проанализировав теоретические основания феномена групповой сплочённости, было выявлено, что феномен групповой сплоченности можно понимать как показатель прочности и устойчивости межличностных взаимоотношений в группе, характеризующийся взаимной эмоциональной притягательностью членов группы и их удовлетворенностью группой, а также моральным единством группы, которое выражается в наличии общих целей у членов группы и общепринятых ценностей данной группы.

2) После рассмотрения основных подходов к изучению групповой сплочённости были выделены основные характеристики групповой сплочённости: частота и стабильность конкретных межличностных контактов в малой группе, эмоциональная привлекательность членов группы, эмоциональная оценка группы, единообразие группы (сходство мнений и ценностей членов группы), уровень развития межличностных отношений в группе, уровень межличностной аттракции (симпатии) среди членов группы, мотивационная база тяготения субъекта к группе, побудительные качества группы.

3) После рассмотрения основных подходов к изучению групповой сплочённости также был выделен и ряд факторов, влияющих на уровень сплочённости группы: совместная деятельность, установки и мнения членов группы друг о друге, сходство членов группы по интересам и увлечениям, схожесть взглядов и ценностей, характер руководства и принятия решений в группе.

4) Эмпирическим путём, с помощью теста Сишора, был измерен уровень сплочённости исследуемой группы. Общий уровень сплочённости данной группы находится на промежуточном этапе между уровнем выше среднего и высоким уровнем. В группе наблюдаются определённые позитивные моменты в плане сплочения, однако говорить о полноценном сплочении группы пока ещё рано.

5) Были выявлены определённые взаимосвязи между уровнем групповой сплочённости и факторами, влияющими на этот уровень.

Так, значительная часть группы (9 человек из 23) готова к взаимодействию со всеми участниками группы. Чуть больше половины членов группы (13 из 23) на данный момент пока готовы к взаимодействию с определёнными людьми. Но при этом в группе нет людей, которые предпочли бы сводить к минимуму взаимодействие с другими членами. Также почти у каждого члена группы есть несколько человек в группе, с которыми у него имеются общие интересы, а также совпадают взгляды и ценности. Это говорит о том, что в группе у каждого человека есть как минимум несколько человек, с которыми он часто и стабильно взаимодействует, то есть, в группе нет изолированных или отстранившихся от всей группы людей, что является позитивным моментом для сплочения группы. Кроме того, многие члены группы поддерживают контакт друг с другом и во внеучебное время. С другой стороны, в исследуемой группе, как и в большинстве других коллективов, имеются определённые коммуникационные барьеры. Для данной группы таковыми являются: психологическая несовместимость некоторых членов группы, а также разность взглядов и ценностей у членов группы. Тем не менее, для исследуемой группы характерен коллегиальный стиль принятия решений, когда в обсуждении и принятии важнейших решений участвуют на равных все члены группы и учитывается мнение каждого участника группы, что благоприятно сказывается на ощущении каждого члена группы. Это говорит о том, что участники группы в целом способны договариваться между собой и приходить к единому решению, что говорит о достаточно развитых межличностных связях между членами группы, несмотря на наличие определённых коммуникационных барьеров между некоторыми членами группы. Данная картина вполне подходит для описания группы с уровнем сплочённости выше среднего.

Также взаимосвязь между уровнем групповой сплочённости и факторами, оказывающими влияние на него, прослеживается и в другом моменте. Согласно ответам студентов исследуемой группы, такие факторы, как совместная деятельность, общие интересы и увлечения, психологическая совместимость, а также схожесть взглядов и мировоззрения, стали ключевыми причинами, по которым члены группы сблизились с теми людьми в группе, с которыми они наиболее часто и стабильно взаимодействуют. В то же время в качестве основных преград для сплочения исследуемой группы опрошенные студенты назвали разность взглядов и ценностей, психологическую несовместимость некоторых членов группы, недостаток совместной деятельности, а также негативные мнения и установки некоторых участников группы друг о друге. Исходя из этого, можно сделать вывод, что совместная деятельность, общие интересы и увлечения, психологическая совместимость, а также схожесть взглядов и мировоззрения действительно являются факторами, которые оказывают прямое непосредственное влияние на сплочение малой группы.

 Список использованной литературы

1. Групповая сплоченность / под ред. Абрамовских И.В. – М.: Сфера, 2013. – 480 с.

2. Истратова, O.Н. Справочник по групповой психокоррекции / О.Н. Истратова. — Ростов н/Д : Феникс, 2008. — 443с.

3. Ароксон, Э. Социальная психология: Психологические законы поведения человека в социуме / Э.Ароксон, Т.Уилсон, Р.Эйкерт. – СПб., 2010. – 560с.

4. Петровский, А.В., Шпанский В.В. Социальная психология коллектива / А.В. Петровский, В.В. Шпанский – М.: Издательский центр «Академия», 2010. – 296 с.

5. Сидоренков, А. В. Неформальные подгруппы в малой группе: социально-психологический анализ / А. В. Сидоренков. – Ростов-на-Дону : РГУ, 2014. – 354 с.

6. Донцов, А. И. Психология коллектива: учеб. пособие / А. И. Донцов. – Москва : МГУ,1984. – 208 с.

7. Журавлев, А.Л. Социально-психологические проблемы управления / А. Л. Журавлев // Прикладные проблемы социальной психологии. – 2012. – № 2. – С. 173-185.

8. Платонов, Ю. П. Психология коллективной деятельности: Теоретико-методологический аспект: учеб. пособие / Ю. П. Платонов. – Санкт-Петербург: изд-во СПбГУ, 2013. – 181 с.

9. Психологическая теория коллектива / под ред. А. В. Петровского. – Москва: Педагогика, 1979. – 315 с.

10. Аникеева, Н. П. Психологический климат в коллективе / Н. П. Аникеева. – Москва: Сфера, 2012. – 224 с.

11. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – Москва: Аспект-Пресс, 2007. – 362 с.

12. Кричевский, Р.Л. Психология малой группы: Теоретический и прикладной аспекты: учеб. пособие / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. – Москва : Изд-во МГУ, 2011. – 152 с.

13. Коломинский, Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах (общие и возрастные особенности): учеб. пособие / Я. Л Коломинский. – Минск: Тетра-Системс, 2011. – 141 с.

12. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В Козлов, Г. М. Мануйлов. – Москва : Изд-во Института Психотерапии, 2012. – 490 с.

13. Чередниченко, И. П. Психология управлении / Н. В Тельных, И. П. Чередниченко. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2014. – 608 с.

14. Фопель, К. Сплоченность и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения / К. Фопель. – Москва : Генезис, 2012. – 336 с.

15. Талышева, И. А. Групповая сплоченность и стратегии поведения в конфликте педагогического коллектива / И. А. Талышева // Научнометодический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 26. – С. 231-235.

16. Тихомандрицка, О. А. Социальная психология. – Москва : Аспект-Пресс, 2013. – 471 с.

17. Дубровина, И. В. Практическая психология образования. Учеб. пособие. 4-е изд. Под ред. И. В. Дубровиной. – СПб. Питер, 2004. – 592 с.

18. Ласкавая О. В. Развитие групповой сплоченности подростков в объединении дополнительного образования [Электронный ресурс] / О. В. Ласкавая // Педагогика успеха: перспективы и возможности. URL: https://interactive-plus.ru/ru/article/16390/discussion\_platform (дата обращения: 05.04.2017).

19. Проблема малой группы в социальной психологии [Электронный ресурс] : моногр. / Д. О. Муранов. - М.: Лаборатория книги, 2012. - 121 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141426>

20. Педагогическая психология: практикум: / под ред. Л.А. Регуш, В.И. Долговой, А.В. Орловой. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2012. – 304 с.

21. Адилова Л.Р. Ассорти [Электронный ресурс]: практическое пособие для педагогов-психологов образовательных учреждений/ Адилова Л.Р., Халикова Р.А.— Электрон. текстовые данные.— Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, 2014.— 37 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/49928.html.— ЭБС «IPRbooks».

22. Возрастная и педагогическая психология/ Под ред. М.В. Гамезо. – М.: Просвещение, 2011. – 256с.

23. Групповая сплоченность / под ред. Абрамовских И.В. – М.: Сфера, 2013. – 480 с.

24. Дарвиш, О.Б. Возрастная психология : учебное пособие для студ. вузов, обучающихся по специальности 0310000 «Педагогика и психология» / О.Б. Дарвиш; под. ред. В.Е. Клочко. – М.: Изд-во ВЛАДОСПРЕСС, 2006. – 264 с.

25. Гуревич, П.С. Психология и педагогика [Электронный ресурс]: учебник / Гуревич П.С.— Электрон. текстовые данные. – М.: ЮНИТИДАНА, 2010. – 320 c. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8121.- ЭБС «IPRbooks», по паролю.

26. Долгова, В.И.,Горбунова, О. С. Психолого-педагогическая коррекция агрессии младших подростков в ситуации межличностного конфликта // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 10. – С. 226–230. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95089.htm>.

27. Долгова, В.И. Субъекты и объекты образования в проекции ценностных и смысложизненных ориентаций // В сборнике: SUBJECT AND OBJECT OF COGNITION IN A PROJECTION OF EDUCATIONAL TECHNIQUES AND PSYCHOLOGICAL CONCEPTS LXXXII International Research and Practice Conference and II stage of the Championship in Psychology and Educational sciences (London, June 05 - June 10, 2014). Chief editor - Pavlov V.V.. – London, 2014. – С. 62-65.

28. Ильин, Е. П. Эмоции и чувства/ Е.П. Ильин. – СПб.:Питер, 2012. – 749 с.

29. Котова, И.Б. Педагогическое взаимодействие. / И.Б. Котова, Е.Н.Шиянов. – Ростов н/Дону: Изд-во Ростовского педуниверситета, 2013. – 112с.

30. Краткий психологический словарь /Ред.-сост. Л.А.Карпенко; Под общ. ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевкого. - 3-е изд., расш., испр. и доп. – Ростов н/Дону: Изд-во «Феникс», 2012. – 512с.

# Приложение А. Тест для определения индекса групповой сплоченности Сишора.

I. Как Вы оценили бы свою принадлежность к группе?

1. Чувствую себя ее членом, частью коллектива.

2. Участвую в большинстве видов деятельности.

3. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других.

4. Не чувствую, что являюсь членом группы.

5. Живу и существую отдельно от нее.

6. Не знаю, затрудняюсь ответить.

II. Перешли бы Вы в другую группу, если бы Вам представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

1. Да, очень хотел бы перейти.

2. Скорее перешел бы, чем остался.

3. Не вижу никакой разницы.

4. Скорее всего, остался бы в своей группе.

5. Очень хотел бы остаться в своей группе.

6. Не знаю, трудно сказать.

III. Каковы взаимоотношения между членами Вашей группы?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов.

2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов.

3. Хуже, чем в большинстве классов.

4. Не знаю, трудно сказать.

IV. Каковы у Вас взаимоотношения с руководством?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов.

2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов.

3. Хуже, чем в большинстве классов.

4. Не знаю.

V. Каково отношение к делу (учебе и т. п.) в Вашем коллективе?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов.

2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов.

3. Хуже, чем в большинстве коллективов.

4. Не знаю.

Тест определения индекса групповой сплоченности Сишора позволяет оценить чрезвычайно важный параметр – степень интеграции группы, ее сплочения в единое целое.

Тест состоит из пяти вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенной таблице.

Максимальная сумма баллов – 19, минимальная – 5.

| №вопроса | Вариантответа | Балл | №вопроса | Вариантответа | Балл |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| I | 1 | 5 | III | 1 | 3 |
| 2 | 4 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 1 |
| 4 | 2 | 4 | 1 |
| 5 | 1 | IV | 1 | 3 |
| 6 | 1 | 2 | 2 |
| II | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 2 | 2 | 4 | 1 |
| 3 | 3 | V | 1 | 3 |
| 4 | 4 | 2 | 2 |
| 5 | 5 | 3 | 1 |
| 6 | 1 | 4 | 1 |

###  Интерпретация результатов:

Уровни групповой сплоченности:

* 16 баллов и выше – высокий уровень групповой сплоченности;
* 12–15 баллов – выше среднего;
* 7–11 – средний;
* 5–6 – низкий.

Приложение Б. Влияние психолого-педагогических факторов на формирование групповой сплочённости.

1. Ваш пол

а) Мужской

б) Женский

2. Ваш возраст

­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Сколько человек в Вашей группе?

(краткий ответ)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. С каким количеством людей из группы вы наиболее часто и стабильно взаимодействуете?

(краткий ответ)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. С каким количеством людей из группы Вы в целом готовы взаимодействовать, насколько Вы открыты к контакту и сотрудничеству с остальными членами группы?

(выберите один вариант ответа)

а) Со всей группой

б) Только с определёнными людьми

в) Предпочитаю сводить к минимуму взаимодействие с остальными членами группы

г) Затрудняюсь ответить

6. Объясните кратко или перечислите причины выбора ответа в предыдущем вопросе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Поддерживайте ли Вы контакты с одногруппниками за пределами учебных аудиторий? Если да, то укажите, каким образом Вы это делаете.

(выберите один или несколько вариантов ответа)

а) Совместный досуг, неформальное общение

б) Подготовка домашних заданий

в) Совместная внеучебная деятельность ( спортивные секции, общие мероприятия, волонтёрская деятельность, различные кружки и дополнительные занятие)

г) Взаимодействую с одногруппниками только во время учебных занятий

д) другое

8. Как Вы считаете, с каким количеством людей из группы Вы психологически и эмоционально совместимы?

(выберите один вариант ответа)

а) Почти со всеми участниками группы

б) С большей частью

в) Примерно с половиной

г) С меньшей частью

д) Почти ни с кем

9. Есть ли в группе люди, к которым Вы по какой-либо причине испытываете неприязнь, раздражение, о которых Вы придерживаетесь негативного мнения?

(выберите один вариант ответа)

а) Однозначно есть

б) Возможно

в) Скорее всего нет

г) Однозначно нет

д) Затрудняюсь ответить

10. Есть ли в группе люди, которые относятся к Вам негативно по каким-либо причинам?

(выберите один вариант ответа)

а) Однозначно есть

б) Возможно

в) Скорее всего нет

г) Однозначно нет

д) Затрудняюсь ответить, не знаю

11. Часто ли Вы замечаете со стороны одногруппников в свой адрес положительные посылы, знаки одобрения, симпатии, поддержки?

(выберите один вариант ответа)

а) Довольно часто

б) Иногда

в) Редко

г) Почти никогда

12. Есть ли в группе люди, с которыми у Вас имеются общие интересы, увлечения?

(выберите один вариант ответа)

а) Да, таких людей достаточно много в группе

б) Есть несколько таких людей

в) Есть один человек

г) Нет, таких людей в группе нет

13.Многие ли члены группы разделяют Ваши взгляды, ценности, мировоззрение?

(выберите один вариант ответа)

а) Большинство группы

б) Половина группы

в) Немногие люди

г) Не могу дать точный ответ

14. Что сблизило Вас с людьми из группы, с которыми Вы наиболее часто и стабильно взаимодействуете?

(выберите несколько вариантов ответа)

а) Совместная деятельность

б) Психологическая совместимость

в) Общие увлечения, интересы

г) Схожесть взглядов, ценностей, мировоззрения

д) Всё вышеперечисленное

е) Другое

15. Есть ли в Вашей группе ярко выраженный лидер или лидеры, не считая формального лидера?

(выберите один вариант ответа)

а) Есть лидер, совмещающий роли неформального и формального лидеров

б) В группе одновременно присутствуют как формальный, так и неформальный лидеры

в) В группе есть только формальный лидер, ярко выраженный неформальный лидер отсутствует

г) В группе есть несколько неформальных лидеров, так называемая "верхушка группы"

д) другое

16. Как Вы считаете, оказывает ли лидер группы значительное влияние на сплочённость группы?

(выберите один вариант ответа)

а) Однозначно да

б) Скорее всего да

в) Возможно

г) Скорее всего нет

д) Влияние лидера на сплочённость группы весьма незначительное

е) Другое

17. Какой стиль руководства группой и принятия решений характерен для Вашей группы?

(выберите один вариант ответа)

а) Директивный - главный решающий голос имеет лидер или лидирующая верхушка, участие остальных членов группы в обсуждении и принятии решений крайне ограниченно

б) Либеральный - лидер не оказывает сильного влияния на мнение членов группы при обсуждении и принятии большинства групповых решений, предпочитает "плыть по течению"

в) Коллегиальный - лидер группы с остальными участниками группы на равных участвуют в обсуждении и принятии важнейших решений

г) Затрудняюсь ответить

18. Как Вы считаете, какие факторы препятствуют сплочению Вашей группы?

(выберите несколько вариантов ответа)

а) Недостаток совместной деятельности

б) Психологическая и эмоциональная несовместимость некоторых членов группы

в) Психологическая и эмоциональная несовместимость некоторых членов группы

г) Разность взглядов, мировоззрений, жизненных принципов

д) Отсутствие общепризнанного лидера в группе

е) Негативные мнения и установки некоторых членов группы друг о друге

ё) Характер принятия групповых решений

19. Какие меры или мероприятия, на Ваш взгляд, поспособствовали бы укреплению сплочённости Вашей группы?

(дайте краткий ответ)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_