**Введение**

межличностный психологический восприятие самооценка

Известно множество различных интерпретаций того факта, что человек ищет общество себе подобных. У человека поиск контактов с другими людьми связан с возникающей потребностью в общении. В отличие от животных у человека потребность в общении, контакте, является вполне самостоятельным внутренним стимулом, независимым от других потребностей (в пище, в одежде и т.д.). Она возникает у человека чуть ли не с рождения и наиболее отчетливо проявляется в полтора - два месяца. В процессе общения должно присутствовать взаимопонимание между участниками этого процесса, поэтому большое значение имеет тот факт, как воспринимается партнер по общению, иными словами процесс восприятия одним человеком другого является обязательной составной частью общения и условно может быть назван перцептивной стороной общения.

Социальной перцепцией называют процесс восприятия так называемых социальных объектов, под которыми подразумеваются другие люди, социальные группы, большие социальные общности. Таким образом восприятие человеком человека относится к области социальной перцепции, но не исчерпывает ее. Если говорить о проблеме взаимопонимания партнеров по общению, то более уместным будет термин «межличностная перцепция», или межличностное восприятие. Восприятие социальных объектов обладает такими многочисленными специфическими чертами что даже употребление самого слова «восприятие» кажется не совсем точным, так как ряд феноменов, имеющих место при формировании представления о другом человеке, не укладывается в традиционное определение перцептивного процесса. В этом случае в качестве синонима «восприятию другого человека» употребляют выражение «познание другого человека».

Исследования межличностного восприятия (шире - познания людьми друг друга), несомненно, составляют одно из крупных и плодотворных направлений отечественной психологии. Структура межличностного восприятия обычно описывается как трёхкомпонентная. Она включает в себя: субъект межличностного восприятия, объект межличностного восприятия и сам процесс межличностного восприятия. В связи с этим все исследования в области межличностной перцепции можно разделить на две группы. Исследования в области межличностной перцепции ориентируются на изучение содержательной (характеристики субъекта и объекта восприятия, их свойств и т.п.) и процессуальной (анализ механизмов и эффектов восприятия) составляющих.

Объект работы - групповая деятельность.

Предмет работы - межличностное восприятие.

Цель работы - исследование межличностного восприятия в группе и его влияния.

Задачи:

) раскрыть содержание межличностного восприятия;

) выявить роль установки при восприятии человека человеком;

) изучить основные направления взаимоотношений в группе;

) рассмотреть эффективность групповой деятельности.

Гипотеза исследования: выявление уровня самооценки школьника по заранее заданным качествам личности, выбор тех или иных качеств личности обусловлен целями исследования (например, установленных с помощью других методов трудностей в общении, для получения дополнительной информации можно предложить для оценки такое качество как общительность).

Задачи исследования:

) изучить развитие в младшем школьном возрасте;

) рассмотреть понятие индивидуального развития;

) выявить формирование индивидуальности младшего школьника;

) рассмотреть методико-психологические основы индивидуального подхода в обучении педагогически запущенных детей,

) исследовать межличностное взаимодействие в группе на практике.

Практическая значимость - подобранные мною материалы могут быть использованы: для изучения самооценки младшего школьника; для проведения лекций, семинаров; для самостоятельной практики.

Теоретическая значимость - исследование содержания межличностного восприятия, рассмотрена эффективность групповой деятельности.

Методы исследования: теоретический анализ научной литературы, методика изучения самооценки (Т. Дембо - С. Рубинштейн), социометрический эксперимент.

**1. Содержание и формирование межличностного восприятия**

**.1 Содержание межличностного восприятия**

Относительно субъекта и объекта межличностного восприятия в традиционных исследованиях установлено более или менее полное согласие в том плане, какие характеристики их должны учитываться при исследованиях межличностного восприятия. Для субъекта восприятия все характеристики разделяются на два класса: физические и социальные. В свою очередь социальные характеристики включают в себя внешние (формальные ролевые характеристики и межличностные ролевые характеристики) и внутренние (система диспозиций личности, структура мотивов и т.д.). Соответственно такие же характеристики фиксируются и у объекта межличностного восприятия.

Содержание межличностного восприятия зависит от характеристик, как субъекта, так и объекта восприятия потому, что они включены в определенное взаимодействие, имеющее две стороны: оценивание друг друга и изменение каких-то характеристик друг друга благодаря самому факту своего присутствия. Интерпретация поведения другого человека может основываться на знании причин этого поведения. Но в обыденной жизни люди не всегда знают действительные причины поведения другого человека. Совокупность теоретических построений и экспериментальных исследований, посвящённым этим вопросам, получила название области каузальной атрибуции [6, C.123].

Каузальная атрибуция. Исследования каузальной атрибуции в широком смысле слова рассматриваются как изучение попыток «рядового человека», «человека с улицы» понять причину и следствие тех событий, свидетелем которых он является. Иными словами, акцент делается на так называемой «наивной психологии», на её интерпретациях «своего» и «чужого» поведения, что и выступает составной частью межличностного восприятия. Родоначальником исследований по каузальной атрибуции является Ф. Хайдер, впервые сформулировавший и саму идею каузальной атрибуции и давший систематическое описание различных схем, которыми пользуется человек при построении причинного объяснения поведения другого человека. Из других авторов, работающих в этой области, наиболее значительные исследования проводили Э. Джонс и К. Дэвис, а также Г. Келли. По мере развития идей каузальной атрибуции изменялось первоначальное содержание концепции [6, C.127].

Если ранее речь шла лишь о способах приписывания причин поведения, то теперь исследуют способы приписывания более широкого класса характеристик: интенций, чувств, качеств личности. Действительно, мы часто приходим к выводу, что намерения и диспозиции других людей соответствуют их поступкам. Если мы видим что объект А отпускает саркастические замечания, издевается над объектом Б, то скорее всего мы подумаем, что А - недружелюбный человек. «Теория соответствующих предположений «Джоунса и Девиса уточняет условия, при которых такие атрибуции наиболее вероятны. Однако основной тезис остаётся неизменным: люди, познавая друг друга, стремятся к познанию причин поведения и вообще причинных зависимостей, окружающего их мира [15, C.214].

Таким образом, содержанием процесса познания другого человека становится процесс этого приписывания, т.е. каузальная атрибуция. Сегодня среди исследователей межличностного восприятия существует мнение, что открытие явления каузальной атрибуции означает важнейший шаг по пути развития знаний о процессах межличностного восприятия.

Когда поведение объекта восприятия демонстрирует мало «резонов», субъект восприятия вынужден в большей степени апеллировать к интенциям и диспозициям воспринимаемого, а это и порождает простор для различных форм приписывания. Сразу следует оговориться, что дальнейшие исследования показали, что мера соответствия вывода и наблюдаемого относительно чьего-то поведения зависит не только от двух названных характеристик, но и от других факторов, в частности от различного вида атрибуции: «личной» или «безличной». В первом случае имеется в виду преобладающее стремление приписать причины каких-либо событий действиям определённых личностей, в то время как во втором случае причины приписываются преимущественно действиям обстоятельств.

Более полное развитие эта идея получила в работах Гарольда Келли, который предпринял попытку построения теории каузальной атрибуции. Основная задача Келли состояла в том, чтобы показать, как осуществляется человеком поиск причин для объяснения поведения другого человека. Согласно Келли при попытках понять причину поведения другого человека мы пользуемся тремя критериями: мы стараемся определить, является ли данное поведение постоянным (критерий постоянства), отличающимся (критерий исключительности) и обычным (критерий консенсуса) или нет. Если в сходных условиях поведение наблюдаемого однотипно, то его считают постоянным. Оно будет отличающимся, если в других случаях проявляется иначе, и наконец, поведение считается обычным, если в сходных обстоятельствах свойственно большинству людей.

В общем виде ответ звучит так: всякому человеку присущи некоторые априорные каузальные представления и каузальные ожидания. Иными словами, каждый человек обладает системой схем причинности, и всякий раз поиск причин, объясняющих «чужое» поведение, так или иначе вписывается в одну из таких существующих схем. Репертуар каузальных схем, которыми владеет каждая личность, довольно обширен. Вопрос заключается в том, которая из каузальных схем включается в каждом конкретном случае. «Каузальная схема» - это своеобразная общая концепция данного человека о возможных взаимодействиях различных причин, о том, какие действия в принципе эти причины производят. Для упорядочивания всех возможных каузальных схем Келли выделяет в своих построениях две части: «модель анализа вариаций» и «схемы причинности» [5, C.76].

Модель анализа вариаций описывает структуру каждого акта каузальной атрибуции. Элементами этой структуры являются те же самые элементы, которые обычно описываются как элементы процесса межличностного восприятия: субъект, объект и ситуация. Соответственно этому приписывание причин может осуществляться по трём линиям: причины могут быть «адресованы» субъекту, объекту и ситуации. Для удобства изображения этих трех направлений атрибутивного процесса, которые составляют «каузальное пространство» индивида, Келли предлагает использовать куб, каждое измерение которого обозначает определённое направление приписываемых причин. Приписывание причин субъекту действия даёт «личностную атрибуцию», объекту действия - «стимульную атрибуцию», ситуации - «обстоятельную атрибуцию». Довольно распространённым вариантом является также смешанный тип «личностно-стимульной атрибуции». Выбор преобладающего типа атрибуции обусловлен индивидуальными характеристиками субъекта восприятия. То есть можно говорить о типе личности со стимульной, обстоятельственной или личностной атрибуцией.

Ошибки атрибуции. В экспериментах было установлено, что различные люди демонстрируют по преимуществу совершенно различные виды атрибуции, т.е. разную степень «правильности» приписываемых причин. Для того чтобы определить степень этой правильности, вводятся три категории:

подобия, т.е. согласия с мнением других людей

различия, т.е. отличия от мнения других людей

соответствия, т.е. постоянства действия причины во времени и пространстве [5, C.79].

Установлены точные соотношения, при которых конкретные комбинации проявления каждого из трёх критериев должны давать личностную, стимульную или обстоятельственную атрибуцию. В одном из экспериментов был предложен особый «ключ», с которым следует каждый раз сопоставлять ответы испытуемых: если ответ совпадает с тем оптимумом, который дан в «ключе», то причина приписана правильно; если наблюдается расхождение, можно установить, какого рода «сдвиги» характерны для каждого человека в выборе преимущественно приписываемых им причин. Сопоставления ответов испытуемых с предложенными эталонами помогли на экспериментальном уровне зафиксировать ту истину, что люди далеко не всегда приписывают причину «правильно», даже с точки зрения весьма облегчённых критериев: многие склонны злоупотреблять либо личностной и стимульной, либо обстоятельственной атрибуцией.

Кроме ошибок, возникающих из-за различной позиции субъекта восприятия, выявлен еще целый ряд достаточно типичных ошибок атрибуции. Келли суммировал их следующим образом: 1-й класс - мотивационные ошибки, включающий в себя различного рода «защиты»: пристрастия, асимметрия позитивных и негативных результатов (успех - себе, неуспех - обстоятельствам); 2-й класс - фундаментальные ошибки (свойственные всем людям), включающие в себя случаи переоценки личностных факторов и недооценки ситуационных. Более конкретно фундаментальные ошибки проявляются в ошибках «ложного согласия», когда «нормальной» интерпретацией считается такая, которая совпадает с «моим» мнением и под него подгоняется); ошибках, связанных с неравными возможностями ролевого поведения (когда в определенных ролях гораздо «легче» проявить собственные позитивные качества, и интерпретация осуществляется при помощи апелляции к ним); ошибках, возникающих из-за большого доверия конкретным фактам, чем к общим суждениям и т.д.

Принципы определения причинности. Для того, чтобы обосновать выделение именно такого рода ошибок, необходимо проанализировать схемы причинности, которыми обладает человек. Предполагая описание схем, Келли предполагает два вопроса: насколько точно человек умеет приписать причину или личности воспринимаемого, или объекту, на который направлены действия этой личности, или обстоятельствам и какие в принципе причины заслуживают того, чтобы быть рассмотренными в данном контексте. Для ответа на последний вопрос Келли выдвигает четыре принципа: ковариации, обесценивания, усиления и систематического искажения [14, C.163].

Первый из принципов действует, когда в наличии одна причина, три остальных - когда причин много. Сущность принципа ковариации заключается в том, что эффект приписывается той причине, которая совпадает с ним во времени, (естественно, что в многообразии причинно-следственных связей между явлениями причиной вовсе не обязательно является та, что совпадает со следствием во времени).

Если причина не одна, то человек при интерпретации руководствуется или принципом усиления, когда приоритет отдается причине, встречающей препятствие: она усиливается в сознании воспринимающего самим фактом наличия такого препятствия, или принципом обесценивания (когда при наличии альтернатив одна из причин отбрасывается из-за того, что есть конкурирующие причины), или принципом систематического искажения (когда в специальном случае суждений о людях недооцениваются факторы ситуации и, напротив, переоцениваются факторы личностных характеристик). Какой из принципов будет включен в построение вывода о поведении другого человека, зависит от многих обстоятельств, в частности от так называемых «каузальных ожиданий» личности. Этим термином в концепции Келли обозначена расположенность каждого наблюдаемого поступка или события в пространстве двух векторов: по оси «типическое - уникальное» и по оси «социально желательное - социально нежелательное». Предполагается, что каузальные ожидания человека строятся на том, что «нормальным» поведением является поведение типичное и социально желательное. Когда демонстрируется именно такой образец поведения, нет необходимости для специального поиска его причин. В случаях отклонения включается механизм каузальной атрибуции [14, C.168].

**1.2 Роль установки при восприятии человека человеком**

О важной роли установок как факторов, определяющих межличностное восприятие и притяжение говорил Г. Бирн. Он дифференцирует установки на важные и второстепенные, что позволяет определить иерархию личностных качеств в большей или меньшей мере определяющих межличностное притяжение. Используя процедуру «подставного» влияния личностных характеристик (представленными вопросниками, заполненными экспериментатором определенным образом), он обнаружил, что сходство в установках усиливает чувство симпатии к мнимым незнакомцам. Причем симпатия проявляется в большей мере тогда, когда сходство обнаруживается по важным качествам, а различие - по второстепенным. Таким образом, каждый человек не только оценивает свои качества и качества других людей как положительный и отрицательные, но и как важные, значимые и второстепенные.

Большое значение при восприятии людьми друг друга имеют не только сходные между собой установки каждого из участников, но и наличие установки у субъекта восприятия относительно воспринимаемого. Особенно большой вес они имеют при формировании первого впечатления о незнакомом человеке. М. Ротбарт и П. Биррелл просили оценить выражение лица человека, изображенного на фотографии, причем одной половине людей предварительно было сказано, что он лидер гестапо, виновный в варварских медицинских экспериментах на заключенных концентрационного лагеря, а другой - что это лидер подпольного антинацистского движения, чье мужество спасло жизни тысячам людей. Те, кто принадлежал к первой половине опрашиваемых, интуитивно оценили его как жестокого человека и нашла подтверждающие это мнения черты лица. Другие - сказали что видят на фотографии человека доброго и сердечного [7, C.94].

Сходные эксперименты проводил и отечественный психолог А.А. Бодалев. Он показывал фотографию одного и того же человека двум группам студентов. Но предварительно первой группе было сообщено, что человек на предъявленной фотографии является закоренелым преступником, а второй группе - что он крупный ученый. Каждой группе было предложено составить словесный портрет сфотографированного человека. В первом случае были получены соответствующие характеристики: глубоко посаженные глаза свидетельствовали о затаенной злобе. Выдающийся подбородок - о решимости идти до конца в преступлении и т.д. Соответственно во второй группе те же глубоко посаженные глаза говорили о глубине мысли, а подбородок - о силе воли в преодолении трудностей на пути познания. Одна из трудностей, связанных с установками в межличностном восприятии связана с тем, что многие из наших установок обусловлены предубеждениями относительно тех или иных явлений или людей, рационально обсуждать которые слишком трудно [1, C.103].

Формирование предубеждений связано с потребностью человека определить свое положение по отношению к другим людям (особенно в плане превосходства). Следует заметить, что из всей информации об интересующей нас группе людей мы склонны принимать к сведению лишь ту, которая согласуется с нашими ожиданиями. Благодаря этому мы можем укрепляться в своих заблуждениях на основании лишь отдельных эпизодов.

Важной сферой исследования межличностной перцепции является изучение процесса формирования первого впечатления о другом человеке. Описаны три наиболее типичные схемы, в соответствии с которыми протекает этот процесс. Каждая «схема» запускается определенным фактором, присутствующим в ситуации знакомства. Выделяют факторы превосходства, привлекательности партнера и отношения к наблюдателю.

Фактор превосходства - запускает схему социального восприятия в ситуации неравенства партнеров (точнее, когда наблюдатель ощущает превосходство партнера по какому-то важному для него параметру - уму, росту, материальному положению и т.п.). Суть происходящего заключается в том, что человек, который превосходит наблюдателя по какому-либо важному параметру, оценивается им гораздо выше и по остальным значимым параметрам. Иначе говоря, происходит его общая личностная переоценка. При этом, чем неувереннее чувствует себя наблюдатель в данный момент, в данной конкретной ситуации, тем меньше усилий нужно для запуска этой схемы. Так, в экстремальной ситуации люди часто готовы доверять тем, кого не стали бы слушать в спокойной обстановке.

Фактор привлекательности - обеспечивает реализацию схемы, связанной с восприятием партнера по общению как привлекательного внешне, при этом ошибка состоит в том, что внешне привлекательного человека люди также склонны переоценивать по другим важным для них социально-психологическим параметрам. Существует так называемый стереотип привлекательности: что красиво-то хорошо. Дети усваивают этот стереотип очень рано. Золушка и Белоснежка красивые - и хорошие. Сводные сестры и колдунья безобразные - и плохие.

Фактор отношения к наблюдателю - регулирует включение схемы восприятия партнера, в основе которой лежит характер отношения к наблюдателю. Ошибка восприятия в этом случае состоит в том, что людей, которые хорошо к нам относятся или разделяют какие-то важные для нас идеи, мы склонны позитивно оценивать и по другим показателям.

Весь смысл взаимодействия субъекта и объекта межличностного восприятия состоит в том, что воспринимающий строит систему выводов и заключений относительно воспринимаемого на основе своеобразного «прочтения» его внешних данных. «Качество» такого прочтения обусловлено как способностями читающего, так и ясностью текста [1, C.111].

Именно поэтому для результата межличностного восприятия значимыми являются характеристики и субъекта, и объекта. Однако если продолжать линию предложенных образов, то можно предположить, что качество чтения обусловлено и таким важным фактором, как условия, в которых осуществляется процесс, в частности освещённость текста, наличие или отсутствие помех при чтении и т.д. Переводя понятие «условия чтения» на язык экспериментальных исследований межличностного восприятия, необходимо включить в анализ и такой компонент, как ситуация межличностного восприятия.

Механизмы и «эффекты» межличностного восприятия. Изучение перцепции показывает, что можно выделить ряд универсальных психологических механизмов, обеспечивающих сам процесс восприятия другого человека и позволяющих осуществлять переход от внешне воспринимаемого к оценке, отношению и прогнозу.

К механизмам межличностной перцепции относят механизмы:

познания и понимания людьми друг друга (идентификация, эмпатия)

познания самого себя (рефлексия)

формирования эмоционального отношения к человеку (аттракция).

Идентификация, эмпатия и рефлексия в процессе межличностного восприятия. В процессе общения человек познает себя через понимание другого человека, осознавая оценку себя этим другим и сопоставляя себя с ним. В процесс включены два человека, каждый из которых является активным субъектом, и по существу осуществляется одновременно как бы «двойной» процесс - взаимного восприятия и познания (поэтому само противопоставление субъекта и объекта здесь не вполне корректно). При построении стратегии взаимодействия двух людей, находящихся в условиях этого взаимопознания, каждому из партнёров приходится принимать в расчёт не только свои собственные потребности, мотивы, установки но и потребности, мотивы, установки другого. Всё это приводит к тому, что на уровне каждого отдельного акта взаимного познания двумя людьми друг друга могут быть выделены такие стороны этого процесса, как идентификация и рефлексия [8, C.142].

Установлена тесная связь между идентификацией и другим близким по содержанию явлением - эмпатией. Эмпатия также является особым способом понимания другого человека. Только здесь имеется в виду не столько рациональное осмысление проблем другого человека, сколько стремление эмоционально откликнуться на его проблемы. При этом эмоции, чувства субъекта эмпатии не тождественны тем, которые переживает человек, являющийся объектом эмпатии. То есть если я проявляю эмпатию к другому человеку, я просто понимаю его чувства и линию поведения, но свою собственную могу строить совсем по-иному. В этом отличие эмпатии от идентификации, при которой человек полностью отождествляет себя с партнером по общению и, соответственно, испытывает те же чувства, что и он, и ведет себя подобно ему.

Безотносительно к тому, какой из этих двух вариантов понимания исследуется (а каждый из них имеет свою собственную традицию изучения), требует своего решения ещё один вопрос: как будет в каждом случае тот, «другой» воспринимать меня, понимать линию моего поведения. От этого будет зависеть наше взаимодействие.

Построение моделей типа рассмотренной имеет большое значение. В ряде исследований делаются попытки анализа рефлексивных структур группы, объединенной совместной деятельностью. Тогда сама схема возникающих рефлексий относится не только к диадическому взаимодействию, но и к общей деятельности группы и опосредованных ею межличностных отношений.

Среди эффектов межличностного восприятия наиболее исследованы три: эффект ореола (галоэффект), эффект новизны и первичности а также эффект, или явление, стереотипизации. Сущность эффекта ореола заключается в формировании специфической установки на наблюдаемого через направленное приписывание ему определенных качеств: информация, получаемая о каком-то человеке, категоризируется определенным образом, а именно - накладывается на тот образ, который был создан заранее. Этот образ, ранее существовавший, выполняет роль «ореола», мешающего видеть действительные черты и проявления объекта восприятия [16, C.37].

Тесно связаны с этим эффектом и эффекты «первичности» (или «порядка») и «новизны». Оба они касаются значимости определенного порядка предъявления информации о человеке для составления представления о нем. В ситуациях, когда воспринимается незнакомый человек преобладает эффект первичности. Он состоит в том, что при противоречивых после первой встречи данных об этом человеке, информация, которая была получена раньше, воспринимается как более значимая и оказывает большее влияние на общее впечатление о человеке. Противоположный эффекту первичности - эффект новизны, который заключается в том, что последняя, то есть более новая информация, оказывается более значимой, действует в ситуациях восприятия знакомого человека [16, C.38].

Выводы по первой главе: Наше восприятие других людей зависит от того, как мы их классифицируем. Подобно тому, как восприятие отдельных предметов или событий со сходными особенностями позволяет нам формировать понятия, так и люди обычно классифицируются нами по их принадлежности к той или иной группе, социально-экономическому классу или по их физическим характеристикам (пол, возраст, цвет кожи и т.д.). Однако, эти два типа категоризации существенно различаются, поскольку в последнем речь идет о социальной реальности и о бесконечном разнообразии типов людей, составляющих общество. Создающиеся таким образом стереотипы часто порождают у нас слишком условное и упрощенное представление о других людях. Стереотипы в общении, возникающие в частности при, при познании людьми друг друга, имеют и специфическое происхождение, и специфический смысл. Тогда ярко выраженные черты у встреченных в прошлом представителей этой профессии распространяются на всех представителей данной профессии. Здесь проявляется тенденция «извлекать смысл» из предшествующего опыта, строить заключения по сходству с этим предшествующим опытом, не взирая на его ограниченность.

Таким образом, содержанием процесса познания другого человека становится процесс этого приписывания, т.е. каузальная атрибуция. Сегодня среди исследователей межличностного восприятия существует мнение, что открытие явления каузальной атрибуции означает важнейший шаг по пути развития знаний о процессах межличностного восприятия.

**2. Влияние группы на межличностное взаимодействие**

**.1 Основные направления взаимоотношений**

Одной из общих форм социального взаимодействия выступает социальная группа, в которой поведение и социальный статус каждого члена в ощутимой степени обусловлены деятельностью и существованием других членов.

Взаимозависимость сторон в процессе взаимодействия может быть равной или одна из сторон может сильнее влиять на другую - следовательно, можно выделить одно- и двустороннюю интеракцию. Интеракция может охватывать как все сферы человеческой жизнедеятельности (тотальная интеракция), так и только какую-то одну специфическую форму или «сектор» деятельности. В независимых секторах люди могут не оказывать никакого влияния друг на друга.

Интенсивность взаимодействия характеризует степень зависимости жизнедеятельности от взаимоотношений: она может колебаться от максимальной до минимальной величины. Чем больше экстенсивны или интенсивны секторы интеракции, тем больше зависимы жизнь, поведение, психология взаимодействующих сторон.

Началом любой интеракции является возникновение влияния одной стороны на поведение и психологию другой. Интеракция продолжается до тех пор, пока это влияние существует, при этом неважно - встречаются индивиды или нет. Только когда сама память или мысль о существовании одной стороны перестает оказывать влияние на поведение или психологию другой, только когда процесс можно считать законченным [4, C.68].

Направление взаимоотношений может быть солидарным, антагонистичным или смешанным. При солидарной интеракции стремления и усилия сторон совпадают. Если желания и усилия сторон находятся в конфликте, то это - антагонистическая форма интеракции, если они совпадают только отчасти - это смешанный тип направления взаимодействия.

Можно выделить организованные и неорганизованные взаимодействия: интеракция организована, если отношения сторон, их действия сложились в определенную структуру прав, обязанностей, функций и опираются на некую систему ценностей.

Неорганизованные интеракции - когда отношения и ценности находятся в аморфном состоянии, поэтому права, обязанности, функции, социальные позиции не определены.

Выделяют следующие типы социального взаимодействия: организованно-антагонистическая система интеракции, основанная на принуждении; организованно-солидарная система интеракции, основанная на добровольном членстве; организованно-смешанная, солидарно-антагонистическая система. Которая частично управляется принуждением, а частично - добровольной поддержкой устоявшейся системы взаимоотношений и ценностей. Большинство организованных социально-интерактивных систем от семьи до церкви и государства принадлежит к типу организованно-смешанных. Также могут быть неорганизованно-антагонистический; неорганизованно-солидарный; неорганизованно-смешанный тип интеракций [9, C.213].

В длительно существующих организованных группах выделяют три типа взаимоотношений: семейный тип (интеракции тотальны, экстенсивны, интенсивны, солидарны по направлению и продолжительны, характерно внутреннее единство членов группы), договорный тип (ограниченность по времени действия сторон, взаимодействующих в рамках договорного сектора, солидарность отношений эгоистична и направлена на получение взаимной выгоды, удовольствия или даже на получение «как можно большего за меньшее», при этом другая сторона рассматривается не как союзник, а как некий «инструмент», который может оказать услугу, принести прибыль и т.п.); принудительный тип (антагонизм отношений, различные формы принуждения: психологическое принуждение, экономическое, физическое, идеологическое, военное).

Итак, группа представлена как совокупность людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом, осознают свою принадлежность к данной группе и воспринимаются ее членами с точки зрения других людей. Группа имеет свою идентичность с точки зрения посторонних.

Первичные группы состоят из небольшого числа людей, между которыми устанавливаются устойчивые эмоциональные отношения, личные взаимосвязи, основанные на их индивидуальных особенностях. Вторичные группы образуются из людей, между которыми почти отсутствуют эмоциональные отношения, их взаимодействие обусловлено стремлением к достижению определенных целей, их социальные роли, деловые отношения и способы коммуникации четко определены. В критических и аварийных ситуациях люди отдают предпочтение первичной группе, проявляют преданность членам первичной группы [9, C.217].

Люди вступают в группы по ряду причин:

группа выступает как средство биологического выживания;

как средство социализации и формирования психики человека;

как способ выполнения определенной работы, которую невозможно выполнить одному человеку;

как средство удовлетворения потребности человека в общении, в ласковом и доброжелательном отношении к себе, в получении социального одобрения, уважения, признания, доверия;

как средство ослабления неприятных чувств страха, тревоги;

как средство информационного, материального и прочего обмена.

Общение, взаимодействие людей происходит в разнообразных группах. Под группой понимается совокупность элементов, имеющих нечто общее.

Выделяют несколько разновидностей групп: 1) условные и реальные; 2) постоянные и временные; 3) большие и малые. Условные группы людей объединяются по определенному признаку (пол, возраст, профессия и т.п.). реальные личности, включенные в такую группу, не имеют прямых межличностных отношений, могут не знать ничего друг о друге, даже никогда не встречаться друг с другом.

Реальные группы людей, реально существующие как общности в определенном пространстве и времени, характеризуются тем, что ее члены связаны между собой объективными взаимоотношениями. Реальные человеческие различаются по величине, внешней и внутренней организации, назначению и общественному значению. Контактная группа объединяет людей, имеющих общие цели и интересы в той или иной области жизни и деятельности. Малая группа - это достаточно устойчивое объединение людей, связанных взаимными контактами [9, C.219].

Малая группа - немногочисленная группа людей (от трех до пятнадцати человек), которые объединены общей социальной деятельностью, находятся в непосредственном общении, способствуют возникновению эмоциональных отношений, выработки групповых норм и развитию групповых процессов.

При большом количестве людей группа, как правило, разбивается на подгруппы. Отличительные признаки малой группы: пространственное и временное соприсутствие людей. Это соприсутствие людей дает возможность контактов, которые включают интерактивные, информационные, перцептивные аспекты общения и взаимодействия. Перцептивные аспекты позволяют человеку воспринимать индивидуальность всех других людей в группе; и только в этом случае можно говорить о малой группе.- Взаимодействие - активность каждого, это одновременно стимул и реакция на всех остальных.- Наличие постоянной цели совместной деятельности.

Реализация общей цели как некоего предвосхищаемого результата какой-либо деятельности способствует в некотором смысле реализации потребностей каждого и в то же время соответствует общим потребностям. Цель как прообраз результата и начальный момент совместной деятельности определяет динамику функционирования малой группы. Можно выделить три рода целей:

ближние перспективы, цели, которые быстро во времени реализуются и выражают потребности это группы;

вторичные цели - более длительны во времени и выводят группу на интересы вторичного коллектива (интересы предприятия или школы в целом);

дальние перспективы объединяют первичную группу с проблемами функционирования социального целого. Общественно ценное содержание совместной деятельности должно стать личностно значимым для каждого члена группы. Важна не столько объективная цель группы, сколько ее образ, т.е. то, как она воспринимается членами группы. Цели, характеристики совместной деятельности цементируют группу в одно целое, определяют внешнюю формально-целевую структуру группы [2, C.143].

III. Наличие в группе организующего начала. Оно может быть персонифицировано в каком-либо из членов группы (в лидере, руководителе), а может и нет, но это не означает, что нет организующего начала. Просто в это случае функция руководства распределена между членами группы и лидерство носит ситуативно-специфический характер (в определенной ситуации человек, более продвинутый в данной сфере, нежели другие, принимает на себя функции лидера).. разделение и дифференциация персональных ролей (разделение и кооперация труда, властное разделение, т.е. активность членов группы не является однородной, они вносят свой разный вклад в совместную деятельность, играют разные роли).. наличие эмоциональных отношений между членами группы, которые влияют на групповую активность, могут приводить к разделению группы на подгруппы, формируют внутреннюю структуру межличностных отношений в группе.. выработка специфической групповой культуры - нормы, правила, стандарты жизни, поведения, определяющие ожидания членов группы по отношению друг к другу и обуславливающие групповую динамику. Эти нормы - важнейший признак групповой целостности. О сформировавшейся норме можно говорить, если она детерминирует поведение большинства членов группы - несмотря на все различия членов группы [2, C.146].

Таким образом, реальные человеческие группы отличаются по величине, внешней и внутренней организации, назначению и общественному значению. По мере увеличения размера группы возрастает роль ее лидера. В группах распределение власти тесно связано с характером коммуникаций, обмена информацией и идеями.

**2.2 Эффективность групповой деятельности**

Социально-психологические характеристики группы можно разделить на два класса: формальные, описывающие структуру, способы организации совместной деятельности и общения людей, и содержательные, непосредственно отражающие взаимоотношения в данной группе, ее психологию. К формальным можно отнести число членов в группе, ее композицию, каналы коммуникаций, особенности групповой задачи, связанные с распределением обязанностей между членами группы. К содержательным - межличностные отношения, нормы, ценностные ориентации, роли, статусы, внутренние установки, лидерство. Формальные особенности группы характеризуют ее параметры, не затрагивающие непосредственно психологию людей. Наряду с содержательными они оказывают влияние на успешность групповой работы.

В соотношении формальных и содержательных характеристик группы с точки зрения их совместного влияния на успешность работы на первое место все же следует поставить содержательные, причем не все, а только те, которые характеризуют группу как развитый коллектив. Вслед за ними следует, по-видимому, расположить формальные и общие содержательные характеристики группы [13, C.331].

Решая вопрос о соответствии деятельности группы предъявляемым к ней требованиям, в каждом конкретном случае необходимо четко различать два разных уровня такого соответствия: правовой, или нормативный, и моральный, или сверхнормативный. Первый уровень - это соответствие группы, результатов ее работы обязательным требованиям, которые предъявляются к группе законом, а второй - социальным ожиданиям, выраженным в форме нравственных суждений и общественных идеалов. Последнее мы будем называть сверхнормативным, имея в виду под нормами официально узаконенные, юридически оформленные стандарты, и считать, что сверхнормативную деятельность проявляет такая группа, которая перед обществом и людьми берет на себя дополнительные моральные обязательства и бескорыстно их выполняет.

Установлено, что величина группы не оказывает прямого и однозначного влияния на успешность ее деятельности. Однако увеличение или уменьшение количества членов в зависимости от задачи группы, ее структуры и взаимоотношений может повлиять на результаты работы. Психологические следствия увеличения или уменьшения количества членов группы различны, могут быть как положительными, так и отрицательными.

Положительные:

С увеличением группы в ней появляется больше людей с ярко выраженной индивидуальностью. Это создает благоприятные условия для широкого и разностороннего обсуждения различных вопросов.

Чем больше группа, тем легче распределить обязанности между ее членами в соответствии с их возможностями и способностями в интересах дела.

Большая по численности группа может собрать и переработать за одно и то же время большее количество информации.

В большой группе большее число людей может участвовать в выработке и принятии решения, взвешивании и оценке его положительных и отрицательных сторон.

С ростом группы обычно повышается ее «ресурс талантов». Это увеличивает вероятность принятия оптимальных решений. Для задач, имеющих много альтернативных вариантов решения, это обстоятельство представляется весьма существенным [10, C.81].

Отрицательные:

С увеличением числа членов группы может уменьшаться ее сплоченносгь, возрастает вероятность образования и распада на группировки. Это существенно затрудняет достижение единства по обсуждаемым в группе вопросам.

Большой группой трудно управлять, организовывать взаимодействие ее членов, налаживать между ними нормальные деловые и личные взаимоотношения.

Рост группы может привести к увеличению расхождений во мнениях и обострению взаимоотношений.

При увеличении группы статус и авторитет одних ее членов растет, других - уменьшается, увеличивается психологическая дистанция между ними. Возможности для развития и использования своих способностей, удовлетворения потребностей в общении, самовыражении, признании у одних членов группы возрастают, у других - уменьшаются, что создает неблагоприятные условия для развития личности.

С увеличением группы средний вклад каждого участника в итоги совместной деятельности обычно снижается.

На успех работы группы в немалой степени влияет задача, стоящая перед ней. Следует отметить, что задача определяет структуру взаимодействия членов группы в процессе их совместной работы, а структура, в свою очередь, влияет на ее итоги [10, C.83].

Композиция, т.е. индивидуальный состав, влияет на жизнь группы так же, как ее величина и решаемые задачи, через систему отношений, характеризующих уровень ее социально-психологического развития как коллектива. При одном и том же составе группа может быть психологически совместимой и несовместимой, работоспособной и неработоспособной, сплоченной и разобщенной

Высокоразвитые группы с неоднородной композицией - со значительными индивидуально-психологическими различиями участников - лучше, чем однородные, справляются со сложными проблемами и задачами. Благодаря различиям в опыте, в подходах к решению задач, в точках зрения, мышлении, особенностях восприятия, памяти и т.п. их участники с разных сторон подходят к решению задач. В результате увеличивается число идей, разнообразных вариантов решения и, следовательно, вероятность эффективного выполнения поставленной задачи.

В однородных группах люди обычно больше удовлетворены и стремятся к общению. В особенности это относится к кратковременным объединениям школьников. В трудных ситуациях, вызывающих повышенную эмоциональную, психологическую и физическую напряженность, в условиях дефицита времени, отводимого на решение задачи, при сравнительно простых заданиях лучшие результаты обычно показывают психологически однородные группы, так как здесь участники понимают друг друга с полуслова. Зависимость успеха группы от стиля лидерства также находится в непосредственной связи с уровнем социально-психологического развития группы. Для группы, приближающейся к уровню развития коллектива, имеющей органы самоуправления, способной к самоорганизации деятельности, эффективнее будут коллегиальные формы руководства, предполагающие демократичный, а в некоторых ситуациях - даже либеральный стиль лидерства [17, C.251].

В группах, находящихся на среднем уровне развития, лучшие результаты дает гибкий стиль лидерства, в котором сочетаются элементы директивности, демократичности и либеральности.

В относительно слаборазвитых группах, не готовых к самостоятельной работе, не способных к самоорганизации деятельности и имеющих сложные, конфликтные отношения, предпочтительнее директивный стиль руководства с элементами демократичности. Директивный стиль как временная мера может оказаться полезным и в среднеразвитых группах при их работе в сложных ситуациях. Следует, однако, помнить, что слишком частое, психологически не обоснованное применение директивного (или авторитарного) стиля лидерства в среднеразвитой группа отрицательно сказывается на настрое людей, снижает эффективность групповой работы. Такой стиль ограничивает самостоятельность и особенно плохо сказывается на решении творческих задач, требующих глубокого мышления.

Немаловажное значение для успешной работы группы имеют сложившиеся в ней личные взаимоотношения. Взаимные симпатии и антипатии, интенсивность и эмоциональная окраска межличностных контактов, другие формы взаимодействия и взаимоотношений по-разному сказываются на эффективности групповой работы. Хорошие эмоционально-межличностные отношения членов группы чаще всего способствуют их успешной совместной работе. Однако в группах разного уровня социально-психологической зрелости эти взаимоотношения проявляют себя по-разному. При сравнительно простых задачах, ставших привычными для членов группы, не требующих от них больших совместных усилий, не вызывающих эмоциональной напряженности, личные взаимоотношения существенно не влияют на результаты групповой работы. Если же группе предстоят непривычные дела, требующие сложных, согласованных, скоординированных усилий, порождающие повышенную эмоциональную напряженность (особенно стрессовую ситуацию), то лучше в работе проявляют себе более развитые в социально-психологическом отношении группы. Успех работы группы зависит и от формы организации ее деятельности [11, C.312].

Существует несколько таких форм организации: коллективно-кооперативная, организованная на началах тесного взаимодействия и взаимозависимости участников группы в работе, индивидуальная, базирующаяся на самостоятельной работе каждого, скоординированная, при которой каждый работает самостоятельно, но соотносит процесс и результаты своей работы с деятельностью остальных участников группы. Выбор той или иной формы организации совместного труда определяется в основном двумя факторами: задачей, стоящей перед группой, и уровнем ее социально-психологической зрелости. Эта же форма организации работы лучше других предупреждает возможность появления ошибочных решений [11, C.314].

При сложной творческой работе предпочтительнее индивидуальная и скоординированная формы организации совместной, деятельности, эпизодически сочетающиеся с коллективно-кооперативной формой организации труда.

В повышении успешности групповой деятельности немаловажная роль принадлежит групповым дискуссиям. В них должны принимать участие все члены группы. Для того чтобы дискуссия была достаточно эффективной, необходимо с самого начала четко определить ее цель - от простого обмена мнениями по какому-либо вопросу до принятия и реализации сложного решения. Метод групповой дискуссии для принятия оптимальных решений особенно полезен при обсуждении вопросов, по которым не существует единого мнения и не может быть единственно правильной точки зрения.

У ведущего дискуссию почти всегда имеется несколько полезных для обсуждения идей, но ему не следует спешить их высказывать. Чтобы дискуссия не остановилась в том случае, когда мнения участников расходятся, ведущий должен уметь вовремя направить разговор так, чтобы достичь хотя бы предварительного, временного согласия по обсуждаемому вопросу и продолжать обсуждение. Завершая дискуссию, ведущий должен еще раз обратить внимание ее участников на результаты обсуждения. Ими могут стать различия во мнениях, позициях, их изменение, произошедшее в результате обсуждения, меры, к которым необходимо прибегнуть в будущем для нахождения лучших решений проблемы, еще большего сближения позиций участников по обсуждаемым вопросам. Затем ведущий подводит итоги дискуссии [3, C.94].

Выводы по второй главе: реальные человеческие группы отличаются по величине, внешней и внутренней организации, назначению и общественному значению. По мере увеличения размера группы возрастает роль ее лидера. В группах распределение власти тесно связано с характером коммуникаций, обмена информацией и идеями. Психологические состояния людей непосредственно влияют на работу группы, однако изменять их очень трудно, и к тому же они зависят от формальных характеристик группы, например от ее композиции. Формальными аспектами групповой работы управлять легче, но они лишь косвенно влияют на групповую деятельность - через психологию составляющих ее людей. Следовательно, важно помимо прочего найти ответ и на вопрос, каким образом взаимосвязаны формальные и содержательные характеристики группы. Тем не менее, можно выстроить различные факторы, определяющие успешность групповой работы, по их логическому приоритету. Важным моментом организации и проведения группового обсуждения проблем, повышения эффективности групповой дискуссии является оценка ее итогов самими участниками.

**3. Эмпирическое исследование межличностного взаимодействия в группе**

**.1 Методика изучения самооценки (Т. Дембо - С. Рубинштейн)**

Для наглядности анализа межличностных отношений в группе отдадим предпочтение исследованию групп младшего школьного возраста, потому как именно в этот период у человека начинает складывается осознанный массив навыков общения. Из многочисленных методов приведенных в теоретической части исследования, мы остановились на методике Т. Дембо - С. Рубинштейн.

Для исследования была применена методика изучения самооценки качеств личности Т. Дембо - С. Рубинштейна.

Целью данной методики является выявление уровня самооценки школьника по заранее заданным качествам личности; выбор тех или иных качеств личности обусловлен целями исследования (например, установленных с помощью других методов трудностей в общении, для получения дополнительной информации можно предложить для оценки такое качество как общительность).

Материалом для исследования послужили ряд шкал (100 мм), условно обозначающих проявление различных качеств личности (доброта, честность, сообразительность и др.)

Методика предполагает следующую процедуру проведения: Ребенку предлагается ряд шкал, условно обозначающих проявление различных черт личности, и следующая инструкция: «Допустим, что на этой линии расположились все люди мира в порядке повышения их состояния здоровья (пример со шкалой здоровья): внизу - самые больные люди, вверху - самые здоровые (те, которые ни­когда не болеют). Как ты думаешь, где твое место среди всех людей мира по состоянию здоровья?».

На примере оценки качества «здоровье» ребенок с помощью экспериментатора усваивает выполнение инструкции. Работу с остальными шкалами он осуществляет самостоятельно.

Пример шкалы:

высокое

низкое

Высота самооценки определяется с помощью условного разбиения шкал на отрезки в соответствии с пятибальной системой. При этом одно деление на шкале является равным 0,5 балла. Исходя из этого подсчитывается средний балл самооценки. «Нормальной», «Средней» самооценкой принято считать самооценку со средним бал­лом 2.5 и немного выше; «Высокой» - со средним баллом 4-5; «Низкой» - со средним баллом 0-2.5

Описание выборки испытуемых.

В качестве экспериментальной группы «А» были выбраны учащиеся 5-го «а» класса школы 96, обучающиеся по традиционной программе. Всего в количестве 25 человек, 12 девочек и 13 мальчиков. Возраст детей 10-11 лет. Особенность этого класса в том, что данный коллектив учащихся является «сборным», то есть дети стали учиться вместе только с пятого класса.

В качестве экспериментальной группы «Б» были выбраны учащиеся 5 «б» класса школы 96, обучающиеся по традиционной программе, в количестве 25 человек, 13 девочек и 12 мальчиков. Возраст детей 10-11 лет. Дети данного коллектива обучаются вместе с первого класса.

Описание условий и процедуры исследования.

Социометрический эксперимент проводился в групповой форме. Учащимся была изложена тема и цель исследования, дано описание и устная инструкция. Все участники эксперимента были открыты и проявили желание участвовать в эксперименте. В инструкции были подчеркнуты следующие моменты каждый заполняет свой лист самостоятельно, не советуясь с соседом и не размышляя вслух.

Участники эксперимента имели достаточно времени для обдумывания ответов. В комнате во время эксперимента не присутствовали посторонние. Ребятам была дана гарантия неразглашения.

Исследование самооценки качеств личности проводилось в индивидуальной форме. Каждому была изложена тема и цель исследования, дано описание и инструкция, предоставлено достаточно времени для обдумывания.

Учащиеся обеих экспериментальных групп проявили интерес к данной теме, задумались над вопросом «Почему я ставлю именно это качество на первое место?».

**3.2 Обработка данных социометрического эксперимента**

Обработка результатов социометрического изучения детской группы осуществляем следующим образом: в заготовленных социометрических таблицах, мы фиксируем выборы детей. Потом осуществляем подсчет выборов, полученных каждым ребенком и находим взаимные выборы, которые подсчитываем и записываем.

Далее результаты экспериментов оформляем графически в виде карт групповой дифференциации. Вначале чертим четыре концентрические окружности, делим их диаметром пополам. Справа располагаем мальчиков, слева - девочек. Мальчиков изобразим в виде треугольников, девочек в виде кружков.