**Содержание**

Введение

Глава 1. Межличностные отношения и уверенность в семье

1.1 Причины межпоколенных конфликтов

Глава 2. Межличностные отношения и уверенность в работе

Глава 3. Межличностные отношения в группах и коллективах

3.1 Исследование межличностных отношений

3.1.. Результат исследования в 11а классе шк№1

3.1.2 Результат исследования в 11б классе шк№1

3.1.3 Результат исследования в 11а классе шк№14

Вывод

Список используемой литературы

**ВВЕДЕНИЕ**

***Цель*** *нашего исследования изучение условий развития личности и социальное самочувствие в семье и коллективе.*

***Гипотеза****: В коллективах в основном преобладают высокие статусы, большинство членов коллектива имеют благоприятные условия для развития личности, и положительное социальное самочувствие.*

Наше взаимодействие с окружающими происходит в разнообразных формах: выступления, совещания, переговоры и т. д. Для каждой из них существуют свои правила. Однако есть и общие базовые принципы эффективного взаимодействия людей, какие бы формы оно ни принимало.

Основа психологии общения – это способность выделять моменты эффективного проведения переговоров, бесед и применять его на практике, быть психологически грамотным при беседе, формирование системы знаний об эффективном, партнёрском общении.

Проблема проведения беседы неоднозначна, поэтому в наше время изучение психологии общения весьма актуально. За последние годы психология общения стала предметом изучения многих наук. Ею занимаются и философы, и социологи, и экономисты, и юристы, и педагоги.

В повседневных жизни между людьми зарождаются различного рода отношения, такие как любовь, дружба, партнерские отношения, и в основе всех этих отношений лежит психология общения. Процесс психологии отношений необходим человеку для приобретения собственной индивидуальности, признания в обществе и подтверждения своей значимости. В наши дни большое количество книг и статей посвящается психологии общения, однако до сих пор остается очень много аспектов психологии общения, которые не изучены на достаточном уровне.

Что говорит психология общения о проявлении творчества в общении? Безусловно, оно есть. Общение дает человеку новый импульс, радость, наслаждение, которые помогают человеку справиться со скукой, рутиной бытовой жизни, поднимает его на новые высоты и уровни в его профессиональной деятельности.

Общение – это сложнейший, многоуровневый процесс установления и развития отношений между людьми, который представляет собой обмен информацией, восприятие и понимание человеком другого человека. И помогает в этом процессе человеку знания основ психологии. Однако проблемы общения как таковой не существует. Обычно человек, который говорит о том, что адекватно выразить себя в момент беседы с другим человеком или в группе людей, скованность мешают ему понимать партнера по этому процессу, наверняка имеет в своем подсознании отчетливое нежелание общаться с другими людьми. Причины такого подсознательного нежелания вступать в контакт с другими людьми могут быть самыми разными: детская психологическая травма, неуверенность в себе и т. д. Каждая из этих причин достаточно для того, чтобы создать человеку препятствия для адекватного общения – не только с посторонними, но и с самыми близкими людьми.

**Глава 1. Межличностные отношения и уверенность в семье**

В первую очередь хотелось поднять вопрос о конфликтах и отношениях между поколениями. Ведь большая семья - это и взаимосвязь с родственниками. Как вы строите отношениями с членами вашей прежней семьи? Да и строите ли как-нибудь? Интересно, что современное сейчас сожительство считается разрушительным для крепких межпоколенных отношений.

Семьи без межличностных отношений не бывает. В лучшем случае такую семью можно назвать деловым партнерством по совместной эксплуатации жилья и обучению детей социальным навыкам.

Среди современной молодежи, в особенности среди девушек, распространено мнения о том, что сожительство без регистрации брака является подготовительной ступенькой, ведущей к браку официальному. Социолог Дэвид Эггебин из университета Пенсильвании в свою очередь проводит исследование, согласно результатам которого подобного рода отношения являются причиной ослабления межпоколенных связей. В то время как именно поддержание связей между представителями двух поколений — родителями и детьми, по мнению ученого, и является залогом счастливого брака.

Дэвид Эггебин проанализировал ответы 3800 молодых респондентов в возрасте от 19 до 30 лет, у которых есть хотя бы один родитель. Он выяснил, что те молодые люди, которые живут совместно, но не зарегистрировали брак, менее активно поддерживают отношения с родителями, нежели их женатые/замужние сверстниками. Они меньше помогают родителям, и вместе с тем, реже получают помощь от родителей и реже обращаются к родителям в случае крайней необходимости.

По мнению Д. Эггебина, именно степень «родительской поддержки» в значительной степени отличает пары, состоящие в зарегистрированном браке и живущие совместно без регистрации отношений. Согласно теории исследователя, родители зачастую отстраняются от помощи детям потому, что не могут правильно определить свою собственную роль в этих отношениях. Вместе с тем, сами дети, живущие в незарегистрированном браке, менее требовательны к своим родителям и реже ожидают от них помощи и поддержки.

Известно, что отношениями к родственникам половины - наиболее частая причина ссор в первые годы брака.

**1.1 Причины межпоколенных конфликтов**

Конфликт между поколениями социологами рассматривается как возникновение противоречий и столкновение интересов представителей разных поколений по причинам, как возрастных различий, так и различий социально-экономических интересов и условий жизни разных поколений, противоположности их идейно-политических взглядов, принадлежности к разным субкультурам.

Нельзя не считаться с фактом огромного многообразия межпоколенных конфликтов в семье. Поэтому, с методологической точки зрения, при социологическом анализе конфликтов поколений в современной семье необходима их типологизация, которая может осуществлять по многим основаниям. Рассмотрим некоторые из них.

По специфике субъектов межпоколенные конфликты могут быть:

- внутриличностными (которые протекают в сознании индивида без ярко выраженных проявлений в его взаимодействии с другими сторонами конфликта);

- межличностными (между конкретными представителями различных поколений);

-между личностью и группой (например, между пожилым человеком и семьей его сына или дочери);

-социально-психологическими (между малыми социально-психологическими группами поколений, например, между молодой и родительской семьями);

-социальными (между семейными поколениями как представителями поколений в обществе).

По семейному положению и по семейным ролям выделяются конфликты между родителями и детьми; между дедами, бабушками и внуками; между представителями всех трех поколений; между родителями и молодыми супругами (свекровь — сноха, теща — зять и т. п.); между поколениями и другими родственниками. Причем, по критерию родства (усыновления) или свойства, данные конфликты можно также типологизировать на конфликты поколений между родственниками (или приравненными к ним по закону лицами), т. е. между родителями и детьми, усыновителями и усыновленными, бабушками/дедушками и внуками и т. д., и межпоколенные конфликты между свойственниками: тещей и зятем, тестем и зятем, свекровью и снохой, свекром и снохой.

Межпоколенные конфликты в семье могут порождаться как противоречиями, существующими во взаимоотношениях поколений в данном обществе, так и противоречиями между поколениями в семье как социальном институте, а также противоречиями между семьей и другими социальными институтами. Также причинами могут стать конфликтные ситуации в данной семье как малой социальной группе; личностные особенности членов семьи.

Причины межпоколенных конфликтов в семье — вопрос, безусловно, неоднозначный. Достаточно сложно выделить одну или две каких-то причины. Как правило, их гораздо больше, они могут накапливаться годами, зависеть как от особенностей личности членов семьи, так и от специфики семьи и даже ситуации в обществе. Для того, чтобы разобраться в вопросе причины конфликтов поколений в семье мы провели социальный опрос, в ходе которого респондегты следующим образом распределили их.(табл.1, 2)

Таблица 1. Причины семейных конфликтов поколений, зависящие от личных (межличностных) проблем участников Причина % ответивших\*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Пристрастие к спиртному членов семьи (одного из них) | 57 |
| 2 | Несовместимость интересов и целей сторон | 49 |
| 3 | Материальные проблемы | 44 |
| 4 | Аморальное поведение членов семьи | 38 |
| 5 | Жилищные неурядицы | 35 |
| 6 | . Нарушение удовлетворения личных потребностей участников конфликта | 23 |
| 7 | Хозяйственно-бытовые трудности | 14 |
| 8 | Проблемы со здоровьем у родителей, детей, внуков | 11 |
| 9 | Разное социальное положение поколений | 10 |
| 10 | Особенности культуры поведения, традиций | 9 |
| 11 | Удаленность проживания поколений | 5 |

\* больше 100 %

Указанные в табл. 1 личностные предпосылки возникновения межпоколенных конфликтов крайне сложно отделить от семейных проблем и особенностей, которые также, в различной степени, могут провоцировать конфликт поколений (табл. 2).

Таблица 2. Причины межпоколенных конфликтов, зависящие от особенностей семьиПричина % ответивших\*

1. Совместное проживание в стесненных условиях 55

2. Вступление в брак с «неподходящим» человеком 53

3. Отсутствие в семье согласия, взаимного уважения, дружбы 50

4. Вмешательство родственников в жизнь семьи 43

5. Неправильное воспитание детей в семье 35

6. Взросление детей 34

7. Развод или раздельное проживание родителей 31

8. Конфликты свекрови и снохи 25

9. Супружеские конфликты 24

10. Создание детьми собственной семьи 22

11. Конфликты тещи и зятя 20

12. Подстрекательство к конфликту посторонних лиц 19

13.Передел семейного имущества 18

14. Борьба за власть и влияние в семье 16

15. Вступление в повторный брак 15

16. Отсутствие внуков 11

17. Конфликты братьев и сестер 9

18. Смерть одного из супругов 6

19. Усыновление (удочерение) ребенка 5

20. Рождение внуков 4

* больше 100 %

Однако межпоколенные конфликты в семье зависят не только от личных и семейных характеристик участвующих, но и от социальных предпосылок. На табл. 1 приведены мнения опрошенных нами респондентов о том, какие общественные процессы могут стимулировать конфликты поколений.

Воспитание детей и семейные отношения основаны на чувствах. Именно эмоциональные отношения между членами семьи создают почву для уверенности в себе и удовлетворенности своей частной жизнью. Мы не будем подробно останавливаться на специфике уверенности в себе в этой важнейшей сфере нашей жизни – из вышеприведенных примеров, мы надеемся, ясен ее смысл.

**Глава 2. Межличностные отношения и уверенность на работе**

«Какие еще межличностные отношения могут быть на работе? Работа есть работа. Нужно делом заниматься, а не ерундой». Эти или подобные слова часто можно слышать от «жестких», «деловых» руководителей – и в чем-то с ними нужно согласиться. На работе действительно нужно заниматься делом. Но невозможно заниматься делом долго и продуктивно – и при этом оставаться совершенно равнодушным к этому делу и к людям, с которыми мы этим делом совместно занимаемся.

Мы всегда как-то относимся к сути нашей работы, к распоряжениям начальства и поведению подчиненных, к тем людям, с которыми мы делим рабочие обязанности. Конечно, межличностное и деловое, функциональное общение – это две абсолютно разные, противоречащие друг другу реальности. Но это одновременно – и реальности, которые тесно связаны друг с другом, которые друг без друга не существуют.

Для того чтобы на деловые отношения перестали влиять чувства и желания людей – нужно полностью устранить людей из этих деловых отношений, заменить машинами. Об этом мечтали многие люди. Все эти мечты оказались утопией.

Чувства и отношения приходится вплетать в функционирование, приходится мирить с ним. И это – задача вполне выполнимая. Выполнимая, если принимать во внимание законы развития межличностных отношений в их применении к менеджменту и психологии организаций. Вот несколько бесспорных истин, каждая из которых, так или иначе, касается затронутой нами темы.

Люди, чувствующие себя хорошо, лучше работают и достигают более впечатляющих результатов.

С этим утверждением вряд ли кто будет спорить, и из него следует очень важный для нас вывод: забота о хорошем самочувствии сотрудников выгодна для владельца предприятия.

На работе часто приходится заниматься делами, нам неприятными, скучными и отнимающими много нашего личного времени.

Неприятными вещами приходится заниматься и другим людям – причем характер и сила неприятных эмоций у разных людей различаются. Более того, то, что приятно одному человеку, может сильно не нравится начальству, подчиненным, или сослуживцам. Все люди стараются избегать того, что доставляет им неприятные эмоции – и заставить их делать это будет очень и очень сложно. Они будут отлынивать от такой работы.

Вот из этих двух истин проистекают функции и место открытого выражения и отражения чувств в официальной обстановке. Чтобы узнать, как относятся к своей работе сослуживцы и подчиненные, – нужно помогать им говорить о своих чувствах и внимательно их слушать.

Чтобы поддерживать их позитивное отношение к работе, нужно чаще поощрять их и подбадривать. Для этого как нельзя лучше подходит открытое выражение позитивных чувств.

Мы не можем здесь подробно обсуждать все аспекты официального и делового общения. Нас интересует в первую очередь то, что связано с уверенностью в себе – и здесь есть несколько бесспорных, но почему-то часто оспариваемых фактов. Остановимся подробней на том, что вызывает сомнения.

*На работе не место эмоциям – здесь нужно дело делать и работай заниматься*.

Дело нужно делать, но ничто не мешает при этом получать удовольствие от работы. Никто не сможет долго работать, если работа не приносит удовольствие или не дает надежду на удовольствие в будущем.

Заставлять «работать из-под палки» можно, но невозможно этим заниматься долго. Слишком много требуется усилий, слишком непродуктивен такой труд. Такой труд означает пустую трату энергии.

Уверенных людей не любят начальники. Если кто-нибудь будкт вести себя в уверенной манере со своим шефом, то тут же потеряет эту работу, не сможет его ни о чем просить впредь.

Это, вообще говоря, не факт. Людям свойственно приписывать свои опасения их партнерам. То, что мы боимся притеснений со стороны шефа, еще не значит, что он пойдет на эти притеснения. Факт состоит в другом: с уверенными людьми больше считаются, их принимают всерьез. Дурная работа редко достается им, зато действительно серьезные и перспективные разработки поручат скорее именно уверенным и оптимистичным сотрудникам.

Каждый из нас имеет права на защиту своих прав и границ личного пространства. Но не каждый эти права осознает и отстаивает. В английском языке есть такое слово - privacy, которое не имеет точного перевода на русский язык. Под privacy как раз подразумевается личное пространство, частная жизнь и т. д.

К сожалению, для россиян это понятие еще не стало общепринятым. Что неудивительно: неуважение к правам личности пронизывало нашу жизнь десятилетиями. Поэтому мы не только не защищаем свои права, но неосознанно руководствуемся прямо противоположными установками, которые впитаны нами с детства и отступление от которых вызывает внутреннее сопротивление. В чем это выражается?

В том, что мы порой не осознаем, что можем отстаивать свои интересы, не соответствовать ожиданиям окружающих, иметь собственное мнение и его высказывать, не отвечать на вопросы и задавать их, отказаться продолжать разговор на неприятную нам тему, сказать "нет", высказать свое неудовольствие происходящим, зарплатой, условиями труда, т. е. оставаться самим собой, быть не похожими на других и т. д.

Предположим, в вашу компанию приходит налоговая инспекция. Вам задают ряд вопросов, и вы, как отличник, начинаете отвечать "по максимуму", в данном случае желание отвечать абсолютно на все вопросы и соответствовать ожиданиям спрашивающего совершенно не отвечает вашим интересам. Причем, стараясь отвечать подробно, мы отвечаем неточно, порой сдабривая это своими эмоциональными переживаниями, оценками и, невольно втягивая каких-то других людей, можем "заложить" и самого себя. И все потому, что хотим показать, что мы значимы в своей организации, осведомлены о ее делах. В итоге мы оказываемся в уязвимой позиции. И когда нам манипулятивно говорят: "я уверен, вы хорошо разбираетесь в этом вопросе" или "вы, безусловно, владеете этой информацией", часто, пытаясь соответствовать ожиданиям "старшего", мы нарушаем не только интересы организации, но и в первую очередь свои собственные.

Представьте, что вас вызывает начальник. "Ерунда, полная чушь! " - бросает он на стол ваш отчет. Вы начинаете оправдываться, а начальник "свирепеет" еще больше. Но, с другой стороны, в ответ на обвинение можно спросить: "А что конкретно в моей работе вас не устраивает? " Это уже не оправдание. Вы просто уточняете, почему вами недовольны. Это не вызов, а просто реализация права на прояснение ситуации.

*Вот один пример этому:*

Молодой человек (его зовут Андрей) после окончания технического колледжа нашел работу в частной сапожной мастерской с очень неплохой сдельной оплатой. В цеху в ряд стоят станки, за работой наблюдает очень строгий (и любящий выпить) мастер. Порядки в мастерской тоже строгие – и всегда есть к чему придраться. В последнее время мастер взял за правило публично критиковать именно Андрея. Он – новичок, и, конечно, допускает довольно много ошибок и промахов. Каждый понедельник начинается с публичного разноса: мастер выходит из своей коморки, подходит к станку Андрея и в довольно оскорбительной манере устраивает ему «разнос».

Другие рабочие очень быстро переняли манеру мастера и теперь тоже считают своим долгом как-либо уколоть Андрея. Потерять эту работу он не хочет, но дальше работать так он просто не может.

Конечно, Андрей боится мастера. Конечно, он боится, что ничего хорошего из разговора с ним не выйдет – только новые издевательства спровоцирует. Конечно, ему этот разговор неприятен. Он много раз думал о том, чтобы просто уволиться и поискать другую работу. Но это означало бы бегство, Андрей знает, что в будущем ему в этом случае еще трудней было бы отстаивать свои интересы. Чувство собственного достоинства, самоуважение Андрею дороже. Он решается на следующий разговор:

«- Иван Иванович, я хочу с вами поговорить по очень важному для меня вопросу. Когда у вас будет для меня свободное время?

- А что случилось? Некогда сейчас разговаривать – работать нужно!

- Я о работе и хочу с вами поговорить. Я очень ценю ваш опыт и ваши знания. Советы, которые вы мне даете, очень мне важны, как и ваша критика. Но, когда вы критикуете меня при всех людях (как это было сегодня до обеда), я очень волнуюсь и долго не могу успокоиться. Это очень мешает мне работать, да и ваши замечания мне так очень трудно понять. Я мог бы сам заходить к вам в кабинет за советом – и тогда я лучше пойму все ваши замечания.

- Странный ты какой! А где же мне тебе замечания делать, как не у станка!

- Действительно, в кабинете это, может быть, и не очень удобно, но в цеху я очень волнуюсь и все равно ничего не понимаю. Если потребуется техническая консультация – то можно и у станка. Но только не при всех людях. Это очень меня задевает, и я потом долго не могу успокоиться, не могу нормально работать.

Андрей замолкает и смотрит в глаза мастеру. Удивительно, но мастер не выдерживает взгляда, и говорит примерно следующее:

- Ну и чувствительная же молодежь пошла! Иди работай – и ничего слюни распускать!

Андрей был очень расстроен - ведь разговор, похоже, ничего ему не дал. Но далее произошло следующее. Когда в следующий понедельник мастер вышел из «кабинета» в дурном расположении духа с явным намерением учинить «разнос», он сначала направился прямиком к станку Андрея. Он даже открыл рот и посмотрел на Андрея не очень ясным взглядом. Затем он на секунду задумался, махнул рукой – и перешел к следующему станку.

Никаких иных негативных последствий Андрей не заметил. Его перестал распекать мастер, он сам начал себя уважать немножко больше. У Андрея не было возможности требовать чего-либо от мастера, но у него было безусловное право сказать о своих чувствах и желаниях. Он сделал это – и начал замечать, что даже критика мастера стала значительно деликатнее, уважительнее и точнее. Мастер просто нашел себе другой объект для распеканий.

**Глава 3. Межличностные отношения в группах и коллективах**

Не менее важной и интересной остается тема межличностных отношений в группах и коллективах.

Особое внимание в ходе социально-психологического изучения групп и коллективов уделяется взаимоотношениям. Они, в свою очередь, делятся на официальные и неофициальные, отношение руководства и подчинения(в частности, лидерства), деловые и личные, рациональные и эмоциональные.

Малые группы являются одним из основных объектов социально-психологических исследований. С целью изучения различных групповых явлений и процессов разработано большое количество разнообразных методов и методик.

*Официальными* называют отношения, возникающие между людьми на должностной основе. Они фиксируются законом, регулируются положениями, утвержденными официально, соответствующими правилами и нормами. В отличии от них *неофициальные* отношения складываются на базе личных, или частных, взаимоотношений людей. Для них не существует соответствующей юридической основы, общепринятых законов, твердо установленных норм.

*Деловые* отношения возникают в связи с совместной работой или по ее поводу, а *личные* – как отношения, складывающиеся между людьми независимо от выполненной работы.

В *рациональных* межличностных отношениях на первый план выступает знания людей друг о друге и объективные оценки, которые им дают окружающие. *Эмоциональные* отношения – это, напротив, оценки субъективные, основанные на личном, индивидуальном восприятии человека человеком. Такие отношение обязательно сопровождаются положительными или отрицательными эмоциями; они далеко не всегда основаны на действительности, объективной информации о человеке.

**3.1 Исследование межличностных отношений**

Для более глубокого изучения межличностных отношений в коллективе, мы провели эксперимент в 11-х классах шк.№1 и шк.№14 города Бугульма. Мы решили исследовать межличностные отношения в группе методом социометрии[[1]](#footnote-1). В основу социометрического метода положен вопрос: «С кем бы ты хотел (работать, учиться, проводить время)?». По числу полученных от других членов группы выборов (или отказов) мы судили о популярности, эмоциональной притягательности, положении индивида в группе.

Полученные данные об отношениях в группе может быть выражены графически в виде социограммы, где наглядно представлены переплетения между группировками, наличие социометрических «звезд» (представители группы, имеющие наименьшее количество выборов), «изолированных» (представители группы, не имеющие только отрицательные выборов).

Этот метод весьма оперативный, поскольку с его помощью может быть достаточно быстро и точно выявлена картина эмоциональных тягостей внутри группы, для определения которой другими методами исследования потребовалось бы значительно большее количество времени.

Данная методика применяется как для начального ознакомления с межличностными отношениями в группе, так и для изучения динамики межличностных отношений в процессе совместного обучения или деятельности. Обязательным условием социометрического исследования выступает включенность каждого из опрашиваемых в систему межличностных отношений данной группы.

Важным вопросом социометрического исследования является тщательный подбор вопросов (социометрических критериев), которые должны отражать реальные интересы и ситуации изучаемой группы.

Социометрический критерий должен удовлетворять общим требованиям, предъявляемым к формулировке вопросов в любом исследовании:

1) вопрос должен быть конкретным, общепонятным;

2) вопрос не должен содержать слов с двойным значением;

3) вопрос должен указывать место, время и контекст, который необходимо учитывать при ответе;

4) формулировка вопроса и его смысл должны учитывать личный социальный опыт опрашиваемых в той сфере, которую затрагивает вопрос.

Выбор критериев определяется задачей исследования. Если мы хотим выявить учеников, способных возглавить группу ( например, выбрать старосту), то на выяснение этого должны быть направлены отобранные критерии. При изучении взаимных симпатий критерии будут иными.

Варианты социометрических критериев и соответствующие им вопросы:

1*. Ролевой критерий*. Если бы Вы были старостой, кого бы Вы включили в состав группы для выполнения ответственного задания?

2. *Функциональный критерий*. Кто из членов группы, по Вашему мнению, может быть старостой?

3. *Деловой критерий*. С кем бы Вы хотели остаться в учебной группе, если она будет переформирована?

4. *Эмоциональный критерий*. К кому из членов группы Вы бы обратились в трудную минуту?

5*. Коммуникативный критерий*. С кем из товарищей по группе Вы бы хотели провести каникулы?

*Инструкция*

В соответствии с количеством участников исследования должны быть заранее подготовлены социометрические карточки, куда вносятся вопросы-критерии.

Заполнение социометрических карточек каждый участник производит самостоятельно. Участие в социометрическом исследовании носит анонимный и добровольный характер.

Результаты опроса полностью не сообщаются опрашиваемым. Следует помнить, что раскрытие все системы неформальных связей может привести к нежелательным изменениям в структуре взаимоотношений группы.

Исследование начинается с подробного разъяснения условий проведения, порядка заполнения социометрической карточки.

Социометрическая карточка

ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Вопросы и задания | Фамилии членов группы и показатели оценки |
| 1 | С кем из членов класса Вы бы хотели провести каникулы? Назовите в порядке предпочтения. | 1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 2 | Кто из членов класса, по Вашему мнению, мог бы возглавить группу для выполнения ответственного занятия? Назовите в порядке предпочтения. | 1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 3 | Если бы Вам представилась возможность переформировать Ваш класс, то с кем Вы хотели бы остаться?  Поставьте одну из следующих оценок:  +2 – Безусловно хочу остаться с этим человеком в классе.  +1 – Скорее хочу, чем не хочу остаться с ним в классе.  0 – Мне все равно, будет ли он со мной в одном классе.  -1 – Скорее не хочу, чем хочу остаться с ним в классе.  -2 – Безусловно, не хочу, чтобы он был в группе. | 1.  2.  3.  4.  5.  6.  7.  8.  9. .  10.  11.  12.  13.  14. |
| 4 | К кому из товарищей по классу Вы бы обратились в трудную минуту? Назовите в порядке предпочтения. | 1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 5 | Кто из членов класса, по Вашему мнению, может быть старостой? Назовите в порядке предпочтения. | 1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 6 | Оцените Ваш класс по пятибалльной шкале (обведите в кружок соответствующий балл) | 1 2 3 4 5 |

*Обработка результатов*

Для анализа ответов на первый вопрос строят социометрическую матрицу, отражающую картину межличностных отношений и партнерства в группе.

Микрогруппы определяются по матрице, исходя из количества взаимных выборов. При этом считается несущественным то, каким по порядку был этот выбор. В микрогруппу входят члены группы, взаимно выбравшие друг друга.

Определение неофициального лидера производится при помощи ответов на вопрос, стоящий в социометрической карточке вторым, простым подсчетом количества полученных выборов для каждого члена группы. Дополнительным фактором является степень предпочтительности выбора, т.е. в какую очередь его выбирают: в первую, вторую или третью.

Определение социометрического статуса членов группы St производится на основании оценок, полученных в результате ответов на третий вопрос, при помощи формулы

St=Σm∕(2(n-1)),

Где Σm – сумма оценок, полученных одним членом группы;

n – число членов группы.

Групповой коэффициент взаимности Кв определяется по данным матрицы взаимных выборов при помощи формулы

Где Σв – число взаимных выборов в группе;

n – число членов группы.

Групповой коэффициент коммуникативности Кк определяется по матрице взаимных выборов при помощи формулы

Где - число членов группы, вошедших в микрогруппы;

n – число членов группы.

Удельный вес изолированных Ки определяется по матрице взаимных выборов при помощи формулы

Где - число изолированных, т.е. членов группы, не получивших ни одного выбора;

n – число членов группы.

Коэффициент самооценки группы Кс рассчитывается как средний показатель уровня удовлетворенности группой всех ее членов. Определяется по ответам на четвертый вопрос и рассчитывается по формуле

Где - сумма оценок удовлетворенности группой всех ее членов;

n – число членов группы.

Суммарный коэффициент благоприятности психологического климата Кбпк рассчитывается как среднее значение между коэффициентом Кв и Кк

*Интерпретация результатов*

Микрогруппы. Наличие микрогрупп, как количество в них членов, не говорит однозначно о положении дел в группе. Однако если микрогруппы велики, то следует особое внимание обратить на лидеров этих образований, на их социальную роль. Существование микрогруппы свидетельствует о контактной сплоченности: чем больше взаимных выборов, тем больше сплоченность группы.

Лидер. Это личность, за которой все остальные члены группы признают право брать на себя ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направления и характер деятельности всей группы. Таким образом, будучи наиболее авторитетной личностью, лидер реально играет центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений а группе. Едва ли не важнейшая характеристика лидера связана с предпочтениями, которые он получает от членов группы, выделяющих его среди всех по каким-либо признакам. [[2]](#footnote-2)

Социометрический статус. Указывает положение человека в системе межличностных отношений и отражает степень его признания членами группы, меру личного предпочтения, определяемую числом выборов, полученных от других. Высокий статус (более чем 0,55) является благоприятным фактором развития личности, поскольку он предоставляет положительные психологические условия: положительную оценку окружающих, которая, в свою очередь, положительно влияет на самооценку; интенсивность личных контактов и т.д. Низкий статус (менее 0,3) тормозит или делает противоречивым развитие личности: повышается тревожность, складывается неадекватная самооценка, постепенно формируется отчужденный стиль отношений с окружающими.

Коммуникативность. Этот термин в данном случае используется для характеристики структуры деловых и межличностных взаимосвязей.

Коммуникативность включает в себя обмен представлениями, интересами, настроениями, чувствами в ходе совместной деятельности членов в группе. Чем ближе величина показателя коммуникативности к 1, тем лучше может быть охарактеризована группк. Если он меньше или равен 0,2, то можно предположить возможность коммуникативного барьера как следствие противоречивых отношений между членами группы, социальных, нравственных и других индивидуальных противоречий.

Психологический климат. Это социально-психологическое понятие эмоционально- и социально-оценочного плана, характеризующее психологические явление в группе.

Психологический климат – относительно устойчивый эмоциональный настрой, преобладающий в группе, в котором отражаются настроения людей, их душевные волнения и переживания, отношение друг к другу, к работе и к окружающим событиям. Он может быть благоприятным и неблагоприятным, здоровым и нездоровым. Если коэффициент благоприятности психологического климата больше 0,65, то можно говорить о преобладании атмосферы взаимного понимания, уважения, духа товарищества, высокой внутренней дисциплине, принципиальности и ответственности, требовательности к себе и другим.

**3.1.1 Результаты исследования в 11а классе шк. № 1**

В исследовании принимали участие 27 учеников. После анализа всех ответов мы получили следующие результаты:

*ЛИДЕР:* Ледяев; Талипова; Игтисамова.

*СОЦИОМЕТРИЧЕСКИЙ СТАТУС:* указывает положение человека в системе межличностных отношений и отражает степень его признания членами группы, меру личного предпочтения, определяемую числом выборов, полученных от других.

*ВЫСОКИЙ СТАТУС* (более 0,55): Латыпова Г(0,56), Латыпова И(0,62), Ледяев(0,66), Маркелова(0,56), Мингазова(0,58), Михайлова(0,72), Столяров(0,7), Талипова(0,693), Талипов(0,687), Шигабутдинова(0,693).

Высокий статус является благоприятным фактором развития личности, поскольку он представляет положительные психологические условия: положительную оценку окружающих, которая, в свою очередь, положительно влияет на самооценку; интенсивность личных контактов и т.д.

*НИЗКИЙ СТАТУС* (8ч.) (менее 0,3)

Тормозит или делает противоречивым развитие личности: повышается тревожность, складывается неадекватная самооценка, постепенно формируется отчужденный стиль отношений с окружающими.

*КОММУНИКАТИВНОСТЬ* (характеристика структуры деловых и межличностных взаимосвязей)

Величина показателя коммуникативности **1,13**, это значит,что у членов группы есть общие интересы, они обмениваются представлениями, настроениями, чувствами в ходе совместной деятельности в группе.

*ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ.*

Коэффициент благоприятности психологического климата **0,885**, можно говорить, о преобладании атмосферы взаимного внимания, уважения, духа товарищества, высокой внутренней дисциплины, принципиальности и ответственности, требовательности к себе и другим.

*КОЭФФИЦИЕНТ САМООЦЕНКИ* ГРУППЫ = **4,04**

*УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ИЗОЛИРОВАННЫХ* = **0,23**

**3.1.2 Результаты исследования в 11б классе шк. № 1**

В исследовании принимали участие 30 учеников. После анализа всех ответов мы получили следующие результаты:

*ЛИДЕР:* Шайхуллина; Николаева; Зайцев.

*СОЦИОМЕТРИЧЕСКИЙ СТАТУС:* указывает положение человека в системе межличностных отношений и отражает степень его признания членами группы, меру личного предпочтения, определяемую числом выборов, полученных от других.

*ВЫСОКИЙ СТАТУС* (более 0,55): Ишкова, Афандеева, Яшина, Шайхуллина, Юлаев, Николаева, Зайцев, Трубачев, Попова, Минязов, Сикаев, Орлова, Мигунова.

Высокий статус является благоприятным фактором развития личности, поскольку он представляет положительные психологические условия: положительную оценку окружающих, которая, в свою очередь, положительно влияет на самооценку; интенсивность личных контактов и т.д.

*НИЗКИЙ СТАТУС* (менее 0,3): Борисова, Демьяненко, Кабанова, Салахов, Сулейманов, Часовская, Якупова.

Тормозит или делает противоречивым развитие личности: повышается тревожность, складывается неадекватная самооценка, постепенно формируется отчужденный стиль отношений с окружающими.

*КОММУНИКАТИВНОСТЬ* (характеристика структуры деловых и межличностных взаимосвязей)

Величина показателя коммуникативности **1,09**, это значит,что у членов группы есть общие интересы, они обмениваются представлениями, настроениями, чувствами в ходе совместной деятельности в группе.

*ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ.*

Коэффициент благоприятности психологического климата **0,745**, можно говорить, о преобладании атмосферы взаимного внимания, уважения, духа товарищества, высокой внутренней дисциплины, принципиальности и ответственности, требовательности к себе и другим.

*КОЭФФИЦИЕНТ САМООЦЕНКИ* ГРУППЫ = **4,13**

*УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ИЗОЛИРОВАННЫХ* =

**3.1.3. Результаты исследования в 11а классе шк. № 14**

В исследовании принимали участие 24 ученика. После анализа всех ответов мы получили следующие результаты:

*ЛИДЕР:*

*СОЦИОМЕТРИЧЕСКИЙ СТАТУС:* указывает положение человека в системе межличностных отношений и отражает степень его признания членами группы, меру личного предпочтения, определяемую числом выборов, полученных от других.

*ВЫСОКИЙ СТАТУС* (более 0,55):

Высокий статус является благоприятным фактором развития личности, поскольку он представляет положительные психологические условия: положительную оценку окружающих, которая, в свою очередь, положительно влияет на самооценку; интенсивность личных контактов и т.д.

*НИЗКИЙ СТАТУС* (менее 0,3)

Тормозит или делает противоречивым развитие личности: повышается тревожность, складывается неадекватная самооценка, постепенно формируется отчужденный стиль отношений с окружающими.

*КОММУНИКАТИВНОСТЬ* (характеристика структуры деловых и межличностных взаимосвязей)

Величина показателя коммуникативности **1,07**, это значит,что у членов группы есть общие интересы, они обмениваются представлениями, настроениями, чувствами в ходе совместной деятельности в группе.

*ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ.*

Коэффициент благоприятности психологического климата **0,901**, можно говорить, о преобладании атмосферы взаимного внимания, уважения, духа товарищества, высокой внутренней дисциплины, принципиальности и ответственности, требовательности к себе и другим.

*КОЭФФИЦИЕНТ САМООЦЕНКИ* ГРУППЫ = **4,21**

*УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ИЗОЛИРОВАННЫХ* =

**Вывод**

В нашем исследовании приняло участие 81 человек учеников 11 классов школ №1 и№14 города Бугульма. При изучении результатов исследования пришли к выводу, что наша гипотеза подтвердилась. В ходе эксперимента было выявлено, что в данных коллективах преобладают высокие статусы, , большинство членов коллективов имеют благоприятные условия для развития личности, и положительное социальное самочувствие.

Преобладание высоких статусов является благоприятным фактором развития личности, поскольку они представляют положительные психологические условия: положительную оценку окружающих, которая, в свою очередь, положительно влияет на самооценку; интенсивность личных контактов.

Величина показателя коммуникативностибольше 1, это означает, что у членов группы есть общие интересы, они обмениваются представлениями, настроениями, чувствами в ходе совместной деятельности в группе.

Благоприятный психологический климат, говорит о преобладании атмосферы взаимного внимания, уважения, духа товарищества, высокой внутренней дисциплины, принципиальности и ответственности, требовательности к себе и другим.

**Список используемой литературы**

1. Альбуханова-Славская К.А. Личностный аспект проблемы общения // Проблема общения в психологии. - М., 1981.
2. Андреева Г.М. Принцип деятельности и исследование общения // Общение и деятельность. На рус. и чешск. яз. - Прага, 1981.
3. Баева О.А. Ораторское искусство и деловое общение: Учеб. пособие. - Минск: Новое знание, 2000. - 328 с.
4. Батаршев А.В. Психодиагностика способности к общению, или как определить организаторские и коммуникативные качества личности. - М.: ВЛАДОС, 1999. - 174 с.
5. Батаршев А.В. Психология личности и общения. - М.: Владос, 2004. - 246 с.
6. Бодалев А.А. Личность в общении. - М.: Педагогика, 1983. - 272 с.
7. Буева Л.П. Общественные отношения и общение // Методологические проблемы социальной психологии.
8. Васильева И.И. О значении идей М.М. Бахтина о диалоге и диалогических отношениях для психологии общения // Психологические исследования общения. - М., 1985.
9. Гауханюк Н.С., Семенова С.Л., Печеркина А.А.. Общая психология: Учебное пособие для вузов.-М.: Академический проспект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005.-3-е изд, доп. и испр.-387с.-(« Gaudeamus»)
10. Ломов Б.Ф. Общение как проблема общей психологии // Методологические проблемы социальной психологии. - М.: Наука, 1975. - С. 124-135.
11. Ломов Б.Ф. Психические процессы и общение // Методологические проблемы социальной психологии. - М.: Наука, 1975. - С. 151-164.
12. Лукьянова З.Н. Влияние самооценки внешности учащегося на его общение с другими людьми // Вопросы психологии. - 1989. - № 3.
13. Мелибруда Е. Я - Ты - Мы. Психологические возможности улучшения общения. - М.: Прогресс, 1986. .

Приложение А Социометрическая матрица

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Кто выбирает | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | Кол-во взаимных выборов |
| 1 | Аржанкина |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Валиева |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Гарифуллина |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Долгова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Игтисамова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Ишкова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Кечина |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Клоков |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Коновалов |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Кузьмичева |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Латыпова Г. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Латыпова И. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | Ледяев |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | Маркелова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Мингазова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | Михайлов |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | Михайлова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 | Моисеева |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | Паняев |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | Поварова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 21 | Рогова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 | Соловьев |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 23 | Столяров |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 24 | Талипов |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 25 | Талипова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 26 | Шигабутдинова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 27 | Щербакова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Кол-во выборов | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Сумма выборов | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение Б Карта групповой дифференциации

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Кто выбирает | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | Сумма баллов | Социометрический статус |
| 1 | Аржанкина |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Валиева |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Гарифуллина |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Долгова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Игтисамова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Ишкова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Кечина |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Клоков |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Коновалов |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Кузьмичева |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Латыпова Г. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Латыпова И. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | Ледяев |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | Маркелова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Мингазова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | Михайлов |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | Михайлова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 | Моисеева |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | Паняев |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | Поварова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 21 | Рогова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 | Соловьев |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 23 | Столяров |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 24 | Талипов |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 25 | Талипова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 26 | Шигабутдинова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 27 | Щербакова |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. Гауханюк Н.С., Семенова С.Л., Печеркина А.А.. Общая психология: Учебное пособие для вузов.-М.: Академический проспект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005.-3-е изд, доп. и испр.-387с.-(« Gaudeamus») [↑](#footnote-ref-1)
2. См.: Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. М., 1982. С. 124-134. [↑](#footnote-ref-2)