**Лекция 8. Психология групп в экстремальных условиях деятельности. Межгрупповые конфликты. Психология семьи, семейных отношений; консультирования семьи, кризисов семьи, психология зависимости, аддикций, девиантология. (2 часа).**

**План:**

1. Психология малой группы.
2. Социально-психологический климат коллектива.
3. Особенности групп, пострадавших в экстремальных условиях деятельности.

**ВВЕДЕНИЕ**

Большая часть жизни человека протекает в малых группах: в семье, игровых компаниях сверстников, учебных и трудовых коллективах, соседских, приятельских и дружеских общностях. В малых группах происходит формирование личности, проявляются ее качества, поэтому личность нельзя изучать вне группы. Через малые группы осуществляются связи личности с обществом: группа трансформирует воздействие общества на личность, личность воздействует на общество сильнее, если за ней стоит группа. Статус социальной психологии как науки, ее специфика во многом определяются тем, что малая группа и возникающие в ней психологические феномены являются центральными признаками в определении ее предмета. Малые группы на протяжении всей истории социальной психологии являлись основным объектом эмпирических исследований, в том числе лабораторных экспериментов. Проблемы формирования и развития малых групп, групповых методов обучения, тренинга и психокоррекционного воздействия, совместной трудовой деятельности и руководства деятельностью малых групп традиционно являются одним из главных направлений приложения теории и методов социальной психологии в практике.

Малые группы выступают объектами исследования не только социальной психологии, но и социологии и общей психологии.

С практической точки зрения особый интерес представляют группы социально-психологического тренинга и психокоррекционные группы – временные группы, специально создаваемые для формирования навыков эффективного общения, взаимопонимания и решения психологических проблем под руководством практического психолога-тренера.

**УЧЕБНЫЙ ВОПРОС № 1**

**Психология малой группы**

Психология и поведение отдельного человека как личности существенно зависят от социальной среды. Люди объединены друг с другом в многочисленные, разнообразные, более или менее устойчивые соединения, называемые **группами.**

Среди таких групп можно выделить большие и малые. **Большие** представлены государствами, нациями, народностями, партиями, классами, другими социальными общностями, выделяемыми по профессиональным, экономическим, религиозным, культурным, образовательным, возрастным, половым и др. всевозможным признакам. Через эти группы опосредованно осуществляется воздействие идеологии общества на психологию составляющих их людей.

Непосредственным проводником влияния общества и больших социальных групп на индивида является **малая группа.** Она представляет собой небольшое объединение людей (от 2-3 до 20-30 человек), занятых каким-либо общим делом и находящихся в прямых взаимоотношениях друг с другом. Количество участников группы указывает на нижние и верхние границы.

Малая группа представляет собой элементарную ячейку общества. В ней человек проводит большую часть своей жизни. Личность зависит от психологии и отношений, существующих в малых группах. Примерами малых групп, наиболее значимых для человека, является семья, школьный класс, трудовой коллектив, объединения близких друзей, приятелей и т.д.

Малую группу характеризует психологическая и поведенческая общность ее членов, которая выделяет и обособляет группу, делает ее относительно автономным социально-психологическим образованием. Эта общность может обнаруживаться по разным характеристикам – от чисто внешних (например, территориальная общность людей как соседей) до достаточно глубоких внутренних (члены одной семьи). Мера психологической общности определяет сплоченность группы – одну из основных характеристик уровня ее социально-психологического развития.

Малые группы могут быть разными по *величине, характеру и структуре отношений*, существующих между ее членами, *по индивидуальному составу*, *особенностям ценностей, норм и правил взаимоотношений,* разделяемых участниками, *межличностным взаимоотношениям, целям и содержанию деятельности.*

Количественный состав группы на языке науки называется ее **размером,** индивидуальный – **композицией.**

Структуру межличностного общения или обмена деловой и личностной информацией именуют **каналами коммуникаций.**

Нравственно-эмоциональный тон межличностных отношений – **психологическим климатом группы.**

Общие правила поведения, которых придерживаются члены группы, называют **групповыми нормами.**

Также, к социально-психологическим характеристикам малых групп относятся психологические механизмы взаимодействия личности и группы – конформизм и референтность, сплоченность, общность.

**Конформизм –** характеристика позиции индивида относительно позиции группы, принятие или отвержение им определенного стандарта мнения, свойственного группе, меры подчинения индивида групповому давлению, т.е. подчинение мнению большинства. Конформность регистрируется при наличии конфликта между мнением индивида и мнением группы и преодолении этого конфликта в пользу группы.

Различают *внешнюю конформность* (мнение группы принимается индивидом лишь внешне); *внутреннюю конформность* (индивид действительно принимает мнение группы).

Степень конформности зависит от уровня сплоченности группы, величины группы (чем больше группа, тем меньше конформность) и от влияния психологических свойств личности. Конформность – склонность к поведению, основанному на пассивном следовании тем образцам, которые задаются малой группой. Среди факторов, способствующих формированию конформного поведения, были выделены следующие: опасение быть признанным некомпетентным, единогласие группы, привлекательность группы, отсутствие личностной позиции в отношении рассматриваемого группой вопроса и т.д.

**Референтность –**приписывание индивидом важности группе или ее членам, связанное с его стремлением принадлежать, реально или виртуально, к данной группе. Чем выше референтность той или иной группы, тем в большей степени она выступает для индивида в качестве образца его собственного поведения, эталона оценок, ценностным нормативом.

**Сплоченность –** каждая группа имеет определенную совокупность относительно устойчивых связей между людьми. Эта совокупность говорит о том, что любая группа имеет свой уровень сплоченности. Он зависит от устойчивости и качества связей, которые существуют в данной группе. Устойчивость и качество связи зависит от: наличия тесных групповых целей; автономности данной группы в своем существовании; групповой композиции (пол, возраст, образование, свойства и качества участников группы). Сплоченность и конформизм тесно связаны с референтностью группы.

Критериями феномена психологической **общности** группы выступают явления сходства, общности индивидов, входящих в малую группу (общность мотивов, целей, ценностных ориентации и социальных установок). Осознание членами группы наличия сходства, общности входящих в нее индивидов и отличий (в том числе психологических) своей группы от других выступает основой идентификации индивидов со своей группой (осознания своей принадлежности к данной группе, своего единства с нею – чувство «мы»).

Виды малых групп:

Формальные и неформальные малые группы могут быть:

1) слаборазвиты и высокоразвиты;

2) корпорации и коллективы;

3) референтными и нереферентными.

**Условные группы** – группы, которые объединяют людей, не входящих в состав ни одной малой группы. Иногда выделение таких групп необходимо в исследовательских целях, чтобы сравнить результаты, полученные в реальных группах, с теми, которые характеризуют случайное объединение людей, не имеющих ни постоянных контактов друг с другом, ни общей цели. В противоположность номинальным группам выделяются **реальные**. Они представляют собой действительно существующие объединения людей, полностью отвечающие определению малой группы.

**Естественными** называют группы, которые складываются сами по себе, независимо от желания экспериментатора. Они возникают и существуют, исходя из потребностей общества или включенных в эти группы людей. В отличие от них, **лабораторные** группы создаются экспериментатором с целью проведения какого-либо научного исследования, проверки выдвинутой гипотезы. Они столь ж действительны, как и другие группы, но существуют временно – только в лаборатории.

Естественных **неформальных** групп отличает то, что они создаются и существуют лишь в рамках признанных организаций. **Неформальные** возникают и действуют как бы вне рамок этих организаций.

**Референтная малая группа** – любая реальная группа, к которой человек добровольно себя причисляет или членом которой он хотел бы стать. **Нереферентная –** малая группа, психология и поведение которой чужды для индивида или безразличны для него.

По времени существования выделяются группы **временные**, в рамках которых объединение индивидов ограничено во времени (например, участники групповой дискуссии или соседи по купе в поезде), и **стабильные**, относительное постоянство существования которых определяется их предназначением и долговременными целями функционирования (семья, трудовые и учебные группы).

Групповая динамика (от греч. dynarnis – сила) – совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы, и его этапы: образование, функционирование, развитие, стагнацию, регресс, распад. К процессам групповой динамики относятся руководство и лидерство, принятие групповых решений; нормообразование, то есть выработка групповых мнений, правил и ценностей; формирование функциональноролевой структуры группы; сплочение; конфликты; групповое давление и другие способы регуляции индивидуального поведения, то есть все те процессы, которые фиксируют и обеспечивают психологические изменения, происходящие в группе за время ее существования.

Групповая динамика включает следующие процессы:

- сплочение или разобщение групп;

- процесс образования неофициальных групп внутри групп формальных;

- становление групповых норм (это важнейший процесс), т.е. спонтанно складывающихся стандартов поведения индивида. Такие нормы – стандарты делают поведение индивида предсказуемым, способствуют эффективности групповой деятельности. Становление групповых норм повышает сплоченность группы и одновременно усиливает групповое давление на индивида.

Функции малых групп включают в себя:

1) инструментальные функции (связаны с организацией совместной деятельности внутри группы);

2) экспрессивные и поддерживающие функции (связаны с удовлетворением эмоциональных потребностей индивида в группе).

Кроме того, для референтных групп еще характерны:

1. функции сравнения (параметров и качеств своей и других групп, характеристик участников группы между собой);
2. функции нормирования (формирования эталона поведения и оценки самого индивида и окружающих).

**Вывод по первому вопросу:**

Таким образом, малую группу характеризует психологическая и поведенческая общность ее членов, которая выделяет и обособляет группу, делает ее относительно автономным социально-психологическим образованием.

**УЧЕБНЫЙ ВОПРОС № 2**

**Социально-психологический климат коллектива**

**Социально-психологический климат группы –** характер взаимоотношений между людьми, состояние групповой психики, обусловленное особенностями жизнедеятельности.

Социально-психологический климат – это динамичное образование, которое сочетает в себе эмоциональные, интеллектуальные и ценностные установки, отношения, настроения, мнения и чувства членов группы. Динамика социально-психологического климата проявляется и в процессе группообразования, когда идет интенсивный процесс психологической ориентации, установления связей и позитивных отношений, и в условиях функционирования группы, когда происходит формирование общих взглядов, ценностных ориентации, норм и символов. Одним из факторов, способствующих этой динамике, является «климатическое возмущение», т. е. естественное колебание эмоционального состояния в коллективе, периодические подъемы и спады настроения у его членов, которые происходят в течение дня или более длительного временного периода под действием внешних и внутренних факторов.

**Факторы, влияющие на социально-психологический климат условно разделяются на:**

**Глобальная макросреда**: обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и др. условий. Стабильность в экономической, политической жизни общества обеспечивают социальное и психологическое благополучие его членов и косвенно влияют на социально-психологический климат рабочих групп.

**Локальная макросреда**, т.е. организация, в структуру которой входит трудовой коллектив. Размеры организации, статусно-ролевая структура, отсутствие функционально-ролевых противоречий, степень централизации власти, участие сотрудников в планировании, в распределении ресурсов, состав структурных подразделений (половозрастной, профессиональный, этнический) и т.д.

Физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда. Жара, духота, плохая освещенность, постоянный шум могут стать источником повышенной раздражительности и косвенно повлиять на психологическую атмосферу в группе. Напротив, хорошо оборудованное рабочее место, благоприятные санитарно-гигиенические условия повышают удовлетворенность от трудовой деятельности в целом, способствуя формированию благоприятного СПК.

Условия, в которых происходит взаимодействие членов рабочей группы, влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда. В частности, к ним относят санитарно-гигиенические условия, в которых работают сотрудники: температурный режим, влажность, освещенность, просторность помещения, наличие удобного рабочего места и т.д. Огромное значение имеет и характер взаимоотношений в группе, доминирующее в ней настроение. Для обозначения психологического состояния группы используются такие понятия как «социально-психологический климат», «психологическая атмосфера», «социальная атмосфера», «климат организации», «микроклимат» и др.

Удовлетворенность работой. Большое значение для формирования благоприятного СПК имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой, соответствует ли она его профессиональному уровню, позволяет ли реализовать творческий потенциал, профессионально расти. Привлекательность работы повышают удовлетворенность условиями труда, оплатой, системой материального и морального стимулирования, социальным обеспечением, распределением отпусков, режимом работы, информационным обеспечением, перспективами карьерного роста, возможностью повысить уровень своего профессионализма, уровнем компетентности коллег, характером деловых и личных отношений в коллективе по вертикали и горизонтали и т.д. Привлекательность работы зависит от того, насколько ее условия соответствуют ожиданиям субъекта и позволяют реализовать его собственные интересы, удовлетворить потребности личности:

- в хороших условиях труда и достойном материальном вознаграждении;

- в общении и дружеских межличностных отношениях;

- успехе, достижениях, признании и личном авторитете, обладании властью и возможностью влиять на поведение других;

- творческой и интересной работе, возможности профессионального и личностного развития, реализации своего потенциала.

**Характер выполняемой деятельности.** Монотонность деятельности, ее высокая ответственность, наличие риска для здоровья и жизни сотрудника, стрессогенный характер, эмоциональная насыщенность и т.д. — все это факторы, которые косвенно могут негативно сказаться на СПК в рабочем коллективе.

**Организация совместной деятельности.** Формальная структура группы, способ распределения полномочий, наличие единой цели влияет на СПК. Взаимозависимость задач, нечеткое распределение функциональных обязанностей, несоответствие сотрудника его профессиональной роли, психологическая несовместимость участников совместной деятельности повышают напряженность отношений в группе и могут стать источником конфликтов.

**Психологическая совместимость** является важным фактором, влияющим на СПК. Под психологической совместимостью понимают способность к совместной деятельности, в основе которой лежит оптимальное сочетание в коллективе личностных качеств участников. Психологическая совместимость может быть обусловлена сходством характеристик участников совместной деятельности. Людям, похожим друг на друга легче наладить взаимодействие. Сходство способствует появлению чувства безопасности и уверенности в себе, повышает самооценку. В основе психологической совместимости может лежать и различие характеристик по принципу взаимодополняемости. В таком случае говорят, что люди подходят друг другу «как ключ к замку». Условием и результатом совместимости является межличностная симпатия, привязанность участников взаимодействия друг к другу. Вынужденное общение с неприятным субъектом может стать источником отрицательных эмоций.

На степень психологической совместимости сотрудников влияет то, насколько однородным является состав рабочей группы по различным социальным и психологическим параметрам:

Выделяют три уровня совместимости: психофизиологический, психологический и социально-психологический:

Психофизиологический уровень совместимости имеет в своей основе оптимальное сочетание особенностей системы органов чувств (зрение, слух, осязание и т.д.) и свойств темперамента. Этот уровень совместимости приобретает особое значение при организации совместной деятельности. Холерик и флегматик будут выполнять задание в разном темпе, что может повлечь за собой сбои в работе и напряженность в отношениях между рабочими.

Психологический уровень предполагает совместимость характеров, мотивов, типов поведения.

Социально-психологический уровень совместимости основан на согласованности социальных ролей, социальных установок, ценностных ориентации, интересов. Двум субъектам, стремящимся к доминированию, будет сложно организовать совместную деятельность. Совместимости будет способствовать ориентация одного из них на подчинение. Вспыльчивому и импульсивному человеку больше подойдет в качестве напарника спокойный и уравновешенный сотрудник. Психологической совместимости способствуют критичность к себе, терпимость и доверие по отношению к партнеру по взаимодействию.

**Сработанность** – это результат совместимости сотрудников. Она обеспечивает максимально возможную успешность совместной деятельности при минимальных затратах.

Характер коммуникаций в организации выступает в качестве фактора СПК. Отсутствие полной и точной информации по важному для сотрудников вопросу создает благодатную почву для возникновения и распространения слухов и сплетен, плетения интриг и закулисных игр. Руководителю стоит внимательно следить за удовлетворительным информационным обеспечением деятельности организации. Низкая коммуникативная компетентность сотрудников также ведет к коммуникативным барьерам, росту напряженности в межличностных отношениях, непониманию, недоверию, конфликтам. Умение ясно и точно излагать свою точку зрения, владение приемами конструктивной критики, навыками активного слушания и т.д. создают условия для удовлетворительной коммуникации в организации.

Благоприятный СПК характеризуют оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, межличностные симпатии, открытость коммуникации, уверенность, бодрость, возможность свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации, совершать ошибки без страха наказания и т.д.

Неблагоприятный СПК характеризуют пессимизм, раздражительность, скука, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, страх наказания, неприятие, непонимание, враждебность, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание вкладывать усилия в совместный продукт, в развитие коллектива и организации в целом, неудовлетворенность и т.д.

Существуют признаки, по которым косвенно можно судить об атмосфере в группе. К ним относят:

- уровень текучести кадров;

- производительность труда;

- качество продукции;

- количество прогулов и опозданий;

- количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов;

- выполнение работы в срок или с опозданием;

- аккуратность или небрежность в обращении с оборудованием;

- частота перерывов в работе.

Предложенные ниже вопросы помогут оценить атмосферу в коллективе.

1. Нравится ли вам ваша работа?
2. Хотели бы вы ее поменять?
3. Если бы вам сейчас предстояло заняться поиском работы, остановили бы вы свой выбор на вашем настоящем месте?
4. Достаточно ли ваша работа для вас интересна и разнообразна?
5. Устраивают ли вас условия на вашем рабочем месте?
6. Удовлетворяет ли вас оснащение, оборудование, которое вы используете в работе?
7. Насколько удовлетворяет вас оплата труда?
8. Имеете ли вы возможность повысить свою квалификацию? Хотите ли воспользоваться такой возможностью?
9. Устраивает ли вас объем работы, которую вам приходится выполнять? Не перегружены ли вы? Приходится ли работать в нерабочее время?
10. Что в организации совместной деятельности вы предложили бы изменить?
11. Как бы вы оценили атмосферу в вашем трудовом коллективе (дружеские отношения, взаимное уважение, доверие или зависть, непонимание, напряженность в отношениях)?
12. Устраивают ли вас отношения с вашим непосредственным руководителем?
13. Часто ли возникают в вашем коллективе конфликты?
14. Считаете ли вы своих коллег квалифицированными работниками? Ответственными?
15. Пользуетесь ли вы доверием и уважением у ваших коллег?

Руководитель может целенаправленно регулировать характер отношений в группе и влиять на СПК. Для этого необходимо знать закономерности его формирования и осуществлять управленческую деятельность с учетом факторов, влияющих на СПК. Остановимся на их характеристике более подробно.

**Вывод по второму вопросу:**

Таким образом, социально-психологический климат определяют как преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в многообразных формах их деятельности. Формируясь на основе эмоциональных и трудовых отношений в группе, индивидуальных ценностных ориентации, социально-психологический климат, в свою очередь, и сам определяет систему отношений членов коллектива друг к другу, к своему труду, ко всем другим формам жизнедеятельности (к быту, досугу и др.).

Важнейшая особенность социально-психологического климата состоит в том, что он дает обобщенную, интегральную характеристику психологического состояния всех проявлений жизни коллектива, так как объединяет в себе взаимодействие всего многообразия социальных, групповых и личностных факторов как условий трудовой деятельности.

 **УЧЕБНЫЙ ВОПРОС № 3**

**Особенности групп пострадавших в ЧС**

Население, пострадавшее при ЧС и спасатели были разделены по категориям для облегчения выбора вида помощи, которая должна различаться по объему, методу и организации:

1 группа – раненые с различными видами поражения (травматическое, ожоговое, химическое, радиационное), у которых помимо общей психической реакции могут быть нарушения психики, характерные для специфической травмы;

2 группа – лица, потерявшие родных и близких, понесшие материальный ущерб. Психические реакции пострадавших помимо общего шока усугубляются фактом потери;

3 группа – лица, психически травмированные самим фактом ЧС, не имеющие прямого ущерба или ранений;

4 группа – лица, имеющие сочетанные поражения (ранения и потери одновременно).

Универсальными формами реагирования являются страх и депрессия, проявление которых у каждого отдельного индивидуума различно. Несмотря на это существует определенная систематика психоневротических расстройств, базирующаяся в основном на времени их возникновения.

1 группа – нарушения, возникающие непосредственно в момент катастрофы;

2 группа – нарушения психики, возникающие спустя некоторое время после начала ЧС, еще в очагах поражения;

3 группа – состояния, осложняющие ранения и соматические нарушения, возникающие после катастрофы.

4 группа – нарушения, отсроченные во времени, возникающие иногда даже после полной ликвидации катастрофы.

Все люди, оказавшиеся в непосредственной близости от возникшего кризисного или чрезвычайного события считаются пострадавшими, так как даже если не пострадал сам человек и его родственники, невозможно остаться равнодушным, когда вокруг страдают другие люди. Для оценки и прогнозирования психических последствий ЧС в соответствии с характером воздействия негативных факторов чрезвычайной ситуации все люди, подвергшиеся воздействию этих факторов, условно подразделяются на следующие группы:

* *Первая группа* – специалисты.

Люди, оказывающие помощь пострадавшим, принимающие участие в ликвидации последствий ЧС. В ситуации выполнения профессиональных обязанностей, связанных с помощью другим людям, эмоциональные переживания ощущаются как приглушенные, специалист в первую очередь ориентирован на выполнение задачи. Часто это беспокоит специалистов.

* *Вторая группа* – жертвы.

Люди, пострадавшие, изолированные в очаге чрезвычайной ситуации (заложники, люди под завалами, на крышах затопленных домов и т.д.). Люди, пережившие чрезвычайную ситуацию, потратили много сил на борьбу за жизнь и уже сам факт того, что они остались живы, является для них огромным ресурсом для дальнейшего преодоления ситуации и возвращения к нормальной жизни.

Реакции у участников: болевой шок, острые психические реакции.

Психологическая помощь: информационная помощь (поддержка), элементы суггестии, удержание в сознательном состоянии.

* *Третья группа* – пострадавшие (материально или физически).

Люди, потерявшие своих близких или не имеющие информации об их судьбе, лишившиеся своих домов, имущества и т.д. В этой группе наблюдаются наиболее тяжелые эмоциональные реакции, длительные негативные переживания. Пострадавшим особенно трудно смириться с постигшим их горем, адаптироваться к изменившимся условиям жизни. В этой группе выявляется наибольшее количество отсроченных психических последствий.

Реакции у участников: чувство потери, состояние оглушенности, реакция избегания, психосоматические проявления, шок (ступор, тремор, двигательные возбуждения), обратная реакция (прилив сил).

Психологическая помощь: экстренная психологическая (возможно психиатрическая) помощь, в первую очередь тем, кто в состоянии шока, снятие острых психических реакций, перевод из пассивного в активное состояние, применение элементов суггестии, изоляция от толпы, от родственников.

* *Четвертая группа* – очевидцы или свидетели. Люди, проживающие или оказавшиеся в непосредственной близости к зоне ЧС.

Реакции у участников: аффективные реакции, речевая активность, поиск виновных в происшедшем.

Психологическая помощь: постараться озадачить работой (попросить что-нибудь помочь сделать)

* *Пятая группа* – наблюдатели (или зеваки). Люди, получившие информацию о происходящем и прибывшие на место.
* *Шестая группа* – телезрители. Люди, получающие информацию о ЧС и следящие за развитием ситуации с помощью средств массовой информации (СМИ).

**Вывод по третьему вопросу:**

Таким образом, особенности групп пострадавших в ЧС, зависят от непосредственной близости участников к ЧС, от возникшего кризисного или чрезвычайного события, от вида помощи, которая должна различаться по объему, методу и организации.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Малая группа – немногочисленная группа людей, которые объединены общей социальной деятельностью, находятся в непосредственном общении, способствующем возникновению эмоциональных отношений, выработке групповых норм и развитию групповых процессов. Отличительными признаками малой группы являются: пространственное и временное соприсутствие людей, к перцептивные аспекты общения и взаимодействия; наличие постоянной цели совместной деятельности; наличие в группе организующего начала; разделение персональных ролей; наличие эмоциональных отношений между членами группы, которые влияют на групповую активность, могут приводить к разделению группы на подгруппы, формируют внутреннюю структуру межличностных отношений; выработка специфической групповой культуры, то есть норм, правил, стандартов жизни, поведения, определяющих ожидания членов группы по отношению друг к другу и обусловливающих групповую динамику.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Какие группы называются малыми?
2. Перечислите вилы малых групп?
3. Какие малые группы называются референтными?
4. Какие функции выполняют малые группы?
5. Какие процессы включает в себя групповая динамика?
6. Какие факторы влияют на социально-психологический климат в коллективе?
7. На какие группы разделяются пострадавшие в ЧС?