**группа 41 заочное отделение. Леккции по дисциплине " Социальная психология "**

преподаватель-Калиниченко И.М

лекция1

**Раздел 9.** Группа как социально - психологический феномен. Роль социальной группы в воздействии общества на личность.

**Тема 9.4**Социально-психологические характеристики положения индивидов к группе: позиция, статус, роль, система связей и отношений.

**Положение индивида в группе**

**Статус индивида в группе** — это реальная социально-психологическая характеристика его положения в системе внутригрупповых отношений, степень действительной авторитетности для остальных участников.

Внутренняя установка человека в системе внутригрупповых отношений — это личное, субъективное восприятие им своего собственного статуса, то как он оценивает свое реальное положение. *Действительный статус и его восприятие человеком могут не совпадать.*

 **роль**

Другая характеристика индивида в группе — это «**роль**». Обычно роль определяют как динамический аспект статуса, что раскрывается через перечень тех реальных функций, которые заданы личности группой, содержанием групповой деятельности. *Принятая на себя роль во многом определяет восприятие и оценку человека в системе внутригрупповых отношений*.

**Набор ролевых функций определяется типом группы ее структурой.** Так, например, в психокоррекционной группе многие роли носят яркие названия: «*добродетельный моралист», «жалобщик», «хранитель времени», «страж демократии», «аут-сайдер»*. Набор ролей в группе также зависит от **задач, которые она выполняет**. Роли, связанные с групповой поддержкой, носят следующие названия: «поощряющий», «гармонизирующий», «идущий на компромисс», «охраняющий и выполняющий», «устанавливающий стандарты», «пассивно следующий».

В наиболее общем виде роли, связанные с решением задач, и роли, связанные с оказанием поддержки другим членам группы, представлены в таблице 3.

Типологий групповых ролей много- в основе их лежат отношения **власти — подчинения** или **предпочтения — отторжения**.

Наиболее яркое представление о ролевом разделении в группе дает анализ таких групп, где существует **жесткая иерархия, недостаток ресурсов и проблемы с их распределением**.

Статусно-ролевое распределение в такой группе обычно определяется следующим набором ролей:

альфа—лидер группы, наиболее энергичен, авторитетен, пользуется правом первоочередного присвоения благ;

бета — второе лицо в группе с соответствующим правом на блага, менее энергичен, но часто более интеллектуален, чем альфа; обычно является хранителем групповых норм и правил;

гамма-1 — приближенные, опора, соратники, команда альфы;

гамма-2 — обычно многочисленная подгруппа инертных, подчиняющихся членов группы, становящихся жертвами манипуляций представителей верхнего уровня;

гамма-3 — оппозиция, подгруппа недовольных своим статусом, но вынужденных подчиняться; по отношению к ним применяется политика «кнута или пряника», причем «пряником» может быть введение в число приближенных (кооптация), а «кнутом» — ограничение прав, получаемого вознаграждения, довольства, изгнание из группы и вплоть до физической расправы;

гамма-4 — шут, позволяющий себе (с разрешения лидера) критические замечания, поддерживая видимость демократии, свободы слова и т. п.; по статусу может быть на уровне от гамма-1 до гамма-3;

омега — «козел отпущения» — лицо, принимающее на себя групповую агрессию. Такая роль группе необходима для сплочения, демонстрации единства, ощущения чувства «мы» в противовес омеге, которая как раз и есть «не мы». Если личность в позиции омега не согласна со своим статусом и покидает группу, группа находит другую личность на эту роль. Довольно сильно такое групповое деление проявляется и в группах социально незрелых личностей—детей, преступников.

Важным компонентом характеристики положения индивида в группе является **система «групповых ожиданий**». Этот термин обозначает ,что всякий член группы не просто выполняет в ней свои функции, но и обязательно воспринимается, оценивается другими. от каждой позиции, а также от каждой роли ожидается выполнение некоторых функций. Группа через систему ожидаемых образцов поведения, соответствующих каждой роли, определенным образом контролирует деятельность своих членов. В ряде случаев может возникать рассогласование между ожиданиями, которые имеет группа относительно какого-либо ее члена, и его реальным поведением, реальным способом выполнения им своей роли. Для оптимизации контроля членами группы используются групповые нормы и групповые санкции.

вопросы

1.Дайте объяснение понятию: статус индивида в группе.

Всегда ли совпадают действительный статус и его восприятие человеком ?

2.Дайте объяснение понятию: роль индивида в группе **.**От чего зависит набор ролей в группе?  **3.**Чем определяется набор ролевых функций в группе?

4. Дайте характеристику статусно-ролевого распределения в группе, где существует жесткая иерархия, недостаток ресурсов и проблемы с их распределением.

5. Что такое система «групповых ожиданий»?

лекция2

 **Раздел 10.** Динамические процессы в малой группе

**Тема 10.3** Социально-психологический климат и пути его оптимизации .Руководство и лидерство в малой социальной группе.

уководство и лидерство в группе

**Коллективом** называются разновидность социальной общности и совокупность индивидов, определенным образом взаимодействующих друг с другом, осознающих свою принадлежность к данной общности и признающихся его членами с точки зрения других.

В отличие от других социальных общностей коллектив характеризуется следующими основными **чертами**:

1) устойчивым взаимодействием, которое способствует прочности и стабильности его существования в пространстве и во времени;

2) отчетливо выраженной однородностью состава, то есть наличием признаков, присущих коллективу;

3) относительно высокой степенью сплоченности на основе единства взглядов, установок, позиций членов коллектива;

4) структурированностью — определенной степенью четкости и конкретностью распределения функций, прав и обязанностей, ответственности между членами коллектива;

5) организованностью, то есть упорядоченностью, подчиненностью коллектива определенному порядку ведения совместной коллективной жизнедеятельности;

6) открытостью — то есть готовностью к принятию новых членов.

Качественные и количественные показатели всех этих основных черт соединяются понятием **«социально-психологический климат коллектива»**

**Социально-психологический климат** (от греч. klima (klimatos) — наклон) — качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

**Важнейшие признаки благоприятного социально-психологического климата:**

- доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;

- доброжелательная и деловая критика;

- свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;

- отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения;

- достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;

- удовлетворенность принадлежностью к коллективу; высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива;

- принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов и пр.

Социалъно-психологический климат коллектива отражает характер взаимоотношений между людьми, преобладающий тон общественного настроения в коллективе, связанный с удовлетворением условиями жизнедеятельности, стилем и уровнем управления и другими факторами. Социально-психологический климат коллектива связан с определенной эмоциональной окраской психологических связей коллектива, возникающих на основе их близости, симпатий, совпадения характеров, интересов и склонностей.

Огромную роль создании социалъно-психологический климата коллектива играют лидеры и руководители.

Процессы **лидерства и руководства** относятся к проблеме интеграции группо­вой деятельности и ее эффективности. Кроме того, они описывают субъекта этой ин­теграции – руководителя (лидера) группы.

**лидер и руководи­тель** призваны стимулировать группу, нацеливать ее на решение определенных задач, заботиться о средствах, при помо­щи которых эти задачи могут быть решены.

**лидерство -это** чисто психологическая характерис­тика поведения ;

**руководство** как регламентированный обществом правовой процесс в боль­шей степени -это социальная характеристика отношений в группе.

**Лидерство – процесс,** посредством которого определенные члены группы мотивируют и ведут за собой группу.

Лидером является такой член малой группы, который выдвига­ется в результате взаимодействия членов группы для организации группы при решении конкретной задачи. Он демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности, принимая на себя определенные функции. Остальные члены группы принимают лидерство, т.е. стро­ят с лидером такие отношения, которые предполагают, что он бу­дет вести, а они будут ведомыми.

Лидерство – это групповое явление: лидер немыслим в одиночку, он всегда дан как элемент групповой структуры, поэтому феномен лидерства относится к динамическим процессам малой группы.

Мера вли­яния лидера на группу также не является величиной постоянной, при определенных обстоятельствах лидерские возможности могут возрастать, а при других, напротив, снижаться

Существует три основных теоретических подхода в понимании происхож­дения лидерства.

«**Теория черт**» (иног­да называется «харизматической теорией») кон­центрирует свое внимание на врожденных качествах лидера с набором личностных качеств или совокупностью определенных психологических черт.

**«Ситуационная теория лидерства**» утвержда­ет, что лидерство в основном - продукт ситуации. В различных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены груп­пы, которые превосходят других в каких-то качествах, которые особенно необходимы в данной ситуации.

**системная теории лидерства**, согласно которой лидер­ство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер - как субъект управления этим про­цессом.

 Феномен лидерства в ма­лых группах рассматривается в контексте совместной групповой дея­тельности, где отличие лидера от других членов группы проявляется в наличии более высокого уровня влияния.

 Идея ценностного обмена Р.Л. Кричевского гласит: лидером рассматривается тот, в ком в наиболее полном виде пред­ставлены такие качества, которые особенно значимы для группо­вой деятельности, т.е. являющиеся для группы ценностями. Таким образом, в лидерскую позицию в ходе взаимодействия выдвигает­ся такой член группы, который как бы идентифицируется с наи­более полным набором групповых ценностей. Именно поэтому он и обладает наибольшим влиянием.

Проблема изучения **стиля лидерства** в тра­диции социальной психологии тесно переплетается с проблемой **стиля руководства**.

Так, существует достаточно известная типология, берущая свое начало в экспериментах Курта Левина, в соответствии с которой выделяются следующие стили:

1. **Авторитарный стиль** - характеризуется преимущественным использованием руководителем административно-распорядительных и дисциплинарных методов управления, единоличным принятием решения, жестким контролем за деятельностью подчиненных, практическим отсутствием делегирования полномочий исполнителям в отношении организации, планирования, выбора способов деятельности; социально-психологическая позиция руководителя - вне группы (коллектива).

**2. Демократический стиль -** управленческие решения принимаются совместно, после обсуждения проблемы и учета мнений других сотрудников, свое мнение руководитель высказывает в форме предложения, рационально делегирует необходимый объем полномочий другим работникам, оставляя за собой право контроля по ключевым вопросам; социально-психологическая позиция руководителя - внутри группы.

3**. Попустительский стиль** - характеризуется "псевдодемократической" позицией руководителя, когда всем работникам допускается высказывать свое мнение, но нет четкого разграничения полномочий, сфер ответственности, контроля за деятельностью подчиненных со стороны руководителя, его социально-психологическая позиция - незаметное пребывание в стороне.

**Данная классификация не единственная**. В зависимости от направленности руководителя на интересы дела или заботу о людях выделяют пять типов руководителей

**Типы руководителей**

В практике экспериментальных исследований названы и такие типы лидеров, как: **лидер-организатор, лидер-инициатор, лидер-эрудит, лидер-генератор эмоционального настроя, лидер эмоцио­нального притяжения, лидер-умелец**.

Многие из этих характерис­тик могут быть с успехом отнесены и к руководителю. Суть проблемы заключается в том, что сам феномен лидерства еще не описан достаточно полно, прежде всего, не выяснены до конца различия в позиции лидера и руководителя. В экспериментальных исследованиях в равной мере выявляют­ся и стиль лидерства, и стиль руководства. Очень часто методики, предназначенные для определения стиля лидерства, считаются год­ными и для определения стиля руководства

вопросы

1.Дайте характеристику понятию- коллектив .Какими основными чертами характеризуется коллектив?

2. Что такое «социально-психологический климат коллектива**»**?

 Перечислите основные признаки благоприятного социально-психологического климата.

**3.** Кто такой лидер ? Охарактеризуйте три основных теоретических подхода в понимании происхож­дения лидерства.

4.Дайте характеристику теории Курта Левина о стилях руководства 5.Назовите пять типов руководителей

лекция3

**Раздел 11** Эффективность групповой деятельности

**Тема 11.4** Понятие психологического климата коллектива.

К коллектива всегда характеризуется специфической для совместной деятельности людей атмосферой психического и эмоционального состояния каждого его участника, индивида и несомненно зависит от общего состояния окружающих его людей.

Атмосфера той или иной общности или группы проявляется через характер психической настроенности людей, которая может быть деятельной или созерцательной, жизнерадостной или пессимистичной, целеустремленной или анархичной, будничной или праздничной и т.д.

 Главной структурой образующей СПК является настроение. По мнению советского психолога К.К. Платонова, социально-психологический климат (как свойство группы) является одним (хотя и важнейшим) из компонентов внутренней структуры группы, **определяется межличностными отношениями в ней, создающими стойкие настроения группы, от которых зависит степень активности в достижении целей.**

**Климат коллектива** это устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности.

природа социально-психологического климата двойственна :он представляет собой некоторое субъективное отражение в групповом сознании всей совокупности элементов социальной обстановки, всей окружающей среды. С другой — возникнув как результат непосредственного и опосредованного воздействия на групповое сознание объективных и субъективных факторов, социально-психологический климат приобретает относительную самостоятельность, становится объективной характеристикой коллектива и начинает оказывать обратное влияние на коллективную деятельность и отдельные личности.

**Социально-психологический климат** — это динамичное образование. Эта динамика проявляется как в процессе коллективообразования, так и в условиях функционирования коллектива.

Ученые зафиксировали **два основных этапа процесса коллективообразовани**я. На первом этапе главную роль играет эмоциональный фактор.и идет интенсивный процесс психологической ориентации, установления связей и **позитивных отношений**. На **втором этапе** каждая личность выступает не только как потенциальный или реальный объект эмоционального общения, но и как носитель определенных личностных качеств, социальных норм и установок. **Именно на этом этапе происходит формирование общих взглядов, ценностных ориентации, норм и символов**.

Другой стороной, характеризующей динамику социально-психологического климата коллектива, являются так называемые **«климатические возмущения**». К **«климатическим возмущениям»** относят естественные колебания эмоционального состояния в коллективе, периодически возникающие подъемы и спады настроения у большинства его членов, которые могут происходить как в течение одного дня, так и на протяжении более длительного периода. Они связаны с изменением условий взаимодействия внутри группы или изменением окружающей среды. Термин «климатические возмущения» несет в себе как негативную, так и позитивную окраску, поскольку эти возмущения могут мешать, а могут и благоприятствовать жизнедеятельности коллектива

вопросы

 1 Как проявляется атмосфера той или иной общности или группы людей?

2.Что такое **климат коллектива** ? Почему природа социально-психологического климата двойственна ?

3. Охарактеризуйтедва основных этапа процесса коллективообразования.

4.Дайте пояснение термина «климатические возмущения»

лекция 4

  **Раздел13.** Психология больших социальных групп и массовых явлений

**Тема 13.2**Устойчивые большие социальные группы: социальные классы, этнические группы, нации, гендерные группы, возрастные группы, профессиональные группы.

**Большая социальная группа** — количественно не ограниченная социальная общность, имеющая устойчивые ценности, нормы поведения и социально-регулятивные механизмы (партии, этнические группы, производственно-отраслевые и общественные организации).

**Признаки больших социальных групп:**

1) имеют структурную и функциональную организацию;

2) социально-психологическими регуляторами жизнедеятельности больших групп является групповое сознание, обычаи и традиции;

3) определенный психический склад, групповая психология;

4) оказывают влияние на формирование соответствующего типа личности – типичных представителей класса, партии, нации и т. п.;

5) определенный набор социальных норм, регулирующих взаимодействие.

**Виды больших социальных групп:**

1**) по характеру межгрупповых и внутригрупповых социальных связей:**

а) объективные макрогруппы – группа, в которой люди объединены общностью объективных связей, существующих независимо от сознания и воли этих людей;

б) субъективно-психологические макрогруппы – группы, которые возникают в результате сознательного объединения людей;

**2) по времени существования:**

а) длительно существующие группы (классы, нации);

б) временно существующие группы (толпа, аудитория);

3**) по организованности-неорганизованности**:

а) организованные группы (партии, союзы);

б) неорганизованные (толпа);

4**) по возникновению:**

а) возникшая стихийно (толпа);

б) организованная сознательно (партии, ассоциации);

5**) по контактности членов группы**:

а) условные группы – группы, создаваемые по определенному признаку (пол, возраст, профессия и т. п.), в которых люди не имеют прямых контактов между собой;

б) реальные большие группы – реально существующие группы, в которых люди имеют между собой тесные контакты (митинги, собрания);

**6) по открытости:**

а) открытые;

б) закрытые – членство определяется внутренними установлениями групп.

этническая специфика концентрируется в историческом опыте каждого на­рода - усвоение этого опыта важное содержание процесса со­циализации индивида.

Способ осознания этни­ческой принадлежности зависит от конкретных социально-историчес­ких условий существования данной этнической группы.

В психологии **этнических общностей различаются две стороны**:

1) психический склад (куда включаются национальный, или этнический, характер, темперамент, традиции и обычаи) – это наиболее устойчивая часть

2) эмоциональная сфера (куда включаются национальные, или этнические, чувства).

**нации**

Национальный характер - понятие для описания особенностей психического склада этнической (националь­ной) группы.

Когда речь идет о чертах, то говорят не столько о наборах черт, сколько о степени выраженности той или другой черты в этом наборе, о специфи­ке ее проявления (напр. специфи­ка англ.юмора

Кроме изучения обычаев и традиций, важную роль играет анализ языка,т.к. передача черт нац-го характера осущ-ся в процессе социализации прежде всего при посредстве языка.

**Об­ласть изучения психологии наций тесно связана с полити­ческой проблемой равенства наций, и игнорировать эти аспекты нельзя**.

Эмоциональная сфера - включает в себя этни­ческую идентичность и этническое самосознание. Эти характеристики от­носятся к осознанию человеком своей принадлежности к определенной эт­нической группе и эмоциональное переживание этого факта, т. е. восприя­тие и переживание культурных отличий своей группы от других. Для этнических групп «мы-чувство» фиксирует осознание особенностей своей этничес­кой группы, отличие ее от других групп.

**Этому процессу сопутствует возникновение этнических стереотипов.**

Механизм дальнейшего превращения этнического стереотипа в предубеждение – серьезная проблема и не социально-психологическая.

Этническая идентичность

Принадлежность к этнической группе - это особый случай социальной идентичности. Исходя из теории социальной идентичности, можно предположить, что если доминирующая в обществе группа низко оценивает черты или характеристики этнической группы, члены этой этнической группы оказываются перед угрозой негативной социальной идентичности. Идентификация с низко-статусной группой может привести к низкому самоуважению.

**Этническая идентичность** становится значимой только в ситуациях, когда две и более этнических групп находятся в контакте в течение какого-либо периода времени. Для этнически гомогенного общества это бессмысленное понятие. Этническую идентичность можно понимать в качестве одного из аспектов аккультурации, в котором главный акцент делается на человеке и на том, как он взаимодействует со своей этнической группой, являющейся составной частью общества в целом.

4 вида результата межкультурных контактов для индивида:

· человек может «отбросить» свою культуру, выбрав чужую, и стать «перебежчиком»;

· может «отбросить» чужую культуру и преувеличивать значимость собственной, превратившись в «шовиниста»;

· иногда человек колеблется между двумя культурами и становится «маргиналом», за это ему приходится расплачиваться внутренними конфликтами, противоречиями в собственной идентичности, неспособностью удовлетворить требования двух культур;

· последний вариант - это синтез двух культур, это человек-«посредник», способный выступать в качестве связующего звена между различными культурами и народами.

**Гендерные и возрастные группы**

Выделяеются по демографическим характеристикам:

**- гендерные** -тпо принципу пола (мужчины и женщи­ны),

- **возрастны**е - по принципу возрастa (молодежь, лица среднего возраста, пожилые).

Понятие **«гендер» (gender**) используется для описания социальных характеристик пола в отличие от биологических (sex), связанных с особенностями мужской и женской анатомии.

В определение гендерных особенностей мужчин и женщин включают набор социальных ролей, «предписанных» обществом представителям того и другого пола.

Гендер изучается на трех уровнях:

индивидуальном (исследуется гендерная идентичность, т. е. субъективное отнесение человеком себя к группе мужчины — женщины);

структурном(исследуется положение мужчин и женщин в структуре общественных институтов: начальники — подчиненные);

символическом(исследуются образы «настоящего мужчины» и «настоящей женщины»).

В социально-психологических исследованиях вопросы - вокруг трех групп проблем:

- гендерная идентификация - фемининность и маскулинность (женственность и мужественность)

- гендерные стереотипы,

- гендерные роли.

**Возрастные группы**

Анализ их психологических ха­рактеристик, как правило, дается при изучении социализации.

В основном описывались процессы ранней социализации (особенности детского или подросткового возраста). В настоящее время акцент смес­тился на анализ психологии различных возрастных групп. среднего возраста, пожилых людей. – что обусловлено увеличением продолжитель­ности жизни человека, => возникает значимая соци­альная группа - пенсионеры.

Направления исследований в области психологии возрастных групп:

- «возрастные» проблемы (соотношение физического и психологического возраста человека и соответствующие особенности личности)

- проблема поколений (границы, взаимоотношения),

- возникновение специфических субкультур (напри­мер, молодежных),

- способы адаптации к социальным изменениям,

- раз­работка различных жизненных стратегий и др.

- изучаются группы пожилых людей. - и конфликт поколений.

**Социально-профессиональную группу** характеризуют следующие признаки:

— совместная профессиональная деятельность, которая предполагает объеди­нение представителей данной профессии на основе общих задач и целей дея­тельности;

— совместное «пространственно-временное» бытие, которое создает пред­посылки профессионального общения между людьми;

— разделение функций между членами данной профессиональной органи­зации, что ведет к координации действий, установлению профессиональной коммуникации, обмену информацией.

Выполнение представителями определенной профессиональной группы качественно однородных либо близких по содержанию функций в ходе практической деятельности (прежде всего трудовой) в значительной степени определяет однотипность их профессиональной культуры.

В структуре **профессиональной культуры выделяют две стороны**: **праксиологическую и ментальную**.

 **праксиологическая** характеризует способ взаимодействия субъекта с орудиями и предметом труда, а также степень его готовности к конкретному виду деятельности. В ее составе выделяются такие элементы, как **профессиональные знания, навыки и умения, в том числе стиль профессионального мышления.**

**ментальная**  сторона выступает интегральной характеристикой сознания и самосознания субъекта профессиональной культуры, нравственно-мировоззренческих и эстетических предпосылок деятельности. Профессиональное сознание есть такой вид отражения действительности, в котором аккумулируется вся совокупность алгоритмов, норм, ценностей и языка, свойственных обособившемуся виду профессиональной деятельности.

**Социальные классы «…большие группы людей, различающиеся по их** месту в исторически определенной системе общественного производства, по их отношению (большей частью закрепленному и оформленному в законах) к средствам производства, по их роли в общественной организации труда, а, следовательно, по способам получения и размерам той доли общественного богатства, которой они располагают.

Согласно марксизму рабовладельческое, феодальное и капиталистическое общества разделены на несколько классов, включая два антогонистических класса (эксплуататоров и эксплуатируемых): сначала это были рабовладельцы и рабы; после — феодалы и крестьяне; наконец, в современном обществе, это буржуазия и пролетариат.

Современные теории социальных классов также выделяют отношение к собственности как базовое отличие, тем не менее признают классообразующими такие факторы, как должностной статус, власть, престиж и т.д. Каждый социальный класс обладает специфической субкультурой, которая поддерживается в виде традиций, с учетом существующих социальных дистанций между представителями различных классов. А также каждый социальный класс обладает различными социальными возможностями и привилегиями, что является решающим условием при достижении наиболее престижных и вознаграждаемых статусов.

Каждый социальный класс – это система поведения, комплекс ценностей и норм, стиль жизни. Несмотря на влияние доминирующей культуры, каждый из социальных классов культивирует свои ценности, модели поведения и идеалы.

Современное общество У.Ллойд Уорнер разделил на следующие классы:

1. **Высший-высший класс** составляют представители влиятельных и богатых династий, обладающих весьма значительными ресурсами власти, богатства и престижа в масштабах государства.

2. **Низший-высший класс составляют банкиры**, видные политики, владельцы крупных фирм, которые достигли высших статусов в ходе конкурентной борьбы или благодаря различным качествам. Они не могут быть приняты в высший класс, так как либо считаются выскочками, либо не имеют достаточного влияния во всех областях деятельности данного общества.

3. **Высший-средний класс включает в себя** преуспевающих бизнесменов, наемных управляющими фирмами, крупных юристов, врачей, выдающихся спортсменов, научную элиту. Представители этого класса не претендуют на влияние в масштабах государства, однако в довольно узких областях деятельности их положение достаточно прочно и устойчиво.

**4. Низший средний класс** составляют наемные работники – инженеры, средние и мелкие чиновники, преподаватели, научные работники, руководители подразделений на предприятиях, высококвалифицированные рабочие и т.д.

**5. Высший-низший класс составляют в основном наемные рабочие**, которые создаю прибавочную стоимость в данном обществе. Являясь во многих отношениях зависимым от высших классах в .

**6. Низший-низший класс** составляют нищие, безработные, бездомные, иностранные рабочие и другие представители маргинальных групп населения.

вопросы

**1.** Что такое большая социальная группа ?

Перечислите признаки больших социальных групп

2. Охарактеризуйте виды больших социальных групп:

1) по характеру межгрупповых и внутригрупповых социальных связей:

2) по времени существования:

3) по организованности-неорганизованности:

4) по возникновению:

5) по контактности членов группы;

6) по открытости**:**

3. Охарактеризуйте этнические группы и нации.

4. Признаки социально-профессиональных групп

5.Охарактеризуйте возрастные группы

6.Гендерные группы

7.Что такое социальные классы ?

8.На какие классы У.Ллойд Уорнер разделил современное общество?

9.Назовите основные признаки профессионально-социальной группы . 10.Дайте характеристику **праксиологической и ментальной сторонам** профессиональной культуры.

лекция 5

 **Раздел 14.** Человек как субъект труда. Цели и принципы профессиональной деятельности **Тема 14.2**Социально -психологическая компетентность как часть профессионализма, факторы формирования

В современных условиях будущий специалист должен быть конкурентоспособным на рынке труда, требованиями которого являются **мобильность, компетентность, стрессоустойчивость, адаптивность, коммуникабельность, профессионализм, умение решать сложные профессиональные задачи нестандартным образом**.

 **социальная компетентность** -система знаний о социальной действительности и о себе, система сложных социальных умений и навыков взаимодействия, сценариев поведения в типичных социальных ситуациях, позволяющих быстро и адекватно адаптироваться, принимать решения со знанием дела, извлекать максимум возможного из сложившихся обстоятельств, действуя по принципу «здесь, сейчас и наилучшим обра-зом».5

**Социальная компетентность** является одним из качеств личности. Б.М. Бим-Бад пишет: «Любой человек имеет социальную принадлежность и, следовательно, социальные качества. Личность как субъективное начало получает свою индивидуальную определенность только благодаря комбинации элементов культуры, приобретаемых ею в различных общностях, а эти последние жизнеспособны из-за культурного участия в них тех или иных людей».

 **социальная компетентность** -это успешное взаимодействие человека с социумом, окружающей действительностью в рамках норм, принятых в обществе.

В процессе профессионального образования помимо социальной компетентности формируется и профессиональная компетентность.

Специалист отличается не только профессионализмом, но и умениями демонстрировать свои качества (при устройстве на работу и выполнении профессиональных задач), успешно взаимодействовать со всеми участниками производственного (трудового) процесса, непосредственно выполнять свои профессиональные задачи, то есть он должен обладать **социально-профессиональной компетентностью**.

**Профессиональная компетентность** -это совокупность профессиональных знаний и умений, а также способы их реализации в профессиональной деятельности., в результате получения профессионального образования должна сформироваться готовность к выполнению различных профессиональных, социальных, личностных задач, то есть социально-профессиональная компетентность.

**факторы формирования**

**Факторами формирования социально-профессиональной компетентности**  в современных социально экономических условиях могут быть такие критерии как:

**Мотивационный критерий** развития социально-профессиональной компетентности , который предполагает социальное взаимодействие, внутреннюю и внешнюю мотивацию к саморазвитию. Показателями мотивационного критерия являются положительное отношение к профессии, устойчивая потребность к постоянному личностному и профессиональному совершенствованию

**Когнитивный критерий ,** который подразумевает осознание необходимости в информационной насыщенности теоретических и практических занятий. Показателями когнитивного критерия являются знания культуры общения, профессиональных категорий, механизмов, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

**Деятельностный критерий**  **,** который подразумевает владеющие определенными знаниями и навыками, проявляют опыт в деятельности, . Показателями деятельностного критерия являются применение собственного опыта для выполнения учебно-профессиональных задач

 Развитие социально-профессиональной компетентности -это переход базового, личностного, социального, профессионального компонентов социально-профессиональной компетентности с одного уровня на другой - более высокий, позволяющий адекватно взаимодействовать с обществом, руководствоваться общепринятыми нормами, ценностями, эффективно решать профессиональные задачи в стандартных и нестандартных профессиональных ситуациях.

В современной экономической ситуации, в условиях повышения требований государства к результату образования, возрастающей потребности работодателей в высококвалифицированных специалистах, объективной становится проблема развития социально-профессиональной компетентности обучающихся.

**вопросы**

1. Что такое социальная компетентность ?

2. Как вы понимаете термин профессиональная компетентность ?

3.Перечислите критерии ,по которым можно судить о формирования профессиональная компетентности

4. Что вкдючает в себя понятие развитие социально-профессиональной компетентности ?