

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МАЛОЙ ГРУППЫ

Проблемные вопросы

- **1) Как образуется и развивается группа?**
- **2) Как происходит взаимодействие человека и группы?**

Основные вопросы лекции

- **Понятие о малой группе**
- **Классификация малых групп**
- **Стадии развития малой группы**
- **Групповые эффекты**
- **Лидерство и руководство**

1. Понятие о малой группе

Малая группа

- Немногочисленная общность людей (5-12)
- Самостоятельная общность
- Неделимая общность
- Объединенная единой деятельностью
- Объединенная личным общением



Специфика изучения малых групп

- **Социология**

- изучает малые группы в контексте их объективных социальных признаков без учета психологических характеристик

- **Социальная психология**

- изучает психологические явления, которые возникают в процессе общения и взаимодействия между людьми в малых группах
- характеризуют взаимосвязи и взаимоотношения между этими индивидами, между индивидами и группой и саму малую группу как целое.

Исследования групп в отечественной и зарубежной психологии

- **Зарубежная психология**
 - Лабораторные условия
 - Группа искусственно формируется
 - Цель и трудности заданы экспериментатором
 - Моделирование процессов реальных малых групп
 - Анализ закономерностей взаимодействия людей
- **Отечественная психология**
 - Реальные малые группы
 - Реальные социально-значимые условия
 - Открытость целей эксперимента
 - Недопустимость манипулирования
 - Анализ эмпирических данных

Признаки малой группы

- **Количественные признаки малой группы**

- нижние (2-3)
- верхние границы (20-30)
- оптимальные размеры (5-12)

- **Качественные признаки малой группы**

- контактность
- психологическая общность (совместимость, сплоченность, климат, цели, установки)
- позитивная групповая идентификация (приверженность группе)

Условия образования малой группы

- Общая территория (помещение для совместной работы)
- Непосредственный контакт людей (общение)
- Время для взаимодействия
- Оптимальная численность группы
- Групповое целеполагание
- Совместная деятельность
- Структура группы (формальный и неформальный статус)

Структура малой группы

- **Это совокупность связей между индивидами**
 - **Формальная структура** — определяется формальными предписаниями (должностными инструкциями, официальной структурой организации, формальным статусом индивидов)
 - **Неформальная структура** — реальные отношения, коммуникации и влияния
 - **Социометрическая структура** – характеристики статуса
 - **Ролевая структура** – характеристики групповых ролей, то есть типичных способов поведения

2. Классификация малых групп

Виды малых групп

- Формальные-неформальные
- Находящиеся в процессе становления-коллективы
- Референтные-группы членства

3. Стадии развития малой группы

Специфика развития малой группы

- Группа проходит определенные этапы (стадии)
- В процессе развития увеличивается степень **психологической интегрированности** в деловой и эмоциональной сферах
- Параметры развития группы (социальная направленность, организованность, коммуникативность, сплоченность, микроклимат, лидерство)

Развитие малой группы (Л.И.Уманский, 1980)

- **Номинальная группа** – внешнее, формальное объединение вокруг социальных задач
- **Группа- ассоциация** – начальная межличностная интеграция в сфере межличностных отношений
- **Группа-корпорация** – преобладание интегративных тенденций в сфере деловых отношений
- **Коллектив** — реальная контактная группа, отличающаяся ценностно-ориентационное единство, референтность, принятие ответственности, идентификация, интеграция с другими группами

Коллектив



- Эффективность в деятельности
- Нравственность, ответственность, открытость, коллективизм
- Хорошие человеческие отношения
- Возможность полноценного развития для каждого члена группы

Стадии развития группы в зарубежной психологии

- Развитие групп в 2 сферах: **деловая** (решение групповой задачи) и **межличностная**
- Группа в развитии проходит стадии:
 - ориентация в ситуации
 - конфликт
 - достижение согласия или равновесия

Стадии развития малой группы (Н.Такмен)

- ориентировка в задаче -поиск оптимального способа решения,
- эмоциональные реакции членов группы, противодействие требованиям
- открытый обмен информацией с целью понимания намерений друг друга и поиска альтернатив
- принятие решения и активные совместные действия по его реализации
- поиск **взаимоприемлемого поведения** с учетом специфики характеров
- **«внутренний конфликт»**, связанный с отсутствием единства в группе
- **«развитие групповой сплоченности»**
- **«функционально-ролевая согласованность»** (образование ролевой структуры группы, соответствующей содержанию групповой задачи)

4. Групповые эффекты

Групповые эффекты

- механизмы функционирования группы
- средства, обеспечивающие интеграцию индивидуальных действий в совместной групповой деятельности и общении

Социальная фасилитация

- Эффект связан с **усилением доминантных реакций в присутствии других** (Норман Триплет в 1897 году)
- Эффект присутствия других может усиливать и снижать мотивацию человека
- **Снижение эффективности** деятельности человека (при заучивании бессмысленных слогов, при прохождении лабиринта и при решении сложных примеров на умножение)
- **Повышение эффективности** деятельности при решении простых задач. Присутствие других людей оказывается сильнейшим стимулятором и способствует правильному решению

Эффект принадлежности к группе (МакДугалл, 1908 г).

- Человек, отождествляя себя с какой-либо группой, стремится оценить ее положительно, поднимая таким образом **статус группы и самооценку**.
- Групповая идентичность является **установкой на принадлежность к определенной группе**.
- Состоит из трех компонентов — когнитивного, эмоционального и поведенческого — и регулирует поведение человека в группе.

Эффект Рингельмана.

- По мере увеличения количества членов, в группе происходит уменьшение среднего индивидуального вклада в общегрупповую работу (Макс Рингельман)
- *Явление «Социальная лень»*
 - наличие индивидуальной ответственности за результаты своего труда. Чем выше ответственность, тем ниже социальная лень;
 - групповая сплоченность и дружеские отношения. Люди в группах меньше бездельничают, если они друзья, а не чужие друг другу люди;
 - численность группы. Чем больше численность группы, тем выше социальная лень;
 - кросс-культурные различия. Члены коллективистических культур проявляют меньше социальной лени, чем члены индивидуалистических культур;

Эффект «Синергии»

- **1+1>2. (В. М. Бехтерев и М. В. Ланге)**
- ***Группа по успешности в работе действительно может превосходить индивидуальную успешность отдельных людей***
 - интеллектуальная сфера,
 - повышение наблюдательности людей в группе,
 - точность их восприятия и оценок,
 - объем памяти и внимания,
 - эффективность решения сравнительно простых задач
- **Наиболее ярко эффект «синергии» проявляется при проведении «брейнсторминга» — «мозговой штурм», (предложение новых идей без их критического анализа и логического осмысления)**

Эффект группомыслия (И.Джанис)

- «**Группомыслие**» (*groupthink*), или «огруппление мышления»
- Эффект «группомыслия» возникает в ситуации, когда критерием истинности служит **сплоченное мнение группы**, которое противопоставляется мнению отдельного человека.
- В том случае, когда члены группы сталкиваются с угрозой разногласий, споров и конфликтов, они стараются найти решение, устраивающее всех, даже если это решение не будет объективным и разумным с точки зрения каждого отдельного члена группы.

Эффект конформизма.

- **Влияние категорического мнения членов группы на мнение испытуемого (С.Эш, 1957).**
- **Условия возникновения конформизма:**
 - *тип личности:*
 - *численность группы*
 - *состав группы (эксперты, значимые другие, социальная среда)*
 - *сплоченность*
 - *статус, авторитет*
 - *наличие союзника*
 - *публичный ответ*

Эффект моды (подражания)

- Механизм групповой интеграции
- В процессе группового взаимодействия члены группы вырабатывают общие эталоны, стереотипы поведения, следование которым подчеркивает и укрепляет их членство в группе (униформа)
- Следование групповым требованиям - добровольное

Эффект «ореола».

- *Это влияние на содержание знаний, мнений, оценок личности специфической установки, имеющейся у одного человека по отношению к другому.*
- *Эффект ореола возникает в условиях:*
 - *дефицита времени*
 - *перегруженность информацией*
 - *незначимость другого человека*
 - *стереотип восприятия*
 - *яркость, неординарность личности*

Эффект «Мы» и «Они»

- Эффект «сопричастности» и эффект «эмоциональной поддержки»
- Эффект «группового фаворитизма». Это тенденция каким-либо образом благоприятствовать членам своей группы, в противовес членам другой группы



Эффект группового эгоизма.

- Направленность групповых интересов, целей и норм поведения против интересов, целей и норм поведения отдельных членов группы или всего общества.
- Цели группы достигаются за счет ущемления интересов ее отдельных членов, в ущерб интересам общества (**личность приносится в жертву**)
- «Лес рубят – щепки летят»



Эффект «волны».

- *Это распространение в группе идей, целей, норм и ценностей.*
- Волновой эффект возможен тогда, когда новая идея отвечает потребностям и интересам людей, а не противоречит им.
- В первом случае она понимается и развивается людьми, служит стимулом их активности, а во втором волновой эффект затухает.

Эффект «пульсара».

- Это изменение групповой активности в зависимости от различных стимулов
- Групповая активность проходит цикл
 - оптимальная активность, необходимая для нормальной работы группы
 - подъем активности
 - спад активности
 - возвращение к оптимальному уровню активности

Эффект «бумеранга».

- «Не рой другому яму...»
- Часто агрессивные действия или слова одного человека, направленные против другого, в итоге оборачиваются против того, кто совершил эти действия или произнес эти слова (конфликт и уравновешенность)

Лидерство и руководство

Лидерство

- Отношения доминирования и зависимости в системе межличностных отношений

Теории происхождения лидерства

- Теория черт (лидер = личностные качества, черты)
- Ситуационная теория лидерства
(лидер=ситуация+задача+человек, способный решить задачу)
- Системная теория лидерства (лидер=качества личности+влияние на других)

Стиль лидерства

- **Авторитарный** (иерархия, власть, ответственность)
- **Демократический** (равноправие, согласование решений, урегулирование противоречий)
- **Либеральный** (стихийность, пассивность, руководство по требованию)

Выводы:

- «Малая группа — это группа, в которой общественные отношения выступают в форме непосредственных личных контактов»
- Малая группа проходит стадии в развития
- Существуют эффекты группового взаимодействия, оказывающие на личность как негативное, так и позитивное влияние.

Спасибо за внимание