

Развитие группы

Развитие группы в континууме «групповость»

<p>Не группы (незнакомые люди, прогуливающиеся в парке)</p> <p>Люди:</p> <ul style="list-style-type: none">• Не влияют друг на друга• Не зависят друг от друга<ul style="list-style-type: none">• Не обладают общей идентичностью• Не связаны структурными отношениями друг с другом	<p>Скопления (незнакомые люди, стоящие в очереди)</p> <p>Люди:</p> <ul style="list-style-type: none">• Влияют друг на друга• Не зависят друг от друга<ul style="list-style-type: none">• Обладают низкой идентичностью• Не связаны структурными отношениями друг с другом	<p>Настоящие группы (члены атлетической команды)</p> <p>Люди:</p> <ul style="list-style-type: none">• Влияют друг на друга<ul style="list-style-type: none">• Взаимозависимы• Обладают общей идентичностью• Связана между собой структурными отношениями
--	---	--

ГРУППОВОСТЬ




Модели развития группы

Модель Такмена и Дженсен	Модель Козна
Образование группы	Членство
	Разделение на подгруппы
Смятение	Конфронтация
Разработка норм	Индивидуальная дифференциация
Действие	Сотрудничество
Распад	

1. Образование группы

- Напряжение людей очень велико.
 - Нормы пока не выработаны, люди не знают, чего ожидать от группы.
 - Уровень доверия еще низок. Люди знают, что они будут зависеть от ответственности и компетентности других членов группы, но не знают, насколько те ответственны, компетентны и надежны, относятся с подозрением к тем, кто пытается прибрать власть к своим рукам.
 - Конфликта как такового еще не существует, поскольку каждый из всех сил старается вызвать симпатию у остальных членов группы. Каждый ведет себя как будто бы он “в гостях”. Все представляются не такими, какие они есть на самом деле.
 - Конфликт влечет за собой риск подвергнуться остракизму.
 - Все члены новой группы знают друг о друге относительно мало или вовсе ничего, суждения могут базироваться на стереотипах. Всевозможные расовые, тендерные и возрастные стереотипы имеют огромное значение.
 - При пополнении группы новыми членами усложняется протекание групповых процессов – коммуникации, координации, принятия решений, распределения ролей.
- 

2. Разделение на подгруппы

- Люди быстрее сближаются с теми, с кем у них есть что-то общее.
 - Сходство часто приводит к сближению на первых групповых встречах.
 - Уровень напряженности в группе падает и посредством формирования коалиций начинает повышаться уровень доверия.
 - Открытого конфликта еще нет, однако коалиции могут начать маневрировать с целью захватить власть в группе. В одиночку человек начинает подобные маневры крайне редко, поскольку для захвата власти необходима сила.
 - Из-за подобного маневрирования и установившихся отношений продуктивность группы на данной стадии достаточно низка, равно как и качество произведенного продукта.
 - Несмотря на поверхностное спокойствие, возрастает несогласие.
- 

3. Конфронтация

- Группы, пытающиеся проскочить или смягчить данную стадию, миновать эту стадию могут навсегда застрять именно на ней, поскольку люди будут бояться конфронтации и стараться отгородиться от нее.
- Вступление в стадию конфронтации является **позитивным признаком**, а не предвестником того, что группа сбилась с пути. Хотя уровень напряженности в группе снова стремительно возрастает, переход на эту стадию – признак установления *доверительных* отношений между членами группы. Люди вступают в конфронтацию, если не могут предсказать реакцию или считают, что реакция будет неадекватной. Определив наиболее вероятные поведенческие реакции друг друга, снизив уровень неопределенности, люди успокаиваются.
- Теперь они знают, чего можно ожидать друг от друга, и готовы приступить к конкретной работе. Возникновение конфликта свидетельствует о том, что группа развивается нормально. Теперь можно сместить акцент с социальных проблем группы (проблем взаимоотношений) на ее деловые проблемы. Члены группы уверены, что смогут и в дальнейшем эффективно разрешать конфликты.




Три типа конфликтов

1. *Ложный, или аутический*, возникает в результате недопонимания между людьми. Этот тип конфликта возникает из-за ошибок коммуникации, т.е., по сути, никакого конфликта не существует.

2. *Случайный конфликт*, детерминированный ситуацией. Случайный конфликт возникает, когда поведение человека или всей группы создает проблемы для одного или нескольких ее членов – например, кто-то постоянно опаздывает. Таким конфликтом уже пренебречь нельзя, и для того, чтобы он разрешился, нарушители должны изменить свое поведение.

3. *Эскалационный*. Речь уже не о единичном инциденте, а о череде кажущихся и реальных конфликтов. Подобный конфликт может возникнуть ***из-за скрытой борьбы за лидерство в группе***. Противоборствующие стороны открыто не афишируют свои притязания на власть, поэтому члены группы вначале могут не распознать истинных причин конфликта. Группа потеряет очень много времени, пытаясь разрешить каждую из возникающих проблем.

Время и энергия будут тратиться не на задание, а на взаимоотношения. Группа может распаться. На этой стадии люди довольно часто покидают группу.



! Какой бы ни была основная причина конфликта, ее необходимо выявить, обсудить и решить совместно в группе. Только после этого группа сможет продолжить существование.

! Нередко стадия **конфронтации** начинается с какой-либо **дисфункциональной нормы**, выработанной на первых стадиях и мешающей группе эффективно работать. Как только эта норма попадает в поле внимания членов группы, начинается ее пересмотр.


→ Выработка внутригрупповых норм начинается с первых секунд существования группы, однако часто эти нормы специально не оговариваются.



4. Разработка норм

- Напряженность довольно низкая, навыки разрешения конфликтов группа уже получила.
 - *Доверие* держится на стабильно высоком уровне, поскольку каждый член группы проявил себя на стадии конфронтации. Члены группы верят, что при возможном конфликте они не пострадают, а смогут его оперативно разрешить.
 - Люди развивают чувство единения и цели, начинают идентифицировать себя с группой и заботиться об общем успехе группы. Люди покидают группу только в том случае, если вынуждены сделать это (заканчивается совместная учеба, закрывается отдел и пр.).
 - В группе повышается производительность труда, поскольку внимание и энергия направлены на дело, а не на взаимоотношения.
 - Групповые роли распределены в соответствии со статусом каждого члена.
 - Нормы, модели поведения и взаимодействия ясны и справедливы.
- 

5. Сотрудничество

- На этой стадии группа стала уже довольно зрелым коллективом.
 - Пик развития: уровень напряженности между членами группы очень низкий, а уровень доверия – высокий.
 - Все конфликты выявлены и эффективно разрешаются.
 - Производительность достигает максимума.
 - Разделение труда основывается на умениях каждого, даже роль лидера временами переходит к тому, кто при выполнении определенного задания выполнит лидерские функции лучше всех.
 - Такая ситуация не может длиться вечно.
- 

6. Распад

Запланированный распад. Когда человек поступает в вуз, учится в школе или идет служить в армию, он знает, как долго продлится его членство в данной группе. У него есть время подготовиться к выходу из группы. Лидерам временных групп важно иногда говорить о грядущем распаде группы и увеличивать частоту напоминаний по мере приближения распада. Это поможет людям легче пережить распад группы. Группа может принять решение о том, какими будут отношения в дальнейшем, будут ли они встречаться в будущем.

Незапланированный распад группы (внезапный конец) – это самое страшное, что может с ней произойти. Возникает некая психологическая незавершенность. Негативные эмоции и шок от внезапного распада группы зачастую омрачают весь совместный опыт и достижения группы.



Стадии развития группы и психологические задачи

Стадия	Основная психологическая задача
1. Образование группы	Произвести хорошее впечатление
2. Разделение на подгруппы	Найти сходство, установить общность
3. Конфронтация	Выявить различия, вскрыть разногласия
4. Разработка норм	Достигнуть доверия
5. Сотрудничество	Решить задачу эффективно, достигнуть поставленной цели
6. Распад	Завершить членство в группе