

Групповая динамика. Особенности групповой динамики в группах разного вида, в терапевтических сообществах, производственных, учебных и дружеских коллективах

ТОЛКУНОВА АЛИНА, 29П153

Определение

- Групповая динамика — совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующий весь цикл жизнедеятельности малой группы и его этапы: образование, функционирование, развитие, стагнация, регрессия, распад.

С. Кратохвил дает такое определение:

- групповая динамика — это развитие и движение группы во времени, обусловленное взаимодействием и взаимоотношениями группы между собой и ведущим, а также внешними воздействиями на группу.

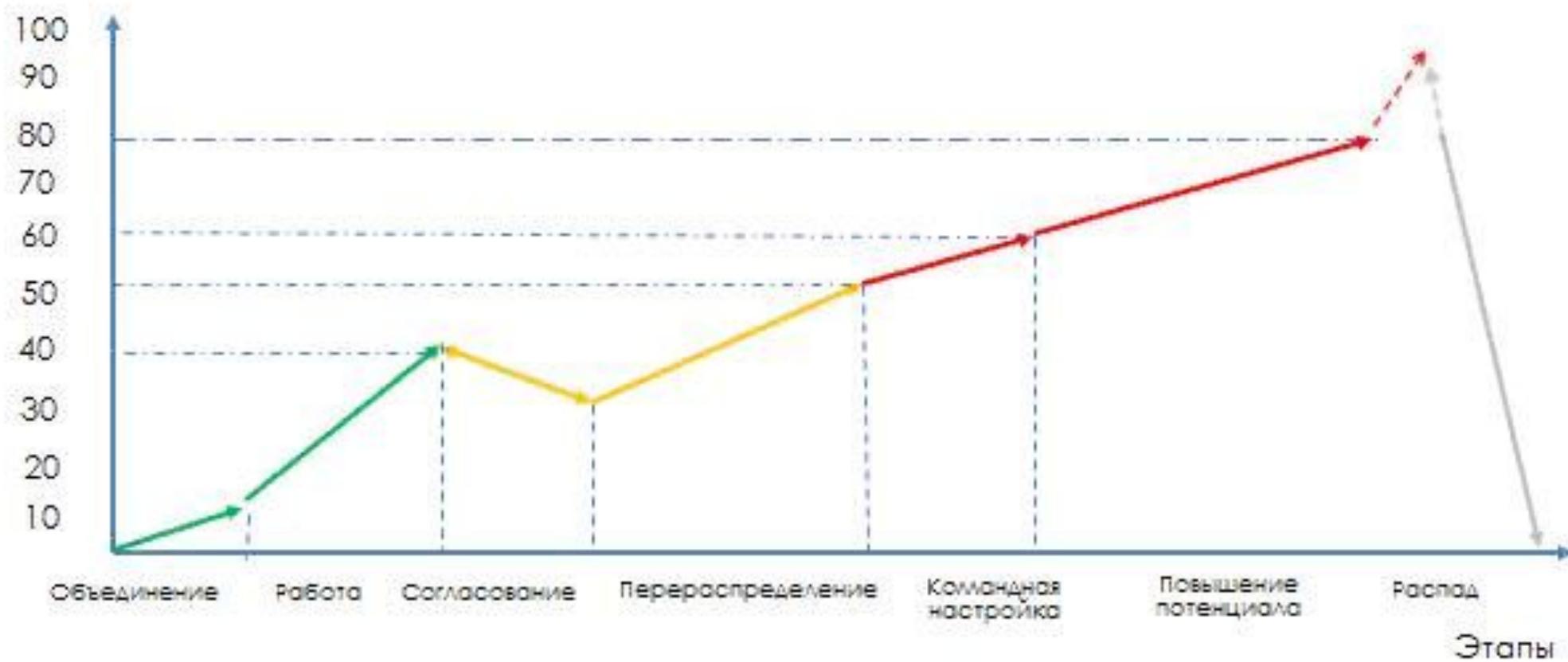
В понятие групповой динамики входит 5 основных элементов:

1. Цели группы.
2. Нормы группы (внешние и внутренние).
3. Сплоченность группы.
4. Структура группы и проблема лидерства.
5. Фазы или стадии развития группы.

Элементы групповой динамики — все процессы, происходящие в группе, которые фиксируют и обеспечивают психологические изменения группы за время её существования.

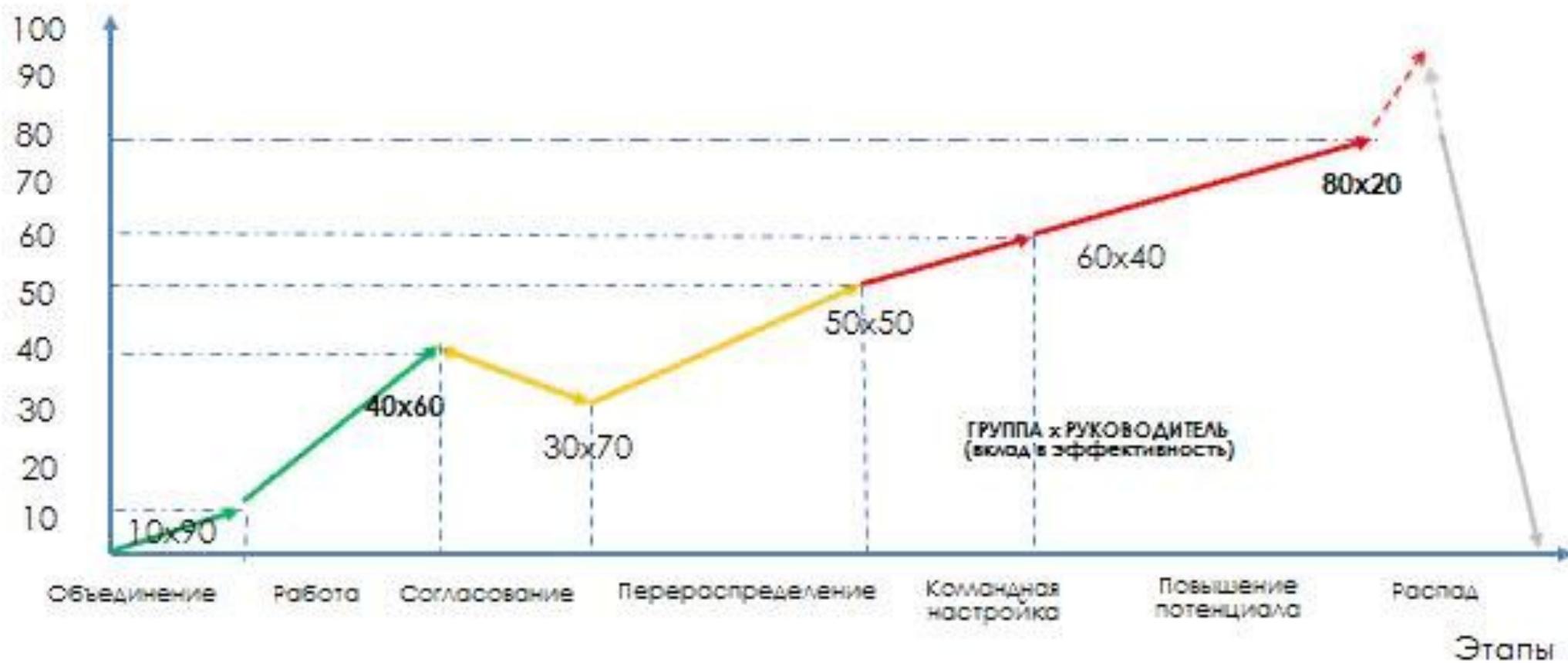
Этапы групповой динамики

Эффективность
группы



Соотношение «Руководитель – Группа»

Эффективность группы

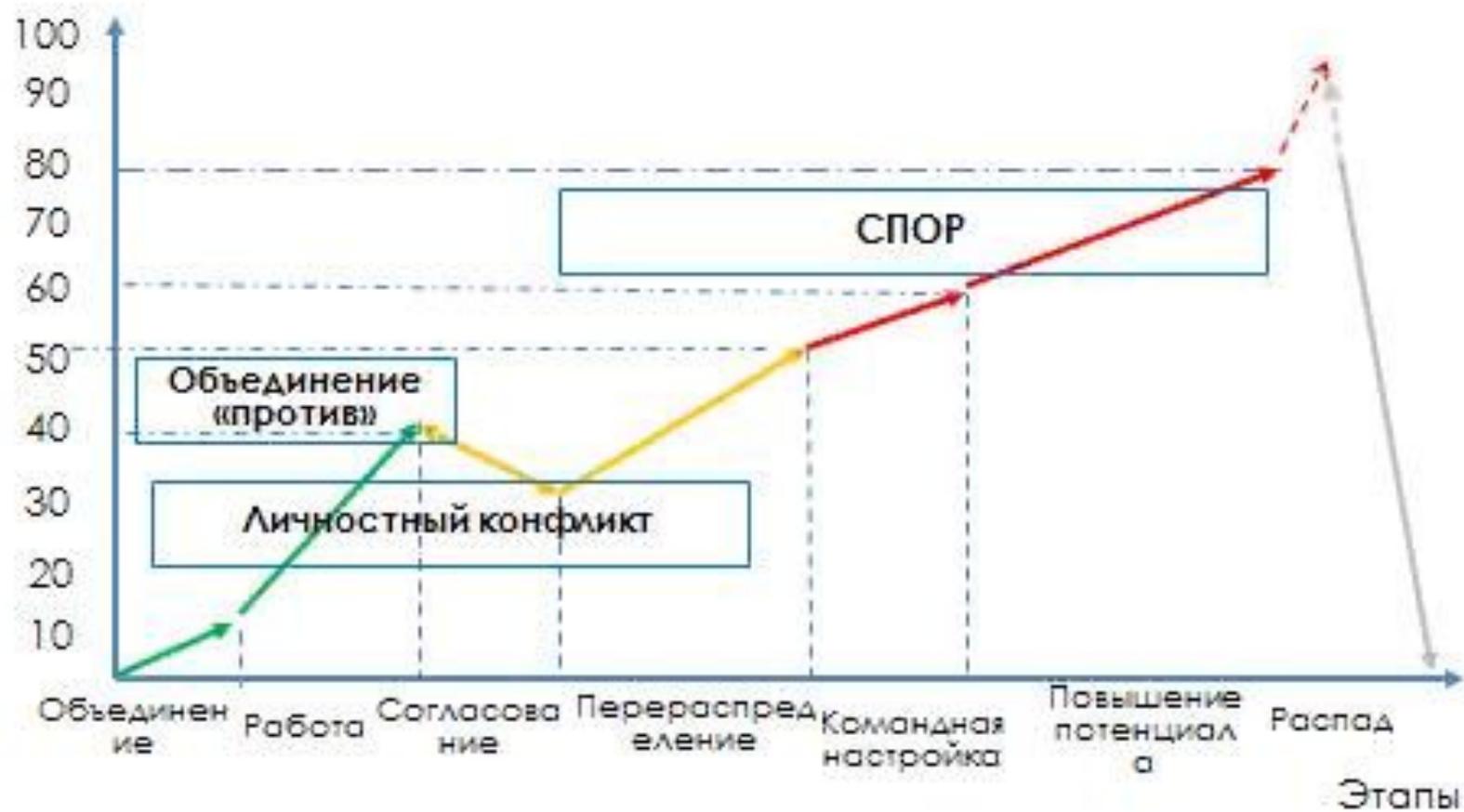


- Соотношение усилий, прилагаемых для достижения целей, между руководителем и группой, показывает ее потенциал.
- Чем больше процент вкладываемых усилий со стороны группы, тем меньше времени и усилий тратит руководитель на организацию ее работы.
- Этап «Объединение». 90% усилий по организации работы группы ложится на руководителя и только 10% отдается группе. Этот этап присутствует всегда, когда люди объединяются в группы, даже если перед ними не стоят командные задачи. Важно создать у членов группы четкое понимание: каков их функционал, кто за что отвечает, какова мотивация и что является результатом их совместной деятельности.

- Этап «Работа». Соотношение усилий на этом этапе может достигать 60% X 40%. 60% — усилия руководителя, 40% — группы. Почему усилия группы не превышают 40%? Члены группы еще не могут самоорганизовываться. Присутствует частичное делегирование. У руководителя преобладают собственные решения, которые опускаются на членов группы. Он продолжает организовывать их работу. Это происходит, когда тренер берет на себя ответственность за поведение членов группы. Он «тащит» группу на себе, развлекавая, вовлекая и организовывая.
- Этап «Согласование». Снижается потенциал группы, повышается ответственность руководителя. Соотношение усилий со стороны руководителя увеличивается до 70%. На этот этап группа переходит, когда ее членам нужно взаимодействовать между собой для решения общих задач. ! Не все задачи следует решать командными технологиями. На этап «Согласования» группа переходит для решения общих для всех ее участников задач. И когда работа группы длительная.
- Этап «Согласование» критичен и сложен для руководителя, так как нужно выдерживать конфликты в группе, сложности в общей деятельности, постоянные выяснения отношений и разногласия в отношении поставленных задач.

Виды конфликтов

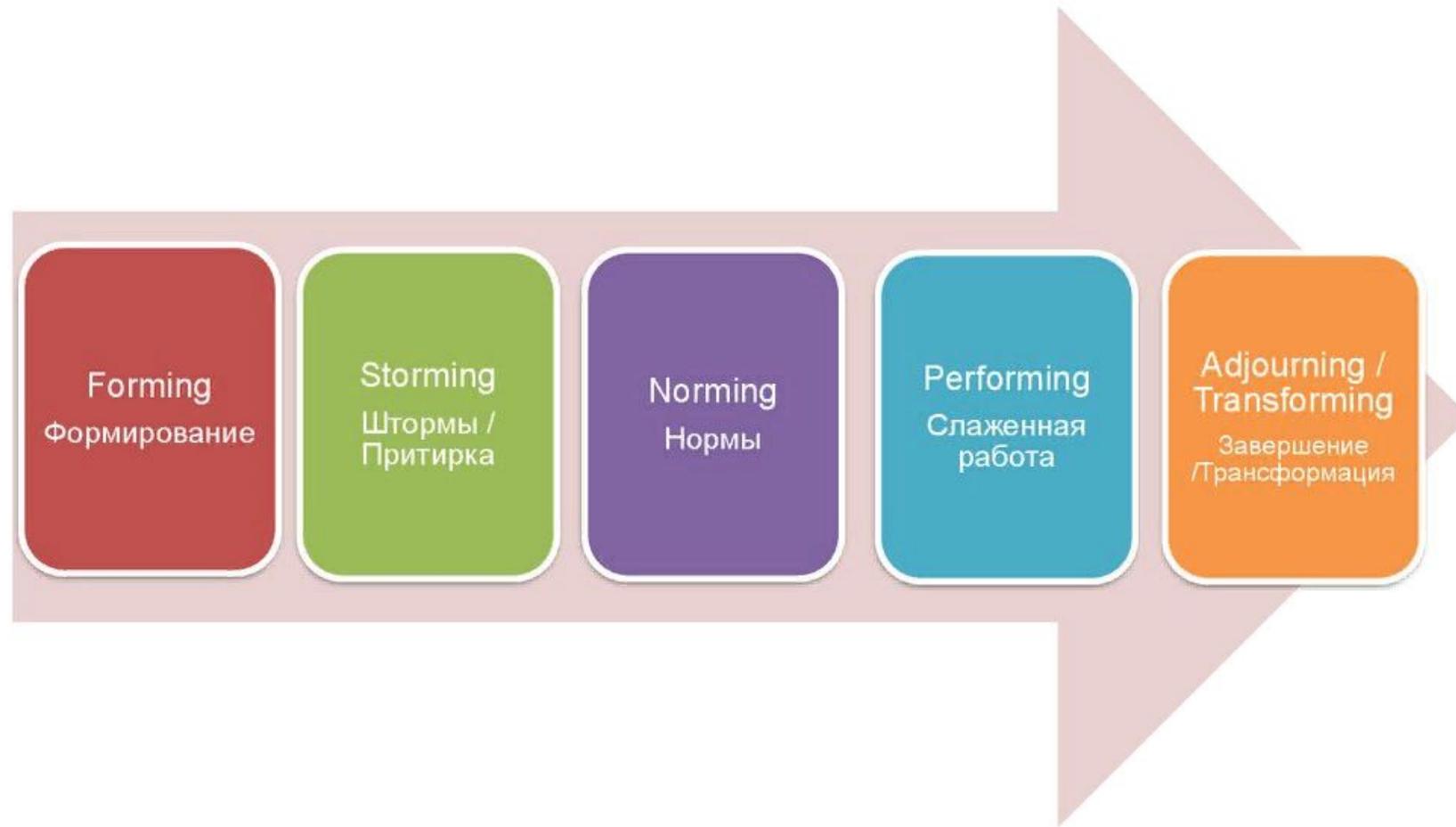
Эффективность группы



- На этапах «Объединение» и «Работа» преобладают конфликты группового эффекта «мы-они». Это тяготение группы к объединению «против кого-либо». Члены группы переносят ответственность за свою неэффективность на кого-либо. Как правило, это один из группы, который отличается в поведении. Или другая группа, на которую можно «свалить ответственность за неуспех в чем-то». На этапах «Согласование» и «Перераспределение» преобладает личностный конфликт. Обостряется внутригрупповая конкуренция, проявляются амбиции, перераспределяются внутригрупповые роли. На этапах «Командная настройка» и «Повышение потенциала» преобладает спор. Члены команды в споре выбирают лучшее решение. Амбиции уже проработаны на предыдущих этапах и не влияют на выбор.
- Этап «Перераспределение». Группа постепенно переходит от внутригрупповой борьбы к осознанию своего неэффективного поведения. Вырабатывает внутригрупповые правила, отличные от тех, которые на первых двух этапах спускались «сверху».
- Этап «Командная настройка». Члены группы осознанно подходят к выполнению командных задач. Они уже знают, когда нужно подключить ресурсы руководителя или привлечь внешние ресурсы.
- Этап «Повышение потенциала». Команда вырабатывает навыки и приемы сокращения времени обсуждений и исполнений принятых решений. Выработанные командой правила дают возможность достаточно быстро и качественно находить лучшие пути решений командных задач.
- Этап «Распада». Наступает, когда собранная под командную задачу группа ее достигает.

Групповая динамика

Этапы развития команды



Этап	Forming Формирование	Storming Штормы / Притирка	Norming Нормы	Performing Слаженная работа	Adjourning / Transforming Завершение Трансформация
G Цели	<ul style="list-style-type: none"> Сбор информации о целях Стремление понять, что предстоит сделать 	<ul style="list-style-type: none"> Лучше понимают цели Определяют свое отношение к проекту, целям, уровень заинтересованности и вовлеченности 	<ul style="list-style-type: none"> Предлагают некоторые изменения, основанные на их опыте 	<ul style="list-style-type: none"> Выполнение задач для достижения целей Максимальная производительность 	<ul style="list-style-type: none"> Снижение производительности
R Роли	<ul style="list-style-type: none"> Еще не команда Ансамбль индивидуальностей Роли не ясны 	<ul style="list-style-type: none"> Первоначальное распределение ролей Пересмотр ролей / перераспределение ответственности 	<ul style="list-style-type: none"> Роли и ответственность окончательно распределены Группа согласна с распределением 	<ul style="list-style-type: none"> Выполнение задач в рамках согласованных ролей Готовность принимать доп. роли / ответственность 	<ul style="list-style-type: none"> Стремление к сохранению деятельности в рамках проектной роли
P Процессы и Процедуры	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствуют 	<ul style="list-style-type: none"> Предлагаются Оспариваются 	<ul style="list-style-type: none"> Группа приходит к общему пониманию норм поведения, правил рабочего взаимодействия 	<ul style="list-style-type: none"> Работа в соответствии с принятыми процессами и процедурами 	<ul style="list-style-type: none"> Утрата интереса к деталям и процедурам завершающего этапа работы
I МЛО	<ul style="list-style-type: none"> Осторожно пробуют различные виды поведения Ждут указаний от менеджера и друг от друга 	<ul style="list-style-type: none"> Еще не команда Ансамбль индивидуальностей Возможно расхождение личных интересов с групповыми и как следствие взаимная неприязнь Вероятно появление конфликтов 	<ul style="list-style-type: none"> Согласие относительно норм поведения и взаимодействия 	<ul style="list-style-type: none"> Развитие формальных и неформальных отношений в группе Поддержка, открытость, доверие 	<ul style="list-style-type: none"> «Группомания» «Светлая грусть» о завершении проекта

Заключение

1. Групповая динамика в тренинге позволяет создать команду с потенциалом на постоянное улучшение своей работы.
2. Основа управления групповой динамикой – это перераспределение вклада руководителя и группы в достижение командных задач.
3. Группа, созданная по технологии управления групповой динамикой, обладает навыками самоорганизации и самоуправления, узнает и корректирует свое неэффективное поведение.
4. Руководитель в процессе прохождения этапов групповой динамики развивает навыки вовлечения членов группы в совместную деятельность, приемы модерации, самоконтроля.
5. «Командный дух» и командные взаимоотношения могут возникать, только начиная с пятого этапа групповой динамики. Отвлеченные от рабочих задач тим-билдинговые мероприятия приводят к улучшению общения, но работающие команды не создают.
6. Использование групповой динамики в тренинге дает возможность тренеру понимать, что происходит в группе и управлять и прогнозировать ее поведение.
7. В построении команды тренеру необходимо знание групповой динамики. Восприятие команды, как статичного и устойчивого образования – это распространенная ошибка бизнес-тренеров.