

ГРУППА В СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ



- **Социальная группа** - относительно устойчивая совокупность людей, связанных системой отношений, регулируемых общими ценностями нормами.

Любая совокупность людей, рассматриваемая как общность, обозначается как социальная группа (семья, копания друзей, очередь в магазине, студенческая аудитория и т. п.). Группа может изучаться с позиции любой общности: социальной, производственной, бытовой, экономической, целевой и т. д.



Малая группа -

совокупность людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом, осознают свою принадлежность к данной группе и считаются ее членами с точки зрения других людей.

(Р. Мертон)

- **Малая группа** — это немногочисленная по составу достаточно устойчивая общность людей, объединенных общей социальной деятельностью и находящихся в непосредственном личном взаимодействии и общении.
- **Малая группа** — это немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов.

«**Малая группа** – это группа, в которой общественные отношения выступают в форме непосредственных личных контактов».

Отличительный признак малой группы от большой:
общественные отношения выступают в качестве непосредственных личных контактов, в которых реализуются общественные связи и которые опосредованы совместной деятельностью.

Количество членов группы: наиболее оптимальное число - 10–20 человек, а в исследованиях Дж. Морено (автора социометрической методики) изучались группы 30–40 человек (школьные классы, студенческие группы и т. п.).

В современных исследованиях наиболее оптимальным считается состав группы в 5–9 человек, но не более 12.

В социальной психологии выделяют следующие признаки группы:

Осознание отдельными индивидами своей принадлежности к группе

Наличие между индивидами определенных отношений

Сформированность внутренней организации (распределение обязанностей, личностных влияний, статусов и т. п)

Функционирование группового давления, побуждающего индивидов к поведению в соответствии с принятыми общностью нормами

Изменение в мнениях, установках и поведении индивидов, обусловленное их включенностью в некоторую общность, и т. п.

ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ГРУППЫ:

- 1. Наличие интегральных психологических характеристик (общественное мнение, психологический климат и т. д.).
- 2. Существование основных параметров группы как единого целого (композиция и структура группы, групповые процессы, групповые нормы и санкции).
- 3. Способность индивидов к согласованным действиям.



Параметры малой группы:

- 1) состав или композиция группы – определяет своеобразие данной группы среди других групп;
- 2) структура группы – принятое распределение руководства и подчинения, прав и обязанностей между членами группы, порядок отношений и совместных действий членов группы, характер коммуникаций и предпочтений;
- 3) групповые процессы – это процессы, которые организуют деятельность группы (общение, взаимодействие, межличностные отношения, авторитет, лидерство и т. д.);
- 4) групповые нормы – это система общепризнанных в данном коллективе правил поведения работников в сфере труда, досуга, общения;
- 5) положение индивида в группе – его статус (место в системе групповой жизни), роль (способ поведения, ожидаемый от личности), позиция (система взглядов и ценностей);
- 6) групповые ожидания – ожидаемые образцы поведения, соответствующие каждой роли, статусу и позиции индивида как субъекта группы;
- 7) групповые санкции – групповые средства и механизмы управления поведением членов группы. Санкции бывают поощрительные и запретительные.

КЛАССИФИКАЦИЯ ГРУПП

- **Ч. Кули:** первичные и вторичные
- **Э. Мэйо:** формальные и неформальные
- **Г. Хаймен:** референтные и группы членства
- открытые—закрытые группы

Референтная группа – это любая реальная или условная малая группа, к которой человек добровольно себя причисляет или членом которой он хотел бы стать. В этой группе индивид находит для себя образцы для подражания. Ее цели и ценности становятся для него значимыми образцами для подражания и следования.

Нереферентная группа – малая группа, психология и поведение которой чужды или безразличны для индивида.

Антиреферентная группа – группа, поведение и психологию членов которой человек не приемлет, осуждает или отвергает.

- **По порядку возникновения:**
 - первичная группа
 - вторичная группа
- **По общественному статусу:**
 - формальная группа
 - неформальная группа
- **По непосредственности взаимосвязей:**
 - условная группа – общность людей, существующая номинально и выделенная по какому-либо признаку (пол, возраст, профессия и т. п.). Люди, включенные в такую группу, не имеют прямых межличностных отношений, могут не знать ничего друг о друге;
 - реальная группа – общность людей, существующая в общем пространстве и времени и объединенная реальными отношениями
- **По уровню развития или сформированности межличностных отношений:**
 - группы низкого развития
 - группы высокого развития
- **По значимости:**
 - референтные
 - группы членства
- **Другие виды групп:**
 - 1) постоянные (существуют длительное время (политическая партия, школа, институт и т. д.)) и временные (существуют непродолжительный период времени (купе поезда, люди в кинозале и т. д.));
 - 2) естественные (семья) и группы психологического и других видов подобия (классы, партии);
 - 3) организованные и стихийные и др.

Этапы развития малой группы (А.В. Петровский)

Корпорация

Асоциальная ассоциация

Диффузная группа

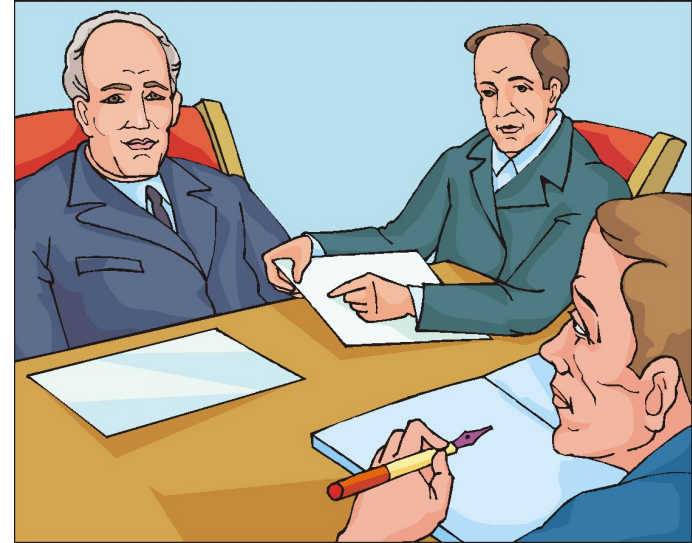
Просоциальная
ассоциация

Коллектив

Модели развития групп

Отечественная модель развития групп

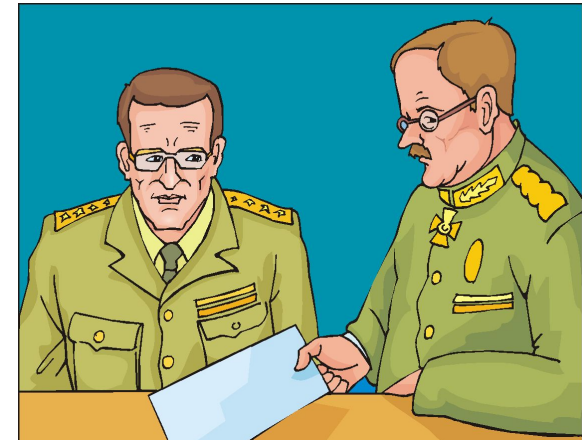
- 1) этап номинальной группы
- 2) этап группы-ассоциации
- 3) этап группы-кооперации
- 4) этап группы-автономии
- 5) этап группы-корпорации
- 6) этап коллектива



Зарубежные модели развития групп

включают три этапа:

- 1) ориентировки в ситуации
- 2) конфликта
- 3) достижения согласия (или равновесия).



Термин «групповая динамика»

Термин «групповая динамика» употребляется в трех различных значениях:



- Определенное **направление** в исследованиях, школа К. Левина;
- Обозначение **определенных методик** изучения малых групп (особый вид лабораторного эксперимента);
- В отличие от статики группы, совокупность **динамических процессов**, которые одновременно происходят в группе в какой-то период ее существования.

Важнейшие групподинамические процессы

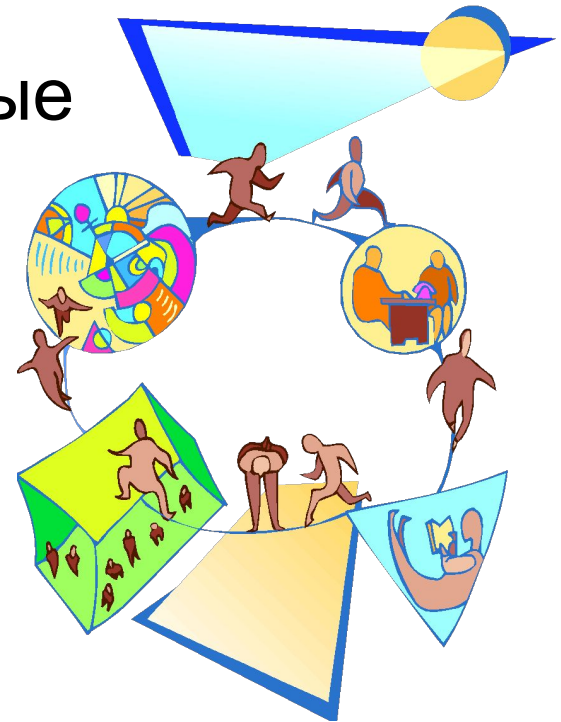
(1) Процесс **образования** малых групп:

- «Подключение» к группе нового члена;
- феномен группового давления (исследования конформности).

(2) **Традиционно** рассматриваемые динамические процессы (от школы К. Левина):

- Групповая сплоченность;
- Лидерство;
- Принятие групповых решений.

(3) **Эффективность** группы.



Групповое сознание и групповое мышление

- **Сознание группы** — это понимание группой социального окружения, своего места в нем, взаимоотношений с другими группами и обществом, целей, задач, функций осуществляемой деятельности и ее результатов.
- **Групповое мышление** — социально-психологическое явление, заключающееся в принятии группой определенного единого решения.

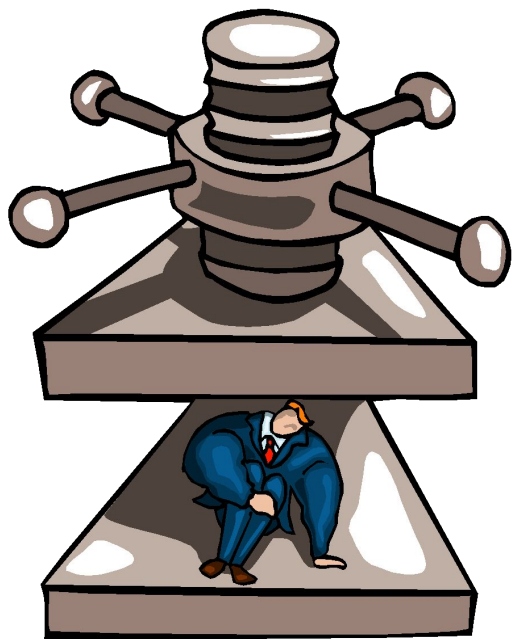


Признаки группового мышления

(по И. Дженису):

- 1) иллюзия неуязвимости – состоит в выработке членами группы не совсем адекватных представлений о степени своего могущества. Особенно это свойственно правящим кругам, которые в силу своего привилегированного положения убеждены в собственном превосходстве (в интеллекте, знаниях, информированности и т. д.);
- 2) коллективная рационализация – стремление группы к рациональному объяснению своих иррациональных действий неправильными, но удобными причинами;
- 3) вера в свою моральную непогрешимость – восприятие себя как образец добродетели и высокой морали, что позволяет оправдывать любые безнравственные, антигуманные решения, вседозволенность в средствах, ложь и утаивание информации;
- 4) выработка стереотипов в отношении других групп, которые носят уничижительный, презрительный, враждебный характер. В связи с этим представители других групп представляются в искаженном виде, их проблемы кажутся мелкими и незначительными;
- 5) прямое давление на инакомыслящих, состоящее в том, что сомневающемуся объясняют, что он может сомневаться, но не должен сообщать о своих сомнениях в присутствии посторонних и критиковать «генеральную линию» группы. Ему также дают понять, что отклонение от общей позиции повлечет санкции со стороны группы;
- 6) самоцензура – подавление в самом себе сомнений в правильности выбранного группой решения;
- 7) иллюзия единодушия создается в результате действия самоцензуры в каждом из членов группы. Отсутствие высказанных сомнений создает у всей группы впечатление, что инакомыслие и сомнения не существуют;
- 8) наличие «умохранителей», т. е. идеологов групп, чья основная функция заключается в борьбе с инакомыслием: запугивание, сокрытие важной информации, клевета, физическое устранение и т. д.

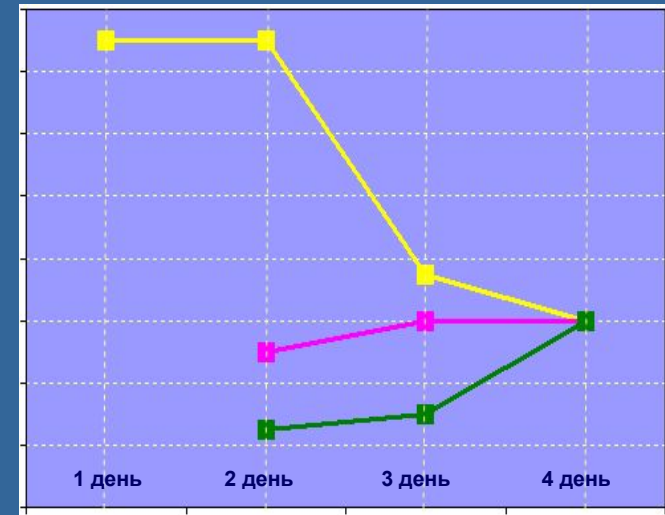
Феномен группового давления



- **Конформность** констатируется, если есть конфликт между мнением индивида и мнением группы и преодоление этого конфликта в пользу группы.
- **Негативизм** (специфический случай конформности) – сопротивление давлению группы, во что бы то ни стало отрицание ее норм, демонстрация крайней независимости.
- Противоположное «конформности» поведение – **независимость**, самостоятельность, устойчивость и т.д.

Предпосылки исследований конформности

- Эксперименты М. Шерифа (1935 г): на какое расстояние сдвинулась точка в темной комнате?
 - Первый день, индивидуально: 15 см.
 - Второй день, три человека: 2,5 см – 5 см – 15 см.
 - Третий день, три человека: 3 см – 6 см – 7,5 см.
 - Четвертый день: позиции совпали.
- Вывод Шерифа: в результате внушения возникла **групповая норма**, которой подчинялись испытуемые.



Эксперименты С. Аша (1951)

- Метод «подставной группы».
 - Студентам давали карточки. Необходимо было выбрать отрезок, равный данному. Индивидуально все решали верно.
 - Затем задача предъявлялась подставной группе, которая давала ошибочный ответ.
 - Последним отвечал «наивный испытуемый», было зафиксировано 37% ошибочных ответов.
- **Вывод С. Аша:** люди демонстрируют конформность, т.к. хотят понравиться группе, быть принятыми, поступать «как все».

Эксперименты С. Московичи (1969)

– Группам по 6 человек предъявлялись 36 слайдов голубого цвета, отличавшихся разной насыщенностью. Задача – по очереди вслух называть цвет слайдов. 1 и 4 испытуемые были подставными.

– 3 условия: 1) подставные отвечали «зелёный» во всех пробах; 2) подставные в 24 пробах отвечали «зелёный», в 12 – голубой, 3) все 6 испытуемых были «наивными».



Вывод: Меньшинство, последовательно отстаивающее свою позицию, может существенно повлиять на публичные суждения большинства

Конформизм и групповое давление

Конформизм – социально-психологическое явление изменения поведения или убеждения под влиянием давления группы.

Виды конформизма:

- 1) уступчивость или внешний публичный конформизм – подчинение мнению группы при сохранении несогласия с ее позицией;
- 2) одобрение или внутренний личный конформизм – изменение поведения и убеждений под воздействием группы в результате внутреннего принятия ее позиции;
- 3) нонконформизм или негативный конформизм – реактивное сопротивление групповому давлению. Проявляется в упрямой, неконструктивной позиции человека, даже по общепринятым вопросам.

Уровни конформного поведения:

- 1) подчинение на уровне восприятия – изменение восприятия испытуемого под воздействием подставной группы;
- 2) подчинение на уровне оценки – признание испытуемым своей оценки ошибочной и присоединение к мнению группы, которое считается правильным;
- 3) подчинение на уровне действия – осознание испытуемым неправоты группы, но согласие с ней из-за нежелания вступать с ней в конфликт.

Факторы, влияющие на конформность

- Личностные характеристики:
 - Менее развитый интеллект;
 - Низкий уровень самосознания; дефекты самовосприятия.
- Характер ситуации:
 - Значимость высказываемого мнения;
 - Связь с реальной деятельностью, социальными связями личности;
 - Особая ситуация: сознательное принятие личностью норм и стандартов группы (Петровский).
- Состав группы:
 - Социальные характеристики (кто члены группы, каковы ценности, убеждения и пр.)

- **Внешняя конформность** – подчинение индивида нормам группы под влиянием желания остаться ее членом. Угроза наказания вызывает лишь внешнее согласие с группой, реальная позиция остается неизменной.

- **Внутренняя конформность** проявляется:

- 1) бездумное принятие мнения группы (отличного от позиции индивида) на том основании, что «большинство всегда право»;
- 2) принятие мнения группы путем осознания правильности данной позиции.

Нонконформизм – слабое влияние группового давления. Человек имеет свой независимый взгляд на явления окружающего мира и доверяет своему мнению. При этом он с уважением относится к мнениям других людей, но поступать будет в соответствии со своими представлениями о действительности.

Феномен лидерства



- **Лидер** – член малой группы, который выдвигается для организации конкретной задачи в конкретной ситуации.
 - Лидер демонстрирует более **высокий уровень** активности, влияния, участия;
 - Остальные участники принимают лидерство, становятся **ведомыми**;
 - Мера **притязаний** лидера и **готовности** группы принять их могут не совпадать.

Лидер не существует в одиночку, лидерство это всегда система отношений в группе.
Возможности лидера возрастают и снижаются.

Понятие «лидер» и «лидерство»

Лидерство – доминирование одних членов группы над другими.

Признаки лидеров:

- 1) высоко активен и инициативен при решении группой основных задач;
- 2) способен оказывать влияние на других членов группы;
- 3) хорошо информирован о решаемой задаче, о членах группы и о ситуации в целом;
- 4) поведение соответствует социальным установкам, ценностям и нормам, принятым в данной группе;
- 5) обладает личными качествами, являющимися эталонными для данной группы;
- 6) способен выходить за рамки признанных норм и эталонных ценностных ориентаций.

Функции лидера:

- 1) организация совместной жизнедеятельности группы в различных сферах;
- 2) выработка и поддержание групповых норм;
- 3) представительство группы во взаимоотношениях с другими группами;
- 4) принятие ответственности за результаты групповой деятельности;
- 5) установление и поддержание микроклимата группы.

Лидерство и руководство

(Б.Д. Парыгин):

	Лидерство	Руководство
1. Регуляция отношений	межличностных	официальных
2. Уровень	микросреда	макросреда
3. Возникновение	стихийное	назначение / избрание
4. Устойчивость	менее стабильно	более стабильно
5. Система санкций	не определена	определена
6. Принятие решений	непосредственное	опосредованное
7. Сфера деятельности	малая группа	представляет группу в более широкой социальной системе

Происхождение лидерства: «теория черт»



- Другое название «**харизматическая теория**». Лидером может быть человек, который обладает определенным набором качеств или личностных черт.
 - К. Бэрд (1940 г.): список из 79 лидерских черт (65% были единожды упомянуты в исследованиях). Р. Стогдилл добавил к этому списку еще пять черт.
- **Пятифакторная модель** личностных черт (Л. Первин, О. Джон).
 - У лидеров целесообразно выделять: экстраверсию, невротизм, сознательность, доброжелательность, открытость.

Ситуационная теория лидерства

- Лидерство – продукт ситуации. Черты лидера становятся **относительными**. Главный момент появления лидера – его **выдвижение** группой.
- Е. Хартли пытался объяснить, почему одни люди становятся лидерами чаще других.
 1. Если индивид стал лидером в одной ситуации, он может им стать и в другой.
 2. Из-за стереотипов группа начинает рассматривать его как «лидера вообще».
 3. Приобретенный в ситуации авторитет работает в дальнейшем.
 4. Некоторые люди «ищут посты», они ведут себя так, что им «дают посты».



Системная теория лидерства

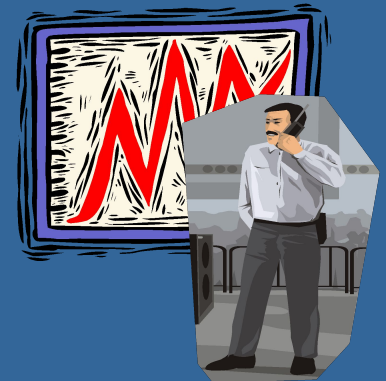
- Лидерство как функция группы (Р. Бейлс, Ф. Слеттер), его нужно изучать с точки зрения целей и задач группы.

- Два типа лидеров:

1. **Инструментальные** (деловые), нацеленные на задачу, обеспечивающие группе успех, достижение;



2. **Эмоциональные** (экспрессивные), нацеленные на межличностные отношения, сотрудников, интеграцию, обеспечивающие благоприятную атмосферу.



Теория ценностного обмена (Р.Л. Кричевский)

Р.Л. Кричевский рассматривал ценностный обмен как механизм выдвижения лидера.



- Лидером становится тот, кто наиболее полно воплощает качества, значимые для групповой деятельности, т.е. являющиеся **ценностями**.
- Группа идентифицируется с лидером. Ценности как бы обмениваются на **авторитет** и **признание** лидера.

Стили лидерства (К. Левин)

	Формальная сторона	Содержательная сторона
 Авторитарный	Распоряжения; запреты с угрозой; субъективная оценка; позиция вне группы.	Планирование заранее; непрозрачность целей; решающий голос руководителя.
 Демократический	Инструкции в форме предложений; запреты обсуждаются; позиция внутри группы.	Планирование в группе; за реализацию отвечают все; решения обсуждаются.
 Попустительский	Тон конвенциональный; нет похвалы, порицаний, сотрудничества; позиция незаметно в стороне от группы.	Дела идут сами собой; лидер не дает указаний; решения складываются из отдельных интересов.

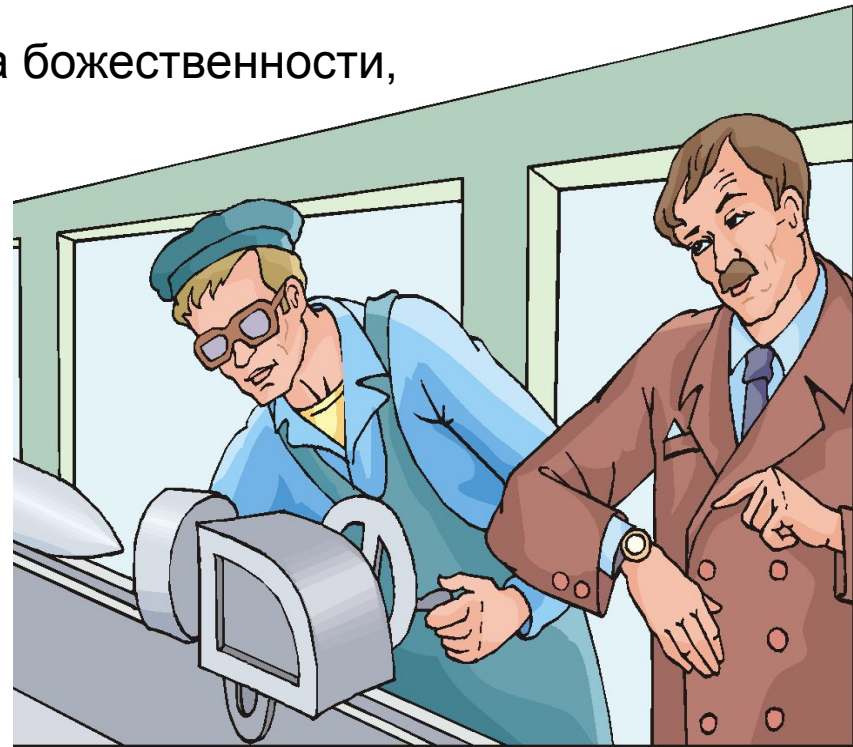
Типы лидерства:

по М. Веберу:

- 1) **традиционное лидерство** – основано на традициях, обычаях, вере, характерно для традиционных обществ (восточной деспотии, монархии). Лидером становится тот, кто принадлежит к элите, узкой группе людей;
- 2) **легально-рациональный (бюрократический)** – основан на разумности существующих порядков в обществе. Лидером становится тот, кто обладает определенным уровнем знаний, компетентности, подготовленности, характерен для индустриальных стран;
- 3) **харизматическое лидерство** – основан на божественности, сверхъестественности, необычности, появляются на переломных этапах истории.

По К. Левину:

- авторитарный (директивный),
- демократический (коллегиальный),
- попустительский (анархический).



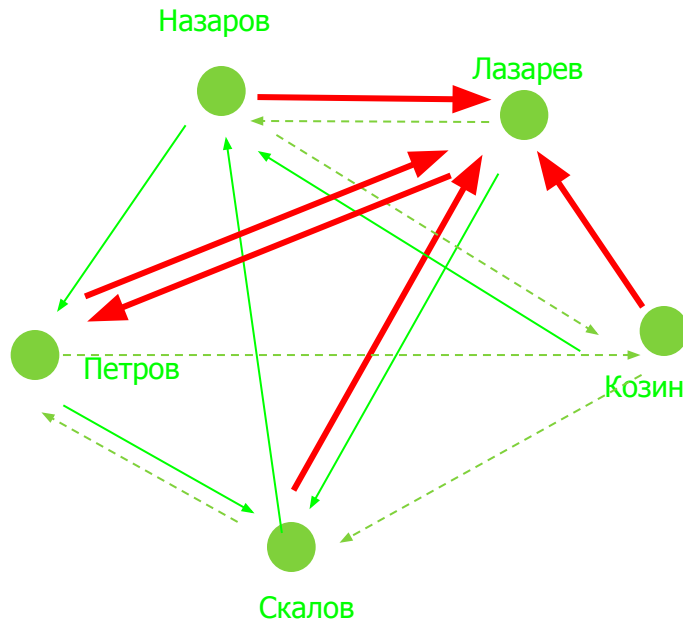
Групповая сплоченность

Групповая сплоченность – системное качество группы как единого целого, выражающееся степенью приверженности её членов к группе.

Факторы групповой сплоченности:

- 1) совпадение целей, интересов, взглядов, ценностей и ориентаций участников группы;
- 2) широкое общение и взаимодействие между членами группы;
- 3) достаточный уровень гомогенности состава групп: приемлемое для всех равенство социального статуса и происхождения членов группы;
- 4) демократизм групповых взаимоотношений, атмосфера психологической безопасности, доброжелательности, принятия;
- 5) активная, эмоционально насыщенная совместная деятельность, направленная на достижение цели, значимой для всех участников;
- 6) положительное мнение членов группы друг о друге;
- 7) выраженная потребность каждого в членстве в группе;
- 8) оптимальный размер группы (5–9 человек);
- 9) оптимальный размер рабочего пространства – рабочие места расположены близко, но люди не мешают друг другу;
- 10) наличие положительного опыта в совместном решении задач;
- 11) психологическая совместимость и взаимная симпатия членов группы.

Групповая сплоченность как межличностная аттракция



- В социометрическом направлении **индекс групповой сплоченности**: отношение взаимных положительных выборов к общему числу возможных выборов:

$$C_{gr} = \frac{\sum r (+)}{\frac{1}{2} n (n-1)}$$

Данный подход был развит в концепции А. и Б. Лотт: сплоченность обусловлена **межличностной аттракцией**.

- В социометрическом направлении сплоченность связывалась с высоким процентом взаимных выборов. Был предложен индекс групповой сплоченности, который вычислялся как отношение числа взаимных положительных выборов к общему числу возможных выборов:

$$C_{\text{гр}} = \frac{\sum r(+)}{1/2 N(N-1)}$$

где $C_{\text{гр}}$ – сплоченность, $r(+)$ – положительный выбор, N – число членов группы

Пути и условия сплочения групп:

- 1) постоянное изучение и оценка степени сплоченности группы;
- 2) расстановка людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей;
- 3) организация совместной деятельности членов группы;
- 4) выявление и нейтрализация отрицательно направленных микрогрупп;
- 5) формирование общей системы ценностей и здорового социально-психологического климата.



Групповая сплоченность как результат мотивации группового членства

Сплоченность как результирующая сумма сил, удерживающих индивидов в группе.

Л. Фестингер: сплоченность – результирующая сил, заставляющих человека остаться в группе.

Развитие этих идей: соотношение наград и потерь. Высокая сплоченность – превышение наград.

Д. Картрайт: сплоченность зависит от свойств группы, потребностей членов группы и их ожиданий «благоприятного членства».



Процесс принятия группового решения

Виды групповых решений:

- 1) незаметное решение – решение, принятое в результате хаотичной дискуссии в результате неспособности далее обсуждать вопрос;
- 2) авторитетное решение – решение принимается одним человеком, на которого группа возложила ответственность за это решение;
- 3) решение, принимаемое меньшинством – решение принятое маленькой группировкой, пришедшей к общему мнению, которое принимает большинство;
- 4) компромисс – решение, принятое в результате договоренности о взаимных уступках, которое полностью не удовлетворяет ни одну из сторон;
- 5) решение, принимаемое большинством – решение, принятое в результате голосования;
- 6) единогласное решение – решение, с которым согласны все участники. Оно наблюдается при не проблемной ситуации, принятии формального решения;
- 7) согласованное решение – решение, принятое на основе предварительной работы команды.

Методы принятия группового решения:

- 1) открытое общение;
- 2) ролевая игра – каждый из участников выполняет предписанную ему роль, в результате игры рождается наиболее приемлемое решение;
- 3) групповая дискуссия – обсуждение в группе каких-либо проблем, значимых для большинства участников.

Процесс принятия группового решения -

Одна из главных задач, которую решают группы - это принятие решений по сложным вопросам. Для этого используют разнообразные способы организации и проведения групповой дискуссии.

Формы:

Совещание

Метод
синектики

Брейнсторминг

Метод групповой дискуссии особенно полезен при обсуждении проблем, при принятии решений по вопросам, относительно которых не существует единого мнения, не может быть единственно правильной точки зрения.

Смысл коллективного обсуждения в том, чтобы уяснить суть вопроса, с разных сторон обсудить его и найти возможные решения, оценить и взвесить каждое из них.

Главное в дискуссиях то, что члены группы учатся в них логически рассуждать, четко излагать и аргументировано отстаивать свое мнение, убеждать и слушать других.

В коллективных дискуссиях члены группы начинают лучше понимать друг друга и точнее формулировать свои мысли.

Техника брейнсторминга основана на следующем:

1. Подбор в дискуссионную группу ограниченного числа участников, которые хорошо разбираются в обсуждаемом вопросе.

2. Четкое распределение между ними ролей в процессе групповой дискуссии. Роли:

систематизатор

3. Введение четких правил взаимодействия членов группы в процессе их совместной работы. Правила:

предложение

4. Поэтапность групповой работы. На каждом этапе решается обозначенная задача.

Метод синетики был предложен У. Гордоном в переводе на русский “соединение разнородного”

Синекторы – зачинщики групповой дискуссии или ее ведущие.

Они активно включаются в дискуссию, стараются высказать как можно больше разнообразных мнений по поводу обсуждаемой проблемы.

Другие участники включаются в дискуссию синекторов и стараются сблизить их позиции, отбросить крайности и найти компромисс.

Этапы принятия группового решения:

- 1) формулировка проблемной ситуации;
- 2) высказывание идей;
- 3) обсуждение решений;
- 4) принятие решения;
- 5) разработка программы и плана действий.

Негативные эффекты при принятии решений в группе:

- 1) эффект «социальной фасилитации»
- 2) эффекты «Социальной лениности» и «распределения ответственности»
- 3) эффект «конформизма»
- 4) эффект «группового мышления» или эффект «группового духа»



Групповая совместимость

Групповая совместимость — это способность членов группы к совместному бесконфликтному и согласованному взаимодействию в условиях совместной деятельности.

Критерии оценки совместимости:

- 1) результаты совместной деятельности;
- 2) эмоционально-энергетические затраты участников деятельности;
- 3) удовлетворенность участников этой деятельностью.

В основе совместимости лежат личностные качества, составляющих группу индивидов:

- 1) физиологические: половозрастные и др.;
- 2) психофизиологические: различие темпераментов и биологических потребностей;
- 3) собственно психологические: личностный характер и мотивы поведения;
- 4) социально-психологические: ценности, интересы, ролевые ожидания.

Уровни совместимости:

1) социально-психологический – общность целей, мотивов деятельности, единство в понимании задач и т. д.;

2) психологический – общность на уровне характеров (общительность, трудолюбие, добросовестность, ответственность и т. д.)

Психологическая совместимость позитивно влияет на производительность труда и качество продукции;

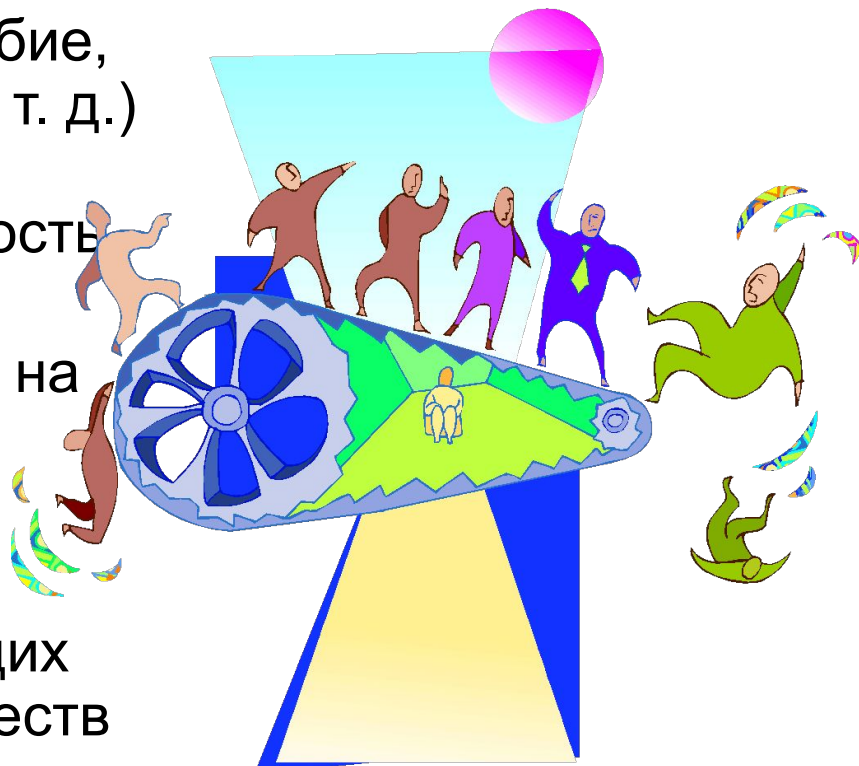
3) психофизиологический – общность на уровне темпераментов.

Механизмы психологической совместимости:

1) подобие качеств взаимодействующих работников 2) взаимодополнение качеств

3) контрастность свойств и качеств

4) гомеостазис



Эффективность групповой деятельности

Под **эффективностью групповой деятельности** подразумевается как производительность труда в группе, так и удовлетворенность её членов совместной деятельностью.

Критерии эффективности деятельности группы:

- 1) образовательный – включает знание предмета, общую образованность, культуру поведения;
- 2) профессиональный – включают профессиональную квалификацию, мастерство, творчество;
- 3) воспитательный – включают общественно-политическое и нравственное сознание и активную жизненную позицию.

Уровни соответствия деятельности группы предъявляемым к ней требованиям:

- 1) правовой или нормативный уровень – это соответствие группы, результатов ее работы обязательным требованиям, которые предъявляются к группе законом;
- 2) моральный, или сверхнормативный уровень – соответствие социальным ожиданиям, выраженным в форме нравственных суждений и общественных идеалов.

Факторы, влияющие на эффективность групповой деятельности:

- 1) величина группы
- 2) характер и сложность задачи, стоящей перед группой;
- 3) композиция или индивидуальный состав группы
- 4) развитие группы (наличие общих целей, интересов, сплоченности).
- 5) стиль лидерства
- 6) микроклимат в группе, совместимость ее членов и их работоспособность;
- 7) форма организации ее деятельности:
 - а) коллективно-кооперативная – тесное взаимодействие и взаимозависимость участников группы в работе;
 - б) индивидуальная – основана на самостоятельной работе каждого;
 - в) скоординированная – каждый работает самостоятельно, но соотносительно с деятельностью остальных участников группы.