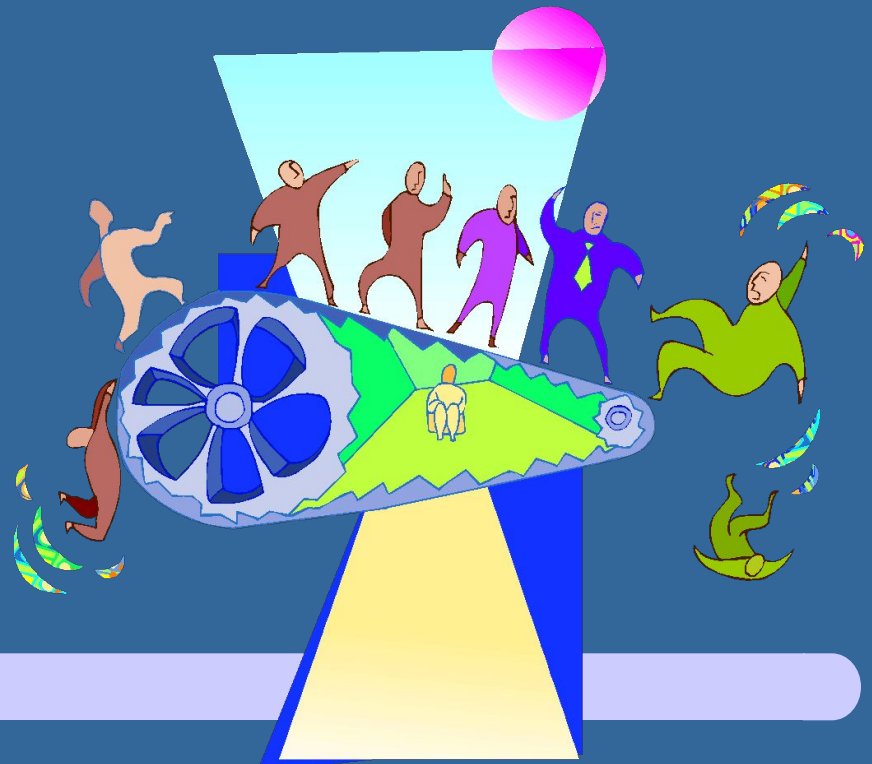


ДИНАМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В МАЛОЙ ГРУППЕ



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).

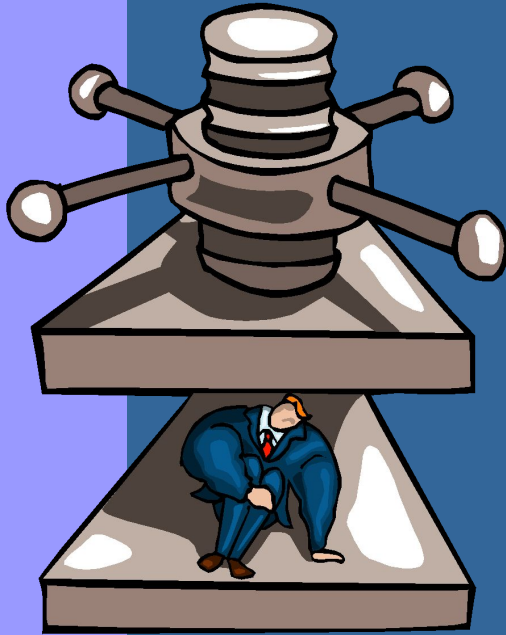
(2) **Традиционно** рассматриваемые динамические процессы (от школы К. Левина):

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

(3) **Эффективность** группы.



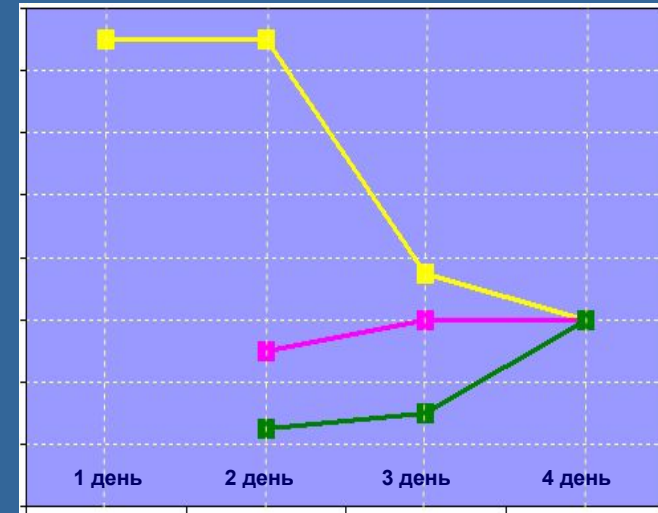
Феномен группового давления



- **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».

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.)

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».

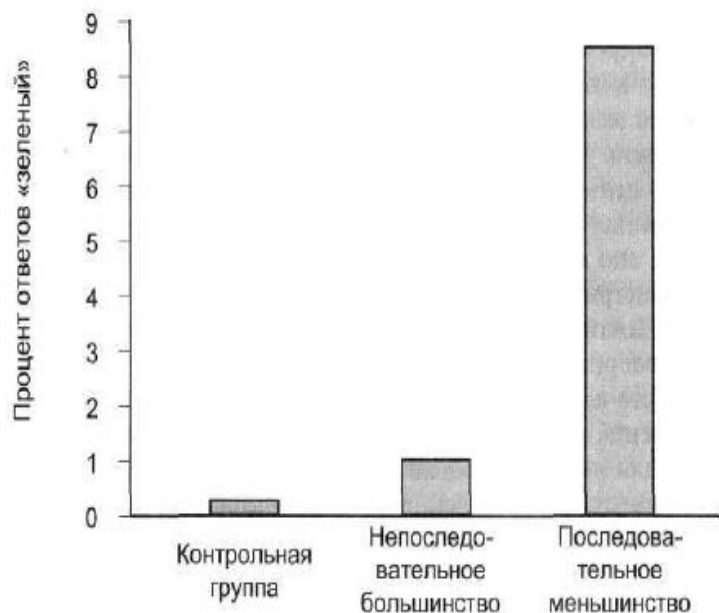
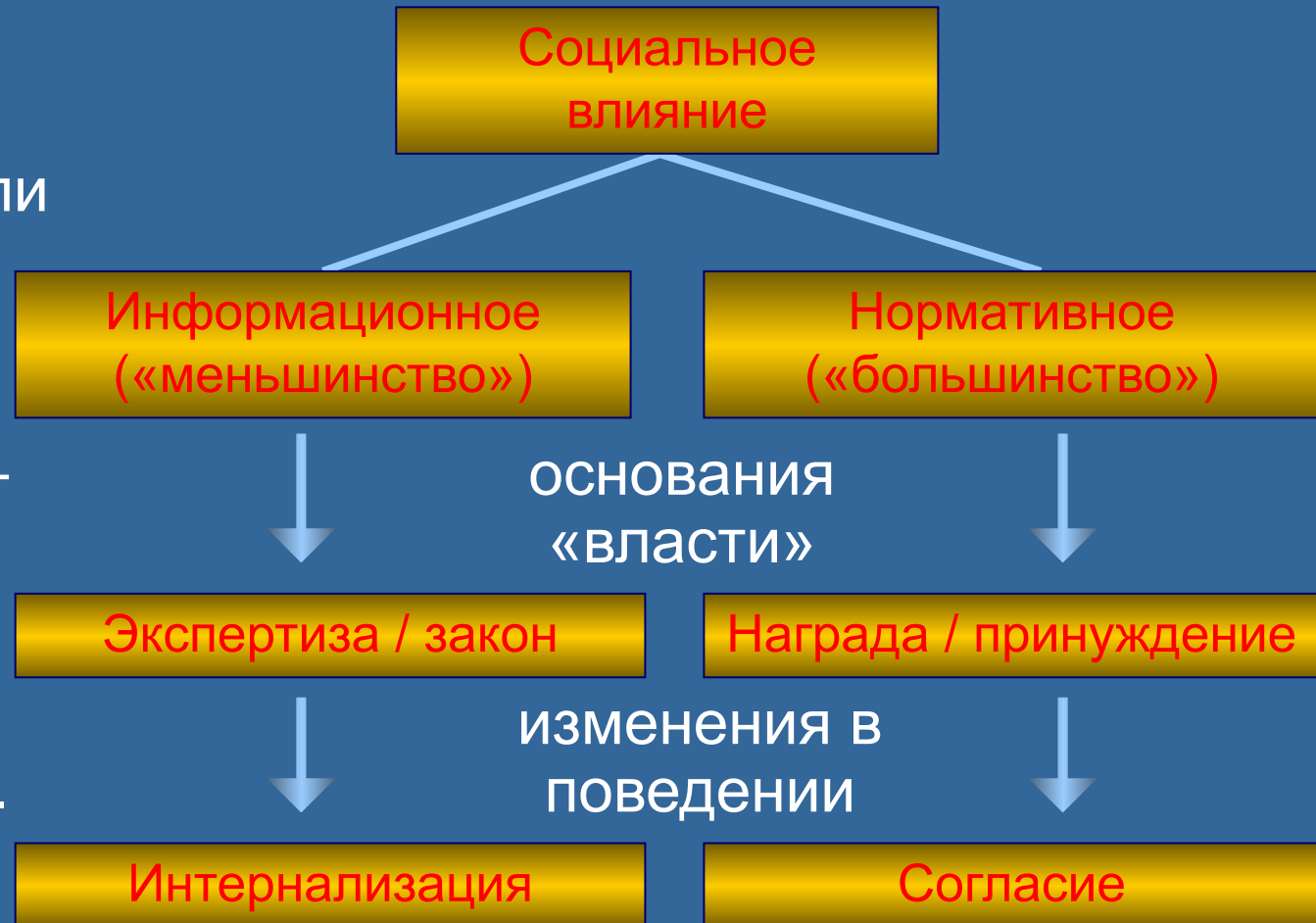


Рис. 13.6 Процент ответов «зеленый», данных большинством испытуемых (Moscovici, Lage, & Naffrechoux, 1969)

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

Информационная теория конформности

М. Дойч и
Г. Джерард
разработали
теорию,
согласно
которой
существует
два вида
влияния
группы на
индивидов.

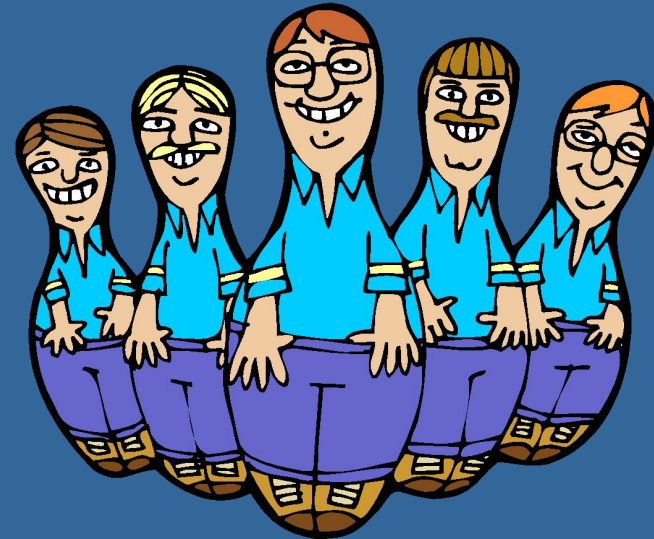


Групповая сплоченность

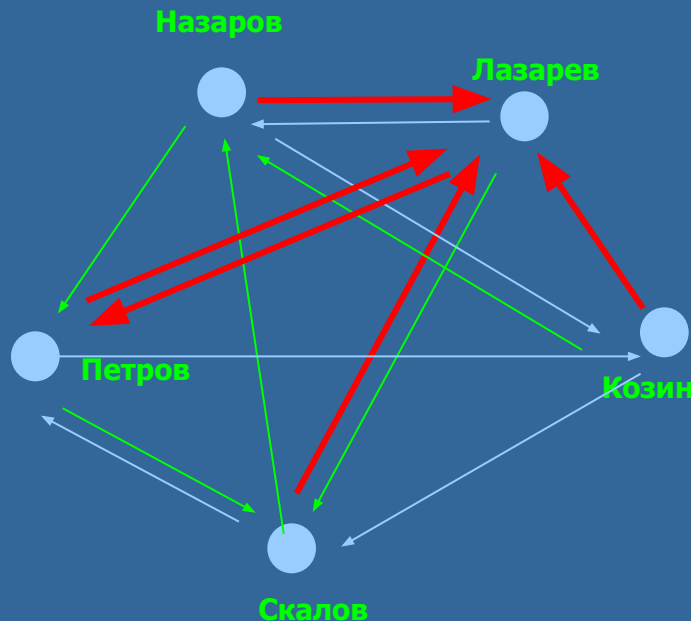


- Вторая (помимо группового давления) сторона проблемы образования малой группы.

- Исследуется процесс формирования особого типа связей в группе, которые превращают внешне заданную структуру в психологическую общность людей.



Групповая сплоченность как межличностная аттракция



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

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

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

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».
- **Т. Ньюком**: Сплоченность как степень согласия членов группы (**воспринимаемого сходства** относительно значимых представлений, идей, установок (чем выше согласие, чем выше симпатия и наоборот).



Стратометрическая концепция А.В. Петровского

Стратометрическая концепция (позднее
теория деятельностного опосредования
межличностных отношений в группе):

Уровни развития
групповой сплоченности



- **Слой Г** – непосредственные эмоциональные контакты;
- **Слой В** опосредованные межличностные отношения;
- **Слой Б** – ЦОЕ (ценностно-ориентационное единство);
- **Слой А** – «ядро» (совместная групповая деятельность и ее цели, общее отношение к труду, окружающим, миру).

Эксперименты А.И. Донцова



- Учителя 14 московских школ, оценка реального и эталонного **ученика**:
 - Оценки реальных учеников ближе друг к другу, чем оценки «эталона».
- Оценка эталонного **учителя** и коллег учителей:
 - Оценки эталонного учителя ближе, чем оценки реальных коллег.
- **Вывод А.И. Донцова.** В конкретную деятельность включен образ реального ученика и эталонного учителя. Главная детерминанта интеграции группы (ее сплоченности) – совместная деятельность.

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.

Исследования феномена лидерства

- Уточнение понятий:
 - Лидерство и руководство.
- Теории происхождения лидерства:
 - Теория черт;
 - Ситуационная теория лидерства;
 - Системная теория лидерства;
 - Концепция ценностного обмена.
- Стили лидерства:
 - Авторитарный, демократический и попустительский стили лидерства.



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

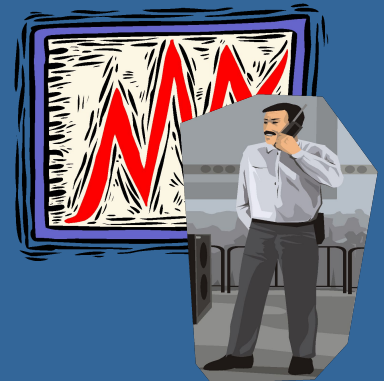
- Лидерство как функция группы (Р. Бейлс, Ф. Слеттер), его нужно изучать с точки зрения целей и задач группы.

- 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.



Вероятностная модель руководства (Фидлер)

- Выявляется **тип руководителя** (ориентированные на задачу и на отношения):
 - Оценивается отношение к наименее предпочитаемому сотруднику.
- Диагностируется уровень **социального контроля** (СК). Строится тренинг лидерского соответствия.
 - При высоком и низком СК более эффективен руководитель, ориентированный на задачу;
 - При среднем СК – ориентированный на межличностные отношения.

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.

Принятие групповых решений: эксперимент Левина

США, Вторая мировая война. Испытуемые: 6 групп по 13-17 человек, домохозяйки.



- Домохозяйки бойкотировали покупку субпродуктов. В части групп – лекция, в других группах – групповая **дискуссия** о пользе субпродуктов.
- Через неделю интервью для анализа **изменения мнений**. У слушавших лекции – 3%, у участниц дискуссии – 32%.

Вывод К. Левина: в ходе дискуссии домохозяйки чувствовали себя включенными в принятие решений. Возникла новая групповая **норма**.

Сдвиг к риску: эксперименты Дж. Стоунера

1961г., испытуемые в группах по 5-7 человек.
Набор дилемм с различной степенью риска.



- Сначала испытуемые решали дилемму **индивидуально**. Потом проводили дискуссию и принимали групповое решение.
- В группе **рискованная** альтернатива выбиралась значительно чаще.
- При повторном индивидуальном решении сдвиг риска **сохранялся**.

Выводы Дж. Стоунера: (1) диффузия ответственности; (2) риск – ценность в обществе. Но был и обратный эффект: сдвиг мог происходить в сторону осторожности.

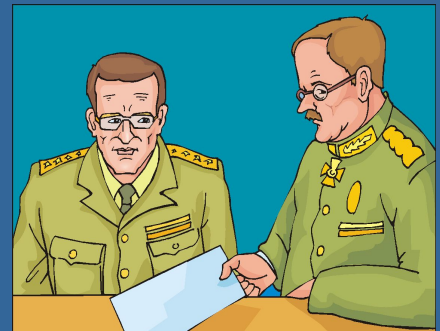
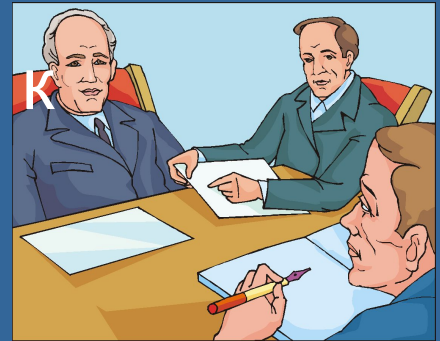
Поляризация мнений и «сдвиг выбора»

- Эксперименты Стоунера и других показали, что групповое решение не всегда является «средним» (часто происходит не нормализация, а поляризация).
- Объяснения:
 - **Нормативное.** Человек видит, что другие думают так же, и укрепляется в своем мнении.
 - **Информационное.** Групповая дискуссия генерирует новые аргументы. Сдвиг мнений отражает пропорцию аргументов с обеих сторон.



«Группомыслие»: феномен group-think (Джанис)

- И. Джанис проанализировал решения президентского совета США о вторжении на Кубу, эскалации войны во Вьетнаме и др.
- Феномен **group-think** — стиль мышления группы, где стремление единомыслию важнее, чем реалистичная оценка вариантов.
- Способствующие факторы:
 - очень высокая **сплоченность**;
 - ярко выраженное «**мы-чувство**»;
 - отсутствие альтернативных **источников** информации;
 - высокий уровень **одобрения** индивидуальных мнений.



«Группомыслие»: Признаки (симптомы)

- иллюзия неуязвимости, разделяемая большинством или всеми членами группы;
- стремление дать рациональное объяснение принимаемому решению, дабы отбросить любые возможные возражения;
- безусловная вера в исповедуемые группой принципы поведения,;
- стереотипным взглядом на соперников;
- открытое давление на членов группы, выдвигающих аргументы против групповых стереотипов, требование лояльности;
- самоцензура, готовностью минимизировать собственные сомнения и контраргументы, касающиеся групповых решений;
- иллюзия единодушия относительно оценок;
- появление самозванных охранителей группового духа – индивидов, которые защищают группу от неблагоприятной информации, способной нарушить испытываемое ими чувство удовлетворенности принимаемыми решениями.

Эффективность групповой деятельности

- Показатели эффективности групповой деятельности:

- Продуктивность;
- Удовлетворенность;
- Сверхнормативная активность.

- Формула И. Штайнера для вычисления продуктивности:

$$\text{актуальная продуктивность} = \text{потенциальная продуктивность} - \text{нереализованная продуктивность}$$

Лидер отвечает за первый показатель (мобилизует ресурсы); второй показатель – совокупность потерь (в том числе связанных с «человеческим фактором»).

