

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

Архангельской области «Архангельский государственный многопрофильный колледж»

**Модуль 1. Социальная психология**

**ТЕМА 1.8 ПСИХОЛОГИЯ МАЛЫХ ГРУПП**

**Основные вопросы темы:**

1. Понятие малой группы в социальной психологии и их классификация

2. Динамические процессы в малой группе

**1. Понятие малой группы в социальной психологии**

Под*малой**группой*понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношении, групповых норм и групповых процессов.

Социально **–** психологическаяструктурамалойгруппы:

* композиционная подструктура (состав) группы (по количеству, возрасту, профессии, образованию, этнической принадлежности);
* подструктура межличностных предпочтений - симпатий и антипатий (социометрическое измерение);
* коммуникативная подструктура – информационные групповые связи (централизованные – 1 чел. играет ключевую роль в организации коммуникации, или децентрализованные - «коммуникативное равенство»),
* подструктура функциональных отношений – способности членов группы играть определенную роль, что и определяет статусличности – положение в функционально – ролевых и межличностных отношениях (высоко, средне и низко статусные, изгои): руководитель, лидер, актив, основная масса, пассивные члены.

Деление малых групп на *первичные*и*вторичные* впервые было предложено Ч.Кули, который вначале дал просто описательное определение первичной группы, назвав такие группы, как семья, группа друзей, группа ближайших соседей. Вторичные в этом случае те, где нет непосредственных контактов, а для общения между членами используются различные «посредники» (например, в виде средств связи).

Деление малых групп на *формальные*и*неформальные* впервые было предложено Э. Мэйо. Примером формальной группы является любая группа, созданная в условиях какой-то конкретной деятельности: рабочая бригада, школьный класс, спортивная команда и т.д. Внутри формальных групп Э. Мэйо обнаружил еще и «неформальные» группы, которые складываются и возникают стихийно, где ни статусы, ни роли не предписаны, где заданной системы взаимоотношении по вертикали нет. Неформальная группа может создаваться внутри формальной, когда, например, в школьном классе возникают группировки, состоящие из близких друзей, объединенных каким-то общим интересом.

Третья классификация включает *группы**членства*и*референтные группы***.** Она была введена Г.Хайменом, которому принадлежит открытие самого феномена «референтной группы»*,* вкоторыеиндивидыневключены реально*,* нонормыкоторыхонипринимают*.* Референтная группа нужна индивиду или как эталон для сравнения своего поведения с ней, или для нормативной оценки его.

**2. Динамические процессы в малой группе**

***1. Процесс образования малой группы.***

Способы образования малых групп весьма разнообразны. В более широком смысле можно сказать, что малая группа задается определенной потребностью общественного разделения труда и вообще функционирования общества. Образование группы может идти путем «подключения» к ней нового члена, или путем одновременного вступления в группу многих индивидов и последующее все более полное принятие этих норм, разделение всеми членами группы групповых целей.

***2. Процесс (феномен) группового давления* (**подчинения**)** индивида группе, получил в социальной психологии наименование феномена конформизма***.*** Мера конформности - это мера подчинения группе в том случае, когда противопоставление мнений субъективно воспринималось индивидом как конфликт. Различают внешнюю конформность, когда мнение группы принимается индивидом лишь внешне, а на деле он продолжает ему сопротивляться, и внутреннюю (иногда именно это и называется подлинным конформизмом), когда индивид действительно усваивает мнение большинства. Внутренняя конформность и есть результат преодоления конфликта с группой в ее пользу.

В исследованиях конформности обнаружилась еще одна возможная позиция, которую оказалось доступным зафиксировать на экспериментальном уровне. Это - позиция негативизма. Когда группа оказывает давление на индивида, а он во всем сопротивляется этому давлению, демонстрируя на первый взгляд крайне независимую позицию, во что бы то ни стало, отрицая все стандарты группы, то это и есть случай негативизма. Негативизм не есть подлинная независимость. Напротив, можно сказать, что это есть специфический случай конформности, так сказать, «конформность наоборот»: если индивид ставит своей целью любой ценой противостоять мнению группы, то он фактически вновь зависит от группы, ибо ему приходится активно продуцировать антигрупповое поведение, антигрупповую позицию или норму, т.е. быть привязанным к групповому мнению, но лишь с обратным знаком. Поэтому позицией, противостоящей конформности, является не негативизм, а самостоятельность, независимость. 34

***3. Процесс групповой сплоченности***. Процесс формирования особого типа связей в группе, которые позволяют внешне заданную структуру превратить в психологическую общность людей, в сложный психологический организм, живущий по своим собственным законам. Социометрия предложила специальный «индекс групповой сплоченности», который вычислялся как отношение общего числа взаимных положительных выборов к общему числу возможных выборов. «Индекс групповой сплоченности» есть строго формальная характеристика малой группы.

Новые принципы исследования сплоченности разработаны А.В. Петровским. Они составляют часть единой концепции, названной ранее "стратометрической концепцией групповой активности", а позднее - «теорией деятельностного опосредования межличностных отношений в группе».

Основная идея заключается в том, что всю структуру малой группы можно представить себе как состоящую из трех (в последней редакции четырех) основных слоев, «страт».

1) Внешний уровень групповой структуры, где даны непосредственные эмоциональные межличностные отношения, т.е. то, что традиционно измерялось социометрией.

2) Второй слой, представляющий собой более глубокое образование, обозначаемое термином «ценностно-ориентационное единство» (ЦОЕ). Оно характеризуется тем, что отношения здесь опосредованы совместной деятельностью, выражением чего является совпадение для членов группы ориентации на основные ценности, касающиеся процесса совместной деятельности.

3) Третий слой групповой структуры расположен еще глубже и предполагает еще большее включение индивида в совместную групповую деятельность: на этом уровне члены группы разделяют цели групповой деятельности, и, следовательно, здесь могут быть выявлены наиболее серьезные, значимые мотивы выбора членами группы друг друга.

Можно предположить, что мотивы выбора на этом уровне связаны с принятием также общих ценностей, но более абстрактного уровня: ценностей, связанных с более общим отношением к труду, к окружающим, к миру. Этот третий слой отношений был назван «ядром» групповой структуры.

Три слоя групповых структур могут одновременно быть рассмотрены и как три уровня развития группы, в частности, три уровня развития групповой сплоченности.

Главной детерминантой групповой сплоченности выступает совместная деятельность. Она есть, таким образом, не только внешне заданное условие существования данной группы, но и внутреннее основание ее существования.

***4. Лидерство и руководство в малых группах***

Проблема лидерства и руководства является одной из кардинальных проблем социальной психологии, ибо оба эти процесса не просто относятся к проблеме интеграции групповой деятельности, а психологически описывают субъекта этой интеграции. Поэтому крайне важно сделать, прежде всего, терминологические уточнения и развести понятия «лидер» и «руководитель.

Б.Д.Парыгин называет следующие различия лидера и руководителя:

1) лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношении в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношении группы как некоторой социальной организации,

2) лидерство можно констатировать в условиях микросреды (каковой и является малая группа), руководство - элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений,

3) лидерство возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс не является стихийным, а, напротив, целенаправленным, осуществляемым под контролем различных элементов социальной структуры,

4) явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения группы, в то время как руководство - явление более стабильное,

5) руководство подчиненными в отличие от лидерства обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет,

6) процесс принятия решения руководителем (и вообще в системе руководства) значительно более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности,

7) сфера деятельности лидера - в основном малая группа, где он и является лидером, сфера действия руководителя шире, поскольку он представляет малую группу в более широкой социальной системе.

Хотя по происхождению лидер и руководитель различаются, в психологических характеристиках их деятельности существуют общие черты, что и дает право при рассмотрении проблемы зачастую описывать эту деятельность как идентичную, хотя это, строго говоря, не является вполне точным. Лидерство есть чисто психологическая характеристика поведения определенных членов группы, руководство в большей степени есть социальная характеристика отношений в группе, прежде всего с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. В отличие от лидерства руководство выступает как регламентированный обществом правовой процесс.

Существует *три основных теоретических подхода* в понимании происхождениялидерства*.*

***«Теория черт»*** исходит из положений немецкой психологии конца XIX - начала XX в. и концентрирует свое внимание на врожденных качествах лидера. Лидером, согласно этой теории, может быть лишь такой человек, который обладает определенным набором личностных качеств или совокупностью определенных психологических черт. На смену теории черт пришло новое объяснение, сформулированное в ***«ситуационной теории лидерства».*** Теория черт в данной концептуальной схеме не отбрасывается полностью, но утверждается, что в основном лидерство - продукт ситуации. В различных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других по крайней мере в каком-то одном качестве. Поскольку именно это качество и оказывается необходимым в данной ситуации, человек, им обладающий, становится лидером. Таким образом, идея о врожденности качеств была отброшена, и вместо нее принята идея о том, что лидер просто лучше других может актуализировать в конкретной ситуации присущую ему черту.

Как это часто бывает в истории науки, два столь крайних подхода породили третий, более или менее компромиссный вариант решения проблемы.

Этот третий вариант был представлен в так называемой ***системной теории лидерства***, согласно которой лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер - как субъект управления этим процессом. При таком подходе лидерство интерпретируется как функция группы, и изучать его следует поэтому с точки зрения целей и задач группы, хотя и структура личности лидеров при этом не должна сбрасываться со счетов.

*Стили лидерства и руководства.*

Сразу же нужно оговориться, что в традиции социальной психологии исследуется вопрос именно о стиле лидерства, а не руководства. Выделяют «авторитарный», «демократический» и «попустительский» стили лидерства.

Однако эти стили могут быть с успехом отнесены и к руководителю.

***5. Процесс принятия группового решения***

Процесс принятия группового решения тесно связан с проблемой лидерства и руководства, потому что принятие решения - одна из важных функций лидера, а организация группы на принятие такого решения - особенно сложная функция. Тот факт, что групповые решения во многих случаях являются более эффективными, чем индивидуальные, отмечался неоднократно.

В современных условиях, когда деятельность групп активизируется во многих звеньях общественного организма, эта проблема приобретает особую актуальность. Не только в социальной психологии, но и в повседневной практике разработаны различные методы принятия групповых решений, и дело науки - выявить в полной мере их возможности.

Что такое вообще «групповое решение», иными словами, как объединяются индивидуальные мнения членов группы в единое решение?

Какую роль в процессе принятия группового решения играет предшествующая ему дискуссия? Действительно ли всегда групповое решение лучше, чем индивидуальное, и если да, то в каких случаях оно лучше? Наконец, каковы последствия для группы принятия общего решения и каково значение этого факта для каждого индивида, принимавшего в нем участие? Каждый из этих вопросов так или иначе вставал в социальной психологии, но исследованы они неодинаково.

Так, наиболее исследована роль групповой дискуссии, предшествующей принятию группового решения. Были выявлены две важные закономерности: 1) групповая дискуссия позволяет столкнуть противоположные позиции и тем самым помочь участникам увидеть разные стороны проблемы, уменьшить их сопротивление новой информации, 2) если решение инициировано группой, то оно является логическим выводом из дискуссии, поддержано всеми присутствующими, его значение возрастает, так как оно превращается в групповую норму. Некоторые из форм групповой дискуссии хорошо известны, они выдвинуты самой практикой, их ценность давно осознана и даже получила закрепление в пословицах («ум хорошо, а два лучше» и т.д.) Например, широко практикуемой формой являются различного рода совещания, что - в терминах социально-психологического анализа - является своеобразной формой групповой дискуссии.

Наряду с этим в исследованиях по проблемам групповых решений выдвинуты и новые формы групповых дискуссий. Одна из них, введенная А.Осборном, получила название *«брейнсторминг»* («мозговая атака»). Суть дискуссии такого плана заключается в том, что для выработки коллективного решения группа разбивается руководителем на две части: «генераторов идей» и «критиков». На первом этапе дискуссии действуют «генераторы идей», задача которых состоит в том, чтобы набросать как можно больше предложений относительно решения обсуждаемой проблемы. Предложения могут быть абсолютно неаргументированными, даже фантастическими, но обязательно условие, что на этом этапе их никто не подвергает критике. Цель — получить как можно больший массив самых разнообразных предложений.

На втором этапе в дело вступают «критики», они начинают сортировать поступившие предложения, отсеивают совершенно непригодные, откладывают спорные, безусловно принимают очевидные удачи. При повторном анализе спорные предложения обсуждаются, и из них удерживается также максимум возможного. В конечном итоге группа получает довольно богатый набор различных вариантов решения проблемы. Метод «брейнсторминга» некоторое время тому назад считался очень популярным, завоевавшим признание, особенно при выработке различных технических решении.

Еще один метод групповой дискуссии, разработанный У.Гордоном, — это метод *синектики*, буквально — метод соединения разнородного. Почерк этого метода напоминает брейнсторминг, так как основная идея та же — выработать на первом этапе как можно больше разнообразных, а в данном случае — и прямо противоположных, взаимоисключающих предложений. Для этого в группе выделяются «синекторы» — своеобразные затравщики дискуссии. Дискуссию ведут именно они, хотя и в присутствии всей группы.

Синекторы — это люди, наиболее активно заявляющие свою позицию в группе. Экспериментально установлено, что их оптимальное число — 5—7 человек. Они начинают дискуссию, впоследствии в нее включаются и другие члены группы, но задача синекторов — наиболее четко формулировать противоположные мнения: группа должна «видеть» две возникшие крайности в решении проблемы с тем, чтобы всесторонне оценить их. В ходе дискуссии отбрасываются эти крайности, принимается решение, удовлетворяющее всех.

Описанные формы групповой дискуссии имеют в основном прикладное значение. Что же касается теоретической стороны проблемы, то важнейшим вопросом здесь остается вопрос о сравнительной ценности групповых и индивидуальных решений. При исследовании его был обнаружен чрезвычайно интересный феномен, получивший название «сдвигриска». Все предшествующее открытию этого феномена изучение малых групп использовало установленный факт, что группа обладает свойством быть своеобразным модератором индивидуальных мнений и суждений ее членов: она отбрасывает наиболее крайние решения и принимает своего рода среднее от индивидуальных решений. Однако это положение не подтвердилось в тех случаях, когда принимаемое решение включало в себя момент риска. В 1961 г.

Дж. Стоунер показал, что групповое решение включает в себя в большей мере момент риска, чем индивидуальные решения.

***6. Развитие групповой жизни в совместной деятельности***

Психоаналитическиеконцепцииразвитиямалыхгрупп*.*

Теория развития группы Л**.**БеннисаиГ**.**Шепарда о двух фазах в развитии группы, реализации модели развития (отклонение, или распад группы).

Идея развития группы Р**.**Морленда и Дж**,**Ливайна о «социализации группы», стадиях развития группы (оценивание групповых целей, обязательства группы, преобразование ролей в группе), о периодах развития группы и роли членов группы.

«Системно-процессуальная модель» развития группы М**.**Чемерса (стадии развития группы – смена состава группы, смена ролей; социализация группы через привнесение индивидом общественных ценнностей; соотнесение фазы развития группы с изменениями в обществе).

Двух факторная модель развития группы Б**.**Такмена: в межличностной сфере (стадия поиска взаимоприемлемого поведения в группе; стадия взаимодействия, в том числе конфликта; стадия групповой сплоченности; стадия образования ролевой структуры); в сфере деловой активности (поиск оптимального решения задач, личные намерения и групповые предписания, понимание намерений друг друга, принятие решений).

Социально *–* психологическаяконцепцияколлектива А**.**С**.**Макаренко **-** основные признаки коллектива: наличие социально значимой цели, добровольный характер объединения, целостность коллектива, обеспечение условий для развития личности.

Модель развития группы А**.**В**.**Петровского: реализация непосредственных контактов (межличностные отношения); групповые отношения: - отношения к совместной деятельности, - межличностные отношения, опосредованные совместной деятельностью (ценностно-ориентационное единство); совместная социально-позитивная деятельность как критерий уровня развития группы.

Социально *-* психологическиетипымежгрупповоговзаимодействия*:*

* сотрудничество;
* противоборство;
* уклонение от взаимодействия;
* однонаправленное содействие; однонаправленное противодействие;
* контрастное взаимодействие.

Все динамические процессы, происходящие в малой группе, обеспечивают определенным образом эффективность групповой деятельности. Эффективность деятельности группы зависит от сплоченности группы, от стиля руководства, от способа принятия групповых решений и от системы внутри групповых и межгрупповых отношений. Формальные стороны этих взаимосвязей весьма значимы для понимания социально – психологической природы групповых процессов. Основныекатегории**:** малаягруппа**,** формальныеинеформальные группы**,** первичныеивторичныегруппы**,** группычленстваиреферентные группы**,** динамическиепроцессывмалойгруппе**,** феномен **«**группового давления**»,** групповаясплоченность**,** руководствоилидерствовгруппе**,** групповоерешение**,** межгрупповыеотношения**,** эффективностьгрупповой деятельности.

*Вопросы для самоконтроля***:**

1. Динамические процессы в малой группе?

2.Типология малых групп?

3.Процесс «группового давления»?

4.Лидерство и руководство в группе?

5.Процесс принятия групповых решений?

6.Модель развития группы А.В.Петровского?