

Лекция: Психология малых групп.

1. *Определение малой группы и её границ.*

Отличительные признаки малой группы:

1. *соприсутствие людей в пространстве и времени.*
2. *наличие постоянной цели совместной деятельности.*
3. *организующее начало*
4. *разделение и дифференциация персональных ролей*
5. *эмоциональные отношения между членами группы*
6. *выработка специфической культуры (нормы, правила, стандарты жизни, поведения)*

Таким образом, **малую группу** можно определить как совокупность двух или более людей, непосредственно взаимодействующих друг с другом и разделяющих общие цели и нормы, которые направляют их активность

Принято говорить о нижнем и верхнем количественных пределах группы.

Большинство исследователей считают, что малая группа «начинается» с диады (хотя при этом отмечается «усеченный» характер внутригрупповых отношений в таких общностях) или триады – это *нижний предел малой группы*.

Верхний предел малой группы – это максимально возможный ее объем. Мнения специалистов на этот счет значительно расходятся. Как правило, верхний предел находится в диапазоне от 10 до 50 человек.

В зависимости от характера трудовой активности *оптимальным размером малой группы* принято считать 5-12 человек.

2. *Классификация малых групп.*

Признак классификации	Виды групп
Реальность существования (по степени включенности в систему межличностных отношений)	<ul style="list-style-type: none">• Реальные• Условные
Метод создания	<ul style="list-style-type: none">• Естественные• Лабораторные
Уровень развития	<ul style="list-style-type: none">• Слаборазвитые• Высокоразвитые (корпорация; коллектив)
Степень формализации (Э. Мэйо)	<ul style="list-style-type: none">• Формальные• Неформальные
Степень интенсивности контактов (Ч. Кули)	<ul style="list-style-type: none">• Первичные• Вторичные

Степени значимости группы для индивида (Г. Хаймен)	<ul style="list-style-type: none"> • Группы членства (группы принадлежности) • Референтные (эталонные)
По длительности существования	<ul style="list-style-type: none"> • Постоянные • Временные

По реальности существования (степени включенности в систему межличностных отношений) выделяют условные и реальные группы.

Условными или номинальными, называются малые группы, которые объединяют людей, не входящих в состав ни одной малой группы. Условные группы людей объединяются по определенному признаку (пол, возраст, профессия и т.п.).

Реальные группы - представляют собой действительно существующие объединения людей, объединены общими признаками, совместной деятельностью и осознают принадлежность к этому образованию.

Реальные группы бывают: естественные и лабораторные.

Естественными - называют такие группы, которые складываются сами по себе, независимо от желания экспериментатора. Они возникают и существуют исходя из потребностей общества или включенных в эти группы людей.

Лабораторные группы создаются экспериментатором с целью проведения какого-нибудь научного исследования, проверки выдвинутой гипотезы. Они столь же действительны как и другие малые группы, но существуют временно - только в лаборатории.

Все естественные группы можно разделить на высокоразвитые и слаборазвитые.

Слаборазвитые (становящиеся) малые группы характеризуются тем, что в них нет достаточной психологической общности (сплоченности), налаженных деловых и личностных взаимоотношений, сложившейся структуры взаимодействия, четкого распределения обязанностей, признанных лидеров, эффективной совместной работы.

Высокоразвитые группы представляют собой социально-психологические общности, отвечающие всем перечисленным выше требованиям.

Высокоразвитые группы в свою очередь делятся на *корпорации и коллективы*.

Они имеют много общих признаков, характерных для развитых малых групп, но *корпорациям* свойственна такая деятельность, которая малополезна или даже вредна для общества. В корпорации *нормы взаимоотношений* обычно

индивидуалистические, а сами эти отношения строятся на страхе наказания, подозрительности, недоверии друг к другу.

Корпорация – это группа, объединенная только внутренними целями, не выходящими за ее рамки, стремящиеся осуществить свои групповые цели любой ценой в том числе и за счет других групп.

Коллектив – устойчивая во времени организационная группа взаимодействующих людей со специфическим органами управления, объединенных целями совместной общественно полезной деятельности и сложной динамикой формальных (деловых) и неформальных взаимоотношений.

Социальная психология развитого коллектива характеризуется тем, что деятельность, ради которой он создан и которой занимается, имеет, несомненно, положительное значение для общества. В коллективе, в отличие от корпорации, межличностные отношения основаны на доверии, открытости, честности, порядочности, доминировании общих интересов, не противоречащих личным, на взаимном уважении.

По степени формализации выделяют формальные и неформальные группы. Впервые это деление было предложено Э. Мэйо при проведении им знаменитых Хоторнских экспериментов.

Формальные группы создаются и существуют лишь в рамках официально признанных организаций, характеризуются организованной структурой. Социальные отношения носят безличный характер и осуществляются через предварительно определенные роли.

Цели, преследуемые этими группами, задаются извне на основе задач, стоящих перед организацией, в которую данная группа включена (класс, спортивная команда, рабочая бригада - формальная малая группа).

Неформальные группы – это группы, которые образуются на основе личностных предпочтений, общих интересов, потребностей в общении, понимании и взаимных симпатий.

Цели этих групп обычно возникают и существуют на базе личных интересов их участников, могут совпадать и расходиться с целями официальных организаций (неформальное молодежное объединение). Структуру неформальной группы создает сама группа.

Деление групп на формальные и неформальные является достаточно условным: неформальная группа может создаваться внутри формальной, неформальная группа может возникать сама по себе, вне формальной группы; в рамках неформальной группы, несмотря на ее неформальный характер, возникает совместная деятельность, и тогда группа приобретает некоторые черты формальной группы: в ней выделяются определенные, хотя и кратковременные, позиции и роли.

По степени интенсивности контактов выделяют первичные и вторичные группы. Термин «*первичная группа*» был введен в научный обиход в начале

20в. Ч. Кули для определения таких групп, которые «характеризуются близким, лицом к лицу, сотрудничеством и контактом».

Эти группы оказывают наибольшее влияние на формирование социальных идеалов личности.

Складывающиеся в первичной группе отношения касаются каждого ее члена, и все члены связаны друг с другом.

Первичная, или ограниченная, группа характеризуется:

- малочисленностью состава,
- пространственной близостью ее членов,
- длительностью совместного существования,
- единством целей,
- добровольностью вхождения в группу и
- неформальным групповым контролем.

Первичные группы в целом выполняют *две функции*:

1. в первичной группе, какой является семья, приобретается первый, наиболее формирующий опыт социализации (отсюда и название);

2. первичные группы являются средством поддержки и стабилизации жизни взрослого человека.

Вторичная группа образуется из людей, между которыми ослаблены эмоциональные связи; их взаимодействие обусловлено стремлением к достижению определенных целей. В таких группах основное значение придается не личным качествам, а умению выполнять определенную функцию.

По степени значимости группы для индивида выделяют группы членства и референтные группы.

Группы членства: группа рассматривается как место пребывания личности, не связанное с ее установками и ценностными ориентациями. Это группа, к которой человек принадлежит.

Референтная (эталонная) - это малая группа, к которой человек добровольно себя причисляет или членом которой он хотел бы стать. В референтной группе индивид находит для себя образцы для подражания. Ее цели и ценности, нормы и формы поведения, мысли и чувства, суждения и мнения становятся для него значимыми образцами для подражания и следования.

Антиреферентная группа - это реальная или мнимая (сконструированная) группа, выступающая в качестве отталкивающего примера, это группа, контакта, ассоциации с которой стремятся избежать.

По длительности существования выделяют постоянные и временные группы.

Временные группы: объединение индивидов ограничено во времени.

Постоянные (стабильные): относительное постоянство существования групп определяется их предназначением и долговременными целями

функционирования. Эти группы не хотят исчезнуть. Их члены сменяются, но сам организм стремится быть как можно более долговечным.

3. Структура малой группы

Структура малой группы — это совокупность связей, складывающихся в ней между индивидами.

Функциональная структура – распределение между членами группы функций, необходимых для достижения цели совместной деятельности (в том числе функций руководства и исполнения).

Композиционная структура - или ее состав, – это совокупность характеристик членов группы, важных с точки зрения анализа группы как целого. Например, численность группы, ее возрастной или половой состав, национальность или социальное положение членов группы и так далее.

Социометрическая структура малой группы — это совокупность связей между ее членами, характеризуемых взаимными предпочтениями и отвержениями по результатам социометрического теста, предложенного Д. Морено (1958).

Коммуникативная структура малой группы — это совокупность связей между ее членами, характеризуемых процессами приема и передачи информации, циркулирующей в группе.

Основными характеристиками коммуникативной структуры группы являются:

- положение, которое занимают члены группы в системе коммуникаций (доступ к получению и передаче информации),
- частота и устойчивость коммуникативных связей в группе,
- тип коммуникативных связей между членами группы (централизованные или децентрализованные коммуникативные сети).

Ролевая структура малой группы — это совокупность связей и отношений между индивидами, характеризуемых распределением между ними групповых ролей, т.е. типичных способов поведения, предписываемых, ожидаемых и реализуемых участниками группового процесса.

Анализ ролевой структуры малой группы позволяет определить, какие именно ролевые функции и в какой степени реализуются участниками группового взаимодействия.

Структура социальной власти и влияния в малой группе - это система взаиморасположений членов группы в зависимости от их способности оказывать влияние в группе.

Социальная власть в группе, может осуществляться в формах:

1. руководства - официально закрепленного социального влияния (если речь идет о формальной организованной группе) и

2. лидерства - неофициального (неформального) влияния.

Лидерство в группе – это процесс межличностного влияния.

Лидер – это лицо, имеющее авторитет и право на влияние и оценку.

Лидерство основано на личных качествах лидера и социально-психологических отношениях, складывающихся в группе.

Руководство - процесс управления группой, осуществляемый руководителем как посредником социального контроля и власти на основе правовых полномочий и норм более широкой, социальной, общности, в которую включена данная малая группа.

4. Формирование и развитие малой группы.

Психологические механизмы формирования (возникновения, образования) малых групп зависит от вида группы:

1. *Образование формальных групп*, как правило, не зависит от потребностей и желаний людей объединиться именно в рамках данной конкретной группы. Поэтому обычно говорят о *механизмах вхождения или включения индивидов* в формирующуюся или уже существующую группу.

2. *Неформальные группы* образуются преимущественно на основе потребностей индивидов в общении, участии, принадлежности и т.д. Поэтому в их возникновении большую роль играют психологические механизмы эмоциональной привлекательности, психологической совместимости индивидов.

Этапы развития малой группы.

В современной социальной психологии *процесс развития малой группы* понимается как закономерная смена этапов (или стадий), различающихся по характеру доминирующих тенденций во внутригрупповых отношениях: дифференциации и интеграции.

Л.И. Уманский предлагает выделяет следующие этапы развития группы:

- Номинальная группа – формальное объединение людей для решения поставленных задач;
- Группа-ассоциация – начало межличностного объединения на основе эмоциональных отношений;
- Группа-кооперация - высокий уровень единства в деловых отношениях;
- Группа-автономия – высокий уровень единства как в деловых, так и в эмоциональных отношениях;
- Группа-корпорация – изоляция и концентрация активности ее членов только на узкогрупповых целях;
- Группа-коллектив – интеграция с другими группами на основе направленности на более широкие социально-значимые цели.

Можно выделить три основных этапа, которые, так или иначе, имеют место в любой из этих моделей развития группы:

1 этап – ориентировка в ситуации. Разные авторы вкладывают в этот период различное содержание, иногда разбивают его на несколько стадий, но главное на этом этапе - ориентация членов группы в отношениях между ними, в групповой задаче, в способах ее решения и т.д.

2 этап – конфликт, который является результатом противоречия между разными членами группы, между группой и отдельными ее членами, между различиями в представлениях о групповой цели и средствах ее достижения.

3 этап – динамическое равновесие, которое обеспечивает возможность функционирования группы как единого целого, но не гарантирует от возникновения новых конфликтов.

Конфликты, возникающие в процессе жизнедеятельности группы, могут привести к следующим последствиям (М.А. Робер, Ф. Тильман):

1. Образование подгрупп.

Этот феномен наблюдается особенно в тех случаях, когда конфликт возникает между двумя значительными членами группы (борьба за лидерство).

2. Удаление инакомыслящих членов.

Вынужденное или стихийное удаление одного или нескольких членов, разобщенных или составляющих незначительное меньшинство, может ослабить напряжение в группе, возникшее в результате конфликта между ее членами.

3. Выбор «козла отпущения».

Явление может сопровождаться агрессивной разрядкой напряжения направленной на одного человека или меньшинство, которых считают виновными в возникших трудностях. Агрессивность, вылившаяся на «козла отпущения», избавляет группу от напряжения. Она может сопровождаться или не сопровождаться изгнанием «козла отпущения».

4. Организационные изменения в группе:

В результате напряжения в группе происходят:

- изменения групповой цели или фиксация общей цели.
- изменения в плане действия, использование новых средств для достижения уже намеченной цели.
- реформы структур группы (например, централизация или децентрализация).

5. Появление или смена руководителя.

Сюда также относится изменение способа управления. Ослабление напряжения в группе может происходить при переходе от авторитарного управления к демократическому и наоборот.

6. Распад группы.