

Динамика групповых процессов

Групповая динамика

- Впервые термин «групповая динамика» был использован К. Левиным в статье «Эксперименты в социальном пространстве», напечатанной в журнале «Гарвардское педагогическое обозрение» (1939, США). По мнению Левина, «групповая динамика» – это дисциплина, исследующая положительные и отрицательные силы, которые действуют в данной группе.
- *Динамика группы – это социально-психологические процессы, приводящие группу в определенные состояния посредством различных групповых механизмов и обеспечивающие ее формирование, функционирование и развитие.*
- Представление о динамике группы предполагает рассмотрение следующих вопросов: а) групповые процессы; б) групповые состояния; в) групповые эффекты; г) уровни развития группы.

Групповой процесс

- Групповой процесс – это совокупность последовательных спонтанных или целенаправленных действий членов группы, направленных на достижение определенного результата деятельности.
- Групповые процессы проходят под влиянием внутренних и внешних условий. Они различаются по времени протекания и интенсивности воздействия на личность членов группы. Групповые процессы бывают двух типов: процессы развития и процессы функционирования. Процессы развития обуславливают переход группы к качественно новому состоянию. Процессы функционирования обеспечивают стабильность достигнутого качественного состояния группы и постепенное накопление количественных изменений. Когда такое накопление происходит – осуществляется качественный скачок, то есть процесс функционирования переходит в процесс развития.

Групповое состояние

- Каждому из групповых процессов соответствует некоторое *групповое состояние*, возникающее под действием групповых процессов и до определенной степени фиксирующее момент завершенности того или иного процесса. Состояния также различаются по длительности и интенсивности.
- Групповое состояние – это *относительно статический момент динамики группы, характеризующийся устойчивостью, закрепленностью и повторяемостью действий и психических состояний членов группы, а также социально-психологических особенностей их взаимоотношений и взаимодействия.*

Динамика группы, как соответствие процессов и состояний

Групповые процессы	Групповые состояния
<ol style="list-style-type: none">1. Общение2. Консолидация3. Лидерство4. Конкуренция5. Адаптация6. Принятие решения7. Идентификация	<ol style="list-style-type: none">1. Подготовленность к совместной деятельности2. Направленность на решение задачи3. Организованность4. Активность5. Сплоченность6. Интегративность7. Референтность
Продуктивность решения групповой задачи как совокупный групповой процесс	Социально-психологический климат как совокупное групповое состояние

I-а. Процесс общения

- Общение – *это взаимный обмен между членами группы информацией, действиями, состояниями, личностным содержанием и др.*
- Общение обеспечивает состояние подготовленности к совместной деятельности. Именно общение является тем предварительным условием, без которого не может состояться ни одна группа.
 - информирование – передача информации без обратной связи;
 - **коммуникация** – обмен информацией между людьми с обратной связью;
 - **интеракция** – взаимодействие людей, обмен действиями;
 - **перцепция** – восприятие и понимание людьми друг друга;
 - транзакция – обмен между людьми психическими состояниями, эмоциями, чувствами, переживаниями;
 - персоноакция – обмен личностным содержанием, передача одним человеком и принятие другими личностных свойств, качеств, ценностных ориентации, жизненных принципов и опыта.

I-б. Состояние подготовленности

- Процесс общения (**которому сопутствует активное слушание, видение и чувствование**), является необходимой предпосылкой готовности группы к совместной деятельности. В результате общения возникает первое состояние группы – подготовленность.
- Подготовленность – *это характеристика степени подготовки и готовности членов группы к решению поставленной задачи, которая формируется на основе процесса общения или задается извне.*

Типология групп в зависимости от степени подготовленности и специфики общения (И.А. Мейжис, Л.Г. Почебут)

Тип группы	Подготовленность	Общение	Примеры
Акциденция – группа случайно встретившихся людей	Нулевая	Случайное, кратковременное, нерегламентированное	Толпа, очередь, пассажиры, сборище
Комиция – собрание свободных людей	Субминимальная	Ситуативное, кратковременное, регламентированное согласованными нормами	Собрание избирателей или акционеров
Компания – группа людей, проводящих вместе время	Минимальная	Целенаправленное, периодическое, согласованное	Друзья
Коалиция – объединение людей на основе взаимных соглашений	Средняя	Целенаправленное, периодическое, согласованное, профессиональное, сочетание обыденных и профессиональных норм	Группа специалистов, работающих над различными, но взаимосвязанными проблемами

Типология групп в зависимости от степени подготовленности и специфики общения (И.А. Мейжис, Л.Г. Почебут)

Тип группы	Подготовленность	Общение	Примеры
Команда – крепко сплоченная группа специально подготовленных для совместной работы людей	Максимальная	Целенаправленное, постоянное, согласованное, регламентированное профессиональными нормами	Коллеги, работающие над одной проблемой
Когорта – группа специально подготовленных людей для выполнения агрессивных действий (особый тип команды)	Супер-максимальная	Целенаправленное, постоянное, согласованное, регламентированное жесткими профессиональными нормами	Группа сотрудников МЧС, пожарная команда, ОМОН

2-а. Процесс консолидации

- Вторым и, пожалуй, наиболее сложным процессом, который характеризует групповую динамику, а фактически определяет быть или не быть группе, является процесс консолидации.
- Консолидация – *это согласование членами группы в ходе общения и деятельности целей, норм, средств, стиля и способов совместной деятельности.*
- Умение согласовывать мнения, позиции, отношение к разным вопросам требует от членов группы гибкости, толерантности, великодушия и умения идти на компромисс.

Особенности консолидации

Процесс консолидации строится на основе взаимовлияния и проходит семь этапов:

1. **Знакомство** членов группы с поставленной перед ними **задачей**.
2. **Осознание своих индивидуальных целей**, интересов, возможностей, знаний при решении данной задачи.
3. **Обмен информацией** между членами группы – целями, интересами, знаниями, опытом.
4. **Анализ** каждым членом группы полученной от других **информации**.
5. **Выработка единых для группы целей, норм, способов действий**, направленных на решение задачи путем взаимных уступок и поиска эффективных решений.
6. **Согласование общих для группы целей и норм** деятельности.
7. **Интерииоризация** каждым членом группы согласованных целей, ценностей, норм, средств и способов деятельности.

Варианты взаимодействия между отношениями и действиями

Публичная реакция поведения	Скрытое личное мнение	
	Согласие с окружающими	Несогласие с окружающими
Согласие	I. Консенсус Обращение	II. Конформизм Уступчивость Подчинение
Несогласие	III. Нонконформизм Реактивное сопротивление	IV. Независимость Способы избегания влияния

К. Ойстер указывает на связь между предпочтениями людей и той степенью, до которой они подвержены влиянию окружающих. Взаимодействие в группах предполагает *взаимозависимость* людей. В ситуации взаимозависимости существуют четыре возможные комбинации наших желаний и желаний других членов группы.

2-б. Состояние направленности

- Направленность – это четкие, согласованные и интериоризированные членами группы цели, интересы, нормы, способы и средства деятельности, а также критерии оценки результатов.
- В психологическом плане направленность группы выражается в мотивации ее членов на совместную деятельность и достижение конечного результата. В поведенческом плане направленность видна в осуществлении совместных действий по выполнению задания.
- Направленность предполагает, что группа будет заниматься именно тем делом, которое не просто необходимо, например, обществу или начальству, а стало потребностью каждого члена группы.
- Совместные действия членов группы направлены на достижение продуктивности. В социальной психологии описано несколько феноменов, отражающих связь направленности и продуктивности деятельности группы. Эти феномены могут как подавлять (ингибировать) деятельность группы, так и стимулировать ее.

Групповые фасилитаторы и ингибиторы

Подавляющие феномены (групповые ингибиторы)	Стимулирующие феномены (групповые стимуляторы)
Огруппление мышления	«Мозговой штурм»
Групповая поляризация	Влияние меньшинства

Огруппление мышления

- Огруппление мышления возникает в тех группах, направленность которых на решение задачи достигла чрезвычайно высокого уровня.
- Члены таких групп уважают мнения друг друга настолько, что **отвергают любого, кто выражает несогласие.**
- Сильное руководство и кризис мышления подавляют расхождение во мнениях внутри группы, в результате чего принятые группой нормы вступают в противоречие с нормами внешней социальной среды.
- Группа вырабатывает некую основополагающую установку, а всех несогласных с ней считает опасными.
- Члены группы оправдывают свою изоляцию от внешней среды и усугубляют ее, защищая свои нормы и решения от нападок или критики.
- Руководящее положение чаще всего занимает сильная личность, которой все стремятся угодить, что в корне гасит любые разногласия. Каждый член группы считает, что все остальные выступают единым фронтом. Даже если у кого-то из членов группы возникают сомнения, он предпочитает промолчать

Огруппление мышления

Для того чтобы группа могла развиваться, каждый из ее участников хотя бы раз должен выдвинуть новую идею. При обсуждении идей нужна не только поддержка, но и критика, чтобы формировалась норма здорового критицизма и скептицизма.

Снижению огруппления мышления способствуют:

- 1) повышение личной ответственности каждого участника группы за конечный результат;
- 2) анализ достоинств и недостатков каждой идеи, вынесенной на обсуждение в группе.

Руководитель не должен выражать свое мнение до тех пор, пока не выскажутся все остальные участники группы. Это вынудит каждого сформулировать собственную позицию по обсуждаемому вопросу.

Групповая поляризация

- Групповая поляризация – это тенденция принимать группой более радикальное решение, чем это сделал бы каждый член группы по отдельности.
- В экспериментах было обнаружено, что в группах может происходить сдвиг в сторону как более рискованного (сдвиг риска), так и осмотрительного решения (сдвиг осторожности). Причина сдвига в ту или иную сторону до сих пор остается неясной.
- Было выдвинуто множество предположений о природе феномена, среди которых можно назвать теорию распыления ответственности, теорию привыкания и теорию убедительных аргументов.

Групповая поляризация

- Теория **распыления ответственности**. Человек не чувствует личной ответственности за совершенные поступки, поскольку ответственность распространяется на большое количество людей. В этом случае дополнительный риск распределяется между членами группы и получается, что никто ни за что не отвечает.
- Теория **привыкания**: в первый момент перспектива ввязаться в авантюру кажется чем-то экстремальным. Однако по мере того как группа обсуждает выдвинутые альтернативы, а ее члены все лучше знакомятся с выдвинутой идеей и слышат, как ее поддерживают другие, выбор начинает казаться им все более приемлемым.
- Теория **убедительных аргументов**: участники группы, склоняющиеся к рискованному решению, уговаривают остальных пойти на риск. Причиной сдвига является убеждающее влияние группы.

«Мозговой штурм»

- В процессе «мозгового штурма» группа легче ориентируется в проблеме и направляет свою деятельность в нужное русло.
- «Мозговой штурм» – это особая техника, которую следует проводить в соответствии со строгими правилами. Авторство процедуры приписывают А. Осборну (A. Osbourn, 1957).
- **Первое собрание: генерация идей.** Собрание должно проводиться в неформальной, комфортной обстановке. Все предложения записываются. Задача ведущего - побуждать всех к активному участию, не позволять одному занять доминирующую позицию.
 - 1) совершенно недопустима критика и оценка выдвигаемых идей;
 - 2) чем фантастичнее и парадоксальнее идеи, тем лучше;
 - 3) большое количество идей только приветствуется;
 - 4) очень хорошо, когда идею подхватывают другие.
- **Второе собрание: оценка идей.** Идеи оцениваются на основе их ценности, анализируются достоинства и недостатки

Влияние меньшинства

- Возникает, когда **меньшинство** убеждает большинство в правильности своих взглядов. Мнение меньшинства оказывается наиболее убедительным, когда меньшинство:
 - твердо придерживается своих взглядов, **демонстрирует свою убежденность** и уверенность в том, что переубедит большинство;
 - первоначально разделяло мнение большинства;
 - способно пойти на некоторый компромисс, **демонстрирует желание договориться** (разумный и неригидный ход);
 - **не преследует личных целей**, по крайней мере явно;
 - представляет свои взгляды как совместимые со взглядами большинства, но чуть более «передовые», говоря: «**Я основываю свои взгляды на ваших и хочу сделать нашу группу сильнее**»;
 - (из нескольких человек) оказывает большее влияние, чем один голос несогласия; **либо**
 - **большинство** хочет принять правильное решение, поэтому **обращает внимание на качество аргументов**, представленных двумя сторонами.

Кейс I

- В суде присяжных рассматривается дело известного спортсмена, застрелившего свою невесту. Всё указывает на его виновность в преступлении: оружие убийства принадлежит ему, на нём его отпечатки пальцев, свидетели показывают, что за 2 дня до убийства между ними случилась ссора на почве ревности. Подсудимый признаёт, что он застрелил девушку, но уверяет, что принял её за ночного грабителя и думал, что защищает свою жизнь и имущество.
- На заседании коллегии каждый из присяжных высказал мнение о том, что факт убийства очевиден, а доводы подсудимого, на которых он основывает отсутствие своей вины в убийстве, неубедительны. Однако, когда наступает время голосовать, присяжные колеблются. Один из них говорит, что возможно, стоит всё же доверять человеку, тем более, человеку с высокими заслугами. Остальные присяжные быстро соглашаются, что оснований для вердикта “виновен” недостаточно, и не признают подсудимого виновным в умышленном убийстве.
- Какой феномен группового влияния, скорее всего, описывает кейс?
 - а) огруппление мышления;
 - б) мозговой штурм;
 - в) групповая поляризация;
 - г) влияние меньшинства

Кейс 2

- Суд присяжных рассматривает дело об убийстве юношей собственного отца. Свидетели указывают на его виновность в преступлении, на орудии убийства его отпечатки пальцев, в момент убийства юноша находился на месте преступления. Подсудимый показаний не даёт.
- На заседании коллегии каждый из присяжных высказал мнение о том, что факт убийства очевиден, как и вина подсудимого, которому даже нечего возразить обвинению. Однако во время голосования один из присяжных голосует против вердикта “виновен”. Он верит, что этот юноша не преступник и молчит оттого, что не ждёт к себе сострадания. В затянувшейся на несколько часов дискуссии присяжные ставят себя на место юноши, многократно перебирают обстоятельства преступления, способ его совершения, и по очереди присоединяются к мнению протестовавшего. В итоге дискуссии присяжные приходят к выводу, что по совокупности обстоятельств ясно, что подсудимый невиновен и его “подставили”.
- Какой феномен группового влияния, скорее всего, описывает кейс?
 - а) огруппление мышления;
 - б) мозговой штурм;
 - в) групповая поляризация;
 - г) влияние меньшинства

3-а. Лидерство

- Третий динамический процесс связан с ролью лидера в решении групповой задачи.
- Лидерство – это процесс управления группой в ходе решения групповой задачи.
- Психология лидерства детально изложена в зарубежной психологической литературе. Существует несколько типологий лидерства.

Типологии лидерства. Структурно-функциональная концепция

Типология Дж. Морено связана с разделением структуры группы на формальную и неформальную, из которого следует классификация типов лидеров на формальные и неформальные.

- *Формальный лидер* – это человек, которого члены группы выбирают или выдвигают на какой-либо формальный пост. Связан с официальной организацией и имеет возможность представлять всю группу и защищать ее интересы перед администрацией.
- *Неформальный лидер* – это человек, авторитетный в сфере психологических взаимоотношений членов группы.
- *Социометрический лидер* – это конвергенция, схождение в одном лице формального и неформального лидера: неформального лидера выдвигают на формальный пост, доверяют ему влиять не только на психологические взаимоотношения, но и на решение формальных задач группы.

Типологии лидерства. Структурно-функциональная концепция

Американский социолог Ф. Селзник (F. Selznick, 1957) выделяет следующие два типа лидеров:

- *институциональный лидер* – человек, который является преимущественно специалистом по выдвижению и защите ценностей, целей, норм, правил группы. Он отвечает за решение официальных задач, которые поставлены перед группой администрацией;
- *межличностный лидер* – человек, который стремится улучшить отношения между членами группы, сформировать в группе чувства преданности и лояльности, снизить тревожность, разрешить межличностные конфликты. Он больше связан с людьми, чем с задачами группы.

Типологии лидерства. Структурно-функциональная концепция

Р. Бейлз (1962), также выделяет два типа групповой структуры:

- *деловой лидер*, организующий группу для решения конкретной задачи;
- *популярный лидер*, влияющий на характер и направленность личностных взаимоотношений.

Разделяя роли лидеров в смысле «дельности» и «популярности», Бейлз считает, что такая дифференциация способствует структурированию группы. Он экспериментально установил, что деловой лидер становится все менее популярным.

Социолог М. Гофштеттер сформулировал теорему «дивергенции»: «деловой» и «популярный» лидеры параллельно руководят группой, иногда мешая, иногда помогая друг другу достигать наилучшего результата. Эта закономерность оказалась типичной для формальных групп в организациях.

Типологии лидерства.

Процессуальный подход

Дж. Хемфилл (J. Hemphill, 1964) классифицирует лидерство процессуально, разворачивая его от начала деятельности группы (пробное лидерство) к попыткам решить задачу (успешное лидерство) и, наконец, до результата группового решения (эффективное лидерство):

- *Пробный лидер* появляется в начале деятельности группы, когда перед ней поставлена задача, а функциональные роли еще не распределены. В процессе пробного лидерства человек старается вовлечь членов группы во взаимодействие с целью решения поставленных задач. Принятие или отказ членов группы повиноваться пробному лидеру определяют его успешность.
- *Успешный лидер* – это человек, за которым последовали члены группы. В результате успешного лидерства группа берет новый курс в своей деятельности.
- *Эффективный лидер* не только вовлекает членов группы во взаимодействие, но и способствует групповому решению задачи. Эффективное лидерство приводит к окончанию деятельности, когда задача группы решена.

Типологии лидерства.

Процессуальный подход

Р. Кеттелл (R. Cattell, 1966) различает фокусированное и рассеянное лидерство.

- *Фокусированное лидерство* имеет место в том случае, когда все члены группы сплотились вокруг одного лица. Только фокусированный лидер направляет деятельность группы на решение задачи. Он концентрирует все идеи членов группы, их взаимоотношения и конфликты, организует их деятельность и досуг.
- При *рассеянном лидерстве* различные лидерские функции выполняют разные люди. Здесь нет четкой организационной иерархии взаимоотношений. Во главе группы стоят несколько лидеров, часто противоречащих друг другу.

Кеттелл указывает, что рассеянное лидерство эффективнее в структурированных старых группах, а фокусированное лидерство – в молодых, только начинающих свою работу группах.

Природа лидерства.

Психоаналитический подход

- Лидерство рассматривается психоаналитиками как явление эмоционального подчинения одного человека другому в результате идентификации «эго-идеала» с объектом влечений, симпатий, любви, страха и т. д.
- Лидер, по их мнению, – это центральная личность, управляющая групповыми эмоциями, В основе процесса лежит способность лидеров притягивать к себе, вызывать чувство восхищения, обожания, преклонения, любви.
- Психоаналитическая классификация типов лидерства принадлежит Ф. Редлу (F. Redle, 1965)

Природа лидерства.

Психоаналитический подход

8 типов лидеров.

- *Первый уровень* – «Суперэго». Если окружающие люди ассоциируют себя с центральной личностью на уровне самосознания, совести и «эго-идеала», то возможна их идентификация со следующими образами:
 - 1) *сюзерен, или патриархальный повелитель*, – на основе любви;
 - 2) *вожак* – на основе любви;
 - 3) *тиран* – на основе страха.
- *Второй уровень* – «Эго». Здесь центральная личность выступает как «эго-поддержка», образец для формирования «Я-концепции», способ и средство эмоциональной защиты своего «эго»:
 - 4) *организатор* – на основе удовлетворения потребностей;
 - 5) *герой* – на основе эмоциональной защиты «эго»;
 - 6) *дурной пример* – на основе подражания.
- *Третий уровень* – «Ид». Лидер является для остальных членов группы объектом неосознанных влечений:
 - 7) *кумир*;
 - 8) *козел отпущения*.

Природа лидерства. *Теории черт*

Э. Дюбрин (A. DuBrin, 1992) составил список личных качеств, которыми должен обладать потенциально успешный лидер.

- стремление к власти,
- стремление к успеху,
- способность разрешать проблемы,
- уверенность в себе, инициативность,
- надежность,
- проницательность,
- интуиция,
- гибкость,
- рациональность,
- честность.

Природа лидерства. *Теории черт*

Бэрон, Бирн, Джонсон приводят таблицу, в которой представлены наиболее важные характеристики лидеров.

Черта личности	Описание
Напористость	Желание успеха; амбиции; большая энергия; упорство; инициатива
Честность и прямота	Заслуживающий доверия; надежность; открытость
Мотивация лидерства	Желание оказывать влияние на других для достижения общих целей
Самоуверенность	Вера в собственные способности
Умственные способности	Ум; способность объединять и интерпретировать большое количество информации
Креативность	Оригинальность
Приспособляемость	Способность адаптироваться к нуждам своих подчиненных и к изменяющимся требованиям ситуации
Компетентность	Знание деятельности группы; знание соответствующих технических вопросов

Природа лидерства.

Ситуативный подход

- *Теория лидерства как функции групп.* Дж. Хоманс (1950) определяет лидера как человека, наиболее полно отражающего групповые ценности, и считает, что каждая социальная группа – это группа «ведомых», нуждающихся в лидере.
- *Теория ситуативного лидерства.* Р. Стогдилл (R. Stogdill, 1948) считает, что личность становится лидером не в силу своих особых черт и потребностей членов группы, а в силу ситуации. Одна и та же личность в одной и той же группе становится лидером в одной ситуации и не становится в другой.
- Критикуя эту теорию, Ф. Селзник (F. Selznick, 1957) в книге «Лидерство в администрации» писал, что нельзя рассматривать лидерство как функцию ситуации, так как изменение ситуации не приводит к изменению природы лидерства.

Природа лидерства. *Теория взаимосвязанных факторов*

В последние годы американские ученые пытаются создать интегральный подход к лидерству, обобщить все факторы, влияющие на процесс лидерства в группе. Например, Д. Макгрегор (D. McGregor, 1966) считал, что лидерство зависит от четырех взаимосвязанных факторов:

- характеристик личности лидера;
- отношений, потребностей, интересов, личностных характеристик ведомых;
- особенностей организации, ее структуры, природы решаемых ею задач;
- политической, экономической, социальной среды.

3-б. Состояние организованности

- *Организованность – это состояние группы, которое возникает в результате распределения ролей и групповых статусов в соответствии с формальной и неформальной структурой. Организованность основывается на четком выполнении каждым членом группы своих обязанностей, которые задаются статусом и ролью.*
- Группа будет организованной, если **каждый ясно осознает и понимает групповые ожидания** и требования к своему ролевому поведению. Если ролевое поведение одного из членов группы перестает соответствовать ожиданиям, то есть он начинает делать не то, что требуется в данной ситуации, и не так, как необходимо для решения задачи и было согласовано членами группы ранее, тогда возникает ролевой конфликт и организованность группы нарушается.

Ролевой конфликт

- Ролевой конфликт – это **ситуация несогласованности ожиданий и требований**, которые предъявляются к личности, играющей те или иные роли. Если поведенческие требования, предъявляемые разными ролями, ясно очерчены, не противоречат друг другу и не чрезмерны, то человеку несложно совмещать разные роли. Но если возникают несогласованность и трудности, то это приводит к ролевому напряжению и ролевому конфликту.
- **Ролевое напряжение** возникает, когда к человеку предъявляется слишком много требований и он не в состоянии выполнить все необходимое. Ролевое напряжение может возникать и в том случае, если человек вынужден играть роли, слишком сложные для него.

Ролевой конфликт

- *Внутриролевой* конфликт: восприятие роли индивидом не совпадает с ролевыми ожиданиями других;
- *Межролевой* конфликт: поведенческие требования двух или более ролей несовместимы между собой. Например, мы не можем присутствовать в двух местах одновременно и потому должны выбрать наиболее престижную роль.

Три способа:

- 1) соответствовать либо одной, либо другой роли;
 - 2) найти компромисс между ролями;
 - 3) отказаться от той или иной роли.;
- *Межличностный* ролевой конфликт затрагивает не только поведение членов групп, но и их эмоциональные, личностные особенности. Это конфликт скорее между индивидами, чем между ролями. Члены группы могут конфликтовать из-за статуса лидера, соперничать и претендовать на одну и ту же должность и т. д.;
 - *Морально-ролевой* конфликт: перед человеком встает вопрос, поступать ли ему во благо организации или следовать своим этическим принципам.

4-а. Процесс конкуренции

– характеризуется стремлением членов группы выразить себя, самореализоваться в деятельности и в то же время превзойти других.


- В процессе конкуренции люди начинают либо сотрудничать, либо соперничать друг с другом.
 - члены группы стремятся наиболее полно проявить себя и в каких-то аспектах стать лучше, профессиональнее остальных, но при этом помогают друг другу - отношения **сотрудничества**.
 - члены группы стремятся самовыразиться и самоутвердиться за счет других членов группы - отношения **соперничества**.
- Конкуренция – *это развитие взаимоотношений между людьми на основании достигнутых в деятельности успехов.*

Функции конкуренции

- *Ориентирующая функция* : в процессе конкуренции участники **более четко видят цели и задачи своей деятельности**, а главное – результаты своего труда и имеют **возможность** постоянно **оценивать** эти **результаты**, корректировать свои цели, нормы, совершенствовать средства и способы деятельности.
- *Стимулирующая функция*: сопоставление результатов труда в процессе конкуренции => цели и результаты должны быть выражены в понятной и сопоставимой форме => процесс конкуренции является источником индивидуальной и групповой активности и определяет состояние группы

4-6. Состояние активности

- Активность – это способность группы совершать значимую деятельность, которая выражается в максимальном использовании физического и интеллектуального потенциала ее членов.
- В зависимости от цели деятельности можно выделить четыре типа групповой активности:
 - *социальная* – направлена на укрепление внутригрупповых (сплоченность, взаимопомощь, сотрудничество) и межгрупповых отношений;
 - *трудовая* – показывает степень участия и вклад каждого члена группы в решение задачи;
 - *творческая* – направлена на решение нестандартных задач;
 - *личностноразвивающая* – связана с развитием человеческого капитала в группе, повышением образовательного уровня и квалификации, профессионализма и мастерства.



!Для того чтобы групповая активность давала максимальные результаты, необходимо **в первую очередь** направлять ее на **процедуры согласования** и только затем – на осуществление самой деятельности. Процедуры согласования предполагают **достижение договоренности** между членами группы о целях и технологии деятельности, структуре группы и распределении ролей, режиме труда – времени, нормах и пр!

Стимуляторы активности


Синергия:

- В 1948 г. Р. Кеттелл впервые заявил о существовании этой особой силы и назвал ее «синтальностью», или **общностью группы**. Синергия выражается в общем количестве энергии, имеющейся в распоряжении группы для осуществления групповых действий.
- Р. Кеттелл полагал, что группа вырабатывает эту энергию в процессе коммуникации и что синергия является необходимым условием успешного функционирования группы. **Группа аккумулирует запасы энергии каждого**, придавая человеку часто необыкновенную силу. Однако синергия присутствует не во всех группах. Только успешные группы научаются взаимодействовать таким образом, чтобы образовывать нечто большее, чем просто сумма составных элементов.

Ингибиторы активности

Социальная лень (леность)

- Социальная лень проявляется в уменьшении личных усилий при работе в группе.
- Причиной социальной лени являются два фактора: **распыление ответственности** и **деиндивидуализация** – ощущение утраты идентичности личности, что сопровождается ощущением снижения ответственности за следование социальным нормам.
- Условия, при которых эффект социальной лени не возникает:
 - личная вовлеченность участников группы в решение задачи;
 - особая ценность и важность задачи, стоящей перед группой;
 - высокая вовлеченность участников в решение задачи;
 - вклад каждого участника в общее дело станет достоянием гласности;
 - личная ответственность за собственные результаты;
 - решение более сложных задач.
- В коллективистских культурах в группе наблюдается не снижение, а повышение активности ее участников



! Следует учитывать, что групповая активность почти всегда сопровождается процессуальными потерями. Социально-психологические исследования показали, что группы действительно работают ниже своего возможного потенциала. Чтобы снизить процессуальные потери, члены группы должны в определенной степени адаптироваться друг к другу!

5-а. Процесс адаптации

- Социальная адаптация – более сложное явление по сравнению с простым приспособлением. Ее следует рассматривать как *определенную совокупность приспособительных реакций, как стабильный, хорошо структурированный способ решения типичных ситуаций.*
- Социальная адаптация означает изменение поведения человека в соответствии с требованиями окружающей среды.
- Адаптация – *это взаимное приспособление членов группы друг к другу и к социальной среде.*

Способы изменения поведения

В социальной психологии выделяют два способа изменения поведения.

- Добровольное принятие установок, ценностей, норм других людей. Поведение человека меняется благодаря тому, что установки других становятся его собственными. Приводит к **истинной адаптации**, добровольному изменению личностных установок и, соответственно, поведения.
- Давление, принуждение. Происходит подчинение авторитету или большинству, имеет место конформизм. Ведёт за собой **лжеадаптацию**, так как изменение поведения поверхностно и не связано с преобразованием сущности человека.

Изменение установок человека в процессе социальной адаптации

- происходит при условии нормативного или информационного влияния;
- влияние, которое приводит к изменению личной установки, называется *личным принятием* (внутреннее согласие);
- если изменение наблюдается стабильно и в отсутствие принуждающего агента (*агента влияния*), то можно говорить о *принятии новой нормы* человеком, свидетельствующем о *социальной приспособленности* к новым обстоятельствам;
- влияние, которое изменяет наблюдаемое поведение в нужном направлении, но которое не обязательно приводит к изменению личной установки, называется *публичной уступчивостью*;
- если поведение является только реакцией на конкретное социальное давление, не исключено, что это всего лишь *уступчивость*, то есть внешне демонстрируемая адаптация.

Информационное влияние (истинное влияние)

- приводит к личному принятию норм (интериоризации), долговременному изменению установки;
- люди оказывают влияние на других, поскольку они обладают информацией о реальности;
- люди информативны для человека в той мере, в какой он воспринимает их как похожих на него, знающих, заслуживающих доверия, надежных;
- имеет место при социальном сравнении, мотив которого – желание любого индивида быть адекватным социальной реальности, корректным в своих суждениях, убедиться в их субъективной валидности, доверять информации окружающих.

Каузальная структура информационного влияния (Дж. Тернер)

1. Трудности, связанные с непосредственным оцениванием объективной реальности, приводят к *субъективной неуверенности* и к *потребности в информации*, которая повышала бы объективность оценки и уверенность индивида.
2. Неуверенность создает *социальную зависимость* (зависимость от других, связанную с потребностью в получении валидной информации и адаптации к окружающим людям).
3. Информационная зависимость приводит к *влиянию*: индивид демонстрирует *конформность* по отношению к реакциям других, то есть адаптируется к их поведению.
4. Потребность иметь правильное представление о реальности приводит к формированию *общих социальных норм и групповой структуры*, то есть взаимной адаптации членов группы друг к другу.


Нормативное влияние

– это **уступчивость**, проявляющаяся во внешней конформности, которая вовсе не обязательно означает личное принятие.

- Нормативное влияние означает *групповое давление*, основанное на праве других вознаграждать или наказывать.
- Подверженность индивида нормативному влиянию основана на социально мотивированном *желании принятия*, одобрения, взаимного доверия и *избегания отвержения*, враждебности, недоверия, остракизма.
- Человек может подчиниться нормативному влиянию и адаптироваться в группе, поскольку ему не безразлична реакция группы на его поступки.
- Это «*конформность*» в виде рабского подчинения групповому давлению, в таком поведении больше тактического и инструментального, нежели иррационального и эмоционального.

Каузальная структура нормативного влияния (Дж. Тернер)

1. Власть членов группы, дающая право вознаграждать или наказывать, принимать в группу или отвергать, порождает у индивида потребность в социальном одобрении и боязнь оказаться не таким, как они.
2. Членами группы часто создаются такие условия, при которых каждый может быть идентифицирован как девиант и признан ответственным за любое проявление неконформности.
3. Человек будет стремиться оправдать ожидания «власть имущих» или подчиняться другим формам группового давления, проявляя конформность к групповым нормам.
4. Зависимость одних людей от других наделяет вторых властью и дает им право контролировать внешнее поведение первых. Влияние этих людей основано не на адекватности их поведения, а на соотношении права власть имущих контролировать поведение и стремлении подчиненных быть социально принятыми, адаптированными в обществе




!Социальная взаимозависимость является базовым процессом, лежащим в основе общественных и групповых взаимоотношений. **Как информационное, так и нормативное влияние отражает социальную зависимость индивида** от других членов общества, необходимость адаптироваться к социальным установкам, ценностям, нормам!

!Адаптированный человек не только четко представляет себе результат будущей деятельности, обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками, соблюдает очередность операций, но и **затрачивает оптимальное количество физических и интеллектуальных усилий** для решения поставленной задачи!

Типы адаптации

- *Профессиональная адаптация* – это определенный уровень овладения профессиональными навыками и умениями, формирование профессионально необходимых качеств личности, развитие устойчивого положительного интереса и отношения к избранной специальности.
- *Социально-психологическая адаптация* – это включение работника в систему взаимоотношений, характеризующих конкретную группу.
- Социально-психологическая и профессиональная адаптации неразрывно связаны между собой и влияют друг на друга. Скорость и качество усвоения профессиональных знаний и навыков обусловлены особенностями социально-психологической адаптации в организации.



!Если процесс адаптации протекает успешно, то в его результате формируется такое групповое состояние, как **сплоченность**. Если же процесс адаптации затруднен, проходит сложно и болезненно, то группа отличается конфликтностью и не способна достигнуть состояния сплоченности прежде, чем разрешит свои внутригрупповые конфликты!

5-6. Состояние сплочённости

– это состояние группы, которое характеризуется устойчивостью и единством ее членов, активностью межличностных взаимоотношений и взаимодействий, обеспечивает стабильность и успешность деятельности группы.

Результаты групповой сплоченности:

- жесткий групповой контроль над взглядами и поступками ее членов, строгое соблюдение групповых норм, высокая степень принятия людьми групповых ценностей;
- атмосфера внимательного отношения и взаимной поддержки, формируется чувство групповой принадлежности, что способствует стабильности и устойчивости взаимоотношений в группе в стрессовых ситуациях.

Сплоченность рассматривается как сумма всех воздействий, которые не позволяют группе распасться. Показывает общий уровень позитивных отношений в рамках одной группы.

Кейс 3. Орлы и змеи (М. Шериф)

- **Участники:** мальчики 11-12 лет.
- **Фаза 1.** Мальчики каждой группы не знали о существовании другой группы. Были организованы различные задания, целью которых было развитие групповой идентичности, которая обуславливалась групповой сплочённостью, преданностью и более тесным межличностным общением. Они разбивали палатки, накрывали на стол, строили вместе мостик для ныряния в местном плавательном бассейне. Данная фаза продолжалась неделю, и в процессе обе группы приобрели черты организации, а именно: мальчики обзавелись прозвищами, распределились внутригрупповые роли, были установлены нормы поведения, в обеих группах определился лидер и так далее. Завершение формирования групп обозначилось появлением самоназваний. Ребята полностью воспринимали себя как единое целое.
- **Фаза 2.** Группы первый раз столкнулись друг с другом. Исследователи устраивали различные соревнования: по бейсболу, футболу, перетягиванию каната, и в каждом состязании группы были противопоставлены друг другу...

Как вы думаете:

- Для чего мог быть задуман такой эксперимент?
- Что случилось на второй фазе? Почему?

Кейс 3 (продолжение)

- **Фаза 2.** ...Вначале мальчики нормально взаимодействовали, но спустя короткое время появилась враждебность. Также исследователи награждали призами победителей, что увеличило недоброжелательность и враждебность во время игр. Если сначала мальчики просто смеялись друг над другом, то после этого они начали довольно-таки ярко проявлять предубеждение к чужой группе. Своих одноклассников они описывали как «смелых» и «дружелюбных», а членов другой команды называли «вонючками» и «трусами». Когда мальчиков просили назвать своих друзей, они неизменно перечисляли только членов своей группы. Они искали поводы для столкновений, совершали набеги на жилища друг друга.

Как вы думаете:

- Чем можно объяснить поведение мальчиков?
- Что можно предпринять в такой ситуации? Чем можно её исправить?

Ингрупповой фаворитизм и аутгрупповая дискриминация

- Ингрупповой фаворитизм: стратегия межгруппового поведения, основанная на тенденции благоприятствовать своей группе в ущерб другой.
- Внегрупповая враждебность: отношение к другой группе как враждебной, чуждой.

! Бывает наоборот – ингрупповая враждебность и аутгрупповой фаворитизм. III В основе такой идентификации с группой (например, этнической) лежат процессы категоризации – деление на «мы» и «они».

Групповой фаворитизм

- тенденция любым способом благоприятствовать своей группе.
- Фаворитизм характерен для людей всех возрастов вне зависимости от пола и национальности, в особенности для тех, кто принадлежит к индивидуалистическим культурам. Люди из коллективистских культур в большей степени идентифицируют себя с теми, кто равен им по статусу, и относятся друг к другу более индифферентно.
- Групповой фаворитизм также выше, когда группа меньше по размеру, чем другие группы, и ниже их по статусу. Когда люди входят в малую группу, окруженную большими, они отчетливее ощущают свою связь с ней. Когда люди являются частью большинства, они реже думают об этой своей группе .
- Чувство идентичности тесно привязывает человека к той или иной группе. Процесс обретения социальной идентичности имеет огромное значение для межгруппового поведения. Если ингруппа по некоторым параметрам (таким, как мастерство и общительность) очевидно превосходит другие, человек также может греться в лучах ее славы (футбольные болельщики).

Кейс 3 (продолжение)

Фаза 3. Попытки снизить уровень предубеждённости.

- «Противоречия сгладятся, если группы будут контактировать в благоприятных условиях»: враждебность продолжала нарастать даже после совместного похода в кино, а после того, как мальчиков попросили сесть в кафетерии через одного вместе с ребятами из другой группы, это привело к драке.
- «Совместные усилия должны создавать гармонию»: были сконструированы «сверхзадачи», которые были невыполнимы каждой из групп по отдельности.
 - 1) «Неисправность» в системе водоснабжения лагеря. Мальчики попытались решить проблему сообща, сначала найдя причину неисправности (кран резервуара с водой забил бумажный пакет), а потом обсуждая различные идеи о том, как удалить затор из крана, и достигли успеха.
 - 2) «Поломка» грузовика, который должен был доставить провиант. Мальчикам сказали, что он никак не заводится. Те снова работали вместе, чтобы придумать, как его завести (вручную толкать вперед, чтобы водитель попытался включить зажигание). Они решили прицепить верёвку, и все ребята тянули грузовик так, что водитель смог его завести.
- После этих событий враждебность практически исчезла. Каждая группа стала положительно относиться к представителям чужой группы, а некоторые даже подружились между собой.

Способы создания сплочённых групп

Эксперименты М. Шерифа в детском лагере скаутов выявили три способа создания сплоченных групп.

- 1) Создание враждебных межгрупповых отношений, возникновение чувств «мы» и «они».
- 2) Постановка единых для группы целей и интериоризация их членами группы.
- 3) Совместная деятельность членов группы, направленная на достижение цели.

Сплоченность предполагает готовность членов группы поддерживать друг друга в совместной деятельности и в стрессовых ситуациях.

Создание сплочённости

К. Бакк (C. Back) провел серию экспериментов, в которых создавал сплоченность группы тремя способами.

- В первой группе людям говорили, что они эмоционально совместимы (наши тесты показали, что вам нравятся именно такие люди).
- Второй группе было сказано, что все ее члены обладают несомненными способностями для выполнения ключевого задания исследования.
- Третьей группе сказали, что если работа у них будет складываться успешно, они получают ценный приз.

Несмотря на то что источник сплоченности в каждой группе был разный, все три группы показали высокую степень конформности к групповым нормам. **Высокая степень сплоченности** (обусловлена ли она дружескими отношениями, статусом или служит для достижения цели) **является ключевой характеристикой** группы

Способы повышения сплочённости

1. Создание истории группы, легенды ее возникновения, мифа об отце-основателе, истории борьбы за существование, за место среди других групп, за престиж и статус.
2. Проведение членами группы большего количества времени друг с другом не только в рабочее, но и в свободное время, организация совместного досуга и отдыха.
3. Достижение совместного успеха сплачивает людей сильнее.
4. Ограничение доступности в членство группы. Доступ в группу необходимо сделать трудным или ограничить его, что позволит людям чувствовать свою исключительность.
5. Организация суровой процедуры посвящения, инициации в групповое членство.
6. Присутствие в группе аутсайдера (изолированного, отвергнутого) сближает и сплачивает остальных членов группы.

Степень сплоченности группы обратно пропорциональна количеству членов группы. Это объясняется тем, что чем больше людей, тем больше потенциальных связей в группе.

Предпосылки сплоченности

- *Срабатываемость* основана на согласованности действий и процессе совместной трудовой деятельности. Она представляет собой одновременно и процесс, и результат совместной работы.
- На основе срабатываемости формируется *совместимость*. Она возникает как итог достаточно продолжительного взаимодействия между людьми, характеризующегося их взаимной удовлетворенностью.

Совместимость

Совместимость формируется на трех уровнях: психофизиологическом, психологическом и социально-психологическом.

- *Психофизиологическая совместимость* предполагает удовлетворенность людей друг другом на основании схожести таких индивидуальных характеристик, как время реакции, скорость и интенсивность протекания психических процессов и пр. На этом уровне совместимость зависит главным образом от темперамента взаимодействующих людей (важна, например, на конвейере).
- *Психологическая совместимость* предполагает удовлетворенность людей друг другом на основании подобия или различия характерологических свойств, качеств личности, способностей, интеллектуального потенциала (при различных психологических свойствах она может сформироваться за счет их взаимодополнения). Такая совместимость важна, например, в семье, дружеской компании.
- *Социально-психологическая совместимость* предполагает сходство ценностных ориентации и диспозиций, идеалов, принципов, уровня профессиональной подготовки и образования. Она важна в деятельности малых групп и служит основой их сплоченности.

Связь сплочённости и продуктивности

Сплоченность связана с продуктивностью группы не напрямую, а более сложным образом:

- высокая продуктивность отмечается в группах с высокой сплоченностью,
- и наоборот: группа добивается успеха в силу высокой сплоченности, в то же время успех сплачивает группу.

Связь между уровнем сплоченности, качеством и производительностью

- Наиболее продуктивно (высокая производительность) работают те группы, где **высокая сплоченность** сочетается с **высокими ожиданиями**: члены группы ладят между собой и стремятся хорошо сделать свою работу.
- Средняя производительность отмечается при одном из следующих условий:
 - 1) при **низкой сплоченности** и **высоких ожиданиях** люди считают, что должны хорошо сделать свое дело, но они не любят друг друга и не хотят общаться между собой и координировать свои усилия;
 - 2) при **низкой сплоченности** и **низких ожиданиях**: люди не любят друг друга и плохо справляются с работой.
- Низкая производительность является результатом **высокой сплоченности** и **низких ожиданий**: люди так любят друг друга и настолько не заинтересованы в результате, что они скорее приятно проводят время, нежели работают

Последствия высокой сплоченности группы

1. В сплоченной группе люди больше общаются друг с другом.
2. В сплоченной группе больше дружелюбия и кооперации между членами.
3. Сплоченная группа имеет большее влияние на поведение своих членов.
4. Сплоченная группа более эффективно достигает своих целей.
5. В сплоченной группе люди испытывают удовлетворение от совместной работы.

Уровень доверия

- Большинство людей считают, что общая кооперация лучше, чем всеобщее уклонение от нее.
- Люди с высоким уровнем доверия к остальным чаще кооперируются, чем люди с низким уровнем доверия.

Но: если имеет место такая ситуация, когда общие ресурсы истощаются, то:

- люди с низким уровнем доверия увеличивают свой «урожай» (они собирают «урожай», пока он легко собирается);
- люди с высоким уровнем доверия начинают меньше пользоваться ресурсами, продолжая верить, что другие люди в конце концов поймут, что необходима всеобщая жертва для спасения всех.

6-а. Процесс принятия решений

– это разработка технологии совместной деятельности с целью достижения конечного результата.

- *Единоличное принятие решения* руководителем имеет ряд достоинств и недостатков. Такой способ принятия решения целесообразен в стрессовых, экстремальных ситуациях, в условиях военного времени. Он эффективен только тогда, когда основные параметры технологии деятельности продуманы и проработаны группой заранее. Единоличное принятие решения характерно для авторитарного стиля руководства. Его недостаток в том, что исполнители не принимают участия в выработке решения, а потому не несут ответственности за результаты.
- *Коллективное принятие решения* в большей степени влияет на последующее поведение людей, которые принимали участие в его выработке. Однако на него требуется достаточно много времени, поскольку обсуждение в группе предполагает всестороннее рассмотрение проблемы и выбор лучших вариантов. Принять решение можно двумя путями:
 - а) путем проведения совещания или собрания и
 - б) в ходе дискуссии.

Основные этапы процесса коллективного принятия решения

1. Информационная подготовка решения и построение модели предстоящей деятельности.
2. Процедура коллективного принятия решения. Существуют две процедуры принятия решения группой:
 - а) процедура голосования;
 - б) процедура консенсуса.


По мнению Р. Бэрона и его соавторов, любая группа, принимающая решение, должна достичь определенного уровня согласия, или консенсуса, своих членов. Эта необходимая степень согласия называется *правилом группового принятия решения*.

Во-первых, это демократичнее, чем принятие решения путем голосования, в результате которого не учитываются мнения, интересы, потребности меньшинства.

Во-вторых, при принятии решения путем консенсуса исключена ситуация, когда меньшинство (подсознательно или осознанно) будет саботировать, блокировать выполнение этого решения.

Процедуры консенсуса

1. Постановка проблемы.
2. Выявление и сбор всех мнений, всех предлагаемых вариантов решения проблемы.
3. Группировка отдельных вариантов в более крупные блоки.
4. Обсуждение вариантов и предложений.
5. Комбинирование предложенных вариантов с целью найти такое решение, которое устроило бы всех.
6. Принятие консенсусного решения.



! Исследования К. Левина показали, насколько трудно изменить поведение людей в отрыве от норм, которых они придерживаются, будучи членами определенной группы. Он обнаружил, что **если личная установка** была «заякорена» в группе (то есть установка, которой придерживается человек, **является следствием его принадлежности к какой-либо группе**), то ее изменению должно предшествовать **изменение установки группы в целом**. Это изменение может быть достигнуто только в процессе групповых дискуссий. В дальнейшем было доказано, что при проведении групповых дискуссий не так важны сами дискуссии, сколько процесс подхода к принятию определенного решения, которое группа рассматривает как результат согласования позиций членов данной группы. Важным оказалось осознание членами группы того факта, что у них появилась новая общая норма, которой они должны следовать, и что они добровольно согласились следовать ей.

Препятствия к принятию решений

1. **Когнитивные препятствия** возникают, когда группа ощущает давление вследствие трудности задачи, нехватки информации или дефицита времени. Указывают: сомнения по поводу возможности решения задачи, сроков исполнения и пр.

2. **Аффилиативные препятствия** возникают, когда некоторые или все члены группы больше озабочены поддержанием гармоничных отношений с другими, чем принятием качественного решения. Признаки: нежелание высказываться, отступление от своих позиций без видимых причин и нежелание проявлять какое бы то ни было несогласие. Для преодоления полезно, чтобы в группе кто-нибудь играл роль «*адвоката дьявола*» – человека, получившего задание защищать в споре сторону, противоположную той, которую группа, как кажется, поддерживает.

3. **Эгоцентрические препятствия** возникают, когда члены группы испытывают высокую потребность контролировать ситуацию или движимы личными нуждами. Такие люди рассматривают вопросы в терминах «выигрыша – проигрыша». Они чувствуют, что если заставят группу принять свою точку зрения, то «выиграют». Если группа выберет другую альтернативу, они «проиграют». Трудно преодолимы.

Несмотря на все трудности, именно коллективное принятие решения способствует **интегративности** группы.

6-6. Состояние интегративности

Интегративность – это состояние согласованности и упорядоченности внутригрупповых норм.


- По мнению Л. Фестингера, интегративность объединяет все силы, действующие на членов группы, с тем чтобы удержать их в ней. Члены группы осознают свою целостность и единство, у них возникает чувство «мы» – чувство социальной общности и единства мнений, оценок, целей, интересов, норм и стереотипов поведения.
- *Основной показатель* интегративности: создание и поддержание групповых норм (официальных и неофициальных предписаний, шаблонов, стандартов, традиций, стереотипов), регламентирующих поведение или действия людей, задающих условия и способы выполнения различных видов деятельности и критерии их оценки.

Норма – это такое предписание, в соответствии с которым должно быть осуществлено поведение или исполнение действия для достижения определенной цели.

Не всякое предписание есть норма, а только такое, которое приняло форму безличного, обязательного для членов данной группы требования или правила. Нормы дают человеку представление о том, что считается «должным», «обязательным», «желаемым», «одобряемым», «ожидаемым», «отклоняемым». Норма должна быть удобна для многократного применения в схожих ситуациях.

Функции норм

- образуют основу для целенаправленного регулирования поведения и деятельности членов группы;
- позволяют четко распределить права, обязанности и функции между членами группы;
- позволяют определить меру ответственности членов группы;
- позволяют избежать дублирования при выполнении заданий, избежать конфликтов и взаимных обвинений;
- позволяют выработать критерии для контроля и оценки деятельности;
- способствуют формированию профессиональных качеств личности.

- 
- Интегративность – необходимая предпосылка для стабильного функционирования и существования группы. Отсутствие интегративности неизбежно приводит к распаду общности.
 - Добиться интегративности возможно только путем коллективного принятия решений, поскольку если решение принимается руководителем единолично, в нем не могут быть полностью отражены потребности и интересы остальных членов группы.
 - Интегративность – залог устойчивого и стабильного функционирования группы. Состояние интегративности тесно связано с другими групповыми состояниями. Если не достигнуты состояния организованности и сплоченности, то невозможно прийти к состоянию интегративности, а у членов группы не возникнет чувства целостности, единства группы.
 - Особенность интегративности в том, что в обычных условиях она как бы скрыта, но обнаруживается при преодолении трудностей, разрешении конфликтов, решении новых, неизвестных задач и пр.
 - Предназначение интегративности – противодействие внутренним и внешним факторам, угрожающим целостности группы, обеспечение стабильности ее деятельности.

7-а. Процесс идентификации

Идентификация – это отождествление себя со всей группой как целостным образованием. Процесс идентификации осуществляется на основе принятия и усвоения групповых ролей, норм и ценностей.

К механизмам идентификации относятся:

- сравнение – сопоставление себя с другими людьми;
- подражание – следование образцу, примеру другого человека;
- эмпатия – способность поставить себя на место другого, посмотреть на мир его глазами, почувствовать его переживания, усвоить его личностный смысл;
- проекция – наделение другого человека своими чертами, чувствами, желаниями как продолжение и отражение себя самого в других людях.

В социальной психологии существует несколько теорий, объясняющих возникновение и протекание процесса идентификации: теория социального сравнения, теория аффилиации, теория социальной идентичности.

Социальное сравнение

Социальное сравнение – процесс сопоставления знаний о себе с мнением референтных людей в целях подтверждения правильности и надежности знаний о себе.

1. Люди нуждаются в оценке своих суждений и способностей.
2. Оценивая самих себя, люди полагаются на процессы социального сравнения, и чем менее доступны объективные, несоциальные способы оценки (то есть тестирование физической реальности), тем больше люди полагаются на эти процессы.
3. Людям свойственно сравнивать себя **только** с теми, кто похож на них. Чем больше суждения и способности окружающих похожи на суждения и способности данного человека, тем больше они подходят на роль референтной группы.
4. Чем больше способности и суждения человека соответствуют способностям и суждениям тех, с кем он сравнивает себя, тем более корректна и точна информация, которую дает это сравнение, то есть тем оно информативнее.
5. Чем выше потребность человека в оценке собственных суждений и способностей, тем больше он стремится стать привлекательным для единомышленников и уменьшить разницу между собой и ними («движется в сторону своей референтной группы» и ищет способы влиять на нее).

! Если речь идет о сравнении способностей, то подобная ситуация приводит к возникновению «соревновательных» тенденций: у человека возникает желание быть немного лучше других.

Социальное сравнение

- Тяга человека к похожим на него людям, формирование группы, соперничество и групповое давление порождаются потребностью человека в самооценке через сравнение с теми, кто похож на него.
- Люди ищут своих единомышленников, присоединяются к ним, отвергают «девиантов», чьи суждения сильно отличаются от их собственных, влияют на других и испытывают давление с их стороны, – и все это для того, чтобы иметь возможность информативно сравнить себя с окружающими и получить стабильные, корректные и точные сведения о себе.

Аргументы:

- человек, отличающийся от окружающих, не уверен в адекватности самооценки;
- сходство с референтной группой внушает человеку уверенность в себе и чувство стабильности;
- обратная связь (то есть возможность получить подтверждение собственной правоты и компетентности тестированием физической реальности) снижает степень влияния окружающих;
- человек «сближается с теми, кто похож на него, и предпочитает сравнивать себя именно с ними».

Аффилиация

- **Аффилиация** – это мотивация объединения с подобными себе людьми в целях социального сравнения.
- Переживание бурных эмоций, в частности сильного страха, вселяет в людей неуверенность; они не понимают, что должны чувствовать, как им следует себя вести. Они ищут общества «товарищей по несчастью», стремясь сравнить себя с ними, получить информацию об их чувствах и приобрести большую уверенность.
- Чем большую неопределенность люди ощущают в отношении своих чувств и поведения, тем сильнее проявляется тенденция к аффилиации с подобными себе в целях социального сравнения.

(Эксперименты С.Шехтера)

Аффилиация. Эксперименты С. Шехтера

- В эксперименте принимали участие студентки, по 5-8 человек в каждой группе. Когда они по отдельности входили в лабораторию, их встречал психиатр, который говорил им, что эксперименты связаны с изучением влияния электрошока.
- В первой серии экспериментов нужно было сильно напугать испытуемых. Психиатр описывал электрошок как нечто исключительно пугающее, опасное для здоровья. Во второй серии испытуемых нужно было просто припугнуть, электрошок описывался как что-то приятное, похожее на щекотку или легкое покалывание. Испытуемым сказали, что они могут ждать эксперимента поодиночке или с остальными участницами.
- На этом эксперимент закончился, и никаких электрошоков не было. 63 % из числа тех, кто участвовал в «страшном опыте», и 33 % тех, кто участвовал в «нестрашном опыте», предпочли до опыта пообщаться с другими и обменяться с ними своими чувствами.

Социальная идентичность

- **Социальная идентичность** – это процесс отождествления себя с другими людьми, членами референтной группы.
- 1. Человек распределяет людей по категориям. Отнесение к категории – это наикратчайший путь сообщить о человеке множество разных вещей.
- 2. Человек устанавливает свою идентичность. Он связывает себя с определенной группой, называя ее «наша группа».
- 3. Человек сравнивает себя с другими. Он противопоставляет свою группу (ingroup) чужим (outgroup) – людям вне нашей группы.
- 4. Человек оценивает себя через призму членства в своей группе. Ощущение того, что «мы вместе», усиливает его Я-концепцию. Он испытывает не только уважение к себе, но и гордость за группу. Сознание того, что ингруппа – лучшая, помогает ему чувствовать себя комфортнее.

При недостатке позитивной идентичности люди стараются отождествлять себя с другими членами группы. Многие молодые люди, по мнению Д. Майерса, обретают в принадлежности к группировке гордость, силу и идентичность. Пламенные патриоты отождествляют себя с целой нацией. Люди, оказавшиеся на краю отчаяния, часто идентифицируют себя с религиозными движениями, группами взаимопомощи, тайными обществами.

7-б. Состояние референтности

- Групповая идентификация основана на чувстве принадлежности к группе. Член группы отождествляет себя с той группой, к которой он, по его мнению, принадлежит. Процесс отождествления приводит к такому групповому состоянию, как референтность.
- Референтность *характеризуется тем, что членство в группе представляется человеку наиболее ценным и значимым.*

Референтная группа

Два типа групп (по М. Шерифу) :

- *актуальная группа членства;*
- *референтная группа, к которой человек относит себя психологически, то есть группа, к которой он хотел бы принадлежать.*
- Группа членства может быть или не быть референтной.
- Референтная группа может быть реальной или воображаемой. Это такая общность, на нормы, мнения и ценности которой человек ориентируется в своем поведении.
- Референтной называется группа, которая психологически значима для установок и поведения индивида (Тёрнер).
- Понятие референтной группы служит для обозначения такой группы, реальной или воображаемой, чья система взглядов используется индивидом как эталонная. Человек оценивает свои собственные поступки, соотнося их с ценностями, которых придерживается референтная группа. Для каждого человека существует столь же много референтных групп, сколь и каналов коммуникации, в которых он участвует (Т. Шибутани).

Позитивные и негативные референтные группы

- Позитивные – это группы, привлекательные для индивида, нормы и ценностные ориентации которых он внутренне принимает, принадлежности к которым он добивается, с ними он ощущает психологическую совместимость и отождествляет себя.
- Негативные – это группы, внутренне отвергаемые индивидом. Он не только не отождествляет себя с группой, но и использует ее для того, чтобы определить, кем он не является и кем не хочет быть.

Человек сравнивает себя с позитивной референтной группой, стремясь определить, что он должен чувствовать, как ему следует себя вести. Человек сравнивает себя с негативной референтной группой, чтобы понять, какие чувства не нужно испытывать и как не следует себя вести. Например, для абитуриента, поступающего в вуз, позитивной референтной группой будет группа студентов, а негативной, по идее, группа наркоманов.

Функции референтности (Г. Келли)

- *Нормативная функция* проявляется в том, что в результате референтности группы для ее членов устанавливаются определенные нормы и стандарты поведения, которых они сознательно придерживаются.
- *Сравнительно-оценочная функция* проявляется в том, что референтность предстает эталоном, отправной точкой для оценки человеком себя и других.

Исследования Т. Ньюкома

- Студентки-первокурсницы – дочери богатых и привилегированных родителей – в основном придерживались консервативных политических и экономических взглядов. Преподаватели и студентки старших курсов, напротив, отдавали предпочтение либеральным ценностям.
- В течение нескольких лет, пока студентки учились в колледже, большинство из них постепенно отказались от консервативных и реакционных взглядов, «привезенных» из дома, ради либеральных ценностей, которые были нормой для этого колледжа. Участие в жизни колледжа привело к кардинальным и устойчивым изменениям политических установок студенток.
- Когда спустя более четверти века Т. Ньюком вновь встретился с бывшими студентками, оказалось, что, покинув Беннингтонский колледж, они не вернулись к своим юношеским взглядам. Не только сами женщины были настроены более либерально, чем их ровесницы, принадлежавшие к тому же социальному слою, но и их мужья.

Исследования Т. Ньюкома (продолжение)

Как и почему взгляды студенток изменились за время учебы?

- Они быстро поняли, что в колледже популярны и уважаемы либеральные и радикальные установки и ценности. Эти взгляды разделяли и педагоги, и студентки старших курсов – люди, занимающие престижные статусные позиции.
- Во время занятий, неформальных дискуссий, которые всячески поощрялись, студентки слышали радикальные суждения и аргументы оппонентов.
- В новой студенческой жизни было много привлекательного, а наиболее активные и популярные студентки-лидеры энергично пропагандировали либеральные ценности.
- Такие установки были непременным условием принадлежности к чрезвычайно сплоченному коллективу и вовлеченности в новую, привлекательную жизнь.

Исследования Т. Ньюкома (продолжение)

- Небольшое количество консервативно настроенных девушек так и осталось в стороне от жизни колледжа. Они были наименее популярны, практически не участвовали в общих мероприятиях, мало знакомились и образовали небольшую группу единомышленников, обычно держались обособленно.
- Более либеральные взгляды приобрели те девушки, которые были психологически включены в жизнь коллектива и идентифицировали себя со старшими, активными студентками и преподавателями.
- Для девушек, сохранивших консервативные взгляды, было характерно неучастие в жизни колледжа, референтной группой для них оставалась собственная семья.
- **Пребывание в стенах Беннингтонского колледжа вовсе не означало неизбежного принятия его норм и ценностей. Решающее значение имело то, что колледж стал позитивной референтной группой для большинства девушек.**

Значение членства в референтной группе

- Положительная связь между конформностью индивида по отношению к групповой норме и привлекательностью группы для него: люди с большей готовностью соглашались с мнением симпатичного им партнера, чем несимпатичного (опыты М. Шерифа).
- Чем более привлекательна для человека группа, тем большую конформность он проявляет к ней, при условии, что он:
 - ощущает себя частью этой группы
 - воспринимает реакции большинства как групповую норму,
 - понимает, на чем основана сплоченность группы, и
 - воспринимает групповую норму как релевантную задачу, стоящей перед группой, или
 - верит, что конформность необходима, чтобы группа приняла его.

Резюме

Референтность группы – один из наиболее значимых мотивов совместной трудовой деятельности людей. Мотивируя человека на принадлежность к группе, референтность одновременно мотивирует его и на участие в совместной деятельности. Вот почему политические партии, движения, организации стараются привлечь в свои ряды знаменитых людей, личностей, на которых ориентируются люди. Вместе с тем исследование динамических процессов показало, что **в своем развитии группы проходят через определенные стадии**, или этапы, которые были рассмотрены выше.