

Тема 2. Понятие групповой динамики

Основные вопросы:

1. Определение понятия групповой динамики
2. Основные динамические процессы.

Определение понятия групповой динамики

В настоящее время в социальной психологии нет единого мнения относительно этого понятия.

Так, в словаре по психологии приводится следующее определение: под динамическими процессами понимают всю совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характерных для жизнедеятельности малой группы. И далее следует перечисление: образование группы, функционирование, развитие, стагнация, регресс, распад.

К процессам групповой динамики относятся феномены руководства и лидерства, процессы принятия групповых решений и нормообразования, — то есть выработка групповых мнений, правил, ценностей; сплоченность и групповые конфликты.

Кроме того, к процессам групповой динамики относятся: процессы группового давления и другие способы регуляции индивидуального поведения. То есть все те процессы, которые фиксируют и обеспечивают психологические изменения, происходящие в группе за время ее существования

В социальной психологии термин "**групповая динамика**" имеет несколько значений:

- направление исследования малых групп в социальной психологии, посвященных проблемам формирования и развития малых групп;
- вид лабораторного эксперимента, специально предназначенный для изучения групповых процессов;

- набор методик, которые можно использовать при изучении малых групп (ролевые игры, группы встреч, групповая терапия, тренинг сенситивности и подобные методики в своей совокупности);
- совокупность динамических процессов, которые одновременно происходят в группе в какую-то единицу времени и которые означают движение группы от стадии к стадии, т.е. ее развитие.

Создание и развитие учения о групповой динамике связано с именем Курта Левина. Предпосылки развития данного учения появились в 30-е годы XX столетия. В то время на практике уже широко использовались различные виды групповой работы в педагогике, в социальной работе, отчасти в медицине. В результате данной работы, стали очевидны, имеющие место определенные тенденции в развитии групп, в структуре групп, выявилось наличие определенных закономерностей их функционирования.

Таким образом, в ходе групповой работы имели место феномены, которые не могли объяснить, существовавшие в то время в психологии и педагогике теории. К. Левин, работая в области социальной психологии, уделял особое внимание вопросам функционирования и развития малых групп. В частности он занимался вопросами группового взаимодействия. И в 1939 году он публикует статью «Эксперименты в социальном пространстве», где он впервые употребляет термин «групповая динамика», дает ему определение, раскрывает основные характеристики.

Групповая динамика (Левин) — дисциплина, исследующая положительные и отрицательные силы, которые действуют в данной группе.

В 1945 году создается Центр по изучению групповой динамики в технологическом университете г. Масачусет. В 1948 г. (после смерти Левина в 1947) Центр был перенесен в Мичиганский университет, где существует до сих пор.

Основные задачи Центра К. Левин видел в следующем:

1. изучение законов групповой динамики;
2. создание теории групповой динамики;

3. создание методов, влияющих на изменение жизни группы.

При исследовании принципов групповой динамики К. Левин рассматривал группу как нечто целое и опирался на законы гештальт-психологии.

Закономерности групповой динамики, описанные Левиным, можно объяснить действием двух основных законов гештальт-психологии.

I. Целое доминирует над частями — в большей степени подходят для тренинговых групп:

1. Группа не является просто суммой индивидов: она модифицирует поведение отдельных участников;

2. Извне легче повлиять на поведение группы в целом, чем на поведение отдельного её члена;

3. Каждый член группы признает, что он зависит от всех других членов.

II. Отдельные элементы объединяются в целое — больше подходят для вообще социальных групп:

1. не сходство, а взаимозависимость является основой формирования группы;

2. человек склонен становиться членом группы, с которой он себя отождествляет, а вовсе не членом группы, от которой он больше всего зависит;

3. Человек остается среди тех, к кому он чувствует себя принадлежащим, даже если их поведение кажется несправедливым, давление недружественным.

В последующем понятие групповой динамики расширялось, дополнялось, вносились новые элементы.

С. Кратохвил дает такое определение: групповая динамика — это развитие и движение группы во времени, обусловленное взаимодействием и взаимоотношениями группы между собой и ведущим, а также внешними воздействиями на группу.

Большое внимание было уделено исследованию таких характеристик группы, как нормы, сплоченность, соотношение индивидуальных мотивов и групповых целей, наконец, лидерство в группах.

Групповая динамика – совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы и его этапы: образование, функционирование, развитие, стагнация, регресс, распад.

Состав, композиция, структура – составляющие характеристики некоторой "статики" малой группы.

Главной задачей социально-психологического анализа является изучение тех процессов, которые происходят в жизни группы:

- как общие закономерности общения и взаимодействия реализуются в малой группе;
- каков механизм, посредством которого малая группа доводит до личности всю систему общественных влияний, в частности содержание ценностей, норм, установок, сформированных в больших группах;
- каким образом активность личности в группе реализует усвоенные влияния группы и осуществляет определенную отдачу;
- как развивается группа, какие этапы она проходит в своем развитии, как модифицируются на каждом из этапов различные групповые процессы.

Основные динамические процессы.

По мнению Г.М. Андреевой, термин «групповая динамика» обозначает *«совокупность тех динамических процессов, которые одновременно происходят в группе в какую-то единицу времени и которые знаменуют собой движение группы от стадии к стадии, т.е. ее развитие»*.

К важнейшим из динамических процессов относятся:

- образование малых групп,
- процессы групповой сплоченности,

- явление группового давления,
- лидерства и руководства,
- процессы принятия групповых решений,
- эффективность совместной деятельности,
- как итог развития групп, может быть рассмотрено становление коллектива.

Остановимся на обозначенных процессах более подробно.

Образование малой группы.

Вне зависимости от причин образования малой группы (чаще всего эти причины внешне заданы функционированием общества) этот процесс включает несколько стадий.

На первой стадии происходит знакомство членов группы. Происходит формирование первоначальных представлений людей друг о друге. На этом же этапе происходит ознакомление с целями и задачами совместной деятельности.

Вторая стадия характеризуется первичным сближением членов группы, образованием системы межличностных отношений, формированием групповых норм. В процессе общения происходит выработка групповых правил поведения, ценностные ориентации. Вместе с тем, на второй стадии группе свойственна лишь формальная целостность, особенно если причины возникновения группы являются заданными извне, какими-либо потребностями общества (например, набор класса, обусловлен приходом нового поколения в систему образования). На данной стадии возможно обострение межличностных отношений, появление эмоционально-психологического дискомфорта, возникновение конфликтов. Начинает складываться система взаимных симпатий и антипатий.

На третьей стадии начинает оформляться групповое мнение, появляются общие настроения и совместные переживания людей. Однако на данной стадии возможно появление внутри формальной группы неформальных подгрупп.

На четвертой стадии происходит формирование чувства «Мы», по сути дела происходит психологическое оформление людей в группу.

Рассмотрим процесс образования реальных естественных малых групп. Поскольку они существуют в самых различных сферах общественной жизни, то и способы их образования различны.

Чаще всего они определяются внешними по отношению к группе факторами, например условиями развития какого-либо социального института или организации, в рамках которых возникает малая группа.

В более широком смысле можно сказать, что образование малой группы обусловлено определенной потребностью общественного разделения труда и функционирования общества. Например, производственная бригада создается в связи с возникновением нового производства, школьный класс – в связи с приходом нового поколения в систему образования, спортивная команда – в связи с развитием спорта в каком-то учреждении и т.д.

Развитие малой организованной группы идет от низших уровней к высшим. Высшим уровнем развития группы считается коллектив. От момента, когда ряд незнакомых людей собирается вместе для совместной деятельности, до периода, когда малую организованную группу можно назвать коллективом, проходит иногда значительное время. На пути становления коллектива группа спланивается, развиваются внутригрупповые связи, соответствующие развитию групповой деятельности.

В зависимости от характера совместной деятельности, степени внутреннего единства при ее выполнении в социальной психологии выделяют уровни развития группы: ассоциация, кооперация, корпорация, коллектив.

1. Ассоциация. Люди объединены общей целью, но не все в равной мере принимают ее, деятельность группы осуществляется, хотя действия ее членов разобщены. Группа постоянно нуждается во вмешательстве руководителя, актив ее только начинает складываться. Личностные

отношения устанавливаются довольно быстро, но в форме приятельских компаний, они не определяются делом.

2. Кооперация. Более выражено единство действий членов группы, существуют общие взгляды на основные ее ценности, стремление к ним. Группа обладает реально и успешно функционирующей организованной структурой. Личностные отношения и общение имеют деловой характер, подчинены достижению общих целей. Однако на этом уровне еще не очень значима направленность деятельности группы, и поэтому возможно как положительное ее движение – к коллективу, так и отрицательное – к корпорации.

3. Коллектив. Характерная черта коллектива – сплоченность. Она проявляется в том, что все мысли, чувства и усилия ее членов объединены стремлением к достижению общей цели. Групповые нормы и ценности реализуются в практических действиях при выполнении совместной деятельности. Деловые отношения максимально слаженны, четки, обеспечивают взаимодействие всех членов группы. Личностные отношения, с одной стороны, опосредованы делами, с другой – достаточно широки, гуманны, характеризуются чуткостью и внимательностью, доброжелательностью членов коллектива друг к другу. Каждый член группы чувствует себя ее частицей, удовлетворен своим положением в группе, готов к самоотдаче ради общих интересов дела.

4. Корпорация. Группа характеризуется организационной сплоченностью, четким взаимодействием, но замкнута, оторвана от других групп, ее деятельность направлена на узкогрупповые цели. В корпорациях нет согласованности цели с целями и задачами общества. Групповые цели могут быть даже антисоциальными (например, в религиозных сектах).

Динамика малой группы отражает и сложность каждой личности, входящей в ее состав, и наличие такого группового свойства, как синергизм на основе взаимодействия этих личностей, вследствие чего возникает целостность, которая представляет собой нечто большее, чем просто сумму

ее отдельных членов. Даже если взять самую элементарную группу – диаду, то в ней мы можем выделить влияние "Я-концепции" одной личности, "Я-концепции" другой личности и взаимоотношения данных людей. Таким образом, каждая группа будет характеризоваться неповторимым своеобразием своей динамики.

Контролировать и направлять групповые процессы возможно при условии знания механизмов и особенностей оптимизации работы с ними.

Отношение членов группы к общему делу, друг к другу, самим себе определяет ее психологический климат. При здоровом психологическом климате деловые отношения являются ведущими. Они обеспечивают нужное взаимопонимание, сочетаются с высокой дисциплинированностью, ответственностью, взаимной требовательностью, взаимопомощью, товариществом и поддержкой. Личностные отношения характеризуются теплотой, симпатией, высокой культурой общения, отсутствием психической напряженности и отрицательных эмоций.

Групповая сплоченность.

Эта характеристика рассматривается как один из основных показателей эффективности осуществления процесса группообразования.

Групповая сплоченность — один из процессов групповой динамики, характеризующий степень приверженности к группе ее членов. В качестве показателей групповой сплоченности рассматриваются:

- уровень взаимной симпатии в межличностных отношениях, — чем большее количество членов группы нравятся друг другу, тем выше ее сплоченность;
- степень привлекательности, полезности группы для ее членов — чем больше число тех людей, кто удовлетворен своим пребыванием в группе, то есть тех, для кого субъективная ценность приобретаемых благодаря группе преимуществ превосходит значимость затрачиваемых усилий, тем выше сила ее притяжения, а следовательно, и сплоченность.

Основоположниками концепции групповой сплоченности являются такие ученые, как: **К. Левин, Л. Фестингер, Д. Картрайд, А. Зандер**. Согласно их представлениям групповая сплоченность является своего рода «результатирующей» тех сил, которые удерживают людей в группе. При этом считается, что группа удовлетворяет человека в той мере и до тех пор, пока он полагает, что «выгоды» от членства в ней не просто превалируют над «издержками», но превалируют в большей степени, чем это могло бы быть в какой-либо другой группе или вообще вне ее.

К числу основных факторов групповой сплоченности относятся:

- сходство главных ценностных ориентации членов группы;
- ясность и определенность групповых целей;
- демократический стиль руководства;
- взаимозависимость членов группы в процессе совместной деятельности;
- относительно небольшой объем группы;
- отсутствие конфликтующих между собой микрогрупп;
- престиж и традиции группы.

В отечественной психологии существует трактовка групповой сплоченности как ценностно-ориентационного единства. Этот термин введен *А.В. Петровским* и означает, *степень совпадения позиций и оценок ее членов по отношению к целям деятельности и ценностям, наиболее значимым для группы в целом.*

Наряду с понятием «сплоченность», для характеристики динамических процессов в малой группе используется понятие **«совместимость»**.

Совместимость и сплоченность группы тесно связаны, но не тождественны.

Совместимость группы означает, что данный состав группы в принципе возможен. Члены группы могут взаимодействовать и выполнять совместную деятельность. Сплоченность группы означает, что состав группы не просто возможен, а является наиболее приемлемым.

Групповое давление.

Это явление получило название «конформности» (конформность от лат. *conformis* — подобный, сообразный; податливость человека реальному или воображаемому давлению группы).

Конформность проявляется в изменении поведения и установок человека под воздействием группы. Конформность выступает способом разрешения осознанного конфликта между личным мнением и мнением группы в пользу последнего.

Разновидностью конформности является «нонконформизм». Что проявляется в стремлении человека непременно поступить наперекор группе. Любой ценой и во всех случаях утверждать противоположную позицию.

Различают конформность внутреннюю и внешнюю.

Внутренняя конформность (личная) — характеризуется действительным преобразованием индивидуальных установок в результате внутреннего принятия позиции окружающих, оцениваемой как более обоснованной и объективной, чем своя точка зрения. Чаще всего сопровождается конформностью внешней.

Внешняя конформность (публичная) — демонстративное подчинение навязываемому мнению группы с целью заслужить одобрения или избежать санкций со стороны группы.

Большинство экспериментов по изучению конформности проводилось с помощью подставной группы. Испытуемому предлагалось сравнивать длину отрезков, площадь геометрических фигур и т.п. Подставная группа представляла заведомо неверный ответ, что давало возможность экспериментатору отслеживать изменения мнений испытуемого — «наивного субъекта».

Согласно эмпирическим данным, уровень конформности определяется рядом причин, в том числе:

- характеристиками человека, подвергаемого групповому давлению: пол, возраст, национальность, интеллект, тревожность, внушаемость и пр.

Так, девочки более конформны, чем мальчики, с возрастом отмечается уменьшение степени конформности, а в 15—16 лет степень конформности становится постоянной.

Причиной конформности может выступать стремление человека нравиться, получать одобрение или избежать порицания со стороны других людей. Отмечается также наличие зависимости между уровнем интеллекта, развитием самосознания и склонностью к конформности, — чем ниже интеллект, тем больше вероятность конформного поведения;

- характеристиками группы, являющейся источником давления: размер, единодушие большинства, наличие и количество членов группы, отклоняющейся от общего мнения. Эмпирически было установлено, что увеличение группы до 3—4 человек, вместо 2, ведет к возрастанию податливости влиянию со стороны группы, дальнейшее увеличение размера группы до 10—15 человек не оказывает влияния на уровень конформности.

Далее было отмечено, что человек, который встречается с единодушным мнением большинства, находится под большим групповым давлением. Если же группа не единодушна, то наблюдается понижение уровня конформности;

- особенностями взаимосвязи индивида и группы: статус человека, степень приверженности к группе, уровень взаимозависимости человека и группы в получении вознаграждения;

- содержанием задачи, степенью заинтересованности человека в ней, его компетентностью. Исследования показали, что чем более трудной и неопределенной является задача, тем чаще люди демонстрируют конформность по отношению к группе. Та же зависимость существует и между уровнем компетентности и конформностью — чем менее осведомлены люди относительно какого-либо вопроса, тем вероятнее проявление конформности.

Особо надо сказать о такой характеристике задачи, как степень ее значимости для человека. Под значимостью понимается личностная

заинтересованность человека в правильном решении задачи, в последствиях этого решения для жизни человека. Одно дело уступить группе в решении задачи, которая никак не отразится на дальнейшей судьбе (сравнение длины линий, площадей фигур), другое дело — ситуация реальной жизни.

Лидерство и руководство.

Термин «лидерство» в переводе с английского означает «руководство». Однако в отечественной психологии феномены лидерства и руководства рассматриваются как два различных явления.

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

- лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, а руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации;
- лидерство — элемент микросреды, руководство — элемент макросреды, то есть оно связано со всей системой общественных отношений;
- лидерство возникает стихийно, руководитель либо назначается, либо избирается, то есть процесс выдвижения руководителя целенаправленный;
- выдвижение лидера в большей мере зависит от настроения группы, руководство — явление более стабильное;
- руководитель обладает определенными санкциями, которых у лидера нет;
- процесс принятия решения руководителем значительно более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, необязательно коренящихся в данной группе, лидер принимает более непосредственные решения, ориентируясь, в большей мере на интересы группы;
- сфера деятельности лидера — в основном малая группа, где он и является лидером, сфера деятельности руководителя шире, поскольку он представляет малую группу в более широкой социальной системе

Наиболее ранние попытки построения теории лидерства относятся к поиску специфических черт личности, присущих лидеру. Данная теория получила название теории черт или «харизматической теории». Слово «харизма» — благодать, в различных религиях интерпретируется как нечто, снизошедшее на человека свыше.

Согласно этой теории человек проявляется как лидер, в результате своих исключительных качеств, дающих ему превосходство над другими людьми.

Истоки этой теории можно проследить уже в трудах философов Древней Греции и Рима. Как психологическая теория данное направление берет свое начало из немецкой психологии конца XIX — начала XX века.

Экспериментальная проверка положений теории черт доказала ее несостоятельность. И ей на смену пришла «ситуационная теория лидерства». Согласно которой - лидерство это продукт ситуации.

Лидер эффективный в одной ситуации необязательно окажется эффективным в другой. Таким образом, для эффективного лидерства человеку в одной ситуации надо обладать таким набором черт, а в другой ситуации — прямо противоположным. А так как ситуация в группе отличается большей гибкостью, чем личностные черты, то лидерство может переходить от одного члена группы к другому. Например, человек, которому свойственна потребность в проявлении инициативы, будет осуществлять функции лидера наилучшим образом в ситуации, требующей гибкого подхода, а в ситуации с жестко фиксированными правилами, он может не проявить себя как лидер.

Слабым местом данной теории является то, что преуменьшается роль активности личности, а поведение лидера полностью оказывается подчинено внешне заданным условиям.

Компромиссным вариантом выше названных теорий явилась «системная теория лидерства». Согласно данной теории лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в

группе, а лидер - как субъект управления этим процессом. При таком подходе лидерство рассматривается как функция группы, и изучать его следует с точки зрения целей и задач группы, хотя и структура личности лидеров должна учитываться.

Помимо вопроса о происхождении лидерства, в центре многих работ, посвященных данной проблематике, рассматривается вопрос об эффективности различных стилей лидерства. При этом, ввиду указанной неоднозначности использования терминов «лидер» и «руководитель», часто исследуется именно стиль руководства.

При определении стилей лидерства часто пользуются классификацией, предложенной в конце 1930-х годов К. Левиным. В основу классификации положен такой компонент, как подход лидера к принятию решения. Согласно указанному критерию выделяются следующие стили лидерства:

- авторитарный, который характеризуется единоличным принятием решения со стороны лидера, жесткой регламентацией деятельности подчиненных, исключение инициативы с их стороны;
- демократический, лидер стимулирует инициативу подчиненных, поощряется их участие в процессе принятия группового решения, полномочия делятся между всеми участниками группы;
- свободный (или попустительский), лидер избегает участия в принятии решений, предоставляя подчиненным полную свободу действий.

Исследования, проведенные К. Левиным, показали, что наибольшие преимущества имеет демократический стиль лидерства. Группа отличалась наивысшей удовлетворенностью, стремлением к творчеству. Но показатели произведенной продукции были лучшими в условиях авторитарного стиля лидерства, немного ниже в группах с демократическим стилем и самыми низким — в группах со свободным стилем. Вместе с тем было отмечено, что уровень взаимоотношений в группах со свободным стилем лидерства был лучше, чем в группах с авторитарным.

Исследования, проведенные как отечественными, так и зарубежными психологами, показывают, что каждый из рассмотренных стилей обладает как преимуществами, так и недостатками.

В частности, авторитарный стиль лидерства позволяет быстро принимать решения. В этом его сильная сторона. Недостаток заключается в высоком уровне неудовлетворенности подчиненных.

Демократический стиль лидерства характеризуется высокой эффективностью, но требует от лидера больших усилий по координации деятельности подчиненных.

Свободный стиль лидерства дает членам группы большие возможности для проявления активности, способствует формированию понимания того, что многое зависит от них самих. Слабая сторона состоит в том, что группа может впасть в состояние дезориентации.

Принятие группового решения.

Под принятием группового решения понимается осуществляемый группой выбор из ряда альтернатив в условиях взаимного обмена информацией при решении общей для всех членов группы задачи

Можно выделить ряд этапов процесса принятия группового решения:

- информационно-поисковый этап, заключающейся в выявлении и уяснении истинной сущности возникшей проблемы, на этом этапе происходит сбор дополнительной информации, ее осмысление;
- этап постановки цели и выявление альтернативных действий для ее достижения;
- оценочно-прогностический этап, предполагающий обмен мнениями и всестороннее обсуждение способов решения поставленной задачи, на этом этапе используются такие методы, как дискуссия, «мозговой штурм» и др.;
- собственно принятие решения.

Процесс принятия группового решения имеет свои сильные и слабые стороны. С одной стороны, групповое обсуждение порождает больше идей по сравнению с ситуациями, когда решение принимается единолично. Кроме

того, решения, принятые группой, отличаются большей точностью, так как группа в целом обладает большим количеством знаний по сравнению с одним человеком.

При групповом принятии решений возрастает приемлемость принятых решений для всех членов группы. Это объясняется тем, что люди сами участвуют в выборе решений и охотней поддерживают свой выбор.

Как показывают экспериментальные данные, на принятие группового решения влияет состав группы. Так, гетерогенные группы (состоящие из представителей мужского и женского пола), члены которых различались по квалификации и опыту, обычно принимали решения более высокого качества, чем гомогенные (однородные) группы.

Преимущества гомогенных групп состояло в том, что они в большей мере способствовали удовлетворенности их членов и уменьшению конфликтности.

К недостаткам группового решения относится то, что группы обычно не способствуют проявлению творческих сил при принятии решений. Чаще всего группа подавляет творческие порывы отдельных ее членов. Другая проблема состоит в том, что в процессе принятия группового решения, возможно явление деиндивидуализации личности. Что выражается в утрате человеком чувства идентичности в группе. Что, в свою очередь, является причиной растормаживания нравственных начал личности.

Явление деиндивидуализации выступает причиной такого явления, как «сдвиг к риску». Что выражается в возрастании рискованности групповых решений по сравнению с индивидуальными. Сдвиг к риску, был многократно получен в различных экспериментальных ситуациях. Существует ряд гипотез, призванных объяснить это явление. Согласно наиболее популярной гипотезе каждый член группы в процессе групповой дискуссии пересматривает свое решение, чтобы приблизить его к ценностному стандарту группы.

Другое отрицательное явление, которое может возникнуть в процессе принятия группового решения, получило название «**группомыслие**».

Оно проявляется в том, что группы с высоким уровнем компетентности и интеллекта принимают катастрофические решения. Предположительно причины этого явления кроются в стремлении группы достичь согласия по обсуждаемому вопросу. Такое желание мешает критическому осмыслению возможных вариантов решения. Сохранение единства группы становится более значимым, чем реалистическая оценка альтернативных вариантов решения.

По мнению американского психолога Джаниса, занимавшегося изучением данной проблемы, имеются три главных причины, способствующие формированию «группомыслия»:

- высокий уровень групповой сплоченности — позитивная на первый взгляд характеристика, ассоциируется с высоким уровнем конформности. То есть, если люди крайне привязаны к той или иной группе и хотят быть признанными в ней, они скорее всего согласятся с тем влиянием, которое будут оказывать на их мысли и действия члены этой группы;

- «угрожающий ситуационный контекст» — встречаясь с угрожающей стрессовой ситуацией, члены группы могут переоценить важность скорости принятия решения по сравнению с его точностью, к тому же переживающие стресс люди становятся более зависимыми от поддержки других;

В «структурные и процедурные ошибки» — заключающиеся в недостатке систематических процедур для анализа и принятия решений, изоляция группы от других групп, наличие директивного руководителя, который знает, что его предпочтения будут обязательно приняты во внимание при окончательном групповом решении.

Экспериментальная проверка модели Джаниса, показала несостоятельность утверждений о связи «группомыслия» и уровня сплоченности.

Другими словами, группы с высоким уровнем сплоченности или находящиеся в условиях большой напряженности, так же подвержены «группомыслию», как и группы менее сплоченные или находящиеся в менее стрессовых ситуациях. Вместе с тем, не вызывает сомнений сам факт существования явления «группомыслия».

Эффективность совместной деятельности.

Под эффективностью групповой деятельности понимают отношение достигнутого результата (по тому или иному критерию) к максимально достижимому или заранее запланированному результату.

Обычно в качестве критериев эффективности совместной деятельности выделяются следующие:

- продуктивность (чаще всего экономическая);
- удовлетворенность трудом, принадлежностью к группе и т. д.

Помимо указанных критериев, существуют и другие, например **характеристика психологического климата**, под которым понимают **качественную сторону межличностных отношений, проявляющуюся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.**

Зависимость групповой динамики от уровня развития группы.

До сих пор мы рассматривали протекание динамических процессов в малой группе, безотносительно к уровню ее развития. Между тем разница в развитии группы может весьма существенно влиять на протекание, описанных выше процессов групповой динамики.

Рассмотрим особенности некоторых из них применительно к коллективу, как группе высокого уровня развития.

А.В. Петровским была проведена серия экспериментов с целью сопоставления внушающего воздействия на личность неорганизованной группы и личность, находящуюся в сложившемся коллективе.

Результаты исследования показали, что в группе случайно собравшихся людей внушающее влияние группы на человека проявляется в большей степени, чем в организованной группе — коллективе, к которому данный индивид принадлежит.

Это объясняется тем, что в коллективе человек сознательно и избирательно реагирует на мнение каждого, ориентируясь на сложившиеся в ходе совместной деятельности оценки, убеждения, идеалы.

Состояние человека в незнакомой группе, случайной и неорганизованной, в условиях дефицита информации способствует повышению внушаемости.

Таким образом, в неорганизованной группе поведение человека варьирует в диапазоне «автономия — подчиненность группе». А в коллективе появляется еще одна возможность — осуществление **коллективистского самоопределения личности**, под которым понимается **избирательное отношение личности к воздействиям конкретной группы, выражающиеся в принятии ей одних и отвержении других групповых воздействий в зависимости от опосредующих факторов — оценок, убеждений, идеалов, групповых норм, ценностей и т. п.**

Коллективистское самоопределение выступает альтернативой конформизму и негативизму и отражает характерную для личности в развитой группе позицию, основанную на осознании личностью необходимости действовать в соответствии со своими ценностными ориентациями и отношениями, сложившимися в группе в процессе совместной деятельности.

Существует связь между уровнем развития группы и ее размером, с одной стороны, и интегративными процессами (сплоченностью, удовлетворенностью пребывания в группе, взаимопониманием) — с другой. Чем ниже уровень развития группы, тем большее значение имеет ее размер для интегративных процессов в ней. В группах высокого уровня развития

действие этого фактора отступает на задний план. То есть вопрос о оптимальном размере группы имеет значение для групп низкого уровня развития, в то же время группы высокого уровня развития могут компенсировать не оптимальность своего размера.

Оптимальной группа становится не в результате увеличения или уменьшения ее размера, а вследствие повышения уровня ее развития. Что достигается в результате изменения содержания предметной деятельности и тем самым ведет к изменению системы межличностных отношений в группе.

По мнению А.В. Петровского, «преувеличение значения группового размера становится причиной серьезных психологических просчетов».

К числу подобных просчетов относится, в частности, мнение о том, что эффективность учебной деятельности обратно пропорциональна числу обучающихся. То есть: «Чем меньше группа, тем легче с нею работать». Развивая эту мысль, можно прийти к утверждению, что оптимальная форма организации учебной деятельности — индивидуальное репетиторство. Однако подобное утверждение противоречит основным принципам традиционной педагогики.

С позиций стратометрической концепции справедливо предположить, что обратная зависимость эффективности обучения и размера учебной группы, должна обнаруживать себя лишь в общностях, где межличностные отношения учащихся не опосредуются содержательной учебной деятельностью, строящейся на началах ответственной зависимости.

В этом случае принцип «чем меньше учеников, тем лучше» действительно справедлив. Если же в учебной группе решаются социально значимые задачи, а взаимоотношениям присуща ответственность по отношению друг к другу, справедлива другая закономерность. В этом случае эффективность учебной деятельности прямо пропорциональна числу обучающихся в пределах размера группы, оптимального для данного типа учебной задачи. Другими словами, групповая работа оказывается более продуктивной, чем репетиторское натаскивание.

Уровень развития группы существенно влияет на особенности процесса включения нового индивида в группу. Проведенное А. С. Горбатенко исследование показывает, что группы высокого уровня развития благоприятствуют процессу адаптации новичка в группе. Такие группы открыты для новичка, взаимодействуя с ним, авансируют ему гуманные отношения. Группам низкого уровня развития, свойственно безразличное отношение к новичку, отказ от взаимодействия с ним.