

11.05.2022

Група М-1

Урок 30-31

Тема: ГРУПОВА ДИНАМІКА. ФОРМАЛЬНІ І НЕФОРМАЛЬНІ ГРУПИ

Мета: розглянути поняття групової динаміки, їх сутність, передумови виникнення, види та особливості функціонування

Групова динаміка охоплює всі види колективної взаємодії у групі. Йдеться про такі процеси, як групова згуртованість, влада, прийняття рішення, зміна влади, спосіб реагування на інші групи та ін. Більшість з них відбувається тільки в малій соціальній групі. Групова динаміка (грец. *dunamicos* — сильний) — сукупність процесів, що відбуваються в малій групі і характеризують її з точки зору руху, розвитку та функціонування.

Термін “групова динаміка” спочатку використовувався для позначення створеної К. Левіним наукової школи (школа групової динаміки), що тлумачила групу як динамічне ціле. Описуючи її властивості, вчений використовував такі закони:

1. Ціле домінує над частинами. Це означає, що групу не можна розглядати як суму індивідів, оскільки вона часто змінює їх індивідуальну поведінку. Ззовні легше впливати на групу загалом, ніж на поведінку окремих індивідів. За таких умов кожен індивід визнає свою залежність від інших належних до групи індивідів;

2. Окремі елементи об'єднуються у ціле. Отже, основою групи є взаємозалежність індивідів, які охочіше приєднуються до груп, з якими себе ототожнюють, а не до тих, від яких залежать, залишаючись серед осіб, до яких відчувають свою належність, навіть якщо їх поведінка є недружньою.

Пізніше ці міркування і висновки були підверджені емпірично, що дало змогу з'ясувати закономірності функціонування і розвитку груп різної спрямованості. Механізми групової динаміки забезпечують збалансованість між

силами розвитку і стабілізації. Залежно від сповідуваних принципів виокремлюють і класифікують різну їх кількість.

Групова динаміка - сукупність внутрішньогрупових соціально-психологічних процесів і явищ, що характеризують весь цикл життєдіяльності малої групи і його етапи: утворення, функціонування, розвиток, стагнація, регрес, розпад.

Склад, композиція, структура - складові характеристики деякої "статики" малої групи. Головним завданням соціально-психологічного аналізу є вивчення тих процесів, які відбуваються в житті групи:

- Як загальні закономірності спілкування та взаємодії реалізуються в малій групі;
- Який механізм, за допомогою якого мала група доводить до особистості всю систему суспільних впливів, зокрема зміст цінностей, норм, установок, сформованих у великих групах;
- Яким чином активність особистості в групі реалізує засвоєні впливи групи і здійснює певну віддачу;
- Як розвивається група, які етапи вона проходить у своєму розвитку, як модифікуються на кожному з етапів різні групові процеси.

Розглянемо процес утворення реальних природних малих груп. Оскільки вони існують в самих різних сферах суспільного життя, то й способи їх утворення різні. Найчастіше вони визначаються зовнішніми по відношенню до групи факторами, наприклад умовами розвитку будь-якого соціального інституту або організації, в рамках яких виникає мала група. У більш широкому сенсі можна сказати, що освіта малої групи обумовлено певною потребою суспільного поділу праці і функціонування суспільства. Наприклад, виробнича бригада створиться у зв'язку з виникненням нового виробництва, шкільний клас - у зв'язку з приходом нового покоління в систему освіти, спортивна команда - у зв'язку з розвитком спорту в якійсь установі і т.д.

Розвиток малої організованої групи йде від нижчих рівнів до вищих. Вищим рівнем розвитку групи вважається колектив. Від моменту, коли ряд

незнайомих людей збирається разом для спільної діяльності, до періоду, коли малу організовану групу можна назвати колективом, проходить іноді значний час. На шляху становлення колективу група згуртовується, розвивається внутрішньогрупові зв'язки, відповідні розвитку групової діяльності.

Залежно від характеру спільної діяльності, ступеня внутрішньої єдності при її виконанні в соціальній психології виділяють рівні розвитку групи: асоціація, кооперація, корпорація, колектив.

1. Асоціація. Люди об'єднані спільною метою, але не всі в рівній мірі приймають її, діяльність групи здійснюється, хоча дії її членів роз'єднані. Група постійно потребує втручання керівника, актив се тільки починає складатися. Особистісні відносини встановлюються досить швидко, але у формі приятельських компаній, вони не визначаються справою.

2. Кооперація. Більш виражено єдність дій членів групи, існують спільні погляди на основні її цінності, прагнення до них. Група володіє реально і успішно функціонуючою організованою структурою. Особистісні стосунки і спілкування мають діловий характер, підпорядковані досягненню спільних цілей. Однак на цьому рівні ще не дуже значима спрямованість діяльності групи, і тому можливо як позитивне її рух - до колективу, так і негативне - до корпорації.

3. Колектив. Характерна риса колективу - згуртованість. Вона проявляється в тому, що всі думки, почуття і зусилля її членів об'єднані прагненням до досягнення спільної мети. Групові норми і цінності реалізуються в практичних діях при виконанні спільної діяльності. Ділові стосунки максимально злагоджені, чотки, забезпечують взаємодію всіх членів групи. Особистісні відносини, з одного боку, опосередковані справами, з іншого - досить широкі, гуманні, характеризуються чуйністю і уважністю, доброзичливістю членів колективу один до одного. Кожен член групи відчуває себе її частинкою, задоволений своїм становищем у групі, готовий до самовіддачі заради спільних інтересів справи.

4. Корпорація. Група характеризується організаційною згуртованістю, чітким взаємодією, але замкнута, відірвана від інших груп, її діяльність

спрямована на вузькогрупові мети. У корпораціях немає узгодженості цілі з цілями і завданнями суспільства. Групові цілі можуть бути навіть антисоціальними (наприклад, в релігійних сектах).

Динаміка малої групи відображає і складність кожної особистості, що входить до її складу, і наявність такого групового властивості, як синергізм на основі взаємодії цих особистостей, внаслідок чого виникає цілісність, яка являє собою щось більше, ніж просто суму її окремих членів. Навіть якщо взяти саму елементарну групу - діаду, то в ній ми можемо виділити вплив "Я-концепції" однієї особистості, "Я-концепції" іншої особистості і взаємини даних людей. Таким чином, кожна група буде характеризуватися неповторною своєрідністю своєї динаміки.

Контролювати і направляти групові процеси можливо за умови знання механізмів і особливостей оптимізації роботи з ними (табл. 1).

Таблиця 1 - Групові процеси, можливості їх контролювати і направляти

Групові явища	Їх визначення, механізми	Оптимізація роботи з ними
Мала група	Група людей, які знаходяться в безпосередньому спілкуванні між собою. Оптимальна група для спілкування та спільної роботи 7 + 2 учасника. Межі групи часто визначаються через протиставлення даної групи ("ми, свої") іншим, чужим ("вони")	Потрапляючи в малу групу, ви маєте справу з уже сталими відносинами. Необхідно визначити, які інтереси пов'язують членів даної групи, хто є лідером у даній групі, стиль спілкування і пр.
Рольова структура	Учасники групи часто виконують певні ролі в процесі спілкування всередині групи. Ці ролі можуть бути визначені через ставлення до виконуваної завданню (генератор ідей, виконавець, саботажник і т.п.). У кожній групі рольова структура своєрідна. І якщо вона формувалася з урахуванням комунікативних стратегій учасників, то надалі вона може обмежувати їх можливості зростання, а новоприбулих членів автоматично ставити на вакантне місце	Необхідно визначити роль кожного учасника групи. Дати зрозуміти групі, що рольова структура може не повністю відображати наші особистісні якості. Якщо ви є офіційним керівником даної групи, то один з методів витягти людину зі звичної ролі - сформувати нові робочі групи для виконання певного завдання
Лідерство	Лідер - одна з провідних ролей в будь-якій малій групі. До лідера проявляється найбільше довіри у вирішенні певних питань, він несе відповідальність за долю	Важливо використовувати створені взаємини на користь групі, але пам'ятати, що ви, як нова людина, володієте меншим

	групи. Лідер відмінний від керівника групи тим, що він неформально обраний, у той час як керівник призначений зверху	авторитетом, ніж перевірений лідер. Можна доручити неформалу певну ділянку діяльності
Групові норми	Кожна група в процесі життєдіяльності користується як загальносоціальні нормами спілкування, так і своїми власними	Вироблення власних норм взаємодії всередині групи - важливий етап групової динаміки
Групова динаміка	Група народжується, проходить стадію зростання, дорослішання з неминучими конфліктами з метою визначення групових норм, рольової структури всередині себе. Після стадії нормалізації група плідно діє. Після виконання завдання група поступово "вмирає"	Знання механізмів групової динаміки, фаз розвитку групи необхідно враховувати при організації роботи з групою. При відсутності уваги до групової динаміці конфлікт може привести до розпаду групи, до невдачі в роботі

Ставлення членів групи до спільної справи, один до одного, самим собі визначає її психологічний клімат. При здоровому психологічному кліматі ділові відносини є провідними. Вони забезпечують потрібне взаєморозуміння, поєднуються з високою дисциплінованістю, відповідальністю, взаємної вимогливостю, взаємодопомогою, товариством і підтримкою. Особистісні відносини характеризуються теплотою, симпатією, високою культурою спілкування, відсутністю психічної напруженості і негативних емоцій.

Групова ефективність являє собою результат спільної діяльності по досягненню поставлених цілей.

Всі динамічні процеси, що відбуваються в малій групі, забезпечують певним чином ефективність групової діяльності. Ефективність діяльності груп стала об'єктом не тільки соціально-психологічних досліджень. В рівній мірі вона цікавить економістів, для яких ефективність діяльності групи зводиться до її продуктивності. Оскільки більшість робіт для оцінки ефективності праці було проведено в робочих бригадах, даний параметр часто став підмінятися продуктивністю праці. Продуктивність праці групи (або продуктивність) є лише один показник ефективності.

Інший, не менш важливий показник - це задоволеність членів групи працею в групі. Результати експериментальних досліджень даного показника

досить суперечливі: в деяких випадках такого роду задоволеність підвищувала ефективність діяльності групи, в інших випадках - ні. Пояснюється дане протиріччя тим, що ефективність пов'язувалася з таким показником, як спільна діяльність групи, а задоволеність - з системою переважно міжособистісних відносин.

Групи, що знаходяться на різних стадіях розвитку, повинні володіти різною ефективністю при вирішенні різних за значимістю і труднощі завдань. Так, група, що знаходиться на ранніх етапах розвитку, не в змозі успішно вирішувати завдання, що вимагають складних навичок спільної діяльності, але їй доступні більш легкі завдання, які вирішуються поетапно. Найбільшу ефективність від такої групи можна очікувати в тих випадках, коли завдання в мінімальному ступені вимагає участі групи як цілого.

Наступний етап розвитку групи дає більший груповий ефект, але лише за умови особистої значущості групової задачі для кожного учасника спільної діяльності. Якщо всі члени групи розділяють соціально значимі цілі діяльності, ефективність проявляється і в тому випадку, коли вирішуються групою завдання не приносять безпосередньої особистої користі членам групи. Виникає зовсім новий критерій успішності рішення групою стойть перед нею завдання, це - критерій суспільної значимості завдання.

Дослідження феномена "групової згуртованості" спирається на розуміння групи як певної системи міжособистісних відносин, що мають емоційну основу.

Близьке до поняття "згуртованість групи" виступає "сумісність людей в групі". Кожне з цих понять позначає різний аспект характеристики групи. Сумісність членів групи означає, що даний склад групи можливий для забезпечення виконання групою її функцій, що члени групи можуть взаємодіяти.

Згуртованість групи означає, що даний склад групи не просто можливий, але він інтегрований найкращим чином, і в ньому досягнута особливий ступінь розвитку відносин, а саме такий ступінь, при якій всі члени групи в найбільшій мірі поділяють цілі групової діяльності і ті цінності, які пов'язані з цією

діяльністю. Ця відмінність згуртованості від сумісності підVELO нас до розуміння істоти згуртованості в рамках принципу діяльності.

Згуртованість групи постає як певний процес розвитку внутрішньогрупових зв'язків, відповідний розвитку групової діяльності. На першому рівні (що відповідає поверхневому шару внутрішньогрупових відносин) згуртованість дійсно виражається розвитком емоційних контактів. На другому рівні (що відповідає другому шару - "ціннісно-орієнтаційна єдність") відбувається подальше згуртування групи, і тепер це виражається в збігу у членів групи основної системи цінностей, пов'язаних з процесом спільної діяльності. На третьому рівні (що відповідає "ядерному" шару внутрішньогрупових відносин) інтеграція групи (а значить, і її згуртованість) виявляється в тому, що всі члени групи починають поділяти спільні цілі групової діяльності. Розвиток згуртованості здійснюється на основі спільної діяльності. Крім того, єдність групи, виражене в єдності ціннісних орієнтацій членів групи, інтерпретується не просто як подібність цих орієнтацій, а й як втілення цієї подібності в практичні дії членів групи.

Сполучені малої групи - процес формування такого типу зв'язків і відносин між її членами, які дозволяють досягати ціннісно-орієнтаційної єдності, найкращих результатів у спільній діяльності.

Процес згуртування малої групи здійснюється на всіх етапах її розвитку і проходить три рівні. Спочатку члени групи сприймають один одного по зовнішнім, поверховим ознакам. У ході спілкування складаються симпатії і антипатії, довіру чи недовіру і т.п. Таким чином, здійснюється первинна психологічна диференціація групи та інтеграція неформальних мікрогруп. Потім, у міру усвідомлення і внутрішнього прийняття ними своєї ролі та відповідальності за їх досягнення, складається новий характер відносин між членами малої групи.

Нові системи цінностей і виникаючі на їх основі взаємини як би накладаються на вже існуючі, їх узгодження та адаптація проходять вже безболісно. І, нарешті, в процесі спільної діяльності продовжується зміщення

системи ціннісно-орієнтаційної взаємодії, а ділове та емоційне єдність членів малої групи стає чинником розвитку психології малої групи.

Чим вище рівень розвитку групи, тим більше її позитивний вплив на особистість. Якщо, наприклад, групу складають випадкові для даного індивіда люди і зміст діяльності незначимо, то вплив групи на нього буде найменшим.

Якщо ж всі учасники взаємодії є членами колективу і зміст того, чим вони зайняті, значимо і відповідає цілям і завданням, які стоять перед колективом, то його вплив на особистість найбільшу. Зараз існують такі поняття, як корпоративна культура і корпоративна філософія. Формуються деякі поняття, цінності, єдині для всіх членів команди. Такий комплекс спільних цінностей виявляється досить сильним командоутворючим фактором.

Етапи формування команди по моделі (Б. Такмена і М. Дженсена):

I. Формування. Це ще не команда, а сукупність окремих індивідуумів. Відбувається обговорення в найзагальнішому вигляді призначення команди, її цілей, складу, механізмів діяльності тощо Люди обережні у своїх проявах і прагнуть справити враження один на одного. Можливі побоювання і коливання, пов'язані з неясним до кінця поданням про майбутню роботу в команді. Прихильність інтересам команди низька.

Роль лідера: познайомити членів команди один з одним, якщо вони незнайомі, створити невимушенну, комфортну обстановку, прояснити цілі, завдання, процедури, а також розподілити відповідальність і ролі.

II. Бурління. Люди "відкриваються", виявляються індивідуальні цілі та очікування, а також приховані раніше розбіжності. Призначення команди, стиль керівництва, групові ролі, моделі взаємодії і поведінки - все може бути поставлено під сумнів і оскаржене. Почуття знаходять своє вираження, можливе виникнення конфліктів. Члени команди піддаються перевірці з боку своїх колег і більше дізнаються про самих себе.

Роль лідера: допомагати команді успішно вирішувати суперечки, забезпечувати обмін думками, конструктивно обговорювати проблеми, надихати

команду на досягнення намічених цілей. Команда може відкинути визнаного лідера і визначити альтернативний спосіб управління своїми справами.

ІІІ. Нормування. Встановлення норм роботи, формування прийнятного стилю керівництва, розподіл ролей і створення моделей взаємодії, розвиток співробітництва та взаємної підтримки, формування механізмів прийняття рішень, контролю та зворотного зв'язку, становлення відносин із зовнішнім середовищем команди.

Роль лідера: забезпечувати формування норм, що сприяють ефективній роботі команди, погоджувати устремління кожного члена команди із загальними цілями і цінностями, сприяти згуртуванню команди.

ІV. Функціонування. Команда об'єднана і може ефективно працювати для досягнення поставлених перед нею цілей, загальне розуміння проблем, взаємна підтримка і взаємодопомога, комфортна атмосфера, стимулююча досягнення нових висот, розвиток, професійний і особистісний ріст членів команди. Для цього етапу характерна регулярна оцінка ефективності роботи команди і результатів її діяльності.

Роль лідера: делегувати додаткові повноваження членам команди і обговорювати з ними пропозиції щодо поліпшення її діяльності.

V. Зміна або розставання. Розпуск або переформування команди після виконання поставленого завдання. Можливий також варіант постановки перед командою нових завдань.

Роль лідера: інформувати членів команди про майбутні зміни, оцінювати виконану ними в команді роботу і те, чому вони навчилися, заохочувати членів команди до того, щоб вони надалі не втрачали зв'язку один з одним і підтримували стосунки.

Чим більше спільних позитивних переживань буде у команди, тим легше її членам переносити труднощі. Допустимо моделювати складні ситуації, щоб кожен учасник команди зізнав, як інші реагують на стрес, і міг прогнозувати поведінку своїх колег. Команда для кожного її члена асоціюється з підтримкою і

позитивним фоном. Навіть самі мінімальні спільні успіхи на перших порах необхідно відзначати разом.

У процесі суспільного розподілу праці виникає необхідність розв'язання певних соціальних завдань, що й породжує потребу у створенні малих груп, покликаних орієнтуватися на ці завдання. Наприклад, студентська група створюється у зв'язку із вступом випускників шкіл до вищого навчального закладу. Отже, об'єктивні причини виникнення малої групи перебувають поза нею, вони закорінені в ширшій соціальній системі. Важливою психологічною передумовою виникнення групи є потреби індивідів у спілкуванні. На цьому процесі позначаються соціальний досвід, самооцінка індивіда, пов'язані з груповим членством очікування, специфіка діяльності, можливість досягнення певної мети та ін.

Утворення групи є процесом її формального виникнення і наповнення людьми, які приносять у групу свої індивідуальні властивості, особистісні устремління, життєвий досвід взаємодії і розв'язання групових завдань.

Формування взаємин між ними — це передумова перетворення групи, що об'єктивно виникла, на психологічну спільність.

Розвиток малої групи.

Мала група, як і кожен соціальний організм, переживає у своєму розвитку зміни етапів, стадій, які різняться характером домінуючих тенденцій у внутрігрупових взаєминах. Кожен із представників різних соціально-психологічних шкіл по-своєму виокремлює ці етапи. Наприклад, американський психолог Б. Такмен, надаючи перевагу двовимірній моделі розвитку групи, розглядає дві основні сфери (виміри) групової життєдіяльності: інструментальну (ділову) сферу, пов'язану з розв'язанням групового завдання, та експресивну (емоційну) сферу, домінантою якої є міжособистісний контекст розвитку групової структури (рис. 1). Обидві сфери групового розвитку, хоч і впливають одна на одну, наділені своїми внутрішніми особливостями та закономірностями. У кожній сфері існує по чотири стадії, які послідовно змінюють одна одну.



Рис. 1. Двовимірна модель розвитку групи (за Б. Такменом)

Російський дослідник Л. Уманський, розгортаючи свою концепцію поетапного розвитку групи, взяв за основу послідовну зміну стадій, які різняться ступенем психологічної інтегрованості у діловій та емоційній сферах (рис. 2). Груповий розвиток, на його погляд, починається з точки, яка знаходитьться всередині стадії і називається конгломерат (лат. — нагромаджений) — сукупність незнайомих один одному індивідів. Розвиток групи може відбуватися за двома напрямами: за просоціальної орієнтації (рух до позитивного полюса) група, доляючи різні стадії, розвивається уверх аж до найвищої точки, якою є колектив. За асоціальної спрямованості (рух до негативного полюса) група перетворюється на антиколектив. Поступальний розвиток групи, на думку Л. Уманського, стримують (і зумовлюють) такі суперечності:

— між потенційними можливостями групи та її реальною діяльністю;

- між зростаючою інтеграцією членів групи і потребою кожного з них реалізуватися в ній особистісно;
- між посиленням орієнтації групи на спільне "Ми" і усвідомленням місця і ролі групи в ширшій соціальній спільноті.

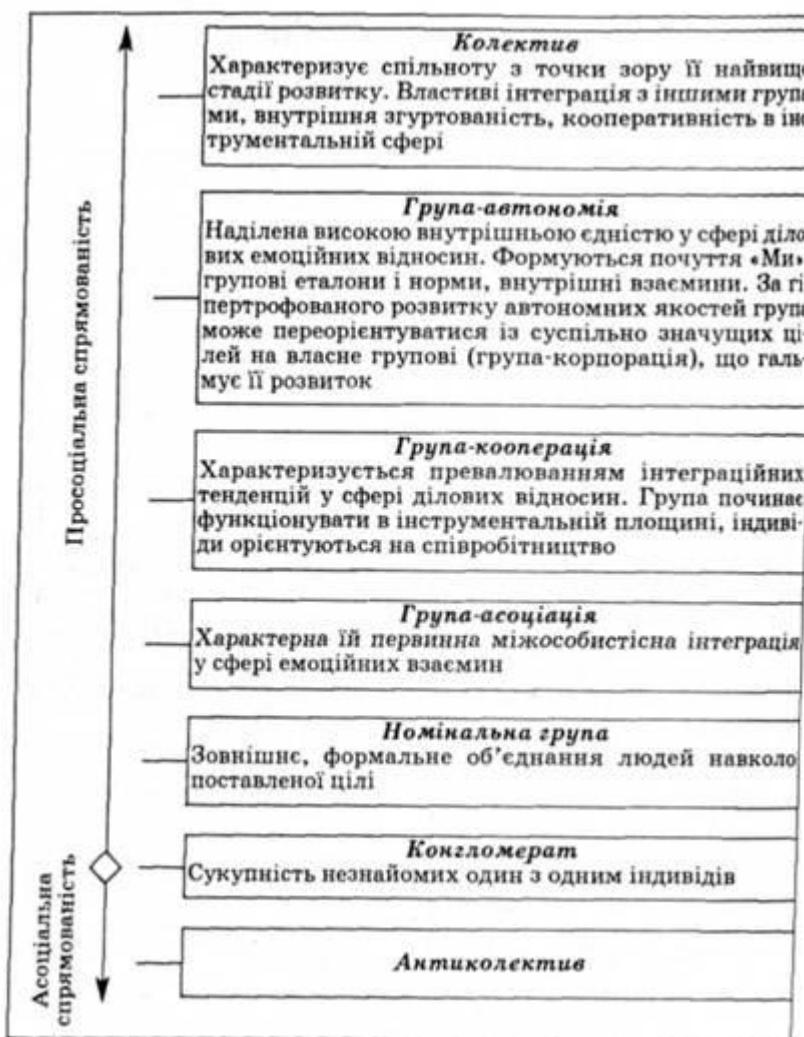


Рис. 2. Поетапний розвиток групи як колективу (за Л. Уманським)

Загалом підхід Л. Уманського зосереджується на динаміці групових процесів, характеристиці відмінних ознак розвитку групи.

Модель, запропонована І. Волковим, відображає власне емоційну динаміку групи. Охоплюючи чотири послідовних фази розвитку міжособистісного контакту — від первинного сприймання і впізнавання до зчеплення (рис. 3), вона містить детальний аналіз розвитку емоційних взаємин у малій соціальній групі.



Рис. 3. Модель емоційної динаміки групи (за І. Волковим)

Англійські консультанти з управління Майк Вудлок і Дейв Френсіс, аналізуючи проблему зріlosti групи, зосереджуються на таких стадіях її розвитку: притирання, близький бій, експериментування, ефективність і зрілість (рис. 4). За їх спостереженнями із підвищением якості роботи групи розширяються можливості об'єднаних у ній індивідів. Унаслідок цього все більше їх бере участь у плануванні, прийнятті рішення, розв'язанні проблем.

Різноманітні стадії групового розвитку аналізують стратометрична теорія колективу (А. Петровський), емпірична модель розвитку групи (Г. Стенфорд і А. Роарк) та ін.

Попри певні відмінності, кожна модель утворення малих соціальних груп не залишає поза увагою такі основні етапи:

— орієнтування у ситуації. Особливість цього етапу полягає в орієнтації осіб групи у міжособистісних взаєминах;

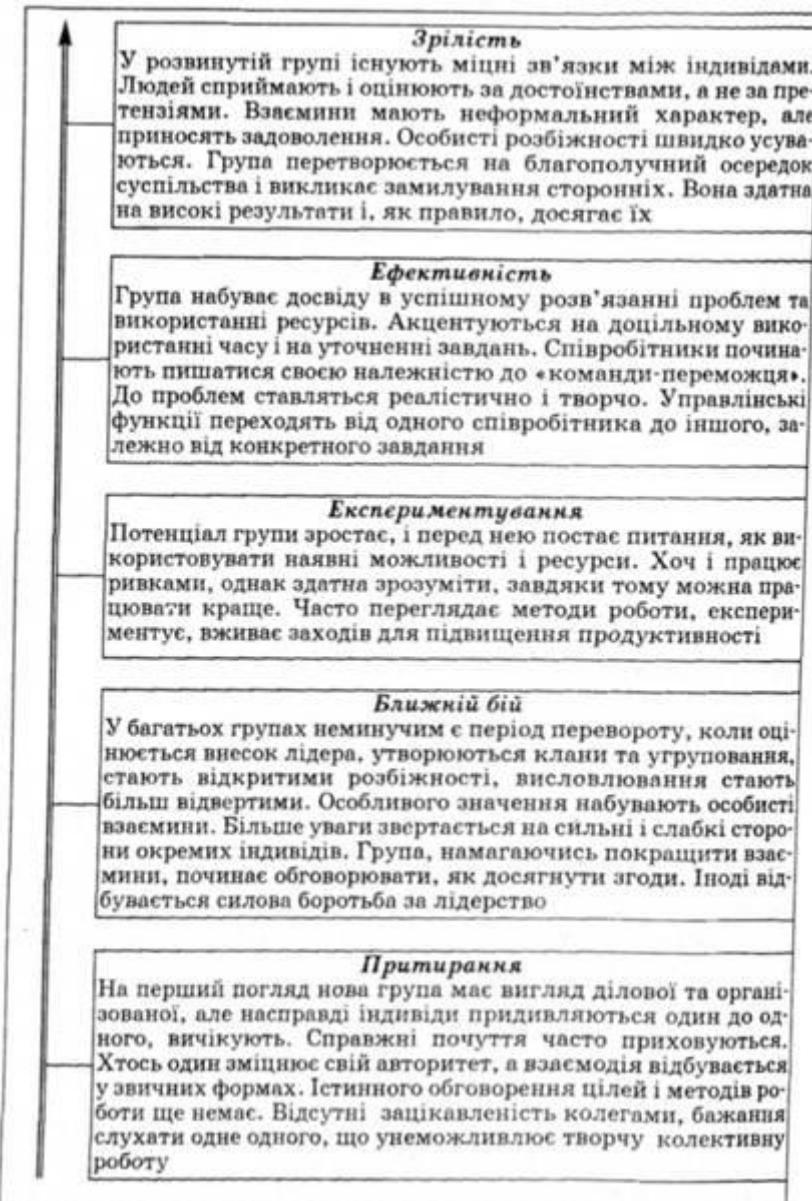


Рис. 4. Стадії розвитку групи (за М. Вудкоком, Д. Френсісом)

— конфлікт. Він є результатом суперечності між індивідами, між групою та індивідами, а також між різними уявленнями про групові цілі і засоби їх досягнення;

— динамічна рівновага. Забезпечує функціонування групи як єдиного цілого, не застраховуючи від виникнення нових непорозумінь.

Виокремлення цих етапів представниками різних наукових шкіл свідчить, що вони є неминучими у соціальному бутті кожної малої соціальної групи.

Питання для контролю (знайти відповідність, дорівнює 1 бал):

Питання	Відповідь
1. Динамічна рівновага забезпечує	а) сукупність процесів, що відбуваються в малій групі і характеризують її з точки зору руху, розвитку та функціонування
2. Групова динаміка це	б) результат суперечності між індивідами, між групою та індивідами, а також між різними уявленнями про групові цілі і засоби їх досягнення
3. Конфлікт це	в) встановлення норм роботи, формування прийнятного стилю керівництва, розподіл ролей і створення моделей взаємодії, розвиток співробітництва та взаємної підтримки, формування механізмів прийняття рішень, контролю та зворотного зв'язку, становлення відносин із зовнішнім середовищем команди
4. Нормування це	г) люди "відкриваються", виявляються індивідуальні цілі та очікування, а також приховані раніше розбіжності
5. Бурління це етап де	д) відбувається обговорення в найзагальнішому вигляді призначення команди, її цілей, складу, механізмів діяльності тощо
6. Формування це етап де	е) група, що характеризується організаційної згуртованістю, чітким взаємодією, але замкнута, відрвана від інших груп, її діяльність спрямована на вузькогрупові мети
7. Корпорація це	ж) група де ділові стосунки максимально злагоджені, чотки, забезпечують взаємодію всіх членів групи
8. Колектив це	з) група, що володіє реально і успішно функціонуючої організованою структурою
9. Кооперація це	и) люди об'єднані спільною метою, але не всі в рівній мірі приймають її, діяльність групи здійснюється, хоча дії її членів роз'єднані
10. Асоціація це	к) перетворюється на антиколектив
11. Група асоціальної спрямованості	л) доляючи різні стадії, розвивається уверх аж до найвищої точки, якою є колектив
12. Група просоціальної орієнтації це	м) функціонування групи як єдиного цілого, не застраховуючи від виникнення нових непорозумінь