

Генезис и развитие малой группы

1. Детерминанты (причины) возникновения малой группы.
2. Этапность развития малой группы. Модели коллективообразования.
3. Групповая социализация.
4. Механизмы групповой динамики.

1. Факторы, лежащие в основе возникновения малых групп.

можно разделить на 2 группы:

Объективные факторы	Субъективные факторы
- возникновение группы как <i>результат деятельности социальных институтов и организаций</i> (возникновение отделов маркетинга, рекламы, связей с общественностью, управления персоналом и т.п.), - <i>рыночная конъюнктура</i> (престижность профессии в обществе, соц и эконом выгоды), <i>безработица</i> (заставляющая людей бороться даже за не самые престижные профессии – отряды наёмников в горячих точках планеты).	- возникновение группы по причине родственного, приятельского и т.п. личных моментов (созд. отдела под «своего» чел.) - стремление индивидов к <i>удовлетворению своих потребностей</i> (как минимум вписывающихся в пирамиду Маслоу): заработать на жизнь, обрести безопасность, быть с другими, завоевать признание и, если удастся, самореализоваться. - <i>соц и проф ресурсы</i> индивида; - <i>сформировавшаяся самооценка</i>; - <i>ожидания</i>, связанные с предстоящим членством; - <i>особенности группы</i> будущего членства с точки зрения её целей, программ, специфики деятельности и т.п.

В основе возникновения *официальных* малых групп может лежать как *объективный фактор*, так и *субъективный*.

В основе возникновения *неофициальных групп* (психологических) лежит чисто *субъективный, человеческий фактор*.

Главным образом *объективные* факторы лежат в основе возникновения *официальных групп* (напр, на факультете создаётся кафедра общей психологии – я иду туда)

Тогда как *субъективные* являются главенствующими при образовании *неформальных* малых групп (у меня есть потребность в поддержании хорошей физической формы – я отправляюсь в фитнес - клуб).

Тем не менее, *влияние субъективных факторов* способно проявлять себя и на уровне официальных организационных структур (ваша тётя – начальник отдела управления персоналом крупной фирмы. Освобождается место зам начальника отдела – тетя протезирует вас на это место).

Образование МГ находится не в столь уж сильной зависимости от социально-экономических условий общества, но, по наблюдениям учёных, *по мере урбанизации, интенсификации современной жизни жители больших городов всё чаще жалуются на оскудение, уменьшение эмоциональных связей*.

Психологические факторы группового членства.

1. У любого человека есть *потребность в ласке, утешении и общении*, что способствует развитию чувства безопасности (по Боулби), доверия к миру (по Э.Эриксону) – *включённость в семью как малую группу*.
2. Человеку свойственны потребности в *аффилиации* (эмоц. контактам- желанию быть с людьми) и *власти* (желанию управлять людьми) (по Мюррею, создателю ТАТ- неофрейдистская позиция).
3. Для людей характерно иметь *потребность в информации*, удовлетворяемая группой и членством в ней. По Фестингеру – процесс социального сравнения (сличения).
4. Желание *получить эмоциональную поддержку или рассчитывать на содействие* (вступление в партию).

2. Этапность развития малых групп

Любая малая группа проходит ряд этапов в своём развитии.

- Трудовой коллектив, проработавший 5 лет – уже совсем не та группа, которая была вначале.
- Пара, празднующая 50-летний юбилей свадьбы, не похожа на пару, справляющую первую годовщину.

Все группы и отношения с течением времени меняются.

На сегодняшний день существуют различные точки зрения на характер развития малых групп. Если проанализировать существующие на сегодняшний день модели группового развития, можно выделить несколько основных этапов (они могут по-разному называться, но суть примерно одинаковая):

1. **Членство.** Группа собирается впервые. *Напряжение очень велико. Роли носят двойственный характер. Нормы ещё не выработаны.* Люди не знают, что ожидать от группы. (*Вспомните свой первый (или новый) школьный класс, или студенческую группу на первом курсе.*)

Тревога объясняется тем, что уровень доверия ещё очень низок. Люди относятся с опаской и подозрением к остальным, так как не знают, что они из себя представляют. Первоначальные суждения основываются на стереотипах. Каждый пытается произвести впечатление на других.

Продуктивность группы низка, так как

а) энергия тратится на взаимооценку и стремление произвести впечатление на других (Если группа на ранней стадии будет выполнять важное задание, есть вероятность, что качество его выполнения будет оставлять желать лучшего) и

б) каждый боится конфликтовать, не зная возможной реакции других членов группы, из-за чего принимаются даже самые смешотворные и глупые решения.

2. **Разделение на подгруппы.** Люди быстрее сближаются с теми, с кем у них есть что-то общее. Сходство часть приводит к сближению на первых групповых встречах. На стадии разделения на подгруппы *уровень напряжённости падает, и начинает повышаться уровень доверия* – мы сформировали коалиции.

На этой стадии *конфликта ещё нет*, но некоторые подгруппы могут начать маневрировать с целью захватить власть в группе в процессе её развития. Кто-то один не пытается этого делать, здесь *сила именно в количестве.*

Из-за подобного маневрирования и установившихся отношений продуктивность группы ещё достаточна низка. *Несмотря на поверхностное спокойствие, возрастает несогласие*, которое проявляется на следующей стадии развития.

3. **Конфронтация.** Крайне важная фаза группового развития. *Вероятно, что Г, которые пытаются проскочить эту стадию, никогда не смогут продуктивно работать.* Этой стадии можно избежать в группах, объединяющихся на короткий срок.

Вступление в эту стадию – позитивный признак, а не предвестие того, что Г сбилась с пути. Это признак налаживания доверительных отношений между ЧГ: *мы не вступаем в конфронтацию, если не можем предсказать реакцию, и не считаем, что реакция будет адекватной.* Так что, возникновение конфликта – свидетельство того, что Г развивается нормально. Г, проходящие успешно эту стадию, трансформируются в другой коллектив.

Успешно решённые конфронтации на данной стадии (сохранив отношения, не нарушив целостности, никого не обидев) помогают повысить продуктивность – как количественно так и качественно: *я не боюсь предлагать свои идеи группе, т.к. меня не осмеют; но возможная критика стимулирует более строгий отбор и шлифовку идей. Теперь можно сместить акцент с социальных проблем Г на первоначальную причину существования.*

Существует три типа конфликта на этой стадии. Первые два – нормальные, естественные, часто возникающие. Третий тип, который труднее всего идентифицировать и разрешить, может разрушить группу.

Первый тип – *ложный или аутистический* (казалось бы, налицо конфликт, но на самом деле имеет место простое недопонимание – пример с Марио-Михаилом, смехом группы).

Второй тип – случайный конфликт (происходит, когда поведение индивида или группы создаёт проблему для одного или нескольких ЧГ – Маргарет-Пол, опаздывающий Майкл).

Третий тип – эскалационный конфликт или вторичная напряжённость (это череда кажущихся не связанными друг с другом случайных или ложных конфликтов). Его трудно определить, но он может стать для группы фатальным. Дело именно в ЧЕРЕДЕ конфликтов: *это может быть скрытая борьба за власть или контроль в группе*. Причиной ЭК обычно является неразрешённая проблема.

4. **Индивидуальная дифференциация.** Счастливое и продуктивное время для группы. Напряжённость низкая. Навыки разрешения конфликта выработаны. Доверие на стабильно высоком уровне. ЧГ верят, что *при возможном конфликте они, скорее всего, не пострадают*.

По достижении этой стадии в Г устанавливается уровень доверия, достаточный для принятия разумных решений о разделении труда. Наиболее эффективное разделение труда предполагает распределение заданий с учётом всех сильных и слабых сторон и навыков каждого ЧГ.

На данном этапе развития группы развивают чувство единения и цели. Люди начинают идентифицировать себя с группой и заботиться об общем успехе группы.

К этому времени *все роли распределены* в соответствии со статусом ЧГ, а *нормы ясны*, так же как и *модели поведения и степень взаимодействия*.

5. **Стадия действия или сотрудничества.** Г стала достаточно зрелым коллективом, способным выполнять работы высокого качества. Напряжённость низкая. Уровень доверия высокий. *Все конфликты выявлены и эффективно разрешаются*. Производительность достигает пика. *Разделение труда основывается на навыках и сильных сторонах каждого*. Даже роль лидера может переходить, в зависимости от ситуации. *«Групповая нирвана»*. Может ли это длиться вечно? Увы!

6. **Распад.** Г могут распасться двумя способами: запланировано и незапланировано.

Запланировано, когда каждый ЧГ знает, когда закончится его членство в этой Г (учёба, служба в армии и т.п.). Лидер напоминает Г о грядущем распаде, повторяя это тем чаще, чем ближе к завершению существования Г. Ритуал завершения.

Незапланировано, когда группа перестаёт существовать внезапно (компания обанкротилась, развод, уход из спортивной команды игроков и т.п.). *Люди, внезапно выпавшие из Г шокированы, дезориентированы, ошеломлены. Негативные ощущения и шок от внезапного распада Г зачастую омрачают весь совместный опыт и достижения Г – происходит внезапная переоценка*.

Двухмерные модели развития группы рассматривают **две** основные **сферы** её жизнедеятельности: деловой (инструментальной) и эмоциональной (экспрессивной). К наиболее известным двухмерным моделям относят двухфакторную **модель Б. Такмена** (о ней поговорим на следующем занятии).

Д/з.

1. Какие проблемы у членов группы могут возникнуть на стадии членства? Как их можно сгладить (повышение продуктивности группы, снижение страха прослыть «плохим» человеком, конфликтёром)?
2. Можно ли решить эскалационный конфликт на стадии конфронтации группы? Легко ли это? Необходимо ли это?
3. Как можно «сгладить» последствия распада группы, запланированного и незапланированного?

Модели группообразования

1) *Стратометрическая концепция коллектива* Петровского А.В.

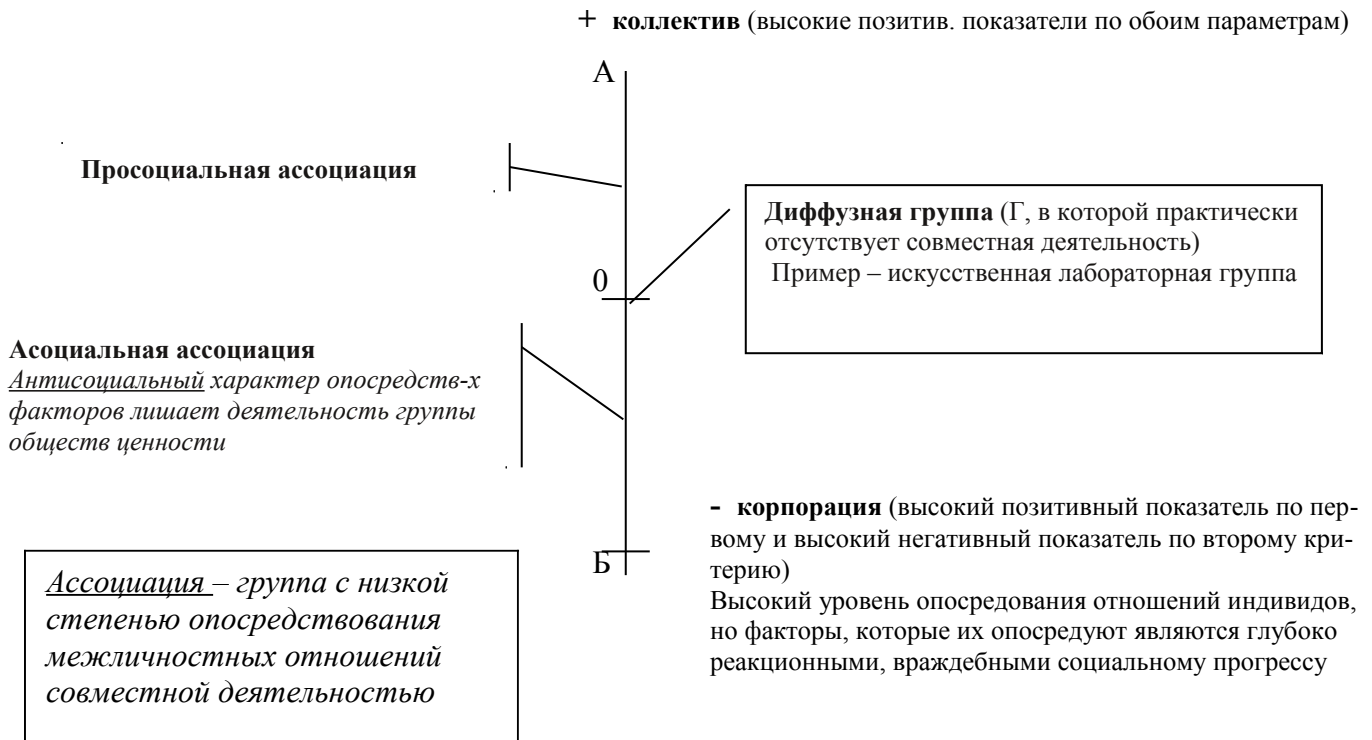
Петровский предложил 2 критерия построения гипотетической типологии групп:

- Степень опосредованности межличностных отношений в группе содержанием совместной деятельности,
- Общественная значимость совм деятельности, т.е. уровень её позитивности – негативности с точки зрения общественного прогресса.

Развитие Г описывается как движение в своеобразном континууме:

ОА – движение группы в направлении, соответствующем общественно-историческому прогрессу,

ОБ – препятствующем ему.



К «+» этой схемы Г-ого развития можно отнести отчетливую реализацию принципа деятельности, позволяющую вывести анализ проблемы за пределы отдельно взятой МГ и рассмотреть её в системе широких социальных детерминант.

К «-» можно отнести сложность конкретного приложения этой схемы к множеству реально функц-х групп, так как процесс развития

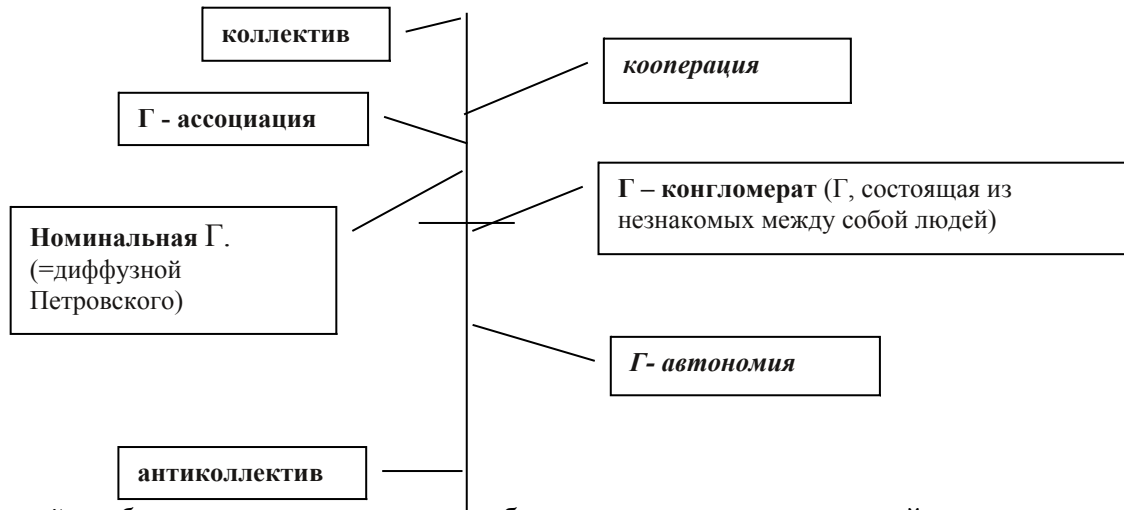
- представлен в ней в слишком обобщённой форме,
- не отражает складывания отдельных компонентов жизнедеятельности группы как составляющих целостного социального организма.

2) Параметрическая концепция МГ Уманского Л.И.

В основе подхода – представление о социально-психологических параметрах группы, к числу которых Уманский относит:

- содержание нравственной направленности Г (интегративное единство целей, мотивов, ценностных ориентаций),
- организационное единство группы,
- групповую подготовленность (сплочённость) в сфере реализации совместной деятельности,
- психологическое единство (интеллект-ю, эмоциональную, волевою коммуникативность, характеризующую процесс межличностного познания и взаимопонимания в группе, стрессоустойчивость и надёжность группы в экстремальных ситуациях).

В зависимости от выраженности каждого из параметров Г располагается по степени своего развития в континууме:



Важной особенностью анализа группообразования в параметрической концепции является прослеживание развивающихся в группе процессов и феноменов, фиксация постепенного её превращения в действительно коллективного субъекта деятельности.

(на уровне Г-ассоциации контуры г-й структуры лишь просматриваются, а Г-кооперация отличается развитой и успешно действующей организационной структурой, высоким уровнем подготовленности и сотрудничества).

Также Ум-им был показан неравномерный, пульсирующий характер движения Г-пп от «не-коллектива» к коллективу.

Как и представители стратометрического подхода, представители параметрического подхода выделяют особую стадию развития группы – становление корпораций.

В рамках параметрического подхода корпорация рассматривается как группа с гипертрофированными чертами автономизации, ведущими к «групповому эгоизму», изоляции от других групп более крупной социальной общности, противостоянию им.

По мнению Уманского, Г, достигшую стадии автономии, может **вывести на уровень коллектива**

- своевременное обнаружение и устранение в Г. элементов корпоративности,
- эффективное включение её в межгрупповое взаимодействие,
- коррекция групповой направленности (ориент на ценности подлинно общественного характера).

К характеристикам **антиколлектива** Уманский относит такие как:

- внутригрупповая антипатия,
- межличностный эгоцентризм и эгоизм,
- конфликтность и агрессивность

К «+» этой концепции можно отнести детальную проработанность позитивной ветви континуума.

К «-» можно отнести недостаточную проработанность отрицательной ветви континуума, в недостаточном уточнении выделяемых этапов коллективообразования, в слабой разработанности нормативных характеристик различных уровней групповой динамики.

Двухмерная (двухфакторная) модель Такмена (1965г.)

Такмен описывает Г динамику, исходя из учёта условий, в которых формируется группа, а именно, наличия **двух сфер групповой активности** – деловой (решение групповой задачи) и межличностной (развитие групповой структуры).

Согласно модели, в каждой из указанных сфер предполагается прохождение Г 4-х последовательно сменяющих друг друга этапов (стадий).

В сфере **межличностной активности**:

- Ст «проверки и зависимости» – ориентировка чл Г в хар-ре действий друг друга, поиск взаимоприемлемого поведения в группе,
- Ст. «внутреннего конфликта» - нарушение взаимодействия и отсутствие единства м-ду ч Г,
- Ст «развития групповой сплочённости», достигаемая посредством постепенной гармонизации отношений, исчезновения межличностных конфликтов,
- Ст «функционально-ролевой соотнесённости», - образование ролевой структуры Г, являющейся «своеобразным резонатором», посредством которого проигрывается групповая задача.

В сфере **деловой активности**:

- ст «ориентировки в задаче» - поиск членами группы оптимального способа решения задачи,
- ст «эмоционального ответа на требования задачи» - противодействие ч Г требованиям, предъявляемым им содержанием задачи вследствие несовпадения личных намерений индивидов с предписаниями последней,
- ст. «открытого обмена релевантными интерпретациями» - имеет место максимальный информационный обмен, позволяющий партнёрам глубже проникать в намерения друг друга и предложить альтернативную трактовку информации,
- ст «принятия решений» - конструктивные попытки успешного решения задачи.

Позже (1977г) была добавлена ещё одна стадия – стадия прекращения деятельности (свёртывание отношений в обеих сферах групповой активности, расформирование самой Г)

Достоинство теории – в разделении двух основных активностей жизни группы – деловой и межличностной, а также акцент на их тесной взаимосвязи.

Недостаток теории – в нераскрытии содержательной стороны связи между этими типами активности. Отсутствует конкретизация тезиса о взаимовлиянии этих сфер.

Теория активно используется при анализе формирования команд в менеджменте.

Стадийность развития группы в экстремальных условиях

Отличительные признаки экстремальности – ограниченность инд и гр-х перемещений, стресс, изоляция от внешнего мира

(Косм полёты, антарктич станции, подводн и надводн морск и океанич экспедиции)

По материалам собств наблюдений и на основе данных некоторых других исследователей, **Новиков М.А.** пришёл к выводу, что особенность общения в замкнутых системах обитания предполагает обязательное присутствие 3 стадий:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Ознакомления,- дискуссий,- ролевых ориентаций | } Стадийность максимально выражена, когда члены Г до вхождения в неё недостаточно хорошо знают друг друга. |
|---|--|

Ознакомление – небольшой отрезок времени (неск-ко дней), характ-ийся развитием ориентировочных и исследовательских реакций её членов. (интерес, сдержанность и корректность).

Стадия дискуссий – от нескольких дней до 2-3 недель. Интенсивное общение, с целью выяснить взгляды друг друга по многим жизненным вопросам. Результатом дискуссий является возникновение структурного контура Г с признаками функционально-ролевой дифференциации.

Стадия ролевых ориентаций – складывание Г в целостную систему, обладающую соответствующей социально-психологической атрибутикой.

При *длительном пребывании* в изоляции первоначальная Г-я стр-ра может меняться, порой значительно. Иногда могут развиваться *деструктивные процессы*, которые, как правило, носят непродолжительный характер.

Частные модели группообразования.

Модель Н. Обера (под влиянием Такмановского подхода)

В основе – формирование нормативно-ролевой системы в интрузив и экспрессив сферах Г-й активности.

Выделял 4 стадии:

- *Формир-е экспресс-х норм и разностатусных ролей* (период «апатично-иерархического» состояния Г),
- *Возмущение* – разруш-е наличной ролевой структуры вследствие возник-х внутригрупповых разногласий,
- *Формирование инструментальных норм* – растущая гармонизация отношений партнёров по группе
- *Выполнение* – этап образования функциональных ролей, установления гибкой взаимозависимости отношений.

Модель Мабри Е.

Пример одномерного подхода, ориентированного на решение задач инструментального типа.

Выделяет 4 фазы инструментального движения группы в «поле» решения задачи:

- *Латентная* – этап ознакомления с задачей,
- *Адаптационная* – соотнесение возможностей членов Г и требованиями задачи и их функциональное соподчинение в зависимости от этого,
- *Интегративная* – этап объединения общих усилий, координации индивидуальной и групповой стратегии действий,
- *Фаза достижения требуемого решения*

Модель Волкова И.П. –

Схема, отражающая эмоциональную динамику группообразования.

Последовательность фаз развития межличностного контакта:

- Фаза первичного восприятия и опознания (формирование первого впечатления о партнёре),
- Фаза сближения (формирование оценки и самооценки, развитие рефлексивных отношений, актуализацию установки на совместное действие),
- Фаза совместного действия (принятие межличностных ролей и определению статуса в общении),
- Фаза сцепления (укрепление чувства общности «МЫ», формирование норм общения и включение механизмов взаимовлияния).

По сравнению с другими частными моделями, эта модель *содержит наиболее подробный, детальный анализ развития эмоциональных отношений* в МГ.

В описанных мини-моделях есть ряд пробелов, тем не менее, они содержат ряд полезных ориентиров для дальнейшей работы (внимание на некоторых компонентах структуры, элементах интрузив-й и эмоц-й динамики и т.п.).

3. Социализационный аспект группового развития.

Традиционно при рассмотрении группового развития внимание уделяется *процессу прохождения групп через ряд этапов, стадий; обретения ею при этом определённых групповых характеристик* – т.е., *с позиции изменений группового характера*. При этом *недостаточно анализируются индивидуальные формы поведения*, таким образом, *непосредственный творец и участник группового процесса – отдельный индивид* - как бы *выпадает из поля зрения исследователей*.

Ливайн Д. И Морленд Р – современные исследователи малых групп – решили сделать акцент на *выяснении роли индивидуального поведения* в групповом процессе.

Основываясь на материале многих исследований разнообразных естественных и лабораторных групп (незначительных по объёму), учёные разработали **модель социализации личности в малой группе (1982)**, позднее переименовав её в **теорию групповой социализации (1994)**, в которой соотнесли процесс социализации и с динамикой группового развития.

Групповая социализация, согласно авторам, - *это аффективные, когнитивные и поведенческие изменения, являющиеся результатом обоюдного влияния индивида и группы на протяжении всего временного пространства взаимодействия*.

В ходе взаимодействия разворачиваются три психологических процесса: *оценивание, принятие обязательств и ролевое перемещение*. Каждый из указанных процессов может быть подвергнут анализу как со стороны группы, так и со стороны индивида (члена группы).

Оценивание. На этом этапе индивид и группа *определяют* и, если необходимо, *изменяют уровень вознаграждений*, которые стороны способны предоставить друг другу. Этот уровень получил название «вознаграждаемости отношений». Он основывается на *степени удовлетворения сторонами нормативных ожиданий друг друга*. Оценивание может затрагивать как настоящие отношения, так и прошлые или будущие

Принятие обязательств. Этот процесс тесно связан с **оцениванием**. Речь идёт о *взаимных обязательствах*, которые могут брать на себя друг перед другом *индивид и группа*:

- Когда стороны воспринимают вознаграждаемость своих прошлых, текущих и будущих *непосредственных* отношений как возрастающую, они в большей степени склонны связывать себя взаимными обязательствами.
- Напротив, когда стороны в качестве возрастающей рассматривают вознаграждаемость своих прошлых, текущих и будущих *альтернативных* отношений, они в меньшей степени склонны связывать себя взаимными обязательствами.

Эти обязательства могут касаться достижения как групповых, так и индивидуальных целей. Группы берут на себя большие обязательства относительно тех членов, которые помогают достигать им поставленных целей. В свою очередь индивиды чувствуют себя обязанными группам, *способствующим удовлетворению ими своих личных нужд*.

Ролевое перемещение (изменение роли индивида в конкретной группе).

Возникновение РП вызывается изменениями (с течением времени) в обязательствах групп и индивидов друг перед другом.

При изменении обязательств, группа меняет свой взгляд на роль индивида, подталкивая его к ролевому перемещению. Так же ведёт себя отдельный индивид: *полагая, что его роль в группе должна быть изменена, он пытается начать ролевое перемещение*.

Движение к ролевому перемещению начинается, когда обязательства достигают т.н. **критерия решения**. Это понятие было введено авторами теории для фиксации возникших изменений в принятых обязательствах. Этот критерий базируется на двух моментах:

- 1) на *общих представлениях об эволюции типичных отношений* между индивидами и группами,
- 2) на *конкретных мнениях относительно эволюции специфических отношений* между конкретными группами и индивидами.

В процессе ролевого перемещения индивид проходит через 3 ролевые области: *нечленства, квазичленства, полноправного членства в группе*.

- К нечленам относятся *предполагаемые члены группы* (ещё не вступившие, но собирающиеся это сделать) и *экс-члены*.

- Квазичлены: *новые члены* (недавно вступившие и ещё не достигшие статуса полноправного члена) и *маргинальные члены* (индивиды, утратившие статус полнопр члена).
- Полноправные члены – индивиды, *наиболее тесно идентифицировавшиеся с группой, пользующиеся всеми привилегиями и разделяющие все обязательства, связанные с групповым членством.*

Динамика групповой социализации, согласно подходу Морленда и Ливайна, может быть описана серией последовательных фаз, отделяемых друг от друга ролевыми перемещениями индивида. Всего фаз пять:

1. Фаза исследования. Начало групповой социализации. *Индивид* – в роли *предполагаемого члена*.

Две субфазы – *рекрутирование* (Г выясняет возможности индивида для достижения ГЦ) и *зондирование* (индивид выясняет возможности Г для удовлетвор его личн. потребностей). Если требования И и Г удовлетворяют *критерию вхождения* в группу, происходит ролевое перемещение от *предполагаемого члена* к роли *нового члена*.

ГЦ- групповые цели

2. Фаза собственно социализации. Начало процесса вхождения в группу.

Две субфазы: *ассимиляция* (Г влияет на И, чтобы максимизировать его вклад в достижение ГЦ) и *аккомодация* (И влияет на Г, чтобы максимизировать её вклад в удовлетворение личных нужд).

Социализация фаза заканчивается, к-да уровни взаимных обязательств Г и И достигают *критерия признания* И членом Г. Далее следует ролевое перемещение И в роль *полноправного ЧГ*.

ЧГ- член группы

3. Фаза сохранения. Реализация роли полноправного Ч характеризуется вступлением обеих сторон в *ролевые переговоры*. Происходит *выявление ролевого поведения* И с т.зр.:

- а) максимизации его вклада в достижение ГЦ и
- б) удовлетворения им собственных потребностей.

В случае *провала* стороны рассматривают свои отношения как *не приносящие вознаграждений*, что влечёт за собой снижение взаимных обязательств сторон.

Если уровень обязательств опускается до *критерия дивергенции* (расхождения), произойдёт новое ролевое перемещение И из *полноправного ЧГ* в *маргинального*.

4. Фаза ресоциализации. Начинается с переходом ЧГ на роль маргинального. На этой фазе Г и И пытаются восстановить вознаграждаемость своих отношений. В результате возможны два сценария.

1 *сценарий*: взаимные обязательства И и Г превышают соответствующий *критерий дивергенции*, в результате чего происходит *конвергенция* (обратное ролевое перемещение на роль полноправного ЧГ).

2 *сценарий*: происходит дальнейшее снижение взаимных обязательств до *уровня критерия ухода*, по достижении которого происходит очередное ролевое перемещение – *уход из группы*.

5. Фаза воспоминания.

Заканчивает процесс групповой социализации. И становится экс-членом Г.

Две субфазы: *традиция* (групповое согласие о прошлых вкладах индивида в достижение ГЦ) и *реминисценция* (воспоминание И о сделанном для него Г-й).

Обязательства м-ду И и Г постепенно стабилизируются на определённом уровне.

Процессы *групповой социализации* и *группового развития* тесно переплетены между собой и оказывают определённое влияние друг на друга. Фазы групповой социализации соотносятся со стадиями группового развития в модели Такмена (см. выше). [Подробнее – Соц психол мал Г. Кричевский, Дубовская].

4. Механизмы групповой динамики.

Отвечая на вопрос, как происходит развитие МГ, нельзя упустить другой, смежный вопрос - *посредством чего оно происходит?* И это вопрос о *механизмах групповой динамики*.

На сегодняшний день учёные выделяют по меньшей мере три таких механизма:

- Разрешение внутригрупповых противоречий,
- «идеосинкразический кредит»,
- психологический обмен.

Разрешение внутригрупповых противоречий. (Уманский Л.И., Шамбо Ф.)

Можно выделить несколько типов внутригрупповых противоречий:

- между *потенциальными возможностями Г* и *её актуальной деятельностью* (если перед группой, обладающей высоким потенциалом, начинали ставить сложные задачи, требовавшие от неё больших усилий и напряжения, это способствовало разрешению противоречия и вело к развитию как отдельных характеристик коллектива, но и его самого в целом);
- между *стремлением ЧГ к самореализации* и *усиливающимися тенденциями включения личности в групповую структуру* (Получая возможность более свободно, ответственно, независимо и творчески подходить к выполнению заданий, ЧГ тем самым наряду с личным совершенствованием вносили вклад в совершенствование самой группы).
- между *лидером и ожиданиями*, которые связывают с его действиями последователи.

В ходе эмпирических исследований выяснилось, что *переход Г с одного уровня на другой происходит скачкообразно*, в результате *обострения* существующих противоречий и их последующего разрешения.

Когда ЧГ вступают др с др в спор, скучают, бывают недовольны происходящим в группе и т.п., можно говорить о реализации мех-ма РВП.

«Идиосинкразический кредит». (Мех-зм предложен Холландером в 1970г.)

В основе механизма лежат отношения между лидером и Г. *Поведение, отклоняющееся от Групповых Норм, характеризуется Холландером как идиосинкразическое.*

Согласно модели, члену группы *может быть позволено отклонение* от ГН пропорционально его прошлому вкладу в достижения ГЦ.

Исходя из эмпирических данных, считается, что лидер гораздо сильнее ориентирован на Г, обладает наибольшей компетентностью в Г-й задаче и вносит значительный вклад в её решение.

Т.о., лидер способен внедрять в жизнь Г элементы инновационности, создавая тем самым предпосылки перехода Г на новую, более высокую ступень жизнедеятельности. Это обстоятельство позволяет относить «идиосинкразический кредит» к числу возможных механизмов групповой динамики.

Пример – отношение к Ольге и Нине в группе (прошлый вклад). Восприятие Вадима.

Психологический обмен (как вариант – ценностный обмен).

Суть мех-ма заключается в *обоюдном удовлетворении* ЧГ определённых социальных потребностей друг друга путём *взаимного предоставления* каждой из сторон *соответствующих вознаграждений*. В качестве вознаграждений могут выступать личностные ценности.

Так, например, эффективная реализация ЧГ значимых, или ценностных, характеристик (один из предметов обмена) приносит им авторитет и признание (другой предмет обмена) в группе, являющихся также важными человеческими ценностями

Пример: группу «тиранит» как-л. преподаватель. Все терпят. Один проявляет *смелость* – заявляет пр-лю о несогласии Г с его мнением, или пишет жалобу на имя декана. В ответ получает *вознаграждения* от ЧГ – уважение, одобрительные комментарии, благодарность.

Психологический обмен способствует изменению внутригрупповых позиций ЧГ, принятию или исключению их, влияет на изменение психологического климата в Г и т.п.

Пример: во 2 группе (Нина, Алёна, Инна, Ани и др.) ПО – ведущий механизм гр динам, так как ЧГ постоянно «обмениваются» ценностями – качествами (поступками).