

# ДИСЦИПЛИНА :ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВЫХ ЗНАНИЙ

Группа : П-220921

12.12.2023

*Преподаватель: Полякова Юлия Александровна*

*Электронная почта: polyakova.yur@yandex.ru*

## **Раздел 1. Основы социализации и социальной адаптации.**

### **Тема 1.6. Группа как социальный феномен. Проблема эффективности групповой деятельности.**

#### **План работы**

1. Изучение нового материала.

#### **Задание к уроку**

1. Проработать вопрос, используя лекции преподавателя (прочитать всё). См. Приложение 1

2. Составить конспект.

Требования по оформлению тетради:

1. тетрадь должна быть подписана;

2. страницы в тетради должны быть пронумерованы;

3. номер поставить посередине верхнего поля каждой страницы, а рядом написать фамилию студента (для удобства проверки выполненной работы).

*(Например: 4 – Иванов, 5 – Иванов и т.д.)*

После выполнения заданий работу необходимо отправить на проверку преподавателю на электронную почту.

*Электронная почта: polyakova.yur@yandex.ru*

**ЖЕЛАЮ ВАМ УСПЕХОВ!**

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**

**Определение малой группы, ее границы и виды**

Малая группа - это относительно небольшое число непосредственно контактирующих индивидов, объединенных общими целями или задачами.

Ясное на первый взгляд определение на самом деле может вызвать ряд вопросов. В частности, какое «небольшое число» людей можно считать достаточным для того, чтобы констатировать наличие группы, какой критерий принять для определения верхней границы группы?

Дискуссия о нижней и верхней границах группы, продолжается довольно давно. По этому вопросу существует две основные точки зрения.

Согласно одной из них, малая группа начинается с двух человек (диада). И в принципе, группа из двух человек действительно представляет специфическое человеческое образование. Межличностные связи в диаде могут отличаться большой прочностью. С другой стороны, диаде свойственна и большая хрупкость – большинство групп продолжает существовать, если лишается одного из своих членов, диада распадается.

Согласно второй точки зрения, говорить о наличии малой группы можно, начиная с трех человек (триада).

Основной довод, который приводится в пользу этого, сводится к тому, что в группе из двух человек можно фиксировать лишь эмоциональные отношения, в ней невозможно вычленить тот тип общения, который опосредован совместной деятельностью. В случае наличия конфликта по поводу деятельности он приобретает характер межличностного конфликта. Третий человек, будучи сам не включен в конфликт, представляет не межличностное, а деятельностное начало.

Нет единого мнения и по поводу верхней границы малой группы. В литературе по этому вопросу приводятся самые разные цифры: 10, 15, 20 человек.

По мнению Г.М. Андреевой, критерием верхней границы малой группы является «реально существующий, данный размер исследуемой группы, продиктованный потребностью совместной групповой деятельности».

Можно констатировать, что вопрос о численности малой группы остается дискуссионным. Тем не менее практически во всех определениях фиксируются следующие черты, свойственные малой группе:

1. наличие двух (трех) и более людей;
2. наличие общей цели и совместной деятельности, таким образом, под определение малых групп не попадает совокупность нескольких индивидов, наблюдающих за последствием какого-либо происшествия;
3. осуществление определенных контактов и общения между людьми;
4. формирование групповых норм и ценностей;
5. наличие достаточного времени взаимного существования людей;
6. наличие системы власти.

#### Функции группы

К основным функциям группы относятся:

- функция социализации – заключается в усвоении личностью определенных норм и ценностей в результате включения в определенную социальную среду. Близкой по своему содержанию к функции социализации является нормативная функция, проявляющаяся в

том, что группа выступает в качестве источника норм поведения, социальных установок и ценностных ориентации человека;

- инструментальная – состоит в осуществлении той или иной совместной деятельности людей. Многие виды деятельности возможно выполнять лишь совместно с другими людьми, в группах. Например, отряд спасателей, конвейерная бригада. Такие группы называются также группами, ориентированными на задачу;

- экспрессивная функция группы состоит в удовлетворении потребностей людей в одобрении, уважении и доверии;

- поддерживающая функция группы проявляется в том, что люди стремятся к объединению в трудных для них ситуациях. Яркий пример поддерживающей функции группы приводит А. Л. Свенцицкий. «Практика военной деятельности также подтверждает важную роль психологической поддержки людей со стороны членов своей группы. Вот случай, который вспоминает в своих мемуарах известный советский военачальник маршал К.К. Рокоссовский. Однажды он в самом начале Великой Отечественной войны решил лично проверить систему обороны переднего края на одном из участков фронта. Армейские уставы, существовавшие до войны, учили строить оборону по так называемой ячеечной системе, т. е. каждый боец должен был находиться в одиночном окопе. Рокоссовский, подойдя к одной из таких ячеек, приказал солдату оставить ее и забрался туда сам. Что же понял командующий, посидев в солдатском окопе? «Я, старый солдат, участвовавший во многих боях, и то, сознаюсь откровенно, чувствовал себя в этом гнезде очень плохо, – писал Рокоссовский. – Меня все время не покидало желание выбежать и заглянуть, сидят ли мои товарищи в своих гнездах или уже покинули их, а я остался один». Итогом этих чувств был доклад командованию о том, что надо немедленно ликвидировать систему ячеек и переходить на траншеи, чтобы «в минуту опасности солдат мог видеть рядом с собой товарища и, конечно, командира»;

- сравнительная функция группы заключается в том, что группа может выступать в качестве эталона, с помощью которого человек может оценить себя и других.

#### Классификация малых групп

Малые группы делятся на формальные и неформальные, слаборазвитые и высокоразвитые, референтные группы и группы членства, естественные и лабораторные.

Формальные группы (официальные) – имеют юридически фиксированный статус, нормативно закреплённые права и обязанности ее членов, назначенное или выбранное руководство.

Неформальные группы (неофициальные) – не имеют юридического статуса, образуются на добровольной основе (наличие общих интересов, дружбы, симпатии, прагматической пользы). Неформальные группы могут складываться как изолированно, так и внутри формальных групп.

Слаборазвитые группы – это группы, находящиеся на начальном этапе своего развития.

Высокоразвитые группы – группы давно существующие, отличающиеся наличием общих интересов и разделяемых всеми участниками целей. Для высокоразвитых групп характерны высокий уровень сплоченности, развитая система межличностных отношений.

По мнению А.В. Петровского, автора психологической теории коллектива, в ходе выполнения совместной деятельности группа способна достигать особого уровня своего развития – коллектива.

С точки зрения психологической теории коллектива, группа в своем развитии проходит ряд уровней или страт. Каждому из этих уровней свойственны различные психологические характеристики.

Центральное звено групповой структуры (А) составляет сама предметная деятельность группы, ее содержательная характеристика. Предметная деятельность, выполняемая группой, должна быть обязательно социальнопозитивной.

Доказать достаточную степень развития предметной деятельности можно с помощью трех выделенных критериев:

- оценка выполнения основной общественной функции – участия в общественном разделении труда;
- оценка соответствия группы социальным нормам;
- оценка способности группы обеспечить каждому ее члену возможность для развития.

Уровень (страта) Б фиксирует отношение каждого члена группы к выполняемой групповой деятельности, ее целям, задачам и принципам. Названный первоначально как ЦОЕ – ценностно-ориентационное единство, данный слой позже стал описываться как констатирующий развитие определенной мотивации членов группы, эмоциональной идентификации с группой.

В страте (В) представлены межличностные отношения, опосредованные содержанием совместной деятельности.

Четвертый слой групповой структуры фиксирует поверхностные связи между членами группы. Это межличностные отношения, которые построены на непосредственных эмоциональных контактах, а содержание групповой деятельности на этих связях почти не сказывается.

Референтные (эталонные) группы – группы, на которые люди ориентируются в своих интересах, личностных предпочтениях, симпатиях и антипатиях. Группа, выполняющая роль эталона для человека. Референтная группа может быть как реальной, так и условной, то есть быть представленной в сознании человека (герои книг, писатели-путешественники и т. д.). Референтные группы выполняют в основном две функции: нормативную и сравнительную. Референтная группа может быть противостоящей группе членства либо как группа, возникающая внутри группы членства.

Группы членства – это группы, в которых человек реально находится. В принципе возможен вариант, когда группы членства и референтные группы совпадают.

Естественные группы – группы, в которых люди постоянно находятся в повседневной жизни и деятельности.

Лабораторные группы создаются с целью исследования определенных групповых процессов. Являются искусственными, так как их состав соответствует целям исследования.

Реальные группы – группы, существующие в общем для них пространстве и времени, объединенные реальными отношениями (школьный класс, семья и т. д.).

Условная группа – это совокупность людей, объединенная по какому-либо общему для них признаку (полу, возрасту, уровню образования, характеру деятельности и т. д.). Строго говоря, такая общность не является группой в социально-психологическом смысле, уместнее назвать ее социальной категорией.

По дихотомическому принципу социальные психологи выделяют следующие виды:

- открытые — подверженные влиянию окружающей среды,
- закрытые — недоступные внешним воздействиям;
- спонтанные — сформированные стихийно, организованные — созданные намеренно, с целью реализации неких функций;
- естественные — ведущие деятельность в обычной жизни, лабораторные — объединенные в лабораторных условиях для экспериментов.

По характеру совместной деятельности небольшие формирования делятся на:

- эстетические;
- семейные;
- общественно-политические;
- практические;
- идеологические;
- гностические;
- непосредственно-коммуникативные.

#### Примеры малой социальной группы

- семья,
- классы в школах;
- группы в университетах и колледжах;
- трудовые коллективы;
- кружки по интересам;
- спортивные секции;
- футбольные, хоккейные, волейбольные команды и т.д.

### **Групповая сплоченность.**

В России принципы исследования сплоченности разработаны А.В. Петровским. Они составляют часть единой концепции, названной «теорией деятельностного опосредования межличностных отношений в группе». Основная идея заключается в том, что всю структуру малой группы можно представить себе, как состоящую из трех основных слоев:

Внешний уровень групповой структуры, где даны непосредственные эмоциональные межличностные отношения.

Второй слой, представляющий собой более глубокое образование, обозначаемое термином «ценностно-ориентационное единство» (ЦОЕ), которое характеризуется тем, что отношения здесь опосредованы совместной деятельностью, выражением чего является совпадение для членов группы ориентации на основные ценности, касающиеся процесса совместной деятельности.

Третий слой групповой структуры расположен еще глубже и предполагает еще большее включение индивида в совместную групповую деятельность: на этом уровне члены группы разделяют цели групповой деятельности, и, следовательно, здесь могут быть выявлены наиболее серьезные, значимые мотивы выбора членами группы друг друга. Этот третий слой отношений был назван «ядром» групповой структуры. Сплоченность предстает здесь как определенный процесс развития внутригрупповых связей, соответствующий развитию групповой деятельности.

Три слоя групповых структур могут одновременно быть рассмотрены и как три уровня развития группы, в частности, три уровня развития групповой сплоченности. На первом уровне (что соответствует поверхностному слою внутригрупповых отношений) сплоченность действительно выражается развитием эмоциональных контактов. На втором уровне (что соответствует второму слою — ЦОЕ) происходит дальнейшее сплочение группы, и теперь это выражается в совпадении у членов группы основной системы ценностей, связанных с процессом совместной деятельности. На третьем уровне (что соответствует «ядерному» слою внутригрупповых отношений) интеграция группы (а значит, и ее сплоченность) проявляется в том, что все члены группы начинают разделять общие цели групповой деятельности.

#### Лидерство и руководство в малых группах.

Проблема лидерства и руководства является одной из кардинальных проблем, поэтому крайне важно сделать прежде всего терминологические уточнения и развести понятия «лидер» и «руководитель». Б.Д. Парыгин (советский и российский философ и психолог, основоположник научной социальной психологии, праксиологии - учении о человеческой деятельности, о реализации человеческих ценностей в реальной жизни. Область социологических и экономических исследований, которая рассматривает различные действия или совокупности действий с точки зрения установления их эффективности) называет следующие различия лидера и руководителя:

1) лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации;

2) лидерство можно констатировать в условиях микросреды (каковой и является малая группа), руководство — элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений;

3) лидерство возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс не является стихийным, а, напротив, целенаправленным, осуществляемым под контролем различных элементов социальной структуры

4) явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения группы, в то время как руководство — явление более стабильное;

5) руководство подчиненными в отличие от лидерства обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет;

6) процесс принятия решения руководителем (и вообще в системе руководства) значительно более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности;

7) сфера деятельности лидера — в основном малая группа, где он и является лидером, сфера действия руководителя шире, поскольку он представляет малую группу в более широкой социальной системе.

Лидером является такой член малой группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы для организации группы при решении конкретной задачи. Он демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи.

Таким образом, лидер выдвигается в конкретной ситуации, принимая на себя определенные функции. Лидерство необходимо рассматривать как групповое явление: лидер немислим в одиночку, он всегда дан как элемент групповой структуры, а лидерство есть система отношений в этой структуре.

Теории происхождения лидерства. Существует три основных теоретических подхода в понимании происхождения лидерства.

1. «Теория черт». Лидером, согласно этой теории, может быть лишь такой человек, который обладает определенным набором личностных качеств или совокупностью определенных психологических черт. К. Бэрд составил список из 79 черт, упоминаемых различными исследователями как «лидерских». Среди них были названы такие: инициативность, общительность, чувство юмора, энтузиазм, уверенность, дружелюбие (позже Р. Стогдилл к ним добавил бдительность, популярность, красноречие).

2. «Ситуационная теория лидерства». На смену "теории черт" пришло новое объяснение происхождения лидерства. В различных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других по крайней мере в каком-то одном качестве, но поскольку именно это качество и оказывается необходимым в данной ситуации, человек, им обладающий, становится лидером.

3. Как это часто бывает в истории науки, два столь крайних подхода породили третий, более или менее компромиссный вариант решения проблемы. Этот третий вариант был представлен в так называемой системной теории лидерства, согласно которой лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер — как субъект управления этим процессом.

Особенно популярной является так называемая вероятностная модель эффективности руководства, предложенная Ф. Фидлером: феномен лидерства в малых группах рассмотрен в контексте совместной групповой деятельности, т.е. во главу угла ставятся не просто «ситуации», но конкретные задачи групповой деятельности, в которых определенные члены группы могут продемонстрировать свою способность организовать группу для решения этих задач. Отличие лидера от других членов группы проявляется при этом не в наличии у него особых черт, а в наличии более высокого уровня влияния.

### Процесс принятия группового решения.

Процесс принятия группового решения тесно связан с проблемой лидерства и руководства, потому что принятие решения — одна из важных функций руководителя, а организация группы на принятие такого решения — особенно сложная функция. Было проведено много экспериментальных исследований по изучению механизма и эффекта группового принятия решения и выяснению роли групповой дискуссии в этом процессе. Были выявлены две важные закономерности: 1) групповая дискуссия позволяет столкнуть противоположные позиции и тем самым помочь участникам увидеть разные стороны проблемы, уменьшить их сопротивление новой информации, 2) если решение инициировано группой, то оно является логическим выводом из дискуссии, поддержано всеми присутствующими, его значение возрастает, так как оно превращается в групповую норму.

Что же касается теоретической стороны проблемы, то важнейшим вопросом здесь остается вопрос о сравнительной ценности групповых и индивидуальных решений. При исследовании его был обнаружен чрезвычайно интересный феномен, получивший название «сдвиг риска». В 1961 г. Дж. Стоунер показал, что групповое решение включает в себя в большей мере момент риска, чем индивидуальные решения.

На качество решения влияет еще один фактор, получивший название «групповой дух» (не вполне удачный перевод английского термина «group-think»). Этим термином, введенным И. Джанисом, обозначается такая высокая степень включенности в систему групповых представлений и ценностей, которая мешает принятию правильного решения. Очевидность правильного решения приносится в жертву единодушию группы. Было выявлено, что наиболее значимыми факторами формирования «группового духа» являются: очень высокая сплоченность группы, ярко выраженное наличие «мы-чувства», изоляция группы от альтернативного источника информации и высокий уровень неопределенности одобрения индивидуальных мнений членами группы. Большая роль феномена «группового духа» снижает качество групповых решений, т.е. представляет собой ограничение возможностей участников решения посмотреть на проблему объективно; группа становится жертвой своего единодушия.

Навык ведения групповой дискуссии — обязательное условие успешного руководства группой со стороны руководителя, потому что тренинг в этой его форме особенно целесообразен для руководителей.

### Эффективность групповой деятельности.

Все динамические процессы, происходящие в малой группе, обеспечивают определенным образом эффективность групповой деятельности.

Так, производительность труда группы (или продуктивность) есть лишь один показатель эффективности. Другой, не менее важный показатель — это удовлетворенность членов группы трудом в группе. Группы, находящиеся на разных стадиях развития, должны обладать различной эффективностью при решении различных по значимости и трудности задач. Так, группа, находящаяся на ранних этапах развития, не в состоянии успешно решать задачи, требующие сложных навыков совместной деятельности, но ей доступны более легкие задачи, которые можно как бы разложить на составляющие. Наибольшую эффективность от такой группы можно ожидать в тех



случаях, когда задача в минимальной степени требует участия группы как целого. Следующий этап развития группы дает большой групповой эффект, однако лишь при условии личной значимости групповой задачи для каждого участника совместной деятельности. Если все члены группы разделяют социально значимые цели деятельности, эффективность проявляется и в том случае, когда решаемые группой задачи не приносят непосредственной личной пользы членам группы. Возникает совершенно новый критерий успешности решения группой стоящей перед ней задачи, Это — критерий общественной значимости задачи.

Стадии и уровни развития группы в психологической теории коллектива. Одна из наиболее развернутых попыток подобного рода, как это уже отмечалось, содержится в психологической теории коллектива, разработанной А.В. Петровским. Она представляет группу как состоящую из трех страт (слоев), каждый из которых характеризуется определенным принципом, по которому в нем строятся отношения между членами группы. В первом слое реализуются прежде всего непосредственные контакты между людьми, основанные на эмоциональной приемлемости или неприемлемости; во втором слое эти отношения опосредуются характером совместной деятельности; в третьем слое, названном ядром группы, развиваются отношения, основанные на принятии всеми членами группы единых целей групповой деятельности. Этот слой соответствует высшему уровню развития группы, и, таким образом, его наличие позволяет констатировать, что перед нами коллектив.