

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БРЕСТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра социально-политических и исторических наук

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к семинарскому занятию

«Психология малой группы»

по дисциплине «Основы психологии и педагогики»

для студентов всех специальностей

дневной и заочной форм обучения

Методические указания предназначены для студентов всех специальностей дневной и заочной форм обучения. Их целью является подготовка студентов в области психологии малых групп с учетом практических задач, стоящих перед будущими специалистами и руководителями. Они включают в себя изучение основ и специфики психологии малых групп, особенностей групповой динамики, проблем руководства и лидерства, тематику докладов, вопросы для обсуждения, диагностические и тренинговые задания, рекомендуемую литературу.

Методические указания разработаны в соответствии с учебной программой по дисциплине «Основы психологии и педагогики» для студентов дневной и заочной форм обучения.

Составитель: О.Н. Сobotковская, старший преподаватель

Тема «ПСИХОЛОГИЯ МАЛЫХ ГРУПП»

Цели занятия:

- усвоение знаний о психологии малых групп;
- выявление и анализ закономерностей функционирования малых групп;
- изучение основных элементов групповой динамики, структуры межличностных процессов в малой группе, понятий роли и ролевого поведения;
- умение применять полученные знания в различных сферах социальной практики.

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность и содержание понятия «малая группа».
2. Классификация малых групп.
3. Понятие и основные элементы групповой динамики.
4. Проблема лидерства и руководства в малой группе.
5. Методы диагностики межличностных отношений.

Темы докладов и сообщений:

1. Теоретические подходы к исследованию групп в отечественной и зарубежной психологии.
2. Психологические аспекты руководства и лидерства в малой группе.
3. Сплоченность групп и эффективность работы.
4. Семья как социальная система.
5. Феномен группового давления в социальной психологии группы.
6. Социально-психологический климат в группе.
7. Поведение толпы и поведение в толпе.
8. Возникновение и преодоление одиночества.
9. Черты личности и групповой процесс.
10. Проблема нонконформизма.

Литература:

1. Столяренко, Л.Д. Основы психологии. – СПб, 2008. – 592 с.
2. Психология. Учебник для технических вузов / Под общ. ред. В.Н. Дружинина. – СПб, 2008. – 608 с.
3. Немов, Р.С. Психология: в 3-х кн. – М., 2008. – Кн. 1. – 688 с.
4. Петровский, А.В. Психология / А.В. Петровский, М. Ярошевский. – М., 2009. – 512 с.
5. Андреева, Г.М. Социальная психология. – М., 2008. – 363 с.
6. Немов, Р.С. Социальная психология / Р.С. Немов, И. Алтунина. – М., 2008. – 208 с.
7. Маклаков, А.Г. Общая психология. – СПб, 2000.
8. Бурлачук, Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб, 2008. – 688 с.
9. Бурко, О.П. Тесты по основам психологии и педагогики. – Брест, 2009.
10. Руденский, Б.В. Социальная психология: курс лекций. – М., 1997.
11. Майерс, Д. Социальная психология. – СПб, 2009. – 800 с.
12. Кричевский, Р.Л. Психология малой группы / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – М., 2001.
13. Шейнов, В.П. Конфликты в нашей жизни и их разрешение. – Мн., 2006.
14. Хьелл, Л. Теории личности. – СПб, 2009. – 608 с.
13. Ильин, Е. Психология общения и межличностных отношений. – СПб, 2009. – 576 с.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОБЛЕМЫ

Личность, группа, коллектив, общество – явления, которые взаимосвязаны логикой развития человечества. Поэтому личность человека нельзя рассматривать вне того социального контекста, органической подсистемой которого она является. Между тем социальная среда состоит из различных элементов, играющих неодинаковую роль во всей общественной системе, оказывающих на человека весьма различное по силе и по характеру влияние. В обществе существуют и малые, и большие социальные группы. Человек подвержен влиянию как одних, так и других.

Проблема малой группы является наиболее традиционной и хорошо разработанной проблемой социальной психологии. Интуитивно любым исследователем, приступающим к анализу этой проблемы, малая группа "схватывается" как та первичная среда, в которой личность совершает свои первые шаги и продолжает далее свой путь развития.

Что же касается интереса социальной психологии к малым группам, то он настолько велик, что в каком-то смысле всю традиционную социальную психологию можно рассматривать как социальную психологию малых групп. Можно сказать, что роль малых групп объективно увеличивается в жизни человека, в частности, потому, что умножается необходимость принятия групповых решений на производстве, в общественной жизни и т.д.

Кроме того, необходимость найти резервы интенсификации различных видов совместной трудовой деятельности в промышленности, воинских подразделениях и т. п., оптимальные методы управления коллективной деятельностью людей послужила одной из главных причин систематического изучения феномена малой группы и обусловила особое внимание к их результатам. Большой интерес к малым группам проявляется в области медицины, образования и воспитания как детей, так и взрослых.

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЯ «МАЛАЯ ГРУППА»

Большая часть жизни человека протекает в малых группах: в семье, игровых компаниях сверстников, учебных и трудовых коллективах, соседских, приятельских и дружеских общностях. Именно в малых группах происходит формирование личности, проявляются ее качества, поэтому личность нельзя изучать вне группы. Через малые группы осуществляются связи личности с обществом: группа трансформирует воздействие общества на личность, личность воздействует на общество сильнее, если за ней стоит группа. Статус социальной психологии как науки, ее специфика во многом определяются тем, что малая группа и возникающие в ней психологические феномены являются центральными признаками в определении ее предмета. Малые группы на протяжении всей истории социальной психологии являлись основным объектом эмпирических исследований, в том числе лабораторных экспериментов. Наконец, проблемы формирования и развития малых групп, групповых методов обучения, тренинга и психокоррекционного воздействия, совместной трудовой деятельности и руководства деятельностью малых групп традиционно являются одним из главных направлений приложения теории и методов социальной психологии в практике.

В отечественной и зарубежной социальной психологии даются самые различные определения малой группы. Так, Д. Картрайт, А. Зингер, Т. Ньюком указывают следующие критерии определения и выделения малой группы:

- частота и продолжительность взаимодействия между индивидами в группе;
- число составляющих ее членов.

Ш. Бюлер относит к типичным особенностям группы:

- взаимоотношения, взаимовлияния ее членов, без чего группа не существует;
- определенность ролей, которые исполняют отдельные индивиды;
- обособление лидеров, влияющих на остальных;
- общность целей, деятельности и организации;
- наличие у членов группы чувства «мы», единства группы;
- сплоченность.

Г. Дикарс понимает под группой «психологически единую социальную ячейку, члены которой целенаправленно связаны друг с другом и зависят друг от друга».

Есть и другие толкования понятия «малая группа». Если выбрать из бесчисленных определений малых групп наиболее «синтетическое», то оно сводится примерно к следующему: *«Под малой группой понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов».*

Выделение малых групп как специфических человеческих общностей (в отличие от больших групп и от выделяемых в последнее время средних по величине общностей) предполагает решение вопроса о количественных границах малой группы. Количественные признаки малой группы – ее нижние и верхние границы – определяются качественными признаками малой группы, основными из которых являются:

- контактность – возможность каждого члена группы регулярно общаться друг с другом, воспринимать и оценивать друг друга, обмениваться информацией, взаимными оценками и воздействиями;

- целостность – социальная и психологическая общность индивидов, входящих в группу, позволяющая воспринимать их как единое целое.

За нижнюю границу размеров малой группы большинство специалистов принимает три человека, поскольку в группе из двух человек – диаде – групповые социально-психологические феномены протекают особым образом. Верхняя граница малой группы определяется ее качественными признаками и обычно не превышает 20-30 человек. Оптимальный размер малой группы зависит от характера выполняемой совместной деятельности и находится в пределах 5-12 человек. В меньших по размеру группах скорее возникает феномен социального пресыщения, группы большего размера легче распадаются на более мелкие микрогруппы, в рамках которых индивиды связаны более тесными контактами.

КЛАССИФИКАЦИЯ МАЛЫХ ГРУПП

Обилие малых групп в обществе предполагает их огромное разнообразие, и поэтому для целей исследований необходима их классификация. Неоднозначность понятия малой группы породила и неоднозначность предлагаемых классификаций. В принципе допустимы самые различные основания для классификации малых групп: группы различаются по времени их существования (долговременные и кратковременные), по степени тесноты контакта между членами, по способу вхождения индивида и т.д. В настоящее время известно около пяти-

десяти различных оснований классификации. Целесообразно выбрать из них наиболее распространенные, каковыми являются три классификации:

- деление малых групп на «первичные» и «вторичные»;
- деление их на «формальные» и «неформальные»;
- деление на «группы членства» и «референтные группы».

Впервые деление малых групп на первичные и вторичные ввел американский социолог Ч. Кули (1864 - 1929). Он ввел в классификацию малых групп такой признак, как непосредственность контактов. *Первичная* группа состоит из небольшого числа людей, между которыми устанавливаются непосредственные взаимоотношения, в которых существенная роль принадлежит их индивидуальным особенностям. *Вторичная* образуется из людей, между которыми непосредственные эмоционально окрашенные связи относительно редки, а взаимодействие обусловлено стремлением к достижению общих целей. Во вторичной группе роли четко определены, но ее члены не редко мало знают друг о друге, между ними редко устанавливаются эмоциональные отношения, характерные для малых первичных групп. Так, в образовательном учреждении распространенные первичные группы – учебные группы студентов и коллективы кафедр, а общей вторичной группой выступает весь коллектив образовательного учреждения. Практического значения эта классификация в настоящее время не имеет.

Деление малых групп на *формальные* и *неформальные* впервые предложено американским исследователем Э. Мэйо (1880 - 1949) при проведении им знаменитых Хоторнских экспериментов. Согласно Мэйо, формальная группа отличается тем, что в ней четко заданы все позиции ее членов, они предписаны групповыми нормами. В соответствии с этим также строго в формальной группе распределены и роли всех членов группы, система подчинения руководству. Примером формальной группы является любая группа, созданная в условиях какой-то конкретной деятельности: рабочая бригада, школьный класс, спортивная команда и т.д.

Внутри формальных групп Э. Мэйо обнаружил еще и «неформальные» группы, которые складываются и возникают стихийно, где ни статусы, ни роли не предписаны, где заданной системы взаимоотношений по вертикали нет. Неформальная группа может создаваться внутри формальной, когда, например, в школьном классе возникают группировки, состоящие из близких друзей, объединенных каким-то общим интересом, таким образом, внутри формальной группы переплетаются две структуры отношений. Но неформальная группа может возникнуть и сама по себе, не внутри формальной группы, а вне ее: люди, случайно объединившиеся для игр в волейбол где-нибудь на пляже, или более тесная компания друзей, принадлежащих к совершенно различным формальным группам, являются примерами таких неформальных групп. Иногда в рамках такой группы (скажем, в группе туристов, отправившихся в поход на один день), несмотря на ее неформальный характер, возникает совместная деятельность, и тогда группа приобретает некоторые черты формальной группы: в ней выделяются определенные, хотя и кратковременные, позиции и роли. Практически было установлено, что в реальной действительности очень трудно вычленить строго формальные и строго неформальные группы, особенно в тех случаях, когда неформальные группы возникали в рамках формальных.

Третья классификация малых групп различает *группы членства* и *референтные* группы. Она была введена Г. Хайменом, которому принадлежит открытие самого феномена «референтной группы». В экспериментах Хаймена было пока-

зано, что часть членов определенных малых групп (в данном случае это были студенческие группы) разделяет нормы поведения, принятые отнюдь не в этой группе, а в какой-то иной, на которую они ориентируются. Такие группы, в которые индивиды не включены реально, но нормы которых они принимают, Хаймен назвал референтными группами. Еще более четко отличие этих групп от реальных групп членства было отмечено в работах М. Шерифа, где понятие референтной группы было связано с «системой отсчета», которую индивид употребляет для сравнения своего статуса со статусом других лиц. В дальнейшем Г. Келли, разрабатывая понятия референтных групп, выделил две их функции: сравнительную и нормативную. Сравнительная функция проявляется в том, что индивид сравнивает поведение с нормами референтной группы как с эталоном, а нормативная — оценивает его с позиции принятых в группе норм. В отечественной социальной психологии (А.В. Петровский, р. 1924) референтная группа определяется как «значимый круг общения», т.е. как круг лиц, выбранных из всего состава реальной группы и особо значимых для индивида. При этом может возникнуть ситуация, когда нормы, принятые группой, становятся лично приемлемы для индивида лишь тогда, когда они приняты «значимым кругом общения», т.е. появляются еще как бы промежуточный ориентир, на который намерен равняться индивид.

Деление на группы членства и референтные группы открывает интересную перспективу для прикладных исследований, в частности в области изучения противоправного поведения подростков: выяснить вопрос, почему человек, включенный в такие группы членства, как школьный класс, спортивная команда, начинает вдруг ориентироваться не на те нормы, которые приняты в них, а на нормы совсем других групп, в которые он первоначально совсем не включен (каких-то сомнительных элементов «с улицы»). Механизм воздействия референтной группы позволяет дать первичную интерпретацию этого факта: группа членства потеряла свою привлекательность для индивида, он сопоставляет свое поведение с другой группой.

Кроме рассмотренных, существуют и другие классификации малых групп. Так, А.В. Петровский различает группы по степени их развития, учитывая при этом характер межличностных отношений. Иерархию реальных контактных групп он представляет следующим образом:

- *диффузная* группа — в ней взаимоотношения опосредуются только симпатиями-антипатиями, но не содержанием групповой деятельности;
- *ассоциация* — группа, в которой взаимоотношения опосредуются только лично значимыми целями;
- *корпорация* — взаимоотношения опосредуются лично значимым, но асоциальным по своим установкам содержанием групповой деятельности;
- *коллектив* — взаимоотношения опосредуются лично значимым и общественно ценным содержанием групповой деятельности.

Особо благоприятное значение для членов группы, их социализации, самоактуализации и самоутверждения, а также успехов совместной деятельности имеет группа, находящаяся на высоком уровне социально-психологического развития и характеризующаяся как *коллектив*. Он отличается наивысшей сплоченностью, единством устремлений на достижение общественно и лично значимых целей, взаимным упрочением формальной и неформальной структур, социально зрелыми групповыми явлениями (групповыми нормами, коллективным мнением, настроениями, традициями и обычаями и пр.), деловыми и товарищес-

скими взаимоотношениями, доброжелательностью, дружбой, товариществом, взаимопомощью, согласованностью действий, коллективизмом, эмоциональным подъемом, высокой групповой идентифицированностью членов, умением их сочетать личные отношения с коллективными, настроениями удовлетворенности членством в коллективе и гордостью за принадлежность ему. В коллективе присутствует чувство чести коллектива, необходимости уважать, беречь и укреплять его.

В некоторых классификациях выделяются группы *временные*, в рамках которых объединение индивидов ограничено во времени (например, участники групповой дискуссии или соседи по купе в поезде), и *стабильные*, относительно постоянного существования которых определяется их предназначением и долговременными целями функционирования (семья, трудовые и учебные группы). В зависимости от степени произвольности решения индивидом вопроса о вхождении в ту или иную группу, участия в ее жизнедеятельности и уходе из нее группы делятся на *открытые* и *закрытые*.

ПОНЯТИЕ И ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ

Групповая динамика – совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы, и его этапы: образование, функционирование, развитие, стагнацию, регресс, распад. К процессам групповой динамики относятся:

- цели группы;
- групповые нормы и санкции;
- положение индивида в группе;
- сплоченность и конфликты в группе;
- групповое давление и другие способы регуляции индивидуального поведения.

Цели группы определяются тем, в какую более общую систему практической работы с людьми включена группа, и в значительной мере – личностными качествами ее лидера. Цели группы могут не совпадать с целями отдельных участников. Это порождает групповую динамику, результаты которой не всегда предсказуемы.

Групповые нормы – это определенные правила, которые выработаны группой, приняты ею и которым должно подчиняться поведение ее членов, чтобы их совместная деятельность была возможна. Нормы выполняют, таким образом, регулятивную функцию по отношению к этой деятельности. Нормы группы связаны с ценностями, так как любые правила могут быть сформулированы только на основании принятия или отвержения каких-то социально значимых явлений. Ценности каждой группы складываются на основании выработки определенного отношения к социальным явлениям, продиктованного местом данной группы в системе общественных отношений, ее опытом в организации определенной деятельности.

Важная проблема – это мера принятия норм каждым членом группы: как осуществляется принятие индивидом групповых норм, насколько каждый из них отстает от соблюдения этих норм, как соотносятся социальные и "личностные" нормы. Одна из функций социальных (и в том числе групповых) норм состоит именно в том, что при их посредстве требования общества "адресуются и предъявляются человеку как личности и члену той или иной группы, общности, общества". При этом необходим анализ *санкций* – механизмов, посредством которых группа "возвращает" своего члена на путь соблюдения норм.

Санкции могут быть двух типов: поощрительные и запретительные, позитивные и негативные. Система санкций предназначена не для того, чтобы компенсировать несоблюдение норм, но для того, чтобы обеспечить соблюдение норм.

Особая часть характеристик психологии группы касается *положения индивида в группе*. К психологическим феноменам, имеющим отношение к такому положению, относятся статус, позиция, роль, система групповых ожиданий.

Статус характеризует место индивида в системе групповой жизни. Для измерения статуса используется широко распространенная социометрическая методика, которая предназначена для выявления соотносительного авторитета членов групп по признакам симпатии-антипатии (лидеры, звезды, предпочитаемые, пренебрегаемые, отвергнутые). Статус индивида в социальной группе складывается на основе оценок его места и роли в данной группе.

Позиция – система взглядов, ценностей, установок, выражающих отношение индивида к событиям, вопросам совместной деятельности группы. Если статус задан соответствующей структурой группы и носит объективный характер, то позиция выражает внутреннее отношение индивида к группе или деятельности, т. е. является индивидуально своеобразной (субъективной) характеристикой.

Роль – нормативно одобренный способ поведения, ожидаемый от личности, занимающей тот или иной статус в группе. Р. Шиндлер выделил наиболее распространенные групповые роли:

- лидер, который импонирует группе, побуждает ее к действиям;
- эксперт, имеющий специальные знания, способности, навыки, которые требуются группе;
- пассивно и легко приспосабливающиеся члены, старающиеся сохранить свою анонимность;
- самый «крайний» член группы, который отличается от остальных бездарностью или пассивностью;
- противник, оппозиционер, выступающий против лидера.

В группах могут встречаться и многие другие роли: мученик, любимчик, провокатор, шут, педант, жертва, защитник и др.

Важным компонентом характеристики положения индивида в группе являются *групповые ожидания* – от каждого члена группы в соответствии с его позицией и ролью группа ожидает выполнения определенных функций, определенных решений, поведения, причем качественного. Через систему ожидаемых образцов поведения, соответствующих каждой роли, группа контролирует деятельность своих членов. При рассогласовании между ожиданиями группы и реальным поведением какого-либо ее члена вступают в силу групповые нормы и групповые санкции.

Важной стороной проблемы формирования малой группы является проблема групповой сплоченности.

Групповая сплоченность – один из процессов групповой динамики, характеризующий степень приверженности к группе ее членов. В качестве конкретных показателей групповой сплоченности, как правило, 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;

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

Среди изученных к настоящему времени механизмов формирования групповой сплоченности особое место принадлежит *групповому давлению*. В результате его действия происходит подчинение индивида группе в ситуации наличия конфликта между мнением индивида и мнением группы. Такая степень подчинения индивида групповому давлению получила название *конформизма или конформного поведения*.

Само слово "конформизм" имеет в обычном языке совершенно определенное содержание и означает "приспособленчество". На уровне обыденного сознания феномен конформизма давно зафиксирован в сказке Андерсена о голем короле. Поэтому в повседневной речи понятие приобретает некоторый негативный оттенок, что крайне вредит исследованиям, особенно если они ведутся на прикладном уровне. Дело усугубляется еще и тем, что понятие "конформизм" приобрело специфический негативный оттенок в политике как символ соглашательства и примиренчества. Чтобы как-то развести эти различные значения, в социально-психологической литературе чаще говорят не о конформизме, а о конформности или конформном поведении, имея в виду чисто психологическую характеристику позиции индивида относительно позиции группы, принятие или отвержение им определенного стандарта, мнения, свойственного группе, меру подчинения индивида групповому давлению. В работах последних лет часто употребляется термин "социальное влияние". Противоположными конформности понятиями являются понятия "независимость", "самостоятельность позиции", "устойчивость к групповому давлению" и т.п. Напротив, сходными понятиями могут быть понятия "единообразие", "условность", хотя в них содержится и иной оттенок. Единообразие, например, тоже означает принятие определенных стандартов, но принятие, осуществляемое не в результате давления.

Конформность констатируется там и тогда, где и когда фиксируется наличие конфликта между мнением индивида и мнением группы и преодоление этого конфликта в пользу группы. Мера конформности – это мера подчинения группе в том случае, когда противопоставление мнений субъективно воспринималось индивидом как конфликт. Различают внешнюю конформность, когда мнение группы принимается индивидом лишь внешне, а на деле он продолжает ему сопротивляться, и внутреннюю (иногда именно это и называется подлинным конформизмом), когда индивид действительно усваивает мнение большинства. Внутренняя конформность и есть результат преодоления конфликта с группой в ее пользу.

В исследованиях конформности обнаружилась еще одна возможная позиция, которую оказалось доступным зафиксировать на экспериментальном уровне. Это – позиция негативизма. Когда группа оказывает давление на индивида, а он во всем сопротивляется этому давлению, демонстрируя на первый взгляд крайне независимую позицию, во что бы то ни стало отрицая все стандарты группы, то это и есть случай негативизма. Лишь на первый взгляд негативизм выглядит как крайняя форма отрицания конформности. В действительности, как это было

показано во многих исследованиях, негативизм не есть подлинная независимость. Напротив, можно сказать, что это есть специфический случай конформности, так сказать, "конформность наизнанку": если индивид ставит своей целью лобой ценой противостоять мнению группы, то он фактически вновь зависит от группы, ибо ему приходится активно продуцировать антигрупповое поведение, антигрупповую позицию или норму, т.е. быть привязанным к групповому мнению, но лишь с обратным знаком (многочисленные примеры негативизма демонстрирует, например, поведение подростков). Поэтому позицией, противостоящей конформности, является не негативизм, а самостоятельность, независимость.

ПРОБЛЕМА ЛИДЕРСТВА И РУКОВОДСТВА В МАЛЫХ ГРУППАХ

При характеристике динамических процессов в малых группах возникает вопрос о том, как группа организуется, кто берет на себя функции ее организации, каков психологический рисунок деятельности по управлению группой? В современных условиях проблема должна быть поставлена значительно шире, как проблема руководства группой. Поэтому крайне важно сделать прежде всего терминологические уточнения и развести понятия «лидер» и «руководитель». Существуют 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. Остальные члены группы принимают лидерство, т.е. строят с лидером такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они бу-

дут ведомыми. 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. Поэтому феномен лидерства относится к динамическим процессам малой группы. Этот процесс может быть достаточно противоречивым: мера притязаний лидера и мера готовности других членов группы принять его ведущую роль могут не совпадать.

Выяснить действительные возможности лидера – значит выяснить, как воспринимают лидера другие члены группы. Мера влияния лидера на группу также не является величиной постоянной, при определенных обстоятельствах лидерские возможности могут возрастать, а при других, напротив, снижаться. Иногда понятие лидера отождествляется с понятием «авторитет», что не вполне корректно: конечно, лидер выступает как авторитет для группы, но не всякий авторитет обязательно означает лидерские возможности его носителя. Лидер должен организовать решение какой-то задачи, авторитет такой функции не выполняет, он просто может выступать как пример, как идеал, но вовсе не брать на себя решение задачи. Поэтому феномен лидерства – это весьма специфическое явление, не описываемое никакими другими понятиями.

В традиции социальной психологии исследуется вопрос именно о стиле лидерства, а не руководства. Но в связи с неоднозначностью употребления терминов очень часто проблему обозначают как стиль руководства. Самым большим упрощением проблемы лидерства и руководства является представление о необходимости обязательного совпадения при всех обстоятельствах в одном человеке и лидера, и руководителя. На эту идею работает предлагаемое иногда деление на «официальных» и «неофициальных» лидеров, когда под «официальным» лидером понимается как раз руководитель.

В социально-психологической литературе рассматриваются следующие стили руководства – «авторитарный», «демократический» и «попустительский» – которые можно описать по двум характеристикам:

Формальная сторона	Содержательная сторона
Авторитарный стиль	
Деловые, краткие распоряжения Запреты без снисхождения, с угрозой Четкий язык, неприветливый тон Похвала и порицания субъективны Эмоции не принимаются в расчет Показ приемов – не система Позиция лидера – вне группы	Дела и группе планируются заранее (во всем их объеме) Определяются лишь непосредственные цели, дальние – неизвестны Голос руководителя – решающий
Демократический стиль	
Инструкции в форме предложений Не сухая речь, а товарищеский тон Похвала и порицание – с советами Распоряжения и запреты – с дискуссиями Позиция лидера – внутри группы	Мероприятия планируются не заранее, а в группе За реализацию предложений отвечают все Все разделы работы не только предлагаются, но и обсуждаются
Попустительский стиль	
Тон – конвенциональный Отсутствие похвалы, порицаний Никакого сотрудничества Позиция лидера – незаметно в стороне от группы	Дела в группе идут сами собой Лидер не дает указаний Разделы работы складываются из отдельных интересов или исходят от нового лидера

Сравнительный анализ стилей руководства свидетельствует о том, что при авторитарном производительность труда выше, чем при демократическом стиле руководства, но в последнем случае существенно выше удовлетворенность трудом. Попустительскому стилю сопутствуют и низкий уровень производительности труда и отсутствие удовлетворенности, конфликтность.

ЭТО ИНТЕРЕСНО ЗНАТЬ

Правила для руководителя

1. Будьте справедливы и честны. Помните, что люди больше всего боятся несправедливости.

2. Доводите до сведения начальства справедливую оценку выполненной вашими подчиненными работы (пусть они знают, что вы действительно делаете это).

3. Выясните жизненные планы каждого из ваших работников и по возможности помогайте их осуществить.

4. Используйте передачу части своих полномочий подчиненным. Это сплачивает коллектив и усиливает взаимную заинтересованность подчиненных.

5. Своих подчиненных вы сможете вдохновить программой только тогда, когда сумеете доказать, что выполнение ее для коллектива выгодно и необходимо. Для этого:

- говорите просто и убедительно;
- сделайте ваши доводы понятными для людей;
- дайте людям возможность согласиться с вами, соединяйте их мысли и дела с вашими.

6. Используйте критику с целью добиться результативности труда.

Никогда не критикуйте ради критики. При этом помните, что человек, даже плохо работающий, имеет определенные права:

- право в самом начале разговора представить смягчающие обстоятельства;
- право на предъявление ему конкретных обвинений по поводу конкретных случаев плохой работы;
- право не быть особо выделенным среди группы аналогичных нарушителей.

7. Реже наказывайте и чаще помогайте исправить допущенную подчиненными ошибку.

Рекомендуется больше отмечать заслуг, чем взыскивать за мелкие оплошности.

8. Собственные ошибки руководитель должен признавать и устранять.

Если ошибки не очень часты, это не подорвет авторитет руководителя.

9. При проведении беседы:

- устраняйте напряженность путем дружеского общения;
- пользуйтесь методами дискуссии, а не наставления.

10. Для того чтобы похвала была эффективной, старайтесь придерживаться следующих рекомендаций:

- форма похвалы должна соответствовать достижению;
- похвалив работника, расширяйте круг его обязанностей.

11. Сдерживайте свой гнев и раздражение.

Составьте список поводов, по которым вы выходили из себя, обдумайте его, и вы увидите, что в большинстве случаев вы потворствовали этой вредной привычке.

Руководитель — это стиль или типы людей на должность директора.

«Стило» — так называли древние греки палочку для письма: каково «стило», такова и работа. Слово «стиль» имеет множество значений. В этой книге оно обозначает не только приемы и методы любой деятельности, но и отличительные черты самого работника, его манеру вести себя.

Говорят, что «человек — это стиль». Тем более это относится к руководителям всех уровней. Какие же бывают директора независимо от размеров их предприятий?

«Интеллектуал»

Изысканная внешность. Часто употребляет слова «регресс», «прогресс» и «процесс», которые произносит через «э». Имеет ученую степень. Вышестоящее начальство не уважает, но боится. В «низах» бывает неохотно. Любое место, где он бывает, превращает в трибуну. Говорит выразительно и долго.

Много знает и много может рассказать о тяжелых проблемах США или о методах борьбы за качество продукции в Японии, или о разбегании галактик. Читал Бердяева (самые свежие издания на русском) и Конфуция (в подлиннике). Стремится к просветительской деятельности (вне системы, в которой работает).

В директора попадает обычно случайно и по главному критерию — образованности. Его предшественники были как на подбор: то с незаконченным средним образованием, то с неполным высшим.

А он известен и в ученой среде, находит время, чтобы карабкаться на следующую академическую ступеньку. Тайная мечта — стать действительным членом Академии наук, то бишь академиком. Любит общаться с реальными академиками, подпитывая их своим богатым производственным опытом.

«Свой парень»

Про него так и хочется сказать: «Прост, как правда». Ходит в рваных джинсах и кооперативной футболке, прикрытой кожаной курткой. Может появиться на работе и в спортивном или балахонистом домашнем костюме.

Подчиненным, включая ветеранов всех войн и пятилеток, говорит «ты». Молодых мужчин зовет «котел», а девиц — «мать». Любит вспоминать о своем происхождении от малограмотных «предков».

Незаменим на банкетах, овоцезабах и шефских работах на селе. Его организаторские способности, без всякой иронии, на таких мероприятиях поражают всех знающих его.

Но что касается собственного предприятия, то он как бы вывет здесь. Директором становится обычно после всяких «интеллектуальных» нововведений на предприятии и после большой оргработы его друзей-руководителей. Он искренне полагает: все, что можно было изобрести, уже давно изобретено, что нечего ломать голову — пусть все идет, как идет.

На любые выборные должности всегда проходит подавляющим большинством голосов: избиратели не могут устоять перед его очаровательной непосредственностью. Когда обнаруживается его полная профнепригодность, легко находит другую руководящую работу.

«Фигаро»

Мелькающее всюду ответственное лицо. Он был директором там, а теперь — директором здесь. Бывает на родном предприятии в темле «день приезда, день отъезда». О нем говорят: «Только что был» или «Вот-вот придет». Он — свой человек во всех городских, областных, республиканских органах управления.

Всюду он с важными вопросами, требующими незамедлительного решения. И его предприятие, как это всем ни странно, слывет процветающим. Потом во многих местах что-то у него лопается: то ли секретарш в массовом порядке сменили, то ли их начальники исчезли. Выясняется, что в Москве ему делать больше нечего, да и в местных органах «ничего не решают».

А чем заняться на своем предприятии, он не знает, так как бывал здесь наездами, временно. Он сидит в одиночестве в своем кабинете некоторое время, а потом вдруг исчезает.

Предприятие долго живет, как привыкло, — без директора, & когда появляется новый, начинают интересоваться, где старый. Узнают, что он давно трудится снабженцем или экспедитором на предприятии с большим фондом командировочных расходов.

«Имитатор»

Внешне напоминает пластмассовый муляж симпатичного овоща или фрукта. Розово-коричневый цвет лица и зимой, и летом. Первое впечатление благоприятное: инициативен, активен, работоспособен. Но это впечатление обманчивое.

В реальности бывает таковым только на совещаниях, собраниях и прочих заседаниях. За любым столом сидит, словно в президиуме. Два главных слова во всех его речах — «конкретно» и «констатировать». Увязывает эти слова с любыми другими.

Образование среднее — между какими-то дневными курсами типа «ускоренная школа бизнеса» и заочным факультетом института с незапоминаемо длинным названием. В директорское кресло попал после многих лет пребывания в каких-то комиссиях, советах, комитетах, коллегиях. И любые указания «сверху», даже пожелания, воспринимает очень серьезно, откладывая ради этого все свои дела.

Наилучших результатов предприятие добывается тогда, когда он в длительной отлучке. После появления из отпуска или из командировки опять организует заседания и собрания. Работать подчиненным специалистам становится некогда.

«Бульдозер»

Сметает на своем пути все, что не удастся поднять под себя. Внушает ужас подчиненным и этим повышает их производительность. На любовь и уважение не претендует. С тоской вспоминает о более строгих временах.

Не пренебрегает экономическими рычагами, из которых предпочитает самофинансирование и самоснабжение. На этой почве постоянно входит в конфликт с моральным и уголовным кодексами, но он — маловпечатлителен и на это не обращает внимания.

Ненавидит частных предпринимателей и журналистов. Незаменим при штурмах любого рода. Уверен, что эти качества делают его полезным обществу. Перевоспитанию не поддается.

ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ И ТРЕНИНГОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Определение психологического климата в организации

В основе этой методики лежит специфический вид опроса, в котором участвуют все члены того или иного подразделения. Каждому из них дается опросный лист, содержащий 74 суждения. Номера суждений, имеющих отношение к исследуемому коллективу, обводятся в опросном листе. Причем все опраши-

важные предупреждаются, что обходить суждения можно лишь в том случае, когда зафиксированная в суждении форма поведения соответствует всем или большинству членов коллектива.

Список суждений.

1. Свои слова всегда подтверждают делом.
2. Осуждают проявления индивидуализма.
3. Имеют одинаковые убеждения.
4. Радуются успехам друг друга.
5. Всегда оказывают помощь друг другу.
6. Умело взаимодействуют друг с другом в работе.
7. Знают задачи, стоящие перед коллективом.
8. Требовательны друг к другу.
9. Все вопросы решают сообща.
10. Единодушны в оценке стоящих перед коллективом проблем.
11. Доверяют друг другу.
12. Делятся опытом работы с членами коллектива.
13. Бесконфликтно распределяют между собой обязанности.
14. Знают итоги работы коллектива.
15. Никогда и ни в чем не ошибаются.
16. Объективно оценивают свои успехи и неудачи.
17. Личные интересы подчиняют интересам коллектива.
18. Занимаются на досуге одним и тем же.
19. Защищают друг друга.
20. Всегда считаются с интересами друг друга.
21. Заменяют друг друга в работе.
22. Знают положительные и отрицательные стороны коллектива.
23. Работают с полной отдачей сил.
24. Не остаются равнодушными, если задеты интересы коллектива.
25. Одинаково оценивают распределение обязанностей.
26. Помогают друг другу.
27. Предъявляют одинаково объективные требования ко всем членам коллектива.
28. Самостоятельно выявляют и исправляют недостатки в работе.
29. Знают правила поведения в коллективе.
30. Никогда и ни в чем не сомневаются.
31. Не бросают начатое дело на полпути.
32. Отсутствуют принятые в коллективе нормы поведения.
33. Одинаково оценивают успехи коллектива.
34. Искренне огорчаются при неудаче товарищей.
35. Одинаково объективно оценивают поступки старых и новых членов коллектива.
36. Быстро разрешают возникающие противоречия и конфликты.
37. Знают свои обязанности.
38. Сознательно подчиняются дисциплине.
39. Верят в свой коллектив.
40. Одинаково оценивают неудачи коллектива.
41. Тактично ведут себя в отношении друг друга.
42. Не подчеркивают своих преимуществ друг перед другом.

43. Быстро находят между собой общий язык.
44. Знают основные приемы и методы работы.
45. Всегда и во всем правы.
46. Общественные отношения ставят выше личных.
47. Поддерживают полезные для коллектива начинания.
48. Имеют одинаковые представления о нормах нравственности.
49. Доброжелательно относятся друг к другу.
50. Тактично ведут себя по отношению к членам другого коллектива.
51. Берут на себя руководство, если требуется.
52. Знают работу товарищей.
53. По-хозяйски относятся к общественному добру.
54. Поддерживают традиции, сложившиеся в коллективе.
55. Одинаково оценивают качества личности, необходимые в коллективе.
56. Уважают друг друга.
57. Тесно сотрудничают с членами другого кол-ва.
58. При необходимости принимают на себя обязанности других членов коллектива.
59. Знают черты характера друг друга.
60. Умеют делать все на свете.
61. Ответственно выполняют любую работу.
62. Оказывают сопротивление силам, разобщающим коллектив.
63. Одинаково оценивают правильность распределения поощрения в коллективе.
64. Поддерживают друг друга в трудные минуты.
65. Радуются успехам членов другого коллектива.
66. Действуют слаженно и организованно в сложных ситуациях.
67. Знают привычки и склонности друг друга.
68. Активно участвуют в общественной работе.
69. Заботятся об успехах коллектива.
70. Одинаково оценивают правильность наказаний в коллективе.
71. Внимательно относятся друг к другу.
72. Искренне огорчаются при неудачах членов другого коллектива.
73. Быстро находят такое распределение обязанностей, которое устраивает всех.
74. Знают, как обстоят дела друг у друга.

Суждения характеризуют наиболее важные поведение и отношения, которые должны присутствовать в идеальном коллективе. В целом они задают эталон идеального коллектива, в котором все участники проявляют сверхнормативную активность.

Процедура опроса может проводиться и по-иному. Исследователь зачитывает все суждения по очереди, а каждый участник опроса проставляет на чистом листке бумаги номера тех суждений, которые, по его мнению, соответствуют всем или большинству коллектива.

После проведения опроса данные собираются и обрабатываются исследователем. Все суждения, кроме контрольных 15, 30, 45, 60, показывают степень развития наиболее важных семи характеристик развития коллектива, а следовательно, и социально-психологического климата в нем. Эти характеристики таковы:

- ответственность (1, 8, 16, 23, 31, 38, 46, 53, 61, 68);
- коллективизм (2, 9, 17, 24, 32, 39, 47, 54, 62, 69);
- сплоченность (3, 10, 18, 25, 33, 40, 48, 55, 63, 70);
- контактность (4, 11, 19, 26, 34, 41, 49, 56, 64, 71);
- открытость (5, 12, 20, 27, 35, 42, 50, 57, 65, 72);
- организованность (6, 13, 21, 28, 36, 43, 51, 58, 66, 73);
- информированность (7, 14, 22, 29, 37, 44, 52, 59, 67, 74).

Приведенные выше данные суммируются (по каждому показателю) и заносится на график, который наглядно демонстрирует социально-психологический климат избранного для изучения коллектива:

- 1 балл – очень низкий
- 2-3 балла – низкий
- 4-5 баллов – средний
- 6-7 баллов – оптимальный
- 8-10 баллов – идеальный

2. Методика «Q-сортировка» тенденций поведения в группе

Цель: изучение представлений испытуемого о себе. Может быть также использована для определения «идеального «Я»» индивида или его представления о том, каким его видят другие. Данные параметры могут быть исследованы на основании анализа 6 тенденций поведения человека в группе: зависимость, независимость, общительность, необщительность, принятие борьбы и уклонение от борьбы.

Порядок исследования. Текст методики состоит из 60 высказываний и может быть предъявлен испытуемому в виде списка или на отдельных карточках. Испытуемому предлагается ознакомиться с утверждением и ответить «да», если оно соответствует его представлению о себе, или «нет», если оно противоречит его представлению. В исключительных случаях разрешается ответить «сомневаюсь». Ответы фиксируются в регистрационном бланке. В случае использования карточек испытуемый раскладывает их в зависимости от ответа на три группы.

Обработка данных и интерпретация результатов.

1. Зависимость 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 54
2. Независимость 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 57, 60
3. Общительность 5, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 52
4. Необщительность 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 55, 58
5. Принятие «борьбы» 1, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 56, 59
6. Избегание «борьбы» 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 53

Ответы испытуемого, согласно ключу, распределяются по 6-ти тенденциям. Подсчитывается частота проявления каждой из тенденций. Причем количество ответов «да» по одной из тенденций суммируется с количеством ответов «нет» по полярной тенденции, в сопряженной паре. Например, количество положительных ответов по шкале «зависимость» складывается с количеством отрицательных ответов по шкале «независимость».

Тенденция к зависимости понимается как внутреннее стремление индивида к принятию групповых норм, стандартов и морально-этических ценностей. Тенденция к общительности свидетельствует о контактности, стремлении образо-

вызвать эмоциональные связи как в своей группе, так и за её пределами. Тенденция к «принятию борьбы» рассматривается как активное стремление к достижению более высокого статуса в системе межличностных отношений. Противоположная тенденция – уклонение от борьбы свидетельствует о стремлении уйти от взаимодействия, сохранить нейтралитет в групповых спорах и конфликтах, склонность к компромиссным решениям. Каждая из этих тенденций, видимо, имеет внутреннюю и внешнюю характеристику, т.е. может быть внутренней присущей индивиду, а может быть внешней, своеобразной «маской», скрывающей истинное лицо человека. Если полученное число, о котором говорилось выше, приближается к 20-ти, то можно говорить об истинном преобладании той или иной устойчивой тенденции, присущей индивиду и проявляющейся не только в определенной группе, но и за ее пределами.

В случае, если количество ответов «да» одной тенденции оказывается равным количеству положительных ответов по противоположной тенденции (например, зависимость-независимость), то такое положение может говорить о наличии внутреннего конфликта личности, которая находится во власти одинаково выраженных противоположных тенденций.

3-4 ответа «сомневаюсь» по отдельным тенденциям рассматриваются как признак нерешительности, уклончивости, астеничности, однако в других случаях это может свидетельствовать об известной избирательности в поведении, о тактической гибкости, стеничности. Эти качества можно верифицировать, анализируя их совокупности с другими личностными особенностями.

С целью изучения «идеального «Я» испытуемого или его представления о том, каким его видят другие, проводится повторное исследование, ход которого идентичен выше описанному. Инструкция, предъявляемая экспериментатором, корректируется в зависимости от цели исследования.

Инструкция: «вашему вниманию предлагается 60 утверждений, касающихся поведения человека в группе. Прочтите последовательно каждое из них и ответьте «да», если оно соответствует вашему представлению о себе, или «нет», если не соответствует ему».

Текст методики.

1. Я критичен к товарищам
2. У меня возникает тревога, когда в группе начинается конфликт
3. Я склонен следовать советам лидера
4. Я не склонен создавать слишком близкие отношения с товарищами
5. Мне нравится дружелюбность в группе
6. Я склонен противоречить лидеру
7. Испытываю симпатию к одному-двум определенным товарищам
8. Избегаю встреч и собраний в группе
9. Мне нравится похвала лидера
10. Я независим в суждениях и манере поведения
11. Я готов встать на чью-либо сторону в споре
12. Я склонен руководить товарищами
13. Радуюсь общению с одним-двумя друзьями
14. При появлении враждебности со стороны членов группы я внешне спокоен
15. Я склонен поддерживать настроение всей группы
16. Не придаю значения личным качествам членов группы

17. Я склонен отвлекать группу от её целей
18. Испытываю удовлетворение, противопоставляя себя лидеру
19. Хотел бы сблизиться с некоторыми членами группы
20. Предпочитаю оставаться нейтральным в споре
21. Мне нравится, когда лидер активен и хорошо руководит
22. Предпочитаю хладнокровно обсуждать разногласия
23. Я недостаточно сдержан в выражении чувств
24. Стремлюсь сплотить вокруг себя единомышленников
25. Недоволен слишком формальным (деловым) отношением
26. Когда меня обвиняют, я теряюсь и молчу
27. Предпочитаю соглашаться с основными направлениями в группе
28. Я привязан к группе в целом больше, чем к определенным товарищам
29. Я склонен затягивать и обострять спор
30. Стремлюсь быть в центре внимания
31. Я хотел бы быть членом более узкой группы
32. Я склонен к компромиссам
33. Испытываю беспокойство, когда лидер поступает вопреки моим ожиданиям
34. Болезненно отношусь к замечаниям друзей
35. Могу быть коварным и вкрадчивым
36. Я склонен принять на себя руководство в группе
37. Я откровенен в группе
38. У меня возникает беспокойство во время группового разногласия
39. Предпочитаю, чтобы лидер брал на себя ответственность при планировании работ
40. Я не склонен отвечать на проявления дружелюбия
41. Я склонен сердиться на товарищей
42. Я пытаюсь вести других против лидера
43. Легко нахожу знакомства за пределами группы
44. Стараюсь избегать быть втянутым в спор
45. Легко соглашаюсь с предложениями других членов группы
46. Оказываю сопротивление образованию группировок в группе
47. Когда раздражен, я насмешлив и ироничен
48. У меня возникает неприязнь к тем, кто пытается выделиться
49. Предпочитаю меньшую, но более интимную группу
50. Пытаюсь не показывать свои истинные чувства
51. Становлюсь на сторону лидера в групповых разногласиях
52. Я инициативен в установлении контактов в общении
53. Избегаю критиковать товарищей
54. Предпочитаю обращаться к лидеру чаще, чем к другим
55. Мне не нравится, что отношения в группе слишком фамильярны
56. Люблю заводить споры
57. Стремлюсь удержать свое высокое положение в группе
58. Я склонен вмешиваться в контакты знакомых и нарушать их
59. Я склонен к перепалкам, задиристый
60. Я склонен выражать недовольство лидером

3. Игровая методика «Дилемма узника»

Для изучения диадного взаимодействия широко используется игра под названием «Дилемма узника». Название методики возникло из названия ситуации, которую предлагается представить играющим. Она заключается в том, что двух заключенных подозревают в совместном преступлении. Они помещены в отдельные камеры. У каждого есть возможность сообщить о преступлении другого, надеясь получить меньшее наказание. Если никто из них не сообщит о совершенном другом преступлении, оба получают незначительное наказание; если один скажет, а другой нет, то сообщивший будет отпущен на свободу, а другой получит суровое наказание; если они оба сообщат, то оба получают небольшое наказание, но оно будет больше, чем то, что они могли получить, если бы оба промолчали. Исход игры можно представить в виде таблицы, с которой обычно знакомят участников перед игрой:

Варианты исхода игры

Выбор участника А	б	г,г	-1,5
	г	5,-1	1,1

В ситуации «Дилемма узника» играющие должны сделать выбор между кооперативным (б) и конкурентным поведением (г), учитывая при этом мотивы выбора другого. С точки зрения индивидуального результата игрока А, ему всегда выгоднее сообщить о другом (г). Но дело в том, что, если игрок Б будет исходить из той же позиции, они оба получают относительно мало очков. А исходя из максимума обоюдного результата, они оба должны выбрать молчание (б), но тогда каждый оставляет для другого возможность злоупотреблять доверием.

Игрокам нужно сделать выбор одновременно: в одних случаях не вступая в контакт, в других случаях разрешается общаться (изучается как раз воздействие коммуникации на выбор). Игра может проигрываться многократно, и после каждого тура игрокам сообщаются результаты, за которые они получают призы или наказание. В роли игрока может выступить не один человек, а команда с лидером или без него.

Проведение исследования.

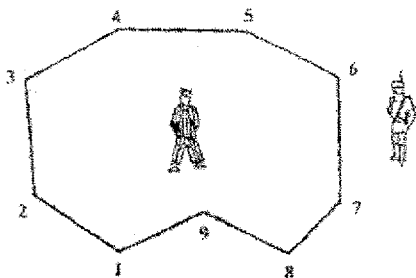
Методика проводится в двух вариантах:

- 1) с двумя участниками;
- 2) с двумя группами участников.

Во втором варианте в предмет исследования входит поведение группы в ситуации необходимости принятия решения при неопределенном исходе и равных альтернативах. Отличие первого варианта от второго заключается в том, что первый вариант требует от испытуемого мышления вслух и последующей интроспекции; во втором исследователь может непосредственно наблюдать взаимодействие в группе. Однако эксперименты во втором варианте осложняются в связи со значительным расширением диапазона значимых факторов: разная коммуникативная активность и компетентность участников, дополнительные моменты индивидуального понимания задания и т.п.

В начале эксперимента участникам сообщается, что один из них (определяется кто) будет играть за узника, а другой – за охранника. Далее «узник» условно помещается в камеру определенной формы.

Схема расположения участников игры



Все углы камеры, так же как и стороны, абсолютно одинаковые. Охранник находится снаружи.

Инструкция для «Узника». Ваша задача – выбрать один из углов для «побега». «Побег» будет считаться удачным, если «охранник» не догадается, какой угол вы выбрали.

Запишите выбор и его обоснование в протокол.

Инструкция для «Охранника». Ваша задача – догадаться, в каком углу готовит «побег» узник, и предотвратить побег. Запишите ваш выбор и обоснуйте его в протоколе.

После первых записей они сверяются экспериментатором с объявлением результатов участниками. Затем анализируются основания выбора. Если оказывается, что на первом этапе эксперимента участники исходили из формальных оснований и не учитывали персоны противника, т.е. не пытались моделировать именно его поведение, экспериментатор подчеркивает это в обсуждении и приступает ко второму этапу.

На втором этапе эксперимент повторяется (участники могут поменяться местами).

Обработка и интерпретация результатов

Экспериментатор должен учитывать, что любое решение участников неудовлетворительно с точки зрения формальной рациональности. Поэтому очень важно точно формулировать вопрос при построении гипотезы. А именно: перед кем стоит дилемма? Часто путают подлинную дилемму, которая в подобном случае возникает перед игроком-участником, с задачей, возникающей у исследователя, который должен рекомендовать оптимальное решение. Оптимального решения в данной ситуации нет, выход же из конфликта для участника заключается в получении достаточных для моделирования поведения противника оснований. Эксперимент может иметь дидактическую функцию, отчетливо демонстрируя ситуации, когда обыденные представления о рациональном поведении оказываются неприменимыми.

С помощью игры «Дилемма узника» можно создать ситуацию для диагностики стиля лидерства, стремления к конкуренции или к кооперации во взаимоотношениях, совместимости людей и т.д. Важно подчеркнуть, что этот ситуационный тест является лишь методическим приемом для моделирования определенных межличностных отношений, а не точной стандартной измерительной процедурой. Но возможность не только наблюдать, но и моделировать желаемое поведение, большая прогностическая возможность делают этот ситуационный тест-игру перспективным приемом для диагностики межличностных отношений.

4. Ролевая игра «Мафия»

Цель: развитие навыков социальной ориентации.

Задачи:

- анализ ситуации межличностного взаимодействия;
- осмысление невербального компонента общения;
- развитие способности к эмпатии;
- моделирование различных стратегий поведения в ситуации выбора.

Ход игры:

Участникам дается следующая инструкция: "Сейчас каждому из вас раздадут карточки, где будут определены ваши роли. Возможны следующие варианты: мафия, мэр города, комиссар, честный гражданин. В процессе игры происходит смена дня и ночи. Днем идет активное обсуждение, поиск мафии и выбор жертвы, ночью – все закрывают глаза, после просьбы ведущего глаза открывает мафия и беззвучно показывает ведущему свою жертву, потом они закрывают глаза, и ведущий просит комиссара также сделать свой выстрел. Если он угадывает, кто из членов группы мафия, то днем объявляют, что комиссар убил одного из мафиози, и этот человек выбывает из игры вместе с тем, кого убила мафия (можно ввести правило, чтобы и тот и другой говорили последнее слово). Если же комиссар показывает на честного гражданина, то ведущий объявляет, что комиссар промахнулся. Задачей для всей группы: найти мафию. Задача для каждого: остаться в живых. У мэра города есть одно преимущество. Днем при обсуждении, если на него попадает подозрение, он может показать свою карточку". В этой игре возможно наличие различных ролей:

- реаниматора (он просыпается ночью по просьбе ведущего, и если он сможет угадать, кого убили, он сможет его оживить);
- человека, кто все знает (он изначально знает, кто мафия, его задача – организовать честных граждан против мафии).

Игра заканчивается в случае, если мафия найдена или все честные граждане убиты. После игры проводится обсуждение.

ПРОВЕРЬТЕ СВОИ ЗНАНИЯ

1. Чем отличаются большие и малые группы?
2. Обозначьте проблему пределов малой группы.
3. Какие классификации групп вам известны?
4. Что такое «референтность»?
5. Назовите основные элементы групповой динамики.
6. Какие вам известны этапы развития группы?
7. Что такое групповые нормы?
8. Каким образом групповые нормы влияют на поведение членов группы?
9. Что такое социально-психологический климат группы?
10. Назовите основные факторы сплоченности группы.
11. В чем принципиальное отличие между понятиями «статус», «роль», «позиция»?
12. Какие типы и функции лидера вам известны?
13. Чем отличается руководство от лидерства?
14. Что такое конформность?

Учебное издание

Составитель:

Соботковская Ольга Николаевна

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к семинарскому занятию

«Психология малой группы»

по дисциплине «Основы психологии и педагогики»

для студентов всех специальностей

дневной и заочной форм обучения

Ответственный за выпуск: **Соботковская О.Н.**

Редактор: **Строкач Т.В.**

Компьютерная вёрстка: **Кармаш Е.Л.**

Корректор: **Никитчик Е.В.**

Подписано к печати 23.12.2010 г. Формат 60×84 ¹/₁₆. Бумага «Снегурочка». Гарнитура «Times New Roman». Усл. п. л. 1,4. Уч.-изд. л. 1,5. Тираж 60 экз. Заказ № 1230. Отпечатано на ризографе учреждения образования «Брестский государственный технический университет». 224017, Брест, ул. Московская, 267.