ПСИХОЛОГИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ: СТРУКТУРА, ДИНАМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Костромской государственный университет
имени Н. А. Некрасова
Институт педагогики и психологии

ПСИХОЛОГИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ: СТРУКТУРА, ДИНАМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ

Сборник научных трудов

Кострома
2011

УДК 159.9:316.6
ББК 88.54я73-3
П863

Печатается по решению редакционно-издательского совета Костромского государственного университета имени Н. А. Некрасова

Редакционная коллегия:
В. И. Кашницкий, А. Г. Кирпичник, Т. Л. Крюкова, И. Г. Самойлова, А. И. Тимонин

Рецензенты:
А. Л. Журавлев, член-корреспондент РАН, профессор, доктор психологических наук (Москва);
Т. А. Ромм, профессор, доктор педагогических наук (Новосибирск)

П863 **Психология малой группы:** структура, динамика, организация : сб. науч. трудов / сост. и ред. И. Г. Самойлова. – Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова, 2011. – 368 с.

ISBN 978-5-7591-1241-9

Настоящее издание предлагает читателю прикоснуться к наследию исследовательского поиска костромских социальных психологов, начавшегося в 1970-е годы. В нем представлены основные положения научных изысканий Л. И. Уманского и А. Н. Лутошкина, удостоенных в 1979 году Премии Ленинского комсомола за выдающийся вклад в разработку проблем воспитания молодежи. Книга также содержит статьи, подготовленные на основе текстов диссертационных исследований или иных научных публикаций, выполненных в костромской научной школе, с опорой на ее основные идеи и положения, раскрывающие некоторые аспекты общей проблемы психологии малой группы.

Адресуется студентам, магистрантам и аспирантам, практическим психологам, исследователям социально-психологических и педагогических явлений.

УДК 159.9:316.6
ББК 88.54я73-3

ISBN 978-5-7591-1241-9

© И. Г. Самойлова, составление, 2011
© КГУ им. Н. А. Некрасова, 2011

СОДЕРЖАНИЕ

К ЧИТАТЕЛЯМ 5

ОТ РЕДКОЛЛЕГИИ 7

ВВЕДЕНИЕ

Кирпичник А. Г. О социально-психологической концепции контактной группы как коллектива Л. И. Уманского 9

Кирпичник А. Г. Психология и педагогика социального воспитания в творческом наследии А. Н.Лутошкина 15

I РАЗДЕЛ. ПАРАМЕТРИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ

Уманский Л. И. Контактная группа как коллектив – объект организаторской деятельности 26

II РАЗДЕЛ. ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ КОММУНИКАТИВНОСТЬ МАЛОЙ ГРУППЫ И ЕЕ РАЗВИТИЕ

Лутошкин А. Н. Эмоциональные потенциалы коллектива: сущность и проявления 48

Ершова (Лунева) О. В. Настроение личности в юношеских группах 81

III РАЗДЕЛ. ПРОЦЕССЫ КОЛЛЕКТИВООБРАЗОВАНИЯ В МАЛОЙ ГРУППЕ

Кирпичник А. Г. Динамические формы коллективообразования 122

Жигулев С. И. Образование групповых норм в первичных коллективах разного уровня развития 143

Крюкова Т. Л. Социально-психологические характеристики отражения юношеской группой организаторского воздействия лидера 179

Белорукова Н. О., Крюкова Т. Л. Динамические процессы в семье как малой группе на разных этапах жизненного цикла 210

IV РАЗДЕЛ. ИССЛЕДОВАНИЯ ИНТЕГРАТИВНОСТИ МАЛОЙ ГРУППЫ

Кашницкий В. И. Методические пути изучения интегративности малой группы 231

Асафов В. Г. Социально-психологические особенности самооценки группы как коллектива 256

Самойлова И. Г. Интегральный тип информационного метаболизма малой группы в производственной организации 284

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 330

ГЛОССАРИЙ 347

ПРИЛОЖЕНИЯ..... 355

К ЧИТАТЕЛЯМ!

Каждое дело можно представить как некое движение вперед – от замысла к конечному результату. Издание научной книги – это сложный процесс, сопряженный со многими обстоятельствами. Настоящая книга имеет свою историю. Идея подготовки данного сборника научных трудов родилась в ходе Второй Всероссийской научно-практической конференции «Психология и педагогика социального воспитания», посвященной 75-летию со дня рождения Анатолия Николаевича Лутошкина (3-5 марта 2010 года). Во время работы одного из проблемных центров, при обсуждении выступления, тема которого была связана с рассмотрением феномена малой группы, обнаружилось, что современное поколение психологов и педагогов обращается к научным идеям, получившим свое оформление в период 70-х – 80-х гг. XX века. Именно в это время был проведен ряд значимых исследований под руководством представителей Костромской социально-психологической школы, и, прежде всего, Л. И. Уманского, А. Н. Лутошкина. Результаты этих исследований получили свое оформление в виде научных отчетов, рукописей (диссертаций), отдельных статей. Многие труды, на наш взгляд, актуальны для современной психологической науки.

Институт педагогики и психологии выступил с предложением издать материалы, объединенные единой научной идеей, рассматривающей различные аспекты психологии малой группы. Этот проект объединил усилия ученых, студентов, людей, неравнодушных к прошлому и настоящему Костромской социально-психологической школы.

Пройден нелегкий путь от замысла до выхода в свет этого сборника научных трудов «Психология малой группы: структура, динамика, организация». Представляемое вашему вниманию издание, подготовлено благодаря энтузиазму, прежде всего, Татьяны Леонидовны Крюковой, Виктора Ильича Кашницкого, Анатолия Григорьевича Кирпичника, Ирины Геннадьевны Самойловой, Анастасии Муравьевой, Екатерины Колбуховой, Марии Кораблевой и Елены Бугровой и других.

Надеемся на ваш интерес к представленному научному изданию.

С уважением,
директор Института
педагогики и психологии,
доктор педагогических наук,
профессор А.И. Тимонин.

ОТ РЕДКОЛЛЕГИИ

Настоящее издание предлагает читателю окунуться в исследовательский поиск костромских социальных психологов, начавшийся в 1970-е годы в Костромском, тогда еще, педагогическом институте. Точнее, прикоснуться к отдельным аспектам этого поиска, которые прямо подчинены познанию человеческих групп и их способности приобретать свойства социально-психологической зрелости.

Книга начинается с представления основных положений научного наследия основателя Костромской социально-психологической школы доктора психологических наук, профессора Л. И. Уманского и его ученика, друга и коллеги, соавтора многих идей кандидата психологических наук, доцента А.Н. Лутошкина. Льву Ильичу принадлежит первенство в заведовании созданной в связи с его приездом в Кострому в 1973 году кафедрой психологии, заслуга в объединении многих сотрудников института в общественную социально-психологическую лабораторию, в открытии аспирантуры по специальности «социальная психология». Анатолию Николаевичу посчастливилось возглавить в 1972 году известный в то время на всю страну костромской историко-педагогический факультет – истпед, увлечь исследовательской работой многих студентов и выпускников факультета. Обоим принадлежит инициатива в организации лагеря актива старшеклассников «Комсорг» в Костромской области и развертывании на его базе полевых научных исследований (с 1973 г.), обеспечении проведения в Костроме первого Всесоюзного симпозиума по социальной психологии (1978 г.). Оба, научный руководитель костромских психологов Л. И. Уманский и их лидер А. Н. Лутошкин, были удостоены в 1979 году Премии Ленинского комсомола за выдающийся вклад в разработку проблем воспитания молодежи.

Первый раздел книги ограничен авторской статьей Л. И. Уманского, в которой излагается системное представление о психологии контактной группы как коллектива, вошедшее в историю отечественного социально-психологического знания как параметрическая концепция, в последних публикациях автора уточненная как функционально-структурная. В предлагаемой статье группа рассматривается Л. И. Уманским в качестве объекта организаторской деятельности, в чем прослеживается взаимосвязь его ранних и последующих научных интересов: психологии организаторской деятельности и социальной психологии группы.

Во втором, третьем и четвертом разделах книги объединены статьи, подготовленные на основе текстов диссертационных исследований или иных научных публикаций, выполненных в Костромской научной школе Л. И. Уманского, с опорой на ее основные идеи и положения, раскрывающие отдельные аспекты общей проблемы психологии малой группы. Материалы этих статей в свое время были признаны как несущие научную новизну, теоретическую и практическую значимость. Включая их в настоящую книгу, редколлегия и авторы отказались от идеи осовременивания текстов, осознавая, что особенно в теоретических и интерпретационных моментах они несут на себе дух времени. Вместе с тем, это не только и не столько иллюстрация истории научного поиска, а актуальный, с нашей точки зрения, исследовательский ресурс для познания социально-психологических явлений в контактных общностях современной жизни.

Завершает книгу глоссарий основных понятий, употребляемых в текстах статей и определяемых в соответствии с тем, как это было принято в Костромской психологической школе. В приложениях даны описания некоторых методик, созданных в рамках параметрической – функционально-структурной концепции контактной группы как коллектива.

Редколлегия, составитель, авторы надеются, что предлагаемая книга даст возможность лучше узнать обобщенный образ одной из научных школ в отечественной социальной психологии, послужит источником размышлений и импульсом к новым исследованиям феномена малой группы.

ВВЕДЕНИЕ

А. Г. Кирпичник

О СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ КОНТАКТНОЙ ГРУППЫ КАК КОЛЛЕКТИВА Л. И. УМАНСКОГО[1]

В статье рассматривается научное наследие доктора психологических наук, профессора, Лауреата премии Ленинского комсомола Л.И. Уманского, в части созданной под его руководством социально-психологической концепции контактной группы как коллектива.

Ключевые слова: параметрическая концепция коллектива, функционально-структурная концепция психологии контактной группы как коллектива.

Исследования организаторской деятельности, выявление в качестве специфических свойств личности организатора способности «чутко» отражать психологию других людей, оказывать ведущее психологическое влияние на участников совместной деятельности естественным образом направляли научные интересы профессора Л. И. Уманского к проблемам малых групп и коллективов.

К концу 1960-х годов отечественная наука располагала богатейшим собранием трудов по этой проблеме, включая как психолого-педагогическую классику А. С. Макаренко, так и основанные на новейшем опыте глубокие осмысления ученых-педагогов и обществоведов. Пришедшееся на это же время возрождение социальной психологии в

[1] Статья написана к 80-летию со дня рождения Л.И.Уманского в 2001 году

© А. Г. Кирпичник, 2011.

нашей стране принесло информацию о многочисленных изысканиях в психологии малых групп зарубежных специалистов. Увлечение проблематикой малых групп и коллективов стало весьма распространенным в исследовательской практике многих научных лабораторий.

Представленный Л. И. Уманским и его сотрудниками (1968 г.) взгляд на психологию коллектива на общем фоне исследовательского поиска выделялся оригинальностью, логичностью, целостностью, системностью, практичностью.

Объектом рассмотрения объявлялась контактная группа. «Понятие „контактная группа", – замечал Л. И. Уманский, – нам представляемся более точным, чем распространенное – „малая группа"» [159, с. 19].

В качестве предмета исследования заявлялась контактная группа как коллектив. «Традиционно в советской терминологии закрепилось два понятия „коллектив, – объяснял Л. И. Уманский, – широкое, когда под коллективом понимается любая, организованная в рамках советской действительности, группа людей (завод, цех, бригада, школа, класс, студенческая группа и т.п.), и более узкое, социально-психологическое и психолого-педагогическое значение, когда под коллективом понимают (вслед за А. С. Макаренко) высокий уровень развития группы. Мы будем пользоваться термином с этим вторым значением. Отсюда и группу рассматриваем как потенциально способную стать коллективом или уже достигшую этого уровня» [159, с. 21].

Утверждение коллектива как высшего уровня развития контактной группы сопровождалось выдвижением необходимых и достаточных параметров (критериев) ее оценки. В качестве таковых были названы: содержание нравственной направленности группы – интегративное единство ее целей, мотивов, ценностных ориентаций; организационное единство; групповая подготовленность в той или иной сфере деятельности; психологическое единство – интеллектуальная, эмоциональная, волевая коммуникативность.

Выдвижение и обоснование параметров оценки группы как коллектива стало основанием для определения

«параметрическая концепция коллектива». С этой формулировкой представление о контактной группе как коллективе вошло в общий фонд отечественной социальной психологии, зафиксировано в «Психологическом словаре» 1983 года, анализировалось в работах Г. М. Андреевой, Е. С.Кузьмина, А. В. Петровского и В. В. Шпалинского, А. И. Донцова, Р. Л. Кричевского и Е. М. Дубовской и многих других известных исследователей.

Параметры оценки группы были осмыслены и обоснованы как подструктуры единой и целостной структуры психологии коллектива. Каждая из них в большей или меньшей мере объемности и глубины проникновения подверглась специальному исследованию учениками и сотрудниками, объединенными способным организатором, лидером-интегратором Л.И.Уманским.

Наиболее «продвинутыми» в уровне изученности оказались подструктуры организованности и эмоциональной коммуникативности, исследование которых А. С .Чернышевым [174] и А. Н. Лутошкиным [97] переросло рамки породившей их концепции и выделило в самостоятельные и результативные направления научного поиска.

Особую значимость Лев Ильич придавал изучению подструктуры направленности, включая в ее состав мотивацию групповой деятельности. Первое специальное исследование этого явления под его руководством было выполнено Е. И. Тимощуком [156], продолжено при изучении групповых норм С. И. Жигулевым [51], в разной степени рассматривалось во всех работах сотрудников Л. И. Уманского. Свою последнюю публикацию он счел необходимым посвятить этой же теме, полагая, что проблема «мотивации в психологической характеристике контактной группы как коллектива, ... как с точки зрения места личности в группе, так и из понимания группы как единого целого, является одной из ведущих». Она «выступает весьма значимо и актуально в теоретическом и прикладном решении вопросов психологии воспитания» [157, с. 7].

Значимые для понимания психологии контактной группы как коллектива выводы принесли исследования волевой коммуникативности Л. И. Акатова [6] и В. Я. Подо-

роги [128]. Волевое единство группы стало возможным интерпретировать в том числе и как ее стрессоустойчивость.

По мере погружения в изучаемый объект, сопоставления полученных данных с результатами исследований, проводимых в других научных сообществах, происходило развитие и обогащение представлений о психологии контактной группы.

В 1975 году Л. И. Уманский представляет уточненное и значительно дополненное видение психологической структуры группы как коллектива. Относительно ранее описанных подструктур уточняется, что «подструктуры направленности, организованности, подготовленности, главным образом (но не исключительно), детерминируются обществом, а подструктуры интеллектуальной, эмоциональной и волевой коммуникативности, более всего, и тоже не исключительно, – психологией входящих в группу личностей» [158, с. 7]. Высказывается мнение о том, что «оценка контактной группы как коллектива предполагает не только характеристику подструктур, из которых и складывается оценка всей структуры, но и такие характеристики, которые определяют группу в целом с точки зрения тех или иных качеств» [158, с. 7]. Общими качествами названы: интегративность, референтность, микроклимат, интрагрупповая активность, лидерство, интергрупповая активность.

Общая идея, высказанная при этом, заключалась в том, что подструктуры выражаются через общие качества, а общие качества – через подструктуры. Общая характеристика группы как коллектива, таким образом, представляется как общая оценка по подструктурам и общим качествам.

Позже Л. И. Уманский сочтет целесообразным существенно поправить название развиваемой им концепции. Она определяется как «функционально-структурная концепция психологии контактной группы как коллектива». В ее основании, указывал автор, две взаимосвязанные позиции. Первая состоит в том, что «психология группы отражает ее жизнедеятельность, т.е. те функции, которые реально выполняет группа». Вторая «заключается в понимании единства и структурности такого сложного

образования, как контактная группа, когда она рассматривается с точки зрения ее социально-психологической зрелости. Исходя из этого, целостное интегральное образование рассматривается, как структурное единство, состоящее из шести подструктур, отражающих различные сферы жизнедеятельности… Каждая из подструктур индикатируется через шесть общих качеств…» [157, с. 5].

Органической составляющей концепции Л. И. Уманского является рассмотрение уровней, осмысленных по мере накопления научной информации, как этапов развития контактной группы как коллектива. Были выделены и в итоговом варианте описаны: нулевое, стартовое состояние – «группа-конгломерат» и пять основных уровней (этапов): «номинальная группа», «группа-ассоциация», «группа-кооперация», «группа-автономия», «группа-коллектив». Отмечена возможность превращения группы в корпорацию (лжеколлектив). Высказана и гипотеза о возможности отрицательного движения группы.

Л. И. Уманским был обозначен, а в выполненных под его руководством работах отслежен и охарактеризован процесс развития контактной группы к высшему уровню социально-психологической зрелости, раскрыта динамика коллективообразования, условия и противоречия ее определяющие [65].

Лев Ильич Уманский почти никогда не работал в одиночку. Он всегда был лидером, организатором, руководителем увлекаемых научным поиском сотрудников. Познание психологии коллектива он считал делом коллективным, распространяя описанные им формы организации совместной деятельности (совместно-индивидуальная, совместно-последовательная, совместно-взаимодействующая) на исследовательскую работу сотрудничающих с ним людей. Это свойство его личности проявилось не только в организации совместных экспериментов и опытной работы, но и в немалой части совместных публикаций, в его склонности непременно указывать фамилии сотрудников в своих работах. В этом смысле «параметрическая» – «функционально-структурная концепция психологии контактной группы как коллектива» представляет собой совокупность фактов, интерпрета-

ций, обобщений, выводов, рекомендаций, отраженных как в трудах ее главного, ведущего «конструктора», так и в работах его коллег и учеников. Обращаясь к последним, мы найдем немало важной и полезной информации об особенностях стихийных внешкольных групп подростков и юношей (И. С. Полонский), о взаимодействии подростков в разновозрастной группе (Е. И. Дымов), о путях повышения общественной активности сельских школьников (А. С. Косарев), интегративной воздейственности речи организатора юношеской контактной группы (Е. А. Шанин), об отражении организатором психологии сверстников (А. С. Крикунов, В. Д. Сапоровская) и характеристиках отражения юношеской группой организаторского воздействия лидера (Т. Л. Крюкова), об особенностях самооценки группы как коллектива (В. Г. Асафов) и характеристиках совместной музыкальной деятельности (Л. И. Бамбурова), об особенностях настроения личности в юношеских группах (О. В. Лунева) и «болезнях» коллектива (И. М. Чернышева), психических состояниях в групповой деятельности (Н. П. Фетискин), о тенденциях количественно-качественного роста лидерства в процессе коллективообразования (Е. М. Зайцева) и поиске средств эффективной диагностики личности в группе и контактной группы как коллектива (В. С. Сапоровский, В. И. Кашницкий)...

Продуктивность концепции Л.И.Уманского и его сотрудников неоднократно подтверждалась при внедрении в практику школьных, студенческих, производственных, временных и постоянных реальных контактных групп. Ее потенциал не исчерпан в связи с изменением идеологических ориентиров в российском обществе.

А. Г. Кирпичник

ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА СОЦИАЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ В ТВОРЧЕСКОМ НАСЛЕДИИ А.Н. ЛУТОШКИНА[1]

В статье рассматриваются основные направления научного поиска известного исследователя, Лауреата премии Ленинского комсомола А. Н. Лутошкина, его вклад в психологию и педагогику социального воспитания.

Ключевые слова: организаторская деятельность, психология коллектива, эмоциональные потенциалы, методы исследования, социальное воспитание.

Научные идеи Анатолия Николаевича Лутошкина, как и его научная биография, тесно связаны с потребностями и запросами практики. Острота их ощущения была ему присуща в силу ярко выраженной индивидуальной чувствительности, предшествующего практического опыта, постоянной вовлеченности в разномасштабную деятельность многих воспитательных организаций, профессиональной работы по подготовке педагогических кадров, организаторов и руководителей детских и юношеских формирований. В научном познании он видел ключ к эффективному решению многих практических задач, в практике он находил проблемное поле, требующее конкретно-исследовательского подхода и теоретического осмысления.

В науку Анатолий Николаевич входил с размышлениями о том, что было необходимо в то время практике детских организаций. О том, что казалось известным, зафиксированным в нормативных документах как один из основных принципов деятельности Всесоюзной пионерской организации, но никем четко не определенным. С размышлениями о явлении «романтика». В материалах III межрегиональной конференции по проблемам детского движения, которая в 1966 году проходила в Костроме, опубликована одна из первых его научных статей «К некоторым проблемам пионерской романтики». В изложе-

[1] Статья написана к 70-летию со дня рождения А.Н. Лутошкина в 2005 году.

© А. Г. Кирпичник, 2011.

нии понимания этого явления можно обнаружить старт к основному научному интересу А.Н. Лутошкина. Думаю, что данное им определение не потеряло значения и для нынешних организаторов детских объединений. Пионерская романтика, – по А. Н. Лутошкину, – «неотъемлемое и специфическое свойство особой организации деятельности детей, характеризующееся эмоциональной заразительностью, общими переживаниями, динамичностью, создающее эмоциональное, возвышенное отношение к явлениям и событиям окружающей жизни, вызывающее глубокий интерес к будничным делам, к своей деятельности и деятельности взрослых» [93, с. 7].

В годы жизни А. Н. Лутошкина немало психологов считали его педагогом, а в среде педагогов он воспринимался как психолог. Если судить по отдельным книгам, даже скорее по их названиям, то такое разделение может быть и правильно. Но внимательное их прочтение вряд ли позволит разделить автора по видам специальностей. Помнится, в пору, когда социальная психология воспринималась руководством некоторых педагогических НИИ как нечто недостойное внимания, выслушав доклад А. Н. Лутошкина перед сотрудниками академического института, доктор педагогических наук, руководитель отдела педагогики пионерской и комсомольской работы в школе Б.Е. Ширвиндт высказал мнение, что такая социальная психология педагогике нужна. Наверное, не только Борису Евгеньевичу, но и многим другим заботящимся о чистоте педагогики авторитетам Анатолий Николаевич помог изменить отношение к социальной психологии.

Общая оценка научной, педагогической и сугубо практической деятельности А. Н. Лутошкина может быть определена как созидание междисциплинарной области знания и обеспечения основными ее положениями практики, несколько позже названной социальное воспитание. Немало исследователей двигались в том же направлении. Прежде всего, следует назвать А. В. Мудрика, впитывавшего в своих педагогических трудах данные многих наук и в 90-е годы сосредоточившегося на формировании социальной педагогики как самостоятельной отрасли педагогической науки. В какой-то мере

характер работ А. Н. Лутошкина сродни идее С. Д. Полякова, назвавшего свою книгу «Психопедагогика». У Анатолия Николаевича такого точного указания на то, что он создает, не оформлено. Да и не думал он об этом специально.

Если попытаться представить структурно созданное А. Н. Лутошкиным и найти более-менее близкий эквивалент среди его печатных работ, то ближе всего будет совместная с Л. И. Уманским книга «Психология и педагогика работы комсорга». В ней как в своеобразном проекте, обрисованы основные направления его научной и научно-методической работы, личной педагогической деятельности на историко-педагогическом факультете и в лагере «Комсорг».

Первый раздел в ней «Организатор и психология». Безусловен приоритет в разработке этого направления его соавтора и научного руководителя. Однако мы находим именно у А. Н. Лутошкина блестящую популяризацию исследований своего учителя в «Как вести за собой» и некоторых других изданиях. К тому же организатор у А. Н. Лутошкина, как и у Л. И. Уманского, – не только комсомольский вожак. Это и учитель, воспитатель, вожатый, руководитель учреждения и т.п. «У педагога и у организатора очень много общего, - прямо пишет в книге «Как вести за собой» Анатолий Николаевич. – Хороший педагог обязательно должен быть организатором. Способный организатор не может не быть педагогом. Ему приходится воспитывать других, передавать им знания организаторской, общественной работы, самому быть примером организованности, подготовленности, дисциплинированности» [92, с. 15].

Организаторская деятельность, при всей ее значимости, по мнению Л. И. Уманского и А. Н. Лутошкина, имеет вторичный характер. Ее главное назначение – обеспечить эффективность целевой деятельности. А если рассматривать индивидуальные особенности организаторов, то исследования Льва Ильича обнаружили различия в способностях организаторов по видам целевой деятельности. Эти научные данные противоречат ставшим весьма модными в наше время представлениям об универ-

сальности менеджеров и необязательности их познаний в том виде целевой деятельности, которой они берутся управлять.

В 1966 году, начинающий свой путь в науку, А. Н. Лутошкин приходит в научный коллектив, возглавляемый Л. И. Уманским в Курском государственном педагогическом институте. В этот период здесь формируется концепция, вошедшая в историю отечественной социальной психологии под названием «параметрическая». Ее суть состояла в том, что психология контактной группы как целого может быть представлена подструктурами направленности, организованности, подготовленности, интеллектуального, эмоционального и волевого единства. Описывались взаимосвязи подструктур, они же характеризовались как параметры оценки поэтапного развития группы, высший уровень социально-психологической зрелости которой обозначался понятием «коллектив».

Анатолию Николаевичу принадлежит по праву соавторство в коллективной разработке этой плодотворной научной концепции, получившей высокую оценку специалистов. Почти во всех публикациях 60-х – начала 70-х гг. прошлого века, содержащих обоснование ее основных положений, присутствует среди авторов (Л. И. Уманский, А. С. Чернышев, А. С. Крикунов, И. С. Полонский и др.) его фамилия. И хотя основным предметом интереса А. Н. Лутошкина была одна составляющая, его внимание никогда не уходило от целого. Психология группы представлялась системой, в которой каждый элемент зависел от целого, а целое, в свою очередь, зависело от элементов.

Общая концептуальная основа, рожденная коллективными усилиями и в целом разделяемая каждым из ее соавторов, позже получила развитие в трех основных направлениях.

Руководитель научной школы Л. И. Уманский дополняет подструктуры общими качествами, вследствие чего параметрическое представление становится структурно-функциональным.

Продолжатель курской ветви школы Л. И. Уманского А. С. Чернышев применяет факторный анализ и обосновывает организованность как системообразующее свой-

ство, обеспечивающее группе способность быть субъектом деятельности.

А. Н. Лутошкин избирает такую форму продолжения научного поиска как «исследование поведения». Этот подход позволяет ему несколько с иных позиций уточнить место и функции ранее описанных подструктур и выразить сложный «узор» их связей и отношений тремя интегративными характеристиками: сплоченность группы, психологический климат, активность. В конечном счете, взаимосвязанные в интегративных характеристиках подструктуры объединяются и проявляются в групповой деятельности. Обозначенная схема, как писал ее автор, «открывает возможности для изучения особенностей развития группы как целого, появления новых свойств и качеств, тех путей, по которым происходит передача свойств целого его частям и наоборот» [95, с. 30].

Системно анализируя психологию группы, исследуя групповое поведение, авторская концепция А. Н. Лутошкина открывает в групповой жизнедеятельности актуальную и потенциальную сферы. «Потенциальная сфера – своеобразная кладовая жизненных ресурсов коллектива, без которых невозможно его развитие, продвижение вперед по лестнице социальной зрелости. Потенциалы коллектива – его возможности в настоящем и будущем... Актуальная сфера – непосредственная деятельность коллектива, взаимодействие и взаимоотношения его членов, проявление поведенческой активности. В актуальной сфере проявляются все потенциальные возможности коллектива... Вместе с тем, актуальная сфера коллектива обладает способностью пополнять запасы энергии, накапливать ресурсы для будущей деятельности» [99, с. 9-10].

К сожалению, опубликованный А. Н. Лутошкиным в 1977 году концептуальный авторский взгляд, придающий большую психологичность представлениям о психологии группы, не был замечен исследователями групп и коллективов и не оценен по достоинству (в том числе коллегами и последователями).

Р. Л. Кричевский и Е. М. Дубовская, характеризуя в известной монографии «Психология малой группы» исследовательский подход, созданный Л. И. Уманским

(параметрическую концепцию групповой активности), отмечают: «Наиболее значительные исследования, выполненные в рамках этой концепции, касаются организационных, эмоциональных и динамических характеристик группы» [71, с. 31]. Организационных – это исследования А. С. Чернышева. Эмоциональных – исследования А. Н. Лутошкина, начатые в Курске и плодотворно развитые в Костроме.

Коллективные эмоции занимали приоритетное положение в научных изысканиях и педагогической практике А. Н. Лутошкина. Он отдавал себе отчет в том, что «эмоциональные состояния в коллективе – область труднодоступная для исследования». Немногие из отечественных социальных психологов второй половины XX века брались за эту область. При этом значимость этой области в практике, особенно воспитательной, неоценима. «Почему же тогда в современных учебниках педагогики, в многочисленных методических пособиях для учителей по работе с коллективом мы не находим сведений о законах жизни эмоций в сообществах детей, достаточно аргументированных рекомендаций, конкретных приемов управления эмоциональными состояниями детского коллектива?» [99, с. 8]. Ставя и отвечая на этот вопрос, А. Н. Лутошкин разрабатывает целостную характеристику эмоциональной жизни человеческой общности.

Эмоциональная сфера в его представлении вплетена в общую ткань жизнедеятельности группы. Являясь значимой частью общих потенциалов коллектива, она не может рассматриваться вне связи, прежде всего с такими его потенциалами как нравственные нормы, сложившееся общественное мнение, организованность, уровень сплоченности, отлаженная система управления и др. У групповой эмоциональной коммуникативности в общей системе свое место и свои функции: самонастраивания группы, выработки адаптационных и компенсаторных механизмов поведения, «генерирование» эмоциональной энергии и создание тем самым эмоциональных потенциалов коллектива.

Эмоциональные феномены коллектива у А. Н. Лутошкина дифференцированы и иерархизированы. «Хра-

нителем» эмоциональных потенциалов он называет психологический климат коллектива, а его «полномочными представителями» в актуальной сфере – ситуативные эмоциональные состояния. Между ними находится место еще одному явлению - психологической атмосфере общности.

Сами эти понятия не были изобретением Анатолия Николаевича. В 1970-е годы немало исследователей занимались их изучением, как в теоретическом так и в практико-прикладном плане. Институт психологии Академии наук СССР в 1979 году издал коллективную монографию в издательстве «Наука» под названием «Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения». В ее состав вошла и статья А. Н. Лутошкина.

При этом только у Анатолия Николаевича мы находим четкое определение взаимосвязи эмоциональных явлений в коллективе, представление о психологическом климате как взаимодействии двух переменных: настроения и активности. Предложенная им модель «климата» включает в себя пять «климатических зон»: 1) радостного, мажорного настроения, 2) неудовлетворенности, тревожности, 3) спокойного, уравновешенного тона, 4) благодушия, умиротворения, 5) пессимистического настроения, уныния.

Модель Лутошкина наглядна. Она выражается в виде «климатического круга», нанесение диагностических данных на который образует своеобразное «облако». В этом «облаке» – зримая характеристика в обобщенном виде психологической атмосферы коллектива – разлитого эмоционального состояния за сравнительно небольшой отрезок времени. Информативность подобного представления несомненна. Остается лишь сопоставить эмоциональную характеристику с содержанием жизнедеятельности человеческой общности в соответствующий период, чтобы сделать необходимые выводы.

В наше время, когда период увлеченности индивидуализмом и веры в его несокрушимую побудительную силу начинает несколько спадать, в связи с проявлением интереса к корпоративности, есть смысл обратиться к столь изящному инструменту оценки состояния «совокупного персонала» организации.

Интегральные характеристики эмоциональной жизни коллектива у Лутошкина начинаются с эмоциональных состояний отдельного человека и самочувствия личности в коллективе. В своих исследованиях Анатолий Николаевич обнаруживает и описывает различия в сумме индивидуальных эмоциональных состояний и эмоциональных состояний коллектива в целом. Понятие «ощущение коллектива», найденное им в работах А.С. Макаренко, наполняется эмпирическим смыслом и возможностью его диагностирования.

До А. Н. Лутошкина и в годы его творческой деятельности на страницах и научных и популярных изданий активно обсуждалась и привлекала внимание тема ритмов в жизни человека, в том числе и эмоциональных ритмов. Исследовательская практика Анатолия Николаевича подвела его к эмпирическому обоснованию «маятникового эффекта» в коллективных эмоциях, определению особенностей его детерминации. Полученное знание успешно использовалось в практике, особенно в практике лагеря «Комсорг». Разработка плана работы на очередную лагерную смену сопровождалась разработкой эмоциональной «партитуры» смены. А прогноз эмоциональных состояний на предстоящий день позволял производить коррективы в намеченных воспитательных действиях.

Говоря о научно-исследовательской стороне деятельности А. Н. Лутошкина, нельзя не отметить его изобретательность в методах изучения социально-психологических и педагогических феноменов, в самом подходе к постановке экспериментов. Главная особенность его методик – их как бы двойное назначение. С одной стороны, это инструменты получения нового знания, а с другой, они же, методы практической жизни и повседневной деятельности. Таковы широко известные методики цветописи и коллективной самоаттестации, мастерски организованные экспериментальные ситуации. Вряд ли подозревали студенты-пятикурсники, разделенные на творческие группы, что они одновременно с демонстрацией приобретенных организаторских знаний и умений в подготовке и проведении факультетских мероприятий, проявляют ди-

намический стиль группы, который изучается в научных целях. Наверняка не подозревали посаженные в зрительный зал для просмотра свежих серий «Ну, погоди!» подростки, что происходит экспериментальное изучение их поведения в ситуации эмоционального диссонанса.

Методическая стратегия исследований А. Н. Лутошкина может служить примером не просто подбора подходящих средств, а специальной разработки их, адекватно предмету и целям изучения. К тому же он как бы призывает исследователей быть более внимательными к естественным жизненным ситуациям, а не увлекаться лишь опросами, а то и «лобовыми» вопросами псевдоанкет. Вспомним, в связи с этим, его предложение приглядеться к тому, как рассаживается группа ребят для фотографирования по призыву «кто с кем хочет». Не напоминает ли это процедуру социометрического исследования, но проведенную в живой и естественной форме.

Немало внимания во всех работах А.Н. Лутошкина уделено методике и, в современном звучании, технологии воспитательной и организаторской деятельности. Этот раздел знания о социальном воспитании он значительно обогатил инструментовкой групповой самоаттестации с символическими обозначениями уровней социально-психологической зрелости ученической общности (песчаная россыпь, мягкая глина, мерцающий маяк, алый парус, горящий факел), приемами актуализации эмоциональных состояний, своеобразной подачей правил организаторской работы и стилей организатора (разящие стрелы, возвращающийся бумеранг, снующий челнок, плывущий плот), подсказками об учете психодинамических особенностей людей при формировании рабочих и творческих групп и многим другим.

Особенно ценны идеи и рекомендации А. Н. Лутошкина по управлению психическими состояниями и использования эмоционального фактора в педагогической и организаторской деятельности. Трудно удержаться от желания вспомнить пример из публикаций Анатолия Николаевича, известный как «развалка».

«Несколько лет подряд двор педагогического института „украшало'' полуразвалившееся двухэтажное строение,

нареченное попросту „развалкой". Из года в год регулярно по графику, составленному деканатом, студенты выходили расчищать двор. Кирпич туда, кирпич сюда, а „развалка" на месте. Стали даже сомневаться, можно ли вообще ее уничтожить. Так и стояла она как памятник общему долготерпению.

И вдруг предложение: „Если завтра к вечеру будут приготовлены ломы, лопаты и носилки, то наутро на месте развалки будет альпийская лужайка".

На следующий день у входа в институт появилось живописное объявление. Оно приглашало „всех, кроме нытиков, скептиков и хлюпиков... в новый клуб-кафе под открытым небом!". Приглашало сегодня вечером „встретиться... с собственной волей". В программе был обещан и штурм „замка", и пир с медом и блинами, и бивачные костры, и половецкие танцы, и многое другое. Интриговали и часы работы клуба-кафе: с 23-х и до восхода солнца...

Не было никаких дополнительных оповещений и приказов. На этом ночном субботнике было все, что обещала программа. Утром „развалки" как не бывало! Зато было всеобщее радостное изумление по поводу неслыханного энтузиазма двух сотен полуночников, „убивших" субботу и заявивших потом, что „вот это было да!"» [167, с. 77].

Следует отметить также значимый вклад А. Н. Лутошкина в реализацию идеи содружества воспитателей и воспитуемых в организации совместной жизнедеятельности, дающей педагогический эффект. Именно для этого написана его наиболее известная, изданная трижды «Просвещением» (общий тираж 350 тысяч), переведенная на ряд языков, книга «Как вести за собой», адресованная старшеклассникам.

В практической деятельности Анатолия Николаевича реализовывалось, экспериментировалось, проверялось, внедрялось, закреплялось и распространялось многое из успевшего попасть в его книги и немало того, что осталось лишь в воспоминаниях его коллег и учеников. Кажется все известно о его взглядах на проблемы детских и юношеских организаций. Об этом во многих книгах и конкретно в главе учебника «Теория и методика пионерской и комсомольской работы в школе», в пособии «Классному руководителю о комсомольской работе в

школе». Но может быть в сегодняшних дискуссиях об общественных формированиях детей полезно поразмышлять над его формулой, не вошедшей в опубликованное: «организация в коллективе, коллектив в организации».

Организуя сегодня повсеместно психологические службы, ставя перед ними задачу откликаться на запрос клиента, не стоит ли учесть опыт активного участия психологов в проектировании воспитательного процесса, в прогнозировании коллективных реакций, осуществлявшегося еще «службой настроения» лагеря «Комсорг» в 70-е годы? В монографии «Эмоциональные потенциалы коллектива» немало идей и об этом и о других аспектах деятельности психологической службы.

Психология и педагогика (именно так, вместе) социального воспитания А.Н. Лутошкина в своих основных положениях, в результатах экспериментальных исследований, в крупицах сохраненного опыта не потеряла актуальности. Она содержит немалый потенциал как для исследователей, и психологов и педагогов, так и для современной практики всех типов учреждений образования и молодежной сферы, детских учреждений социальной защиты населения, детских и молодежных общественных объединений, загородных оздоровительных центров для детей и юношества.

I РАЗДЕЛ

ПАРАМЕТРИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ

Л. И. Уманский

КОНТАКТНАЯ ГРУППА КАК КОЛЛЕКТИВ – ОБЪЕКТ ОРГАНИЗАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ[1]

В статье представлено целостное представление о психологии группы, уточнены показатели ее контактности и первичности, описывается ее структура, характеризуются подструктуры и общие качества, прослеживается поэтапное, уровневое развитие группы как коллектива, рассматривается организаторская деятельность и проблема лидерства в процессе коллективообразования.

Ключевые слова: группа, контактная группа, коллектив, первичный коллектив, психологическая структура группы как коллектива, подструктуры как отражение различных сфер жизнедеятельности группы, общие качества как мера общей оценки группы, уровень развития группы как коллектива, организаторская деятельность, лидерство.

Для обозначения объекта организаторской деятельности в самом общем к нему подходе употребляются термины «группа», «контактная группа», «коллектив», «первичный коллектив».

Однако утверждение этих явлений в качестве объекта управления и руководства в процессе организаторской деятельности тем самым предполагает максимум его понимания организатором, а значит, глубокого и постоянного знания процессов, в нем проходящих (В. Г. Афанасьев). Это понимание необходимо, так как речь идет о целенаправленных воздействиях на объект, об учете обратных

[1] Статья написана автором для межвузовского сборника научных трудов «Психология воспитания в первичном коллективе» в 1980 году.

© Л.И. Уманский, 2011.

воздействий объекта на субъект, о проверке эффективности организаторской работы. Кроме того, надо учитывать, что и сам организатор, и его организуемые как личности принадлежат к нескольким группам (в школе, в семье, на производстве, в стихийном общении, во внешкольных учреждениях, спортивных секциях и т. д.), где проходит их жизнедеятельность, где они занимают те или иные позиции, где формируются их личности. Эти группы тоже нужно знать и учитывать в организаторской работе.

Прежде всего, разграничим и уточним основные понятия. Группа – это некоторая совокупность людей, рассматриваемая с точки зрения их социальной, производственной, экономической, бытовой, профессиональной, возрастной и т. п. общности. Группа может включать в себя от двух до очень большого количества людей. Основания классификации социальных групп могут быть очень разными. Группы бывают условными и реальными. Реальные группы делятся на малые и большие, официальные и неофициальные, устойчивые и ситуативные, организованные и стихийные, контактные, неконтактные (все контактные группы – малые) и т. д. (И.П. Волков, В.Г. Иванов. А.Г. Ковалев, Я. Л. Коломинский, Е.С. Кузьмин и др.).

Объектом организаторской деятельности является реальная контактная группа, имеющая тот или иной дополнительный признак, поэтому в дальнейшем речь будет идти только о таких группах.

Однако главным, самым существенным качеством группы является высокий уровень ее социально-психологической зрелости, который превращает просто группу в качественно новое социальное образование, новый социальный организм – в группу-коллектив (всякий коллектив – группа, но не любая группа является коллективом).

Наиболее типичный объект организаторской деятельности – первичный коллектив. При этом имеют место два смысла данного понятия: широкий, когда первичным коллективом называют любую официальную устойчивую, внешне организованную группу, являющуюся низшим звеном управленческой структуры (школьный учебный класс, учебная студенческая группа, трудовая бригада,

звено, спортивная команда и т. д.), и узкий. В более узком смысле слова первичный коллектив впервые определяет А. С. Макаренко.

Дальнейшее изложение социально-психологических проблем первичного коллектива построим на анализе исходных определений А. С. Макаренко и тех знаний, которые накоплены к настоящему времени в отечественной социальной психологии.

Прежде всего, обратим внимание на то значение, которое придавал А. С.Макаренко теории первичного коллектива как составной части теории воспитания и как первого вопроса, с которого должна начаться организация вторичного основного коллектива. Первичный коллектив рассматривается как составная часть основного коллектива, органически входит в его систему, а через него в более широкую общность и, в конечном счете, в общество. Очень важно иметь в виду исходные признаки первичного коллектива: его организационную конечность, неделимость, структурную контактность, а отсюда и непосредственную постоянную контактность его членов; наличие оптимальной числовой квоты данной группы. С другой стороны, в определение первичного коллектива мы вслед за А. С. Макаренко прочно включаем основополагающее понятие высокого уровня социально-психологической зрелости (это явление социального порядка), единство во всех сферах жизнедеятельности (и деловой, и бытовой, и дружеской, и идеологической). И последнее. В понятие идеального первичного коллектива входит такой психологически значимый компонент, который А. С. Макаренко называет «ощущением» – самосознанием, самочувствием этой социально-психологической зрелости.

Для понимания психологической сущности организаторской деятельности (как и для психологии воспитательной работы вообще) особенно важно знание исходных признаков первичного коллектива, требующее дальнейшего углубления и расширения.

Кратко рассмотрим исходные положения о первичности первичного коллектива, о его контактности и числовой квоте.

Во-первых, однозначно ли отношение организатора и первичного коллектива (субъекта и объекта организаторской деятельности) при одинаковом статусе первичных управленческих подразделений? Например: перед нами два учебных параллельных класса – 6а и 6б. Оба одновременно являются пионерскими отрядами[2], оба имеют по три пионерских звена. В отряде 6б вся работа ведется преимущественно по звеньям, а в 6а о звеньях вспоминают разве только во время построения отряда. С точки зрения широкого понимания первичного коллектива, ясно, что в управленческой структуре школы каждый класс – первичный коллектив, а в отряде, исходя из положения о пионерской организации, таким коллективом считают пионерское звено. Не вызывает сомнения и то, что организаторская деятельность и по отношению к классу, и к звену должна быть направлена на формирование их как первичных коллективов в узком смысле. Все это правильно для случаев, как в примере с 6б, и вызывает сомнение в отношении таких отрядов, как 6а, – там звенья существуют лишь номинально; следовательно, реальная потребность в организаторской деятельности отсутствует (конечно, если не будет изменено положение в деятельности звеньев отряда 6а класса).

Итак, вопрос о первичности коллектива как объекта организаторской деятельности конкретно и в каждом случае решается различно (класс, звено, отряд), так сказать, в номинальном, функциональном и реальном планах. И это относится не только к приведенным, но и ко многим другим случаям: к внешкольным учреждениям (Дом творчества юных, загородный лагерь, техническая станция, детская спортивная школа, различные объединения по месту жительства), к производству (в структуре – участок, смена, цех, звено), ко многим временным официальным объединениям школьников и взрослых.

---

[2] Пионерский отряд – структурное подразделение Всесоюзной массовой общественной детской организации, включавший до 1991 года всех школьников 4-7 классов. Отряды создавались на базе учебных классов и совпадали по своему составу с составом учащихся классов. Согласно принятому в то время подходу, воспитательная работа в школе проводилась через пионерскую организацию; классный руководитель осуществлял педагогическое руководство деятельностью пионерского отряда

Не меньшее значение, во-вторых, для понимания объекта организаторской деятельности имеют все многочисленные группы, которые входят в широкое понятие первичных коллективов, – это дружеские компании, группы стихийного общения, семья, многие временные объединения по функциональным связям, по интересам, симпатиям, привязанностям и т.д. Конечно, все они также могут быть и часто являются объектом организаторской деятельности, которая направляется на развитие их социально-психологической зрелости.

Специальный вопрос, в-третьих, – контактность и числовая квота групп вообще и первичных коллективов в частности. Организаторская деятельность связана с этими явлениями весьма многопланово: непосредственностью психологического контакта личности организатора с каждой личностью организуемого (каждого необходимо знать, особенности каждого учесть, к каждому найти свой подход, дойти до каждого); отражением межличностных отношений и взаимодействий и установлением оптимального их варианта (что требует контактности и ограничено рамками числа организуемых). Организаторская деятельность при прочих равных условиях тем труднее, чем больше организуемых; все функции – интеграция группы, коммуникация, обучение и воспитание – тоже имеют свои требования к контактности и числу организуемых. Наконец, именно непосредственное психологическое воздействие личностей в кооперативной групповой деятельности создает групповой эффект, который повышает эффективность организаторской работы. (См. исследование по проблеме групповой эффективности Р.С. Немова).

Следовательно, контактность организуемой группы есть та психологическая почва и та естественная исходная основа, на которой зиждется организаторская деятельность и которая прямо связана с числовой квотой группы. (Последнюю не случайно А.С. Макаренко ввел в понятие первичного коллектива).

Не углубляясь в проблему числовой квоты, отметим наличие некоторой согласованности имеющихся данных практического опыта, эмпирических и специальных исследований, дающих основание ориентировочно выделить

три числа организуемых: 7, 20, 40. Естественно, эти числа относительны. Числовая квота организуемых зависит от личности организатора и организуемых, от характера деятельности и форм ее организации, от уровня развития группы как коллектива (Е.С. Кузьмин, А.В. Петровский, М.А. Туревский).

Что же нужно знать организатору об организуемой группе в целом как коллективе. Иначе: знать (отражать) ее психологическую структуру.

Психологическая структура группы как коллектива едина, целостна (поэтому она и структура). Эта целостность предполагает наличие составляющих компонентов, сторон, взаимодействующих внутри структуры подструктур. За основополагающий принцип понимания психологической структуры группы принимаем отражение ее жизнедеятельности в целом, а подструктур – отражение различных сфер этой жизнедеятельности. Здесь жизнедеятельность группы, ее функционирование – содержание отражаемого.

В настоящее время возможно видеть три таких структуры:

1. «общественный» блок с подструктурами социальной направленности, организованности и подготовленности, отражающими соответственно нравственную, управленческую и профессионально-деловую сферы групповой жизнедеятельности;

2. «личностный» блок с подструктурами интеллектуальной, эмоциональной и волевой коммуникативности[3] , отражающими три стороны сознания личностей, входящих в группу и соответствующих сферам жизнедеятельности группы;

3. блок общих качеств (интегративность, микроклимат, референтность, интрагрупповая активность, лидерство, интергрупповая активность).

[3] Здесь и далее излагается представление о социально-психологической характеристике контактной группы как первичного коллектива, разрабатываемое в курско-костромской лаборатории. Это далеко не единственная в отечественной социальной психологии концепция. Весьма основательными и достаточно распространенными являются концепции, развиваемые под руководством Г.М. Андреевой, Е.С. Кузьмина, А.В. Петровского, Е.В. Шороховой

Для удобства изложения начнем анализ указанных блоков с определения общих качеств.

1. Интегративность – мера единства, слитности, общности членов группы друг с другом; отсутствие интегрированности – разобщенность, дезинтеграция (А.И. Донцов, А.Н. Лутошкин, А.И. Папкин, А.В. Петровский, В.А. Петровский, А.А. Русалинова, А.С. Чернышев, В.В. Шпалинский).

2. Референтность – степень принятия членами группы группового эталона, их идентификация с эталоном групповых ценностей (Е.В. Щедрина).

3. Микроклимат – уровень самочувствия каждой личности в группе, ее удовлетворенность группой, степенью комфортности в ней (О.В. Лунева, А.Н. Лутошкин, А.А. Русалинова и др.)

4. Интрагрупповая активность – мера активизации группой личностей, ее составляющих.

5. Лидерство – степень ведущего активного влияния личностей - членов группы на группу в целом в направлении осуществления групповых задач.

6. Интергрупповая активность – степень влияния данной группы (А.Н. Кузнецов) в более широкой общности (например, класса на класс в школе, бригады на бригаду в цехе).

Все общие качества характеризуют степень, меру общей оценки группы как коллектива, они тесно связаны друг с другом, каждое из них раскрывается через подструктуры двух первых блоков. Ниже рассмотрим каждую подструктуру этих блоков через призму общих качеств.

Под направленностью группы мы понимаем социальную ценность принятых ею целей деятельности, мотивов, ценностных ориентаций и групповых норм, т.е. нравственную сферу ее группового сознания (С.И. Жигулев, А.Г. Ковалев, Е.С. Кузьмин, А.С. Морозов, В.В. Ольшанский, А.В. Петровский, И.С. Полонский, Е.И. Тимощук, Ю.А. Шерковин, В.В. Шпалинский). Таким образом, направленность группы на высшей ступени ее социальной зрелости – коллектива – определяется нравственностью группового сознания.

Направленность группы – ее важнейшая психологическая подструктура, как бы пронизывающая все другие подструктуры. Будучи ее своеобразным нравственным потенциалом, она становится «социальным фактом» и переходит в план «социального действия» через общие качества. Групповая направленность определяет нравственную сплоченность группы, интегрируя направленность целей и мотивов деятельности личностей, образующих группу. Понятие групповой направленности неразрывно связано с морально-нравственным климатом группы. В групповой направленности прослеживается морально-нравственная эталонность (референтность), когда эталоном группы становятся социально-ценностные ориентации, общепринятые моральные нормы, нравственные установки. При рассмотрении интрагрупповой активности очевидно влияние группы на направленность личности, т.е. группа может активизировать своих членов в морально-нравственном отношении. Лидер по направленности – «совесть группы», «комиссар группы» (из характеристик испытуемых). Группа влияет в морально-нравственном отношении на другие группы – интергрупповая активность по направленности.

Если организованность определить предельно кратко, то сущность ее состоит в реальной, эффективной способности группы к самоуправлению – групповой самоуправляемости (А.С. Чернышев). Являясь управленческой сферой группового сознания, она характеризуется через общие качества: организационную интеграцию управленческих функций членов группы, их организационную сплоченность (Р.Х. Шакуров); организационную эталонность, референтность группы для ее членов; организационный микроклимат – эмоциональную комфортность, удовлетворенность членов группы ее организованностью; способность группы активизировать своих членов в организационном отношении, в самоуправлении группы; организационное лидерство; организационную активность по отношению к другим группам в более широкой общности.

Реально действующая, не абстрактная группа всегда активна в отношении той или иной конкретной деятельности (общественно-политической, управленческой, тру-

довой, познавательной, спортивной, культурно-массовой, игровой и т.п.), а деятельность требует от каждой личности и группы в целом соответствующих именно этой деятельности знаний, навыков, умений, опыта – групповой подготовленности.

Не вызывает сомнений прямая зависимость степени и характера подготовленности (объема и готовности знаний, комплекса навыков и умений, значения опыта) от особенностей самой деятельности – ее сложности, ее профессионального характера, уровня творчества, вида, формы и т.д. Поэтому в одних случаях требуется очень высокий уровень групповой подготовленности, в других – она практически не требуется (каждый нормальный, здоровый человек и группа людей могут ее выполнить и без специальной подготовленности).

Диапазон групповой интегративности по подготовленности весьма значителен – от простой суммы подготовленности каждой личности в отдельности до высокой степени интеграции, единства, слитности, совместимости всей группы по подготовленности. Здесь, как в спорте: по своему лидерству «команда звезд» не есть еще «команда звезда».

Вместе с тем в этой подструктуре роль предварительной подготовленности личности (до ее вхождения в группу или до того, как группа начала ту или иную деятельность) выступает особенно значимо.

Социально-психологическая сущность групповой подготовленности, кроме интегрированности членов группы в профессиональном деловом отношении, может выражаться в эталонности группы для каждого ее члена – референтность по подготовленности, и в активизации группой личности, и в лидерстве (лидер-эрудит, лидер-умелец). И, наконец, подготовленность может выступать во взаимоотношениях и взаимодействии данной группы с другими группами в профессионально-деловой сфере (обмен опытом в профессии, помощь в овладении профессиональными знаниями, навыками, умениями).

Интеллектуальная коммуникативность – это процесс межличностного восприятия и установления взаимопонимания, нахождения общего языка. Эта коммуникатив-

ность реализуется в способности группы создавать оптимальные пути взаимоинформации в определении общих позиций, суждений, принятия групповых решений. Идеальным эквивалентом интеллектуальной коммуникативности является способность членов группы «понимать друг друга с полуслова». Очевидно, такая способность базируется на отражении познавательных возможностей в межличностной социальной перцепции. Отсюда эта подструктура характеризуется по общим качествам: интеллектуальным единством – интегрированностью, референтностью – интеллектуальной эталонностью группы для личности, интеллектуальным микроклиматом, способностью группы интеллектуально активизировать личность, лидерство – интеллектуальным влиянием личности на группу (лидер-инициатор, лидер-аналитик), активизацией интеллектуальной активности других групп.

Эмоциональная коммуникативность – это межличностные связи эмоционального характера, динамический процесс преобладающего эмоционального настроя (Б. Д. Парыгин) группы, ее эмоциональные потенциалы (А. Н. Лутошкин). Эмоциональная коммуникативность проявляется в реализации народной мудрости: «Разделенная радость – две радости, разделенное горе – полгоря». Это та объективно существующая в группе атмосфера, которая характеризует эмоциональную сторону ее жизнедеятельности (например, «мажор» – «минор» коллектива; «мажор» коллектива – понятие, выдвинутое А. С. Макаренко).

По всей пока еще существующей терминологической разноречивости понятий «социально-психологическая атмосфера», «социально-психологический климат», мы склонны считать эмоциональную коммуникативность близкой к понятию социально-психологической атмосферы, если ее психологическим ядром считать эмоциональное состояние группы. (Оставив за понятием «климат» или «микроклимат» эмоциональную удовлетворенность личности группой, комфортность, как об этом говорилось выше). Как и предыдущая, эта подструктура проявляется через эмоциональную интеграцию членов группы, их эмоциональное единство, через эталонность эмоциональной атмосферы группы для личности и ее удовлетворенность

этой атмосферой, через эмоциональное лидерство (лидер – эмоциональный генератор), через эмоциональное влияние на личность внутри группы и на другие группы.

Волевая коммуникативность – это способность группы противостоять трудностям и препятствиям, своеобразная ее стрессоустойчивость, надежность в экстремальных ситуациях. Реализуется эта коммуникативность в ответ на указанные ситуации межличностным взаимоусилием волевого напряжения, созданием группового волевого усилия (Л. И. Акатов, В. А. Гребеньков, В. Я. Подорога) и соответственно индикатируется, проявляется через общие качества волевой интегративностью, референтностью, микроклиматом, лидерством, внутри- и межгрупповой активностью.

Все рассмотренные выше подструктуры, образующие «общественный» и «личностный» блок, во-первых, проявляются (индикатируются) через общие социально-психологические качества по своей социальной ценности, во-вторых, определяются подструктурой направленности, в-третьих, направленность, организованность и подготовленность опосредуются, прежде всего, но не исключительно, обществом, а подструктуры психологической коммуникативности – образующими группу личностями (опять-таки, прежде всего, но не исключительно). Подструктуры «личностного» блока, в-четвертых, являются наиболее динамичными, подвижными образованиями по сравнению с подструктурами «общественного» блока.

Внутри каждого блока существуют многообразные функциональные взаимосвязи и взаимозависимости. Эти связи обусловливаются самим их местом в целостной структуре как единстве сфер жизнедеятельности группы, соединением в ней общественного и личностного; они, эти связи, приобретают сугубо социально-психологические характеристики через общие качества, которые сами проявляются через каждую из подструктур.

Психологическая структура контактной группы как коллектива актуализируется и реализуется только в ее жизни и деятельности. Именно в ее жизнедеятельности она реально и динамично функционирует. Между тем показанная выше структура представляет собой модель этого идеального случая, когда жизнедеятельность группы

и сильно, и значимо функционирует во всех сферах одновременно. Подобный случай может иметь место, скажем, в период деятельности группы, требующей наивысшей степени сознательности, убежденности, организованности, профессионально-деловой подготовленности и сработанности и в то же время наиболее интенсивной интеллектуальной, эмоциональной и волевой напряженности. Это случаи экстремальные и в повседневной практике редкие, хотя, конечно, и очень важные. На них, в конечном счете, проверяются максимальные групповые потенциалы.

В условиях обычной, повседневной жизнедеятельности группы функционируют (в зависимости от социальной значимости и характера групповой деятельности, активности входящих в группу личностей, их межличностных отношений и взаимодействий) лишь некоторые («избранные») сферы и структуры. Эта типичная реальная эмпирическая модель носит парциально-функциональный характер и в каждом данном конкретном случае жизни группы имеет свою структурную конфигурацию, всегда состоящую из некоторого «набора» тех или иных подструктур.

В каждый данный момент, таким образом, организатор имеет перед собой, как правило, парциально-функциональную структуру. Именно ее он должен учитывать, с ней как объектом «иметь дело». Соотношение подструктур и общих качеств, их выраженность каждой через каждое условно представлены таблицей 1. В таблице 1 приведен для иллюстрации случай, когда 9-й класс был организатором и проводил диспут на тему «Кем быть? Каким быть?». Группа оценивалась по 10-балльной системе. В каждой клетке ставился балл по горизонтали по подструктурам через общие качества, а проверялся по вертикали по общим качествам в отношении подструктур.

Оценки социальной ценности направленности и вида деятельности (в нашем примере: первая – положительная, социально ценная, вторая – общественная работа интеллектуально-эмоционального характера) определяются вне рамок таблицы.

Если на данной таблице выделить по подструктурам и качествам оценки группы в восемь баллов и выше и среднеарифметические оценки отдельно по подструктурам и по

общим качествам (6 баллов и выше), то это иллюстрирует парциально-функциональный характер жизнедеятельности данной группы в данной деятельности.

Таблица 1.

Общие качества

Общие качества / Подструктуры	Интегрированность	Референтность	Микроклимат	Интраактивность	Лидерство	Интерактивность	Ср. арифмет. по подструктурам
Направленность	7	6	8	7	7	6	6,8
Организованность	6	4	4	7	6	3	5,0
Подготовленность	5	4	5	6	9	4	5,5
Интеллектуальность	9	8	7	8	8	7	7,8
Эмоциональность	7	5	7	7	8	5	7,5
Стрессоустойчивость	3	1	2	3	2	1	1,6
Ср. арифмет. по общим качествам	6,1	4,6	5,5	6,1	6,6	4,2	

Рассмотренный случай отражает психологическую оценку группового состояния. Если группа проявляет те или иные особенности достаточно выражено, устойчиво, понимать это следует как ее свойство и уже не временный диагноз состояния, а качественный основной диагноз, имеющий большое прогностическое значение. В этом случае мы будем иметь тот или иной уровень развития группы как коллектива.

Решение вопроса о поэтапном, уровневом развитии группы как коллектива[4] следует начать с определения

[4] Проблемы поэтапного развития группы как коллектива рассматриваются, начиная от работ А. С. Макаренко, психологами и педагогами А. Д. Глоточкиным, Л. И. Новиковой, А. В. Петровским, Л. И. Уманским и др

крайних точек, континуума, в пределах которого совершается процесс этого развития. Напомним и уточним: речь и дальше пойдет о реальной контактной группе как объекте организаторской деятельности с точки зрения развития социально-психологической зрелости такой группы, высший уровень которой мы обозначили термином «коллектив» в его узком значении. Так, группа, выполняющая социальную ценную деятельность, явно полезную для общества, и имеющая высшие оценки структуры (идеально – по 10 баллов в приведенном выше примере, таблица 1), может обоснованно быть названной коллективом по состоянию, а если она также высоко оценивается, то и коллективом как свойством, следовательно, крайняя верхняя точка континуума – коллектив.

Нижняя крайняя точка этого континуума – группа-конгломерат, т.е. группа ранее непосредственно незнакомых людей, оказавшихся или собранных на одном пространстве и в одно время. Взаимоотношение и взаимодействие такой группы носят наиболее поверхностный и ситуативный характер (например, группа ребят, только что приехавших в лагерь из разных мест и собранных вместе). Выделяя группу-конгломерат, мы отмечаем факт возможного рождения нового социального организма (для формирования личности таким фактом является природная предпосылка – здоровый человеческий организм, для формирования коллектива первичной природной предпосылкой становится группа-конгломерат).

Итак, мы имеем понимание того, что есть положительный континуум от образования группы до ее социальной зрелости – коллектива. На этом континууме каждая точка может обозначать место каждой конкретной группы в процессе ее движения от «неколлектива» к коллективу. Наша задача: найти такие точки, которые характеризуют не столько количественные, сколько качественные изменения жизнедеятельности группы, происходящие в процессе развития и формирования ее структуры. На основе изучения динамики различных групп и групп, состоящих на разных уровнях развития, такими наиболее значимыми точками оказались группа-кооперация и группа-автономия.

Группа-кооперация в основном соответствует понятию кооперации как объединения действий людей в одно и то же время, «на одном и том же поле труда», по отношению к одному объекту труда, данному К. Марксом в «Капитале» [107, с. 333]. Такая группа отличается реально и успешно действующей организационной структурой, высоким уровнем групповой подготовленности и сотрудничества. Ее межличностные отношения и ее внутригрупповое общение носят, прежде всего, сугубо деловой характер, подчиненный достижению высокого результата в выполнении конкретной задачи в том или ином виде деятельности. Направленность и психологическая совместимость являются здесь вторичными от единства целей и взаимодействия, но активность вторых резко интенсифицирует и актуализирует развитие первых. Это и создает условия для перехода группы-кооперации на следующую ступень.

После группы-конгломерата и до группы-кооперации во многих случаях обозначаются еще два уровня: номинальная группа и группа-ассоциация. Первый, по существу, фиксирует тот момент, когда группа личностей называется общим одним именем (в примере с лагерной группой - «пятый отряд»). Такая номинализация группы, присвоение ей имени в общем значении этого слова имеет не только официальный характер – группа получает статус «первичного коллектива», но и извне ей приписываются определенные цели, виды деятельности, условия отношения к другим группам, режим работы и т. д. При этом, номинальная группа может остаться и группой-конгломератом, если объединенные в нее личности не примут этих целей, условий и т.п., т.е. если не произойдет даже начального, хотя бы формального межличностного объединения (такие случаи редки в школьной практике). Если же начальное объединение произошло, члены группы приняли статус «первичного коллектива», цели каждой личности в группе проектируются заданным, группа «шагает» еще на одну ступеньку – она становится группой-ассоциацией. На этом уровне, собственно, и начинается единая жизнедеятельность группы, появляются первые ростки ее коллективообра-

зования, закладываются первичные кирпичики формирования ее структуры.

Совместная жизнедеятельность в ограниченных рамках официальной первичной группы дает ей возможность в качестве эпизода, состояния делать отдельные «взлеты», соответствующие более высоким уровням, а главное, изменяет межличностные отношения и ведет (при благоприятных условиях) на следующую ступень – группе-кооперации.

От кооперации до коллектива группа проходит очень высокий уровень – уровень автономизации – довольно высокого внутреннего единства группы по всем подструктурам и общим качествам, кроме интергрупповой активности. Именно на этом уровне члены группы идентифицируют себя в ней («Моя группа», «мы», в отличие от «они» – другие группы), здесь происходит процесс приспособления, эталонизации (монореферентности), внутренней слитности и спаянности, которые являются внутригрупповой основой для перехода к высшему уровню.

Однако группу-автономию может увести «в сторону» от коллектива к корпорации. Это возможно в случае, если произойдет гиперавтономизация, если обособление приведет к замкнутости, если группа оторвет себя от других групп данной общности, замкнет свои цели внутри себя, наконец, если она начнет противопоставлять себя другим группам и осуществлять свои цели «любой ценой», в том числе и за счет других групп. В таком случае появится корпоративный дух, о котором писала еще Н. К. Крупская, группа приобретает черты «группового эгоизма» (термин Т. Н. Мальковской) и группового индивидуализма, т.е. превратится в группу-корпорацию – лжеколлектив.

Таким образом, качественная особенность рассматриваемого уровня состоит в том, что групповая интеграция как бы чревата отношением данной группы к другим группам, противоречием системы «группа – другие группы». При указанных выше «если» группа становится островом в более широкой общности, в ней преобладает корпоративная направленность. В противоположном случае – группа выходит на межгрупповое взаимообщение и взаимодействие, становится ячейкой более широ-

кой общности и общества в целом – коллективистическая направленность. Понятно: уровень автономизации является «горячей точкой» как для оценки социально-психологической зрелости группы, так и для организаторской деятельности, для диагностики развития группы как коллектива вообще. Так, например, при организации соревнования между группами чрезвычайно важно не допустить превращения здорового соперничества групп в их конкуренцию.

До сих пор речь шла о положительном континууме от групп-«неколлективов» к группам-коллективам или группам-корпорациям (говоря о последних, мы имели в виду, так сказать, нормальные группы, а не асоциальные или тем более преступные). Однако более внимательный анализ отдельных студенческих и особенно семейных групп (М. С. Резникова) показал, что следует видеть не только положительную, но и отрицательную ветвь континуума – группы, замкнутые извне, но отличающиеся внутригрупповой антипатией, межличностным эгоцентризмом и эгоизмом (так сказать, интраэгоизмом), активной дезинтеграцией, конфликтностью и агрессивностью.

Интересные данные для выделения таких групп дают экспериментальные исследования групповой психологии в стрессовых, напряженных состояниях. Эти исследования показывают, что в подавляющем большинстве случаев группы высокого уровня развития (коллективы, автономии) на стрессовые ситуации отвечают повышенной сопротивляемостью (резистентностью), компенсаторными реакциями, возрастанием активности и стеничностью эмоционального климата. Для таких групп напряженные, трудные ситуации становятся катализаторами общественной активности. Эффективность их деятельности не только не снижается, но даже повышается. Группы среднего уровня (кооперации) в тех же условиях создают толерантность (терпимость) и адаптируются, не снижая эффективности. А группы низкого уровня обнаруживают депрессивный синдром (безразличие, апатия), дезорганизуются, диссонируют, их взаимоообщение приобретает конфликтный, агрессивный характер, деятельность дезинтегрируется, они отказываются от выполнения зада-

чи или резко снижают результативность ее выполнения (В. Я. Подорога).

Следовательно, мы стоим перед явлением интрагрупповой несовместимости разных уровней и как группового свойства, и как группового состояния в континууме от конгломерата до внутригрупповой агрессивности («жуки в банке» – когда каждый хочет добиться своей цели за счет всех остальных). Эту низшую точку мы условно обозначим словом «антиколлектив» (два уровня этого континуума, соответствующие положительным кооперации и автономизации, условно названы терминами «дезинтеграция» и «интраэгоизм»).

Рассмотренные уровни положительной ветви континуума являются диагностическими срезами. Как показало дальнейшее исследование (А. Г. Кирпичник), эти уровни несут в себе и другую функцию – функцию этапов в процессе коллективообразования. Так, в Костромском областном лагере школьного актива «Комсорг» можно было видеть, как большинство комсорговских отрядов проходило путь от групп-конгломератов и номинальных групп, через ассоциации (первые пять дней 26-дневной смены) к кооперациям (примерно к середине смены), а затем к автономизации и временным коллективам (последняя треть смены). Следует заметить, что по разным известным и неизвестным нам причинам одни отряды проходили этот путь быстрее других, их движение было поступательным, а положение на высших уровнях – устойчивым и надежным, другие – проходили его рывками, отступая от более высоких уровней к более низким («болезни коллектива» – В. Г. Иванов, И. М. Чернышева), третьи – временно «взлетали» на более высокие уровни. При этом во всех случаях наблюдалась пульсирующая кривая коллективообразования.

Эти и другие исследования дают основания считать предложенные уровни этапами развития контактных групп как коллективов. Каждый предстоящий этап готовит последующий, а преодоление противоречий между ними и есть движущая сила развития каждой конкретной группы в своеобразных внешних и внутренних условиях ее формирования.

Изучение подструктур и общих качеств психологической структуры группы показало и характер их уровней. В качестве примера приведем результаты проведенного экспериментального исследования внешней составляющей направленности – мотивации и групповой деятельности (Е.И. Тимощук). Оказалось, что групповой мотив не всегда и не в любых группах является интеграцией мотивов каждого члена этой группы (как предполагалось ранее). Групповая мотивация в группах низкого уровня развития фактически сводится к простой суммации (вернее, кумуляции, как при тайном голосовании по большинству голосов) мотивов или их равнодействующей (в результате доминирования отдельных членов группы); в группах среднего уровня – носит косвенный по отношению к цели характер (движение на цель направляется не столько мотивом этой цели, сколько мотивом взаимоотношений – «не важно, что и для чего делать, а важно, с кем вместе делать», или, возможно, мотивом самого процесса деятельности – «не важно, для чего, а важно, что делать»); лишь в группах высокого уровня развития мотивы отношений и дела сливаются с мотивами цели – важно и «для чего делать», и «что делать», и «с кем делать» – имеет место высокое единство, интеграция мотивации групповой деятельности. Очевидно, в принципе такой же ступенчатый, уровневый характер от кумуляции до интеграции имеет место и в отношении других подструктур.

Обобщая сказанное, необходимо подчеркнуть: объект организаторской деятельности больше, и прежде всего, есть развивающаяся как коллектив группа, группа, находящаяся в процессе коллективообразования. Все функции организаторской деятельности в целом сводятся к управлению коллективообразованием. Успешность в этом является одним из существенных показателей психологической (точнее – психолого-педагогической) эффективности организатора.

Утверждение о группе как коллективе, определяемом в качестве основного объекта организаторской деятельности, ни в коей мере не снижает ни значения, ни места личностного аспекта в этой деятельности. В самом деле: группа состоит из личностей, она структурно отражает

систему «личность – группа – личность» (это мы отчетливо видели во всех блоках), межличностные отношения включают в себя и отношения между организатором и организуемым.

Особый смысл в понимании психологии организаторской деятельности имеет лидерство. В изучении организаторской деятельности и в практике организаторской работы мы постоянно сталкиваемся с этим феноменом (лидерство исследовалось в нашей лаборатории, так или иначе, всеми ее сотрудниками, и специально Е. М. Зайцевой).

Под лидерством мы понимаем явление активного ведущего влияния личности – члена группы – на группу в целом. Лидерство является одной из форм общественной активности личности в группе. Лидирующая личность всегда занимает активную жизненную позицию, она авторитетна для членов группы, с ней они идентифицируются (Р. Л. Кричевский). При рассмотрении лидерства как одного из общих качеств в отношении подструктур было показано, с одной стороны, большое многообразие лидерства, соответствующее каждой сфере жизнедеятельности группы, каждой ее подструктуре. Лидерство объективно возникает только на реальной почве активности различных сфер групповой жизнедеятельности, с другой стороны, в большинстве случаев у отдельных личностей могут сочетаться разные виды лидерства.

Исходя из такого понимания, реальный организатор, руководитель группы – всегда лидер, но лидер – далеко не всегда организатор. Лидерство не исчерпывается функциями организаторской деятельности, оно значительно шире. Помимо лидеров-организаторов, как это частично отмечалось выше, в группах функционируют лидеры-инициаторы, лидеры-вдохновители, лидеры-генераторы эмоционального настроя, лидеры-эрудиты, лидеры-умельцы и т. п. Кроме подобного деления по сферам жизнедеятельности группы, следует различать лидерство официальное и неофициальное, номинальное и фактическое (реальное), устойчивое и ситуативное, общее и функциональное (И. П. Волков, Е. М. Зайцева, Ю. Н. Емельянов, Е. С. Кузьмин, Р. Л. Кричевский, Т. Н. Мальковская, Б. Д. Парыгин, А. В. Петровский, В. В. Шпалинский, Л. И. Уманский и др.).

В ряде исследований обнаружено избирательное отражение способными лидерами-организаторами других лидеров в своих группах и целенаправленное стимулирование такого отражения (А.С. Крикунов и др.). Обнаружена также прямо пропорциональная зависимость между уровнем развития группы как коллектива и количественно-качественным ростом лидерства: лидеров становится больше, а лидерство – разнообразнее по видам групповой жизнедеятельности (Е.М. Зайцева). Так, в группах низкого уровня развития количественно-качественный рост лидерства возможен лишь как ситуативный, в группах типа кооперации – преимущественно деловой, а в группах-автономиях и коллективах лидерство расцветает как наиболее устойчивое и, главное, наиболее качественно разнообразное по видам.

Одна из существенных особенностей развития личности в коллективе заключается в том, что в нем начинает сиять каждая личность, каждый член такой группы максимально активизируется и проявляет свои способности не только, так сказать, для себя, или как персона вообще, вне данной группы, а для данного коллектива, в его составе как один из его лидеров. Перефразируя уже приводившийся афоризм, можно сказать: «В команде-звезде каждая личность – звезда».

Очевидно, через лидерство в коллективе срабатывает один из механизмов самовыражения, самоопределения, раскрытия оригинальности творческих потенциалов личности в коллективе – группе высокой социально-психологической зрелости.

Коллектив – как хороший оркестр, где лидер-организатор – дирижер, а каждый член группы – лидер-музыкант. (Вспомним: образное сравнение хорошо организованной группы совместно работающих людей с оркестром).

По всей видимости, тенденция количественно-качественного роста лидерства в процессе развития группы как коллектива тесно связана с закономерностью самоукрепления и саморазвития, что в связи с «коллективными способностями» подчеркивает К.К. Платонов, указывая: «...Мы приходим к важнейшей и иногда еще

не в должной мере учитываемой закономерности: коллектив, если это только настоящий коллектив, всегда имеет тенденцию к самоукреплению и саморазвитию как своих способностей в целом, так и способностей отдельных своих членов» [126, с. 295].

Краткое рассмотрение проблем лидерства не только раскрывает еще одну важную сторону объекта организаторской деятельности, не только еще и еще раз подчеркивает специфичность и психологическую сущность этой деятельности в целом, но и прямо подводит нас к необходимости исследования психологии личности лидера-организатора, субъекта организаторской деятельности.

II РАЗДЕЛ

ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ КОММУНИКАТИВНОСТЬ МАЛОЙ ГРУППЫ И ЕЕ РАЗВИТИЕ

А. Н. Лутошкин

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ ПОТЕНЦИАЛЫ КОЛЛЕКТИВА: СУЩНОСТЬ И ПРОЯВЛЕНИЯ[1]

Рассматривается соотношение потенциальной и актуальной сфер коллектива, место эмоциональных явлений в психологической динамической структуре коллектива, сущность и функции коллективных эмоциональных явлений.

Ключевые слова: первичный коллектив, потенциальная сфера коллектива, актуальная сфера коллектива, эмоциональные потенциалы, феномен коллективной эмоции, коллективное эмоциональное состояние.

Перед педагогической и психологической наукой со всей остротой стоит вопрос о поиске резервов активизации человеческого фактора, повышения эффективности человеческой деятельности, о раскрытии внутренних возможностей личности в учении и общественно полезном труде. В этом смысле огромные, во многом еще не раскрытые психологические ресурсы – потенциалы активизации человеческого фактора – сосредоточены в первичном коллективе, в его состояниях и социально-психологическом климате.

Среди проблем, имеющих первоочередное значение, находятся вопросы познания эмоциональный сферы коллектива: совместных эмоциональных состояний работающих в коллективе людей, психологического климата, настроения, самочувствия личности в коллективе, механизмов возникновения и изменения состояний эмо-

[1] Статья написана на основании глав докторской диссертации «Эмоциональные потенциалы коллектива», завершенной автором в 1979 г.

© А.Н. Лутошкин, 2011.

ционального побуждения и др. Именно к этим вопросам обращались и обращаются специалисты различных отраслей психологической науки, причем всеми признается необходимость широкого изучения этих проблем. Что же касается специальных конкретных исследований эмоциональной атмосферы первичных коллективов, то они практически не ведутся. Начатое в 1970-е гг. изучение психологического климата производственных коллективов, сначала активное, но затем несколько замедлившееся, и по сей день нуждается в достаточно основательной теоретической базе, выверенной в соответствующих научных и прикладных исследованиях.

Эмоциональная сторона человеческого общения всегда была и остается одной из самых трудных областей психологии, сдерживаемых в своем развитии отсутствием соответствующих методов исследования.

Было бы, однако, неверным, приступая к широкому исследованию эмоциональных потенциалов коллектива, заботиться только о методике, преследовать утилитарные и эмпирические цели, связанные с повышением трудовой активности, успешностью управления коллективами и т. п.

Жизнерадостные настроения, стеничная эмоциональная атмосфера создают благоприятные условия и для обучения, воспитания, формирования нравственно ценных качеств личности. Активная жизненная позиция не может формироваться на отрицательном эмоциональном фоне.

Коллективные эмоциональные состояния являются условием, от которого зависит сложный процесс воспитания и развития личности. Конкретные проявления поведенческой активности личности в коллективе во многом определяются теми эмоционально-психологическими ситуациями, которые формируются или уже существуют в данный момент в коллективе. Эмоциональные состояния коллектива могут выступать в качестве детерминант поведения личности, ее будущих и настоящих действий.

Установление соответствия между побудительными возможностями коллективных эмоциональных состояний и конкретными условиями совместной деятельности людей является важнейшей стороной сознательного управления эмоциональной сферой коллектива.

Потенциальная и актуальная сферы в системной модели коллектива

Понятие *потенциал* все чаще используется в различных отраслях наук об обществе и человеке для характеристики возможностей той или иной общности людей, новых сил, рождающихся в процессе их совместной деятельности.

Феномены повышения индивидуальной и коллективной потенций обстоятельно разбираются в современных социально-психологических работах.

Понятие *потенциал* по отношению к психологическим явлениям использовалось в исследованиях Б. Г. Ананьева. Сделав предметом анализа особенности ролевого поведения личности и дифференцируя содержание понятия роли в психологическом плане, Б. Г. Ананьев специально выделяет потенциалы индивидуально-психического развития, связывая их с такими «ресурсами и резервами» человеческой личности, как одаренность, специальные способности (педагогические, организаторские и др.), работоспособность, трудоспособность и т. д. «Никто не сомневается в реальности тех свойств человека, которые носят название потенциальных или виртуальных», – пишет Б. Г. Ананьев. И продолжает: «Изучение сложной совокупности актуальных и потенциальных характеристик человека как субъекта деятельности – важная задача всех наук о человеке» [8, с. 325-326].

Мы предлагаем рассматривать коллектив, явления, составляющие его жизнедеятельность, через призму существования двух его сфер – потенциальной и актуальной. Поступательное движение коллектива вперед, его развитие как социальной организации невозможно без существования соответствующих ресурсов его жизнедеятельности, которые обеспечивали бы как долговременную программу его развития, так и деятельность в конкретно складывающихся ситуациях.

Потенциальная сфера коллектива – это своеобразная «кладовая» жизненных ресурсов общности, обеспечивающих развитие коллектива как социальной системы. Потенциалы коллектива представляют собой его возможности в настоящем и будущем. «Коллективная прибав-

ка», «эффект коллектива» есть функция его потенциалов. Содержательная сторона потенциальной сферы, ее богатство составляют основную характеристику уровня развития коллектива.

В качестве потенциалов могут выступать и выступают нравственные нормы коллектива, сложившееся общественное мнение, организованность, наличие способных организаторов (организаторский фонд коллектива), определенный уровень сплоченности, отлаженная система управления и др. Вспомним в связи с этим слова В. И. Ленина: «Может ли сила сотни превышать силу тысячи? Может и превышает, *когда сотня организована*. Организация удесятеряет силы» [81, с. 34]. В этих словах дана образная характеристика организованности как потенциала общности.

Потенциалы коллектива выражаются в их способности подключать дополнительные источники активности к действиям личностей, быть своеобразными «усилителями» деятельности людей в коллективах.

Основатель кибернетики Н. Винер, давая характеристику некоторым основополагающим свойствам систем, предлагал считать пассивным такое поведение, при котором на «выходе» ничего не прибавляется к тому, что объект имел на «входе». В этом случае энергия «входа» и энергия «выхода» равны или на «выходе» энергии оказывается меньше, чем ее было на «входе». Активным поведением следует считать такое, когда сам объект начинает служить источником энергии, не только усиливать, но и вырабатывать новую энергию, подавая, таким образом, к «выходу» значительно больше того, чем было на «входе».

Но любой объект может служить сам источником энергии, т. е обеспечивать активное поведение, если он обладает необходимыми для этого потенциалами. В современной теории систем различают активность собственную (самостоятельную), которая выражается в действиях, не выходящих за пределы субъекта действия, лежащих лишь в его границах (actio immanens), и передающуюся, где действие выходит за пределы субъекта действия, «нарушая» границы (actio transiens) [124, с. 11].

Несомненно, что в коллективе как социальной системе, которая не является автономной по отношению к более широкой общности, можно говорить лишь о степени включенности коллектива в эту общность; возникновение источников активности (его потенциалов) происходит за счет как внутреннего, так и внешнего воздействия.

Актуальная сфера коллектива – это как непосредственная деятельность самого коллектива, так и деятельность в коллективе: взаимодействия и взаимоотношения людей, проявление их поведенческой активности. В актуальной сфере реализуются потенциалы коллектива. Так, организованность как потенциал коллектива проявляется в характере взаимодействия людей, в способах решения коллективной задачи, а главное – в эффективности совместной деятельности; нравственная направленность коллектива выражается в отношениях людей друг к другу, к значимым событиям окружающей жизни, к целям, которые ставит коллектив. В конечном счете, все это сказывается на эффективности решения стоящих перед коллективом задач, на степени проявления активной жизненной позиции каждого члена коллектива.

Но актуальная сфера – это не только производная от коллективных потенциалов. Непосредственная деятельность коллектива может протекать какое-то время и без подключения дополнительных ресурсов, так как часто в этом просто нет необходимости. Однако если коллектив длительное время обеспечивает свою жизнедеятельность только за счет энергии, получаемой на «входе» (указания, распоряжения, требования формальной дисциплины, технологического процесса, производства и др.) и сам не становится источником собственной активности, он останавливается в развитии, теряет свои социальные возможности.

Актуальная сфера коллектива обеспечивает не только «трату», но и пополнение потенциалов коллективной деятельности. Так, организованность коллектива формируется только в процессе конкретной совместной деятельности людей, причем такой деятельности, где требуется четкое взаимодействие, проявление взаимосвязи, взаимопомощи, где складываются отношения руководства и

подчинения; нравственные ценности коллектива формируются в условиях действий, поступков людей, включенных в коллективную работу.

Рассматривая эмоциональную сторону жизнедеятельности первичного коллектива, можно утверждать, что каждый коллектив, будь то школьный класс или детское клубное объединение, трудовой коллектив или спортивная команда, – все они обладают своими *эмоциональными потенциалами*. Под эмоциональными потенциалами коллектива можно понимать заложенные в эмоциональных состояниях людей возможности к возбуждению и воспроизводству жизненной энергии, которые в определенных условиях способны значительно повышать активность личности и всего коллектива.

Эмоциональные потенциалы коллектива обладают общими, характерными для любого первичного коллектива, присущими тем или иным условиям деятельности данного типа коллектива (с его количественным составом, формой организации деятельности, профессиональной стороной и др.), и отдельными, свойственными данному конкретному коллективу, находящемуся на определенном уровне своего развития, качествами, способными служить источниками появления дополнительных сил для членов коллектива.

В значении «хранителя» эмоциональных потенциалов первичного коллектива следует в первую очередь рассматривать *психологический климат коллектива*, а его «полномочными представителями» в актуальной сфере – *ситуативные эмоциональные состояния*, которые реализуют и вновь создают внутренние запасы жизненной энергии. Своеобразным промежуточным образованием этих феноменов эмоциональной жизни коллектива является психологическая атмосфера коллектива.

Раскрытие потенциальных возможностей коллектива – важная практическая задача управления им. Однако эффективность руководства коллективами должна определяться не только по умелой реализации внутренних потенциалов коллектива, но и по их накоплению, по работе, направленной на создание необходимых ресурсов для его развития.

Прогнозирование развития и целенаправленное формирование первичного коллектива становятся невозможными без опоры на его потенциальную сферу, «воспроизводство» которой является важнейшей функцией руководства коллективами.

В соответствии с нашими представлениями о коллективе как системе с ее динамическими характеристиками, уровнями развития, соотношением потенциальных и актуальных сфер, а также с представлениями о месте эмоциональных явлений в психологической динамической структуре коллектива и будут рассматриваться далее коллективные эмоциональные явления.

О природе коллективных эмоций

Анализ имеющихся в нашем распоряжении данных, полученных рядом исследователей коллективных феноменов, а также выявленных нами при изучении эмоциональных явлений в коллективах, позволяет говорить о наличии, по крайней мере, двух переменных, образующих феномен коллективной эмоции. Во-первых, это *эффект собственно эмоций*, в которых заложена возможность общей активации организма человека, отражающейся в его социальном поведении, в отношениях с окружающей средой. Во-вторых, это *эффект публичности*, образующий «коллективную прибавку» к действиям отдельной личности. Этот эффект может как иметь самостоятельное значение, так и выступать в роли своеобразного усилителя действия эмоций.

Если по поводу побудительных функций эмоций существует относительное согласие в позициях большинства исследователей, то механизмы рождения эффекта публичности вызывают различное толкование. Часть ученых, опираясь на известные выводы К. Маркса о сущности «массовой силы», объясняет появление «коллективной прибавки» с разных позиций, приписывая ей то сугубо эмоциональную природу, то рациональную суть.

Уже сравнительно долгое время в научной литературе обсуждается вопрос о роли и значении психологических механизмов заражения и подражания в активации поведения людей в общностях. В ряде работ им припи-

сывается ведущее значение в рождении новых сил у индивида, действующего сообща с другими. Психическое заражение здесь выступает как «питательная среда» для возбуждения эмоциональной энергии человека. Достаточно в связи с этим обратить внимание на точку зрения Л. Н. Войтоловского, который, соглашаясь с К. Марксом по поводу появления феномена «массовой силы», вместе с тем утверждает, что «проявление этой силы сопровождается приливом животной энергии, а, следовательно, и питательных процессов в организме каждого из участников толпы, под влиянием чего происходит трансформация темперамента, и вся толпа становится добычей эмоциональной заразы» [37, с. 63].

Подобная позиция, лишь несколько в измененном виде, встречается и в современных работах. Так, например, Р. С. Самсонов, поставивший целью объяснить, «как усиливаются в социальной группе психические состояния, присущие индивиду», в конечном счете, все сводит к механизмам заражения и подражания, иллюстрируя свои выводы фактами переживания людьми страха, паники и т. п. [140, с. 86-89].

Другая часть авторов предпочитает обсуждать детерминанты усиления психической деятельности в группах и коллективах в сугубо рационалистических схемах. Это характерно, например, для работ социальных психологов Германии (Г. Гибш, М. Форверг, Д. Мейер, Х. Правите и др.), которые видят появление коллективной силовой потенции, прежде всего в результатах сознательного координирования индивидуальных усилий и достижений, в их синтезе, в действии статистического принципа «выравнивания ошибок».

Нам представляется, что эффект коллектива обязательно связан с актуализацией эмоциональных состояний наряду с координированием. Причем усиление энергетических возможностей человека в коллективе возможно на разных уровнях. Прежде чем говорить о наших экспериментальных данных по этому поводу, вернемся к выводам К. Маркса, которые имеют принципиальное значение в анализе коллективных эмоциональных явлений. Он пишет: «Подобно тому, как сила нападения эскадрона

кавалерии или сила сопротивления полка пехоты существенно отличны от суммы тех сил нападения и сопротивления, которые способны развить отдельные кавалеристы и пехотинцы, точно так же и механическая сумма сил отдельных рабочих отлична от той общественной силы, которая развивается, когда много рук участвует одновременно в выполнении одной и той же нераздельной операции… Здесь дело идет не только о повышении путем кооперации индивидуальной производительной силы, но и в создании новой производительной силы» [107, с. 337].

Казалось бы, определение сущности «массовой силы» дано и на этом можно поставить точку. Как справедливо отметили Г. Гибш и М. Форверг, открытие людьми этой «массовой силы» с антропологической точки зрения по своему значению вполне равноценно открытию использования огня [39, с. 146]. Однако К. Маркс развивает эту мысль далее: «Но и помимо той новой силы, которая возникает из слияния многих сил в одну общую, при большинстве производительных работ уже самый общественный контакт вызывает соревнование и своеобразное возбуждение жизненной энергии… увеличивающее индивидуальную производительность отдельных лиц» [107, с. 337].

Таким образом, указав на факт существования «новой производительной силы», возникающей в результате рационального кооперирования людей, К. Маркс обращает внимание на действие еще одной силы («помимо той новой силы»), детерминантом которой является «самый общественный контакт». Нет сомнения, что в этом последнем случае К. Маркс видит психологический эффект совместно действующей группы людей, результатом которого выступает «своеобразное возбуждение жизненной энергии», создающее дополнительную «коллективную прибавку» возможностям отдельной личности. Встает вопрос: за счет чего достигается этот психологический эффект, какова его природа?

Сошлемся в поиске ответа на результаты проведенной нами серии экспериментальных исследований.

В качестве коллективной задачи всем группам испытуемых предлагалась сборка разборной конструкции в виде арки (данная конструкция была создана А. С. Черныше-

вым). Каждая группа, участвующая в эксперименте, должна была быстро, самостоятельно и с лучшим результатом времени собрать арку, находившуюся в разобранном виде.

Всем участникам предоставлялась полная свобода действий: они могли советоваться, переговариваться в процессе деятельности, выбирать организаторов, смещать их и т. д. В процессе решения групповой коллективной задачи в ней сразу же происходила дифференциация ролей: одни захватывали инициативу, активно проявляя организаторские функции, другие довольствовались тем, что помогали – подавали детали арки, советовали, подсказывали, третьи оставались своеобразными аутсайдерами и зачастую были просто свидетелями происходящего.

Сама деятельность по сборке арки проходила в условиях действия сильного эмоционального фона, что внешне выражалось в чрезвычайном возбуждении, возгласах подбадривания, осуждения, в мимических реакциях и др. В одних случаях это помогало деятельности, в других – мешало; нередко варианты рационального решения задачи обсуждались настолько эмоционально, что это приводило к сильным конфликтам.

Как отражается интеграция и дифференциация группы в совместной деятельности на эмоциональных состояниях?

Действительно, в этих условиях происходит повышение общего уровня «возбуждения жизненной энергии», но вместе с тем степень проявления индивидуальных сочетаний различна, и это связано с тем местом, какое занимает в этой деятельности член группы (уровень проявления эмоциональных состояний определяется как визуально по специальной шкале, так и по методике восприятия времени). Очевидно, что необходимость взаимодействия определяет взаимоотношения и, соответственно, актуализирует эмоциональные состояния.

Эти явления были изучены глубже при проведении естественного эксперимента в условиях изменяющихся задач, форм и видов совместной деятельности, в условиях различной степени включенности в деятельность каждого участника. Такие условия были смоделированы в спортивно-туристской эстафете.

Спортивно-туристская эстафета включала в себя ряд этапов. Деятельность команды на каждом из этапов определялась специфическими задачами, решение которых требовало обязательного взаимодействия, организованности, должного эмоционального настроя, собранности. Эмоциональность ситуации поддерживалась самими условиями соревнования, широкой представленностью «болельщиков».

Участники проходили дистанцию эстафеты, выполняя следующие задания:

1-й этап. Установка палатки, укладка рюкзаков. Задание требовало четкой согласованности действий участников, сработанности. Достижение необходимого результата было возможно при правильной организации, навыках коллективной работы, взаимопомощи и умелом руководстве.

2-й этап. Преодоление водной преграды. Команде необходимо было переправиться через ручей по бревну, переброшенному на другой берег. Высота берега, сложные переходы к переправе, неустойчивость бревна создавали дополнительные сложности для скоростной переправы. Здесь была важна тактика коллективного действия, взаимопомощь, распределение обязанностей.

3-й этап. Прохождение «ловушки». «Ловушка» изображала проход в условном «минном поле», накрытый маскировочной сетью. Вся команда ползком должна была максимально быстро преодолеть препятствие, не задевая маскировочную сеть. Поскольку ширина входа в ловушку составляла 2-3 м, а на выходе 0,5 м, то всегда возникала опасность образования «пробки», и требовались мобилизация внимания, взаимопонимание и помощь.

4-й этап. «Паутина». Это искусственное препятствие представляло собой сооружение из тонких прутьев, лежащих свободно на низких основаниях-кольях. Ширина «паутины» – около 2 м. Команда должна была перенести через это препятствие бревно, удерживая его на весу над головой усилиями всех, без исключения, участников. Малейшая неточность при переноске – и какой-то из прутьев мог свалиться. Тогда вся команда обязана была вернуться и начать все заново. На этом этапе требовались исключительная организованность, синхронность в движениях, собранность, ибо от неудачи одного могла пострадать вся команда. В этой ситуации особенно актуализировались эмоциональные состояния, осознавалась роль эмоционального единства.

5-й этап. Взятие высоты. Команда по отвесному склону горы, пользуясь страховочным тросом, должна была достигнуть вершины. Требовались высокая точность расчета, умелое распределение сил, взаимопомощь. Поскольку эстафета на этом этапе подходит к концу и участники к этому времени уже устали, важно было быть особенно внимательными друг к другу, проявлять чуткость.

6-й этап. Свертывание палатки. Как и на старте, здесь требовались согласованность, организованность и четкое взаимодействие.

Для точного фиксирования действий команды на каждом этапе была разработана схема наблюдения и оценки. На этапы выходило одновременно по 2-3 команды. Обычно в эстафете участвовало 10-12 команд. По окончании эстафеты подводились и объявлялись общие итоги. Уровень эмоциональных состояний до начала и после завершения эстафеты определялся по внешним выражениям, по изменениям в восприятии времени и с помощью методики цветописи.

Если рассмотреть представленную модель совместной деятельности с точки зрения рационального достижения цели методом простого координирования вкладов каждого члена группы, то такое рассмотрение будет носить скорее теоретический, а не практический характер. В реальных же условиях даже просто координация усилий членов группы представляет собой нередко чрезвычайно сложный процесс установления связей и отношений между людьми, а он никак не может быть осуществлен вне эмоциональных отношений. Другое дело, какая степень эмоциональной вовлеченности будет характеризовать этот процесс.

Суть не только в том, что заложенная в нашу эстафету программа требовала от участников различного вклада в достижение общего результата, и каждый из них стремился в складывающихся обстоятельствах проявить себя, раскрыть свои возможности, оказаться на уровне ожиданий своих коллег и собственного уровня притязаний. Эмоциональные проявления в общей деятельности были еще целесообразны с точки зрения ориентации людей в складывающихся ситуациях, служили для оценки действий – их побуждения или торможения, т. е. эти

проявления становились приемом регуляции единства действий. Эмоциональные состояния выполняли здесь еще и «исполнительские» функции, на которых мы остановимся специально.

Анализ совместной деятельности групп в данных условиях показал, что здесь происходило спонтанное выделение внутригрупповых «эталонов» деятельности в каждой конкретной ситуации, т. е. действий людей, которые не только показывали лучшие результаты в достижении цели, но и проявляли инициативу, внимание к другим участникам работы, помогали им и т. д. Наряду с этим выделялись и «неудачники» (у кого не получалось), и те, кто не стремился сделать свою часть работы лучше.

Было также отмечено, что подобные полярные «эталоны» сразу же принимались членами группы во внимание. Под их влиянием возникала соревновательность; разнообразие видов деятельности позволяло «реабилитировать» себя тем из членов группы, кто не смог проявить свои возможности ранее. Это отражалось на эмоциональном состоянии группы, усиливало общий эмоциональный фон деятельности. Особое удовлетворение участники получали еще и от того, что имели возможность, выполнив свою работу, помочь друг другу, поддержать товарища. Если возникал спор, то удовлетворенность и неудовлетворенность спорящих также отражалась на общем состоянии группы.

Эмоциональная сторона эффекта публичности выражалась не только в процессах, происходящих внутри группы, но и в том, что сама деятельность протекала на виду у большого количества людей, которые давали всему происходящему и отдельным представителям команд те или иные оценки, переживали за них, эмоционально выражали свое отношение к результатам усилий, успехам и неудачам членов групп. И это не могло не сказаться на эмоциональных состояниях участников, степени проявления их настроений.

Детерминантой актуализации эмоциональных состояний выступает не только сама по себе цель деятельности (скажем, сборка арки в установленное время, прохождение маршрута эстафеты или правильное восстановле-

ние текста стихотворения). В условиях «публичности» эмоциогенным становится еще и сам процесс совместной деятельности. Здесь органически соединяются рациональная и эмоциональная стороны поведения.

Под *рациональным поведением* обычно понимаются действия, которые выступают как средства достижения поставленных целей, а их ценность заключена в конечных результатах этих усилий. Конечный результат мотивирует действия, достижение его может повышать общий тонус, активизировать действия. Что касается *эмоционального поведения*, то оно выражается в действиях, ценность которых заложена в них самих. В этих ситуациях становится значимым не только то, что делают люди, а то, как, с кем и в каких обстоятельствах они это делают. Несомненно, что в реальной жизнедеятельности рациональное поведение и эмоциональное поведение образуют тесное единство. Однако в различных ситуациях, в разных видах деятельности, в разных социальных ситуациях, в разных периодах формирования коллектива на передний план попеременно выступает то рациональная, то эмоциональная сторона поведения.

Встает вопрос: какие механизмы жизнедеятельности людей в условиях контакта обеспечивают «своеобразное возбуждение жизненной энергии»? Известно, что общей способностью возбуждать человеческий организм обладают эмоции. Эмоции непосредственно связаны с потребностями людей, с процессом их удовлетворения. Многие потребности человека удовлетворяются в коллективных действиях. Поэтому особую важность приобретает вопрос о степени эмоциогенности самого контакта людей, об особенностях эмоционального поведения в процессе общения.

Взаимодействуя с другими людьми, каждый человек удовлетворяет одну из самых важных потребностей человека – потребность в общении. Потребность в общении – явление сложное. Фактически это сплав двух разных потребностей: потребности в другом человеке как объекте для сопереживания, для эмоционального контакта, и потребности в самоутверждении личности, в ее самореализации. С одной стороны, в этом выражается стремление людей находиться вместе, переживать радости и горести,

искать у других и оказывать самому эмоциональную поддержку. «Человек сопечалится человеку, равно он ему и совеселится», – писал А.Н. Радищев [133, с. 309]. Удовлетворение или неудовлетворение этой стороны потребности в общении может отзываться известным возбуждением эмоциональной сферы личности. С другой стороны, в потребности в общении заложено стремление человека выделить себя среди других людей, не дать растворить свою личность в массе, реализовать себя и свои возможности в коллективе.

На эту сторону жизнедеятельности человека обращал внимание В.И. Ленин. Он писал: «Это понятие (=человек) есть *стремление* реализировать себя, дать себе через себя самого объективность в объективном мире и осуществить (выполнить) себя» [82 , с. 194].

Один из важнейших способов самореализации личности – включенность в соревновательную ситуацию. *Соревнование* (а точнее, явление соревновательности) – это специфическая форма взаимоотношений людей в коллективах, их взаимодействия в процессе совместной деятельности. Вольно или невольно, но в процессе общения каждый человек сравнивает свои личностные качества, знания, умения, свои внешние данные с наличием и степенью их выраженности у других людей.

Сравнение – первый признак соревновательности, а оценивание и самооценка – его следующий этап. Затем следуют выводы, пересмотр собственных позиций, конкретные действия. Очень важно то, что этот быстро и свернуто протекающий процесс живо отражается в эмоциональных состояниях, которые входят в «своеобразное возбуждение жизненной энергии».

Данные явления мы наблюдали в условиях экспериментального изучения совместно действующих людей в группах и в коллективах, а также при исследовании реальной деятельности. Коллектив сам становится в определенных условиях источником рождения дополнительных сил через эмоциональную активацию своих членов. Этот вывод соответствует идее о саморазвитии и самодвижении, движущая сила которых находится внутри самого процесса.

Таким образом, коллективное эмоциональное явление создается не только за счет одновременности переживаний людьми близких по тональности эмоциональных состояний, вызванных значимыми для данной группы или коллектива событиями окружающей жизни. Внутренние силы саморазвития групп и коллективов рождают дополнительные эмоциональные ресурсы, создают новые источники функционирования эмоциональных состояний, которые появляются в момент, когда актуализируется «потребность человека в людях, в человеческих связях» [8, с. 282].

Однако способностью «производить дополнительную эмоциональную энергию» обладают далеко не все общности людей и не во всех случаях жизни. Это происходит лишь в определенных условиях жизнедеятельности коллектива. Остановимся на тех условиях, которые в той или иной степени поддаются экспериментальному изучению.

В одном из вариантов проведенного исследования испытуемые отмечали в цветописях свои состояния утром – перед началом дня, после окончания работы или учебы и поздно вечером. Ежедневно выяснялись общие результаты для этого коллектива. Насколько же совокупность эмоциональных состояний членов коллектива, проработавших или проучившихся совместно день, несет в себе энергию коллективности?

В ходе исследования выяснилось, что индивидуальные эмоциональные состояния людей в различных коллективах далеко не всегда внешне выражаются адекватно ситуации. Другими словами, «визитная карточка» индивидуальных состояний при предъявлении ее коллективу нередко выглядит псевдонимической, выступающей в другом образе. При беседах с членами коллектива выяснилось, что часть людей, особенно находящихся в неудовлетворенном психическом состоянии, вызванном личными причинами, ссорами в семье, неприятными известиями, состоянием здоровья и т. д., физически не проявляет внешне эти состояния в присутствии других людей, маскирует их.

При более тщательном изучении этих явлений было обращено внимание на то, что подобные «замаскированные» эмоциональные состояния с трудом распознаются

другими членами коллектива (кроме ближайшего окружения) и часто диагностируются ими как «нормальные». Таким образом, часть людей, испытывая внутренне одно и то же состояние, в коллективный «эмоциональный багаж» могут вносить и вносят совсем другое. Ведь механизмы передачи состояний в коллективах построены в основном на внешних проявлениях. Отсюда возникает новый вопрос: достаточно ли для характеристики коллективных эмоциональных состояний использовать результаты измерений индивидуальных эмоциональных переживаний?

Как известно, А. С. Макаренко предлагал судить о признаках идеального коллектива по тому, как ощущают его свойства – сплоченность, крепость, единство – все члены коллектива. В этом ощущении как раз и проявляются коллективные феномены, влияющие на состояния членов коллектива. Имеется в виду, что коллективные эмоциональные состояния есть проявление коллективного сознания, которое, как известно, может существовать не только в виде актуального субъективного процесса, а объективизироваться «надличностно» – в системе отношений, в продуктах деятельности, в социальных нормах и т. д.

В свою очередь, эти объективизированные явления отражаются в эмоциональной сфере индивидуального сознания, в эмоциональных состояниях человека. Степень такого отражения людьми объективных явлений бывает различна, а значит, различно может отразиться и в эмоциональных состояниях феномен коллективности. Следовательно, есть смысл методически разводить понятия индивидуальных эмоциональных состояний в коллективе и ощущение личностью настроения коллектива как некоего целостного явления.

В связи с этим выдвигается гипотеза, что более объективной характеристикой коллективного эмоционального состояния будет являться такое общее эмоциональное образование, куда входит совокупность как индивидуальных эмоциональных состояний, так и совокупность индивидуальных ощущений общего коллективного состояния.

Степень совпадения коллективного настроения как совокупности индивидуальных эмоциональных состояний и общего настроения как совокупности ощущений коллективного состояния может быть различной, в зависимости от некоторых существенных характеристик коллектива и особенностей его деятельности.

Для проверки этого предположения было проведено исследование коллективов по измененной методике. В цветопись, которую ежедневно заполняли члены исследуемых коллективов, были внесены изменения: всем членам коллективов предлагалось в цвете выразить свое эмоциональное состояние («мое настроение сегодня») и одновременно дать оценку настроению всего коллектива («мне кажется, что настроение моего коллектива сегодня...»). Здесь же в ряд цветовых полос вводилась резервная бесцветная полоса с обозначением «трудно сказать». Последняя как раз и предназначалась для случаев, когда человек не может, или затрудняется в силу различных причин сказать что-либо о настроении своего коллектива.

Таким образом, члену коллектива предоставлялась возможность дать еще и «неопределенную» оценку коллективного настроения, что тоже давало основание судить как о степени ощущения психологической атмосферы, так и о самой атмосфере коллектива.

Мы представили результаты исследования в графиках (см. рис.), где в кривых линиях выражены:

А – настроение коллектива как совокупность индивидуальных эмоциональных состояний;

В – настроение коллектива как совокупность оценок «ощущений» членами коллектива общего настроения.

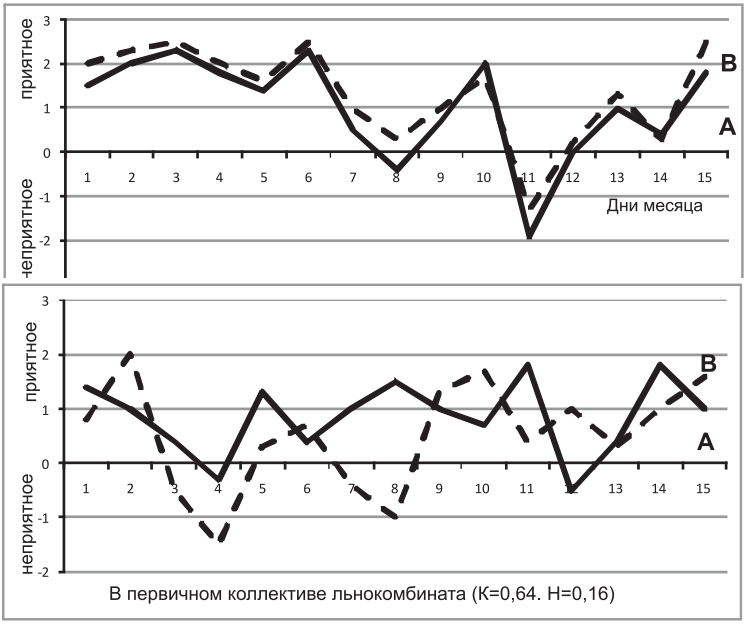
Уровень зависимости этих двух величин выражается в двух показателях:

К – степень конгруэнтности в динамике;

Н – уровень соотношения этих двух величин в оценке.

В первом случае показателем полной конгруэнтности будет являться К-1, во втором Н-0, что будет означать отсутствие разброса в оценках, полное их слияние.

Соотношение настроений коллектива как совокупности индивидуальных состояний (А) и совокупности ощущений общего коллективного настроя (В)



В первичном коллективе льнокомбината (К=0,64. Н=0,16)

Точное совпадение показателей настроения А и В в изученных коллективах (было исследовано 44 первичных коллектива) встречается довольно редко. Однако если проследить за динамикой изменений этих двух переменных, то можно обнаружить, что в одних коллективах эти переменные стремятся к слиянию, имеют близкие показатели в динамике в течение длительного периода, в других же несовпадение этих показателей бывает просто разительно.

Вот основные причины, способствующие возникновению феномена коллективности в проявлении эмоциональных состояний или влияющие на их силу, динамику и потенциальные возможности: значимость явлений и со-

бытий для коллектива, формы организации совместной деятельности, уровень развития коллектива, величина коллектива (его количественный состав).

Говоря о значимости для коллектива событий и явлений окружающей жизни, следует отметить, что отождествление людьми своего состояния с состоянием всего коллектива чаще всего происходит в дни, когда возникают ситуации, имеющие особое значение как для всего коллектива, так и для каждого его члена. Например, в исследуемых коллективах промышленных предприятий такими значимыми ситуациями являлись дни, когда не поставлялось сырье, не выполнялся план, когда коллектив награждался премией, происходило радостное или печальное событие у авторитетного члена коллектива, резко улучшались или ухудшались условия труда, случались конфликты с руководителями различных подразделений и др.

Если ведущими детерминантами повышения или понижения жизненного тона, настроений в трудовых коллективах являются в основном производственные условия (организация труда, его результаты), то в студенческих группах, в школьных классах более значимыми для коллективной эмоциональной жизни являются события, происходящие в сфере внеучебного общения. Именно явления, связанные с изменением взаимоотношений, успешностью участия в различных формах общественной деятельности, изменением социальной позиции отдельных членов коллектива и коллектива в целом, становятся эмоционально значимыми для учебных групп. Почему учебная деятельность для юношества не является достаточно значимым побудителем их общих переживаний?

К. Маркс, давая характеристику причин возникновения «массовой силы», подчеркнул одно непременное условие, на которое многие исследователи не обращали должного внимания. Он говорил об условиях, «когда много рук участвует одновременно в выполнении **одной и той же нераздельной операции**» [107, с. 337] (*выделено* А. Л. – Ред.). Другими словами, К. Маркс связывает усиление эффекта коллектива с формой организации со-

вместной деятельности. Далеко не каждая форма организации аналогична той, о которой говорит К. Маркс. В связи с этим Л. И. Уманский дифференцировал формы совместной деятельности на *совместно-индивидуальную* (СИ), где каждый участник выполняет свою часть общей работы независимо от другого, *совместно последовательную* (СП), где действует принцип конвейера, и *совместно взаимодействующую* (СВ), ту, которую имел в виду К. Маркс [158].

В экспериментальных условиях и в реальной деятельности моделировались и изучались особенности проявления эмоциональных состояний в группах и в коллективах, действующих при различных формах организации совместной деятельности.

Совпадение в динамике настроений А и В характерно для юношеских отрядов лагеря «Комсорг». Стремление к слиянию собственного настроения и настроения отряда, точность ощущения состояния всего коллектива каждым членом объясняются тем, что юноши и девушки находятся в условиях постоянного взаимодействия, межличностных контактов, совместного восприятия эмоционально значимых событий, участия каждого в деятельности общелагерного коллектива.

Расхождение в оценках настроений отмечено в коллективах с ограниченными возможностями контактов.

Серьезным просчетом многих исследований коллективных феноменов было стремление изучать различные проявления коллективного сознания, коллективной деятельности отвлеченно от внутренних содержательных характеристик различных групп и коллективов, вне уровня социальной организации этих общностей. Эта тенденция наблюдалась и в первых работах по социально-психологическому анализу массовых психических состояний; такое положение дел характерно и в наше время для большинства работ западных исследователей малых групп.

В наших исследованиях ранее были выделены и описаны некоторые особенности коллективных эмоциональных состояний в группах разного уровня развития. Степень эмоционального единства в развитых коллективах

значительно выше, и оно более устойчиво проявляется в значимых ситуациях.

Поскольку мы имели возможность вести лонгитюдное исследование одних и тех же коллективов в течение ряда лет, была выявлена специфика динамики накопления и реализации эмоциональных потенциалов по мере развития коллективов. Отдельные стороны проявления эмоциональной жизни коллектива в зависимости от уровня его развития будут рассматриваться в последующем. Здесь же обратим внимание на специфическую особенность коллективов высокого уровня развития: органическую включенность эмоциональных состояний отдельных членов коллектива в общую психологическую атмосферу. Так, в прилагаемых графиках соотношения настроений как совокупности индивидуальных состояний и общего настроения как совокупности ощущений своего коллектива в развитых коллективах наблюдается явление эмоциональной идентификации не только в период действия сильных эмоциональных ситуаций, но и в процессе всей жизнедеятельности коллектива. Кроме того, в этих коллективах ощущение людьми общего настроения своего коллектива чаще оказывается стеничнее, чем их собственное состояние (в графике линия В проходит выше линии А).

В отличие от коллективов с высоким уровнем развития в малосплоченных группах общая оценка состояний коллектива его членами оказывается часто ниже, чем суммативная оценка собственного настроения (в графике линия В нередко проходит ниже линии А). По всей видимости, в группах низкого уровня развития существует своеобразная «слепота» к состояниям своих товарищей, неумение понимать и чувствовать друг друга.

В ходе исследования выявилась определенная зависимость образования феномена коллективности эмоциональных явлений от величины группы. Связь эмоциональных потенциалов, степени их актуальных проявлений и квантитативных характеристик коллектива довольно сложна. Утверждать, что, чем больше человеческая общность, тем сильнее проявляются массовые психические состояния и тем больше оказывается при этом воздействие на

психические состояния личности, значит, упрощенно подходить к решению проблемы. В литературе имеются указания на то, что с увеличением группы соответственно увеличивается и сила психо логического влияния на состояния личности и что здесь не последнюю роль играют механизмы заражения и подражания. Но границы количественных характеристик таких объединений остаются неопределенными.

Квантитативные характеристики малых групп в последние годы становятся объектом хотя и робкого, но пристального внимания в связи с так называемой эффективностью малых групп. В зарубежных исследованиях большое количество экспериментаторов предпочитают иметь дело с изучением «сверхмалых» групп – диад, триад. В нашей науке эту проблему серьезно стал обсуждать еще А. С. Макаренко [104, с. 9-12]. Искали подходы к ее решению И. И. Ляхов [102], М. А. Лутошкина [101], С. И. Шапиро [176].

В связи с этим определенный интерес вызывает экспериментальное исследование, проведенное С. И. Шапиро. Оптимальность групповой величины он связывает со степенью устойчивости группы, под которой он понимает алгебраическую сумму двух противодействующих сил – *центростремительной*, направленной на сплочение, объединение, и *центробежной*, работающей на разрыв возникающего единства. По мысли автора, с увеличением группы усложняются связи, возрастает потенциал центробежной силы. Отсюда и тенденция к образованию замкнутых в себе систем для ограничения возрастающей сложности. Автор, применив тест семантического дифференциала, пришел к выводу о существовании оптимального объема малой группы, где силы уравновешиваются. Наиболее устойчивой группой, по его мнению, является группа в 6-7 человек. Оптимальный количественный предел групп, существующих за счет сил «внутреннего сцепления», – 18-20 человек.

Некоторые данные, полученные С. И. Шапиро, согласуются с нашими эмпирическими исследованиями, выполненными на материале реальных групп. Однако говорить об оптимальности количественной величины групп

безотносительно к содержанию, характеру деятельности, уровню развития групп возможно, по-видимому, лишь при построении условных моделей.

Действительно, замкнутые группы из 6 человек в наших лабораторных и естественно-экспериментальных исследованиях показывали в целом устойчивые результаты; здесь легче достигалось эмоциональное, интеллектуальное и организационное единство. Но группы в реальной практике решают не только такого рода задачи. В коллективной деятельности должны происходить развитие личности, удовлетворяться потребности в общении. Мы неоднократно убеждались в том, что группы из 6 человек в этом плане имеют значительно меньше возможностей, чем более многочисленные группы. По нашим данным, разнообразие таких источников эмоциональных потенциалов постепенно возрастает вместе с размером группы, но достигает определенного оптимума в первичных коллективах в пределах 22-26 человек.

Однако оптимальной величиной группы не ограничиваются возможности накопления и актуализации ее эмоциональных потенциалов. Они могут находиться и за пределами оптимальной величины группы, если эта группа включена в более широкие объединения, участвует в их деятельности. Эту особенность можно отчетливо наблюдать в соревновательных ситуациях, когда те или иные группы выступают не только «за себя», а представляют более широкие объединения: коллективы цехов, общешкольные, институтские и другие коллективы.

Сила эмоционального побуждения в общностях большой численности действительно велика и может оказывать значительное влияние на эмоциональные состояния личности. Однако частота такого воздействия бывает относительно мала, так как для этого необходимы объединение большого количества людей, повышенная значимость явления, одинаковость его эмоциональной оценки.

Таким образом, наряду с эмоциональными явлениями в коллективе, существующими как совокупности индивидуальных состояний, в нем наблюдаются явления, образующиеся в результате соединения индивидуальных

ощущений общего настроения, общей психологической атмосферы своего коллектива. Последнее, как нам кажется, и создает подлинно коллективный феномен эмоциональных состояний и служит важнейшей характеристикой сущности коллективных эмоциональных явлений. Образование этого эмоционального феномена в коллективе происходит постепенно и связано с содержательными и структурно-функциональными характеристиками деятельности коллектива.

Функции коллективных эмоциональных состояний

С тех пор как социальные эмоции стали предметом заинтересованности социологов и социальных психологов, им, с молчаливого согласия многих исследователей, стали отводить «бунтарские» функции. В увеличении общей возбужденности человека, находящегося в толпе, виделась лишь сила, способная дезорганизовать человеческое поведение, нарушать взаимодействие людей, подавлять волю, ответственность, ослаблять интеллектуальный контроль. «В толпе может происходить накопление только глупости, а не ума», – утверждал Г. Лебон [79].

В последние десятилетия в зарубежной социальной психологии в связи с возникновением интереса к такому социально-психологическому явлению, как эмпатия, в центре внимания оказалась, имеющая скорее психотерапевтическое значение, функция своеобразного тонизирования взаимоотношений людей в процессе контактов членов групп. Можно согласиться с оценкой зарубежных работ по эмпатии, где это явление рассматривается как пассивное сочувствие, эмоциональная созерцательность, за которым нет действенного начала [122]. «Служебные обязанности» этой функции видятся в создании фона взаимоотношений, восприятия и понимания людьми друг друга. Обратим внимание, что и в первом, и во втором случае человек в толпе, группе рассматривается в целом как пассивный участник обстоятельств, находящийся в плену эмоциональных состояний, как своих собственных, так и окружающих его людей.

Б. Д. Парыгин отказался от такого рассмотрения функций эмоциональных явлений в коллективах. Он сделал попытку значительно расширить сферу, функциональный диапазон влияния эмоциональных явлений на социальную жизнь людей. По его мнению, существуют три основные функции настроения личности и общности: *1) функция регулятора и тонизатора психической активности людей, 2) функция установки восприятия любой информации, 3) функция ценностной ориентации или направленности внимания и деятельности*. Все эти выделенные функции носят ценностно-установочный характер, поскольку настроение представляет собой «такое интегральное структурное образование, в котором аккумулируются результаты всей психической деятельности человека в определенный отрезок времени» [121, с. 99].

В целом выделение указанных функций не вызывает сомнения. Своеобразная «социализация» функций отражает позицию автора, видящего в общественном настроении одну из целостных характеристик общественного сознания. Однако Б. Д. Парыгин, объединив функции настроения личности и общности, тем самым несколько сузил диапазон функциональных возможностей социальных эмоций. Несомненно, что функциональные «обязанности» индивидуальных и коллективных эмоциональных состояний во многом сливаются. Несомненно и то, что функции индивидуальных эмоций в коллективных условиях жизнедеятельности приобретают новую качественную характеристику. Однако существуют и специфические функции коллективных эмоциональных явлений в жизни коллектива.

Прежде всего, следует отметить, что функции коллективных эмоциональных состояний можно рассматривать как самую общую характеристику эмоциональных потенциалов коллектива. С этой точки зрения предоставляется возможность увидеть, что следует и что не следует ждать в изменении поведения людей в группах и в коллективах в условиях совместного переживания, общего эмоционального отношения к тем или иным явлениям.

Наиболее значимой является *побудительная* функция коллективных эмоциональных состояний. Это наи-

более изученная и бесспорная функция, выделяемая учеными и практиками как феноменологически, так и (хотя в меньшей степени) экспериментально. Переживание стенических чувств оказывает мобилизующее влияние на людей, способствует повышению их активности в различных сферах жизнедеятельности. Как уже отмечалось нами ранее, психофизиология эмоций с известной долей убедительности доказала существование общей активации организма человека при переживании им определенных эмоциональных состояний. Социальные психологи, отметив этот факт, в свою очередь обратили внимание на увеличение силы побуждения людей, переживающих одновременно эти состояния. Представители прикладных областей социально-психологической науки и педагогики на практике доказали ценность использования сил, рождающихся при этом, для оптимизации трудовой, учебной и воспитательной деятельности. В связи с этим достаточно указать на то, что идея создания «мажора» в первичном коллективе стоит в центре педагогической системы А. С. Макаренко.

В нашей экспериментальной практике удалось достаточно широко выявить появление новых побудительных сил как результата совместного эмоционального переживания и эмоционального отношения к деятельности, к явлениям окружающей жизни.

Отметим, что побуждение, активизация поведения членов коллективов в одинаковой степени могут быть направлены как на созидательную деятельность, так и на разрушение, иметь в своей основе социально полезные ценности и действия, идущие вразрез с социально значимыми установками. И дело здесь не в «бунтарских» свойствах коллективных переживаний, а в степени сформированности социальных норм, ценностных ориентаций в коллективе, в стратегии и тактике управления первичными коллективами.

Эмоциональные состояния в коллективе обладают *функцией сплочения, объединения людей*. Экспериментально выявлены психологические условия, при которых значительно убыстряется процесс познания людьми друг друга, легче стираются грани настороженности, создает-

ся доверительная обстановка. Пребывание людей в одной эмоциональной ситуации, переживание ими одного состояния способствует созданию общности, их единению. Сошлемся на результаты одного из экспериментов, подтверждающих этот вывод.

С разных концов области из разных школ съезжаются в лагерь комсомольского актива школьники-старшеклассники. Незнакомых между собой юношей и девушек группами по 15-25 человек, согласно условиям эксперимента, приглашают подождать, пока пройдет регистрация прибывших, в различных аудиториях. С этого момента за ними ведется скрытое наблюдение. Фиксировались сам процесс знакомства, его интенсивность, образование группировок, проявление симпатий, внешняя адаптация к условиям, проявление эмоциональных состояний. В некоторых аудиториях транслировались различные музыкальные программы, специально составленные для этого случая: концертные произведения, песни. Оказалось, что в «музыкальных комнатах» школьники знакомились друг с другом значительно быстрее, чем в «скучных» аудиториях. Причем выяснилось, что наиболее «контактными» оказались те музыкальные произведения, которые в своей содержательной части, в ритмовом рисунке, в мелодии создавали бодрый настрой. Совместное пение знакомых всем песен окончательно стирало грани настороженности при знакомстве. Казалось, незначительная деталь – ненавязчиво прозвучала музыка в помещении, но при этом была создана эмоциональная ситуация, которая взяла на себя часть «служебной», воспитательной нагрузки, способствующей процессу общения.

Проанализированные несколько сотен сочинений «Я и мой класс» позволили выделить важный фактор единения членов коллектива, ранее конфликтовавших, – *совместно пережитую радость*. Приведем типичную для этого случая ситуацию, описанную в одном из сочинений.

Вместе с нашим классом мы прожили восемь лет. За эти годы много было всего: и радостей, и огорчений. Сначала мы не могли понять друг друга. Ссорились, ругались, даже дрались с мальчишками. Все началось, мне кажется, в VI классе, со школьного конкурса «Вот какие наши маль-

чишки!», где ребята нашего класса заняли первое место и в награду получили торт. Мы тогда, забыв все, отчаянно болели за мальчишек. А они нас, девчонок-болельщиц, пригласили отведать вместе угощение. Мы закрылись в классе, ели торт, хохотали неизвестно над чем, делились впечатлениями. На следующий день мы пришли на уроки другими людьми. Мы спешили в школу. Нас словно подменили. Вот с этого дня мы все время вместе. Очень удаются такие дела, как походы, встречи с интересными людьми, конкурсы между мальчишками и девчонками, задушевные классные «огоньки». Мы любим обсуждать прочитанные книги, собираемся для этого просто так, без официальных объявлений. Вместе ходим в кино. Всюду вместе с нами наш классный руководитель. Он – наш старший товарищ и приложил немало сил, чтобы сдружить нас... А потом кто-то из наших предложил устраивать раз в году день рождения коллектива. Это тот самый день, когда мы ели торт. Этот день и стал днем рождения.

Функцию сплочения могут выполнять не только радостные, но и отрицательные эмоциональные состояния. Обращая внимание на эту деталь, В. М. Бехтерев отмечал, что «общие невзгоды, пережитые вместе, объединяют людей сильнее, чем общее благополучие» [25, с. 4]. Хотя следует признать, что это положение распространяется далеко не на все случаи жизни. Как показывают исследования, неудача чаще объединяет людей там, где коллектив как бы уже «созрел» для такого единения, где не только существуют установки на сближение, но и делаются попытки единения в делах. Там, где этого нет, неудача коллектива может выбить людей из колеи, разобщить их.

Жизнь предъявляет нам очень много сложных и противоречивых эмоциональных ситуаций, которые, возникая и развиваясь стихийно, выполняют свою службу без педагогического вмешательства и даже нередко вопреки ему. Так, человек, противопоставляющий себя коллективу, игнорирующий его требования и вызывающий общее возмущение, объективно приносит пользу, способствуя эмоциональному объединению людей. Подобное объединение «против кого-то» может нанести и нравственный

ущерб самому коллективу: в исследовательской практике мы неоднократно имели возможность наблюдать активное сопротивление членов коллектива ложно понимаемой ими ценности. Были случаи, когда предпринимаемые педагогами негативные санкции против всего класса или его авторитетных руководителей неожиданно сплачивали людей в сопротивлении этому воздействию, если оно переживалось как несправедливое.

В связи с этим сошлемся на одно из типичных сочинений старшеклассника.

Мы слишком долго задирали носы друг перед другом. Думали: чего нам раскрываться? Жили каждый сам по себе, учились, находили общие темы разговора, без толку просиживали на сборах и собраниях. Мы не враждовали, но и дружбы особой тоже не было. А потом случилось такое... Однажды в класс пришел директор и обвинил нас в том, что кто-то из наших ребят сломал дорогой прибор в кабинете физики. Поэтому, мол, извольте, ремонтировать. Мы тут же выяснили, что из нас этого никто не мог сделать. Но директор возмущался, грозил, называл нас бесчестными. И дело было совсем не в ремонте, а в справедливости. Несколько дней шел этот бой. Вызывали родителей, но мы не сдавались. А потом нашли виновника. Не из нашего класса. Все закончилось, но мы за это короткое время уже успели сдружиться. Ведь мы часто собирались на квартирах, на улице, обсуждали эту несправедливость. Сколько мы потом сделали хорошего – не сосчитать...

Коллективные эмоциональные переживания могут выполнять *функцию оказания психологического давления на личность (подавляющая функция)*. В этих условиях человек пытается подчинить свои переживания и вытекающие отсюда действия скрытому давлению других лиц. Поясним это на следующем примере.

В одной из серий экспериментов мы попросили группу подростков и юношей в составе восьми человек в тот момент, когда им начнут демонстрировать в кинозале веселый мультфильм о приключениях Зайца и злоключениях Волка, всячески сдерживать проявление своих эмоций: не смеяться, не улыбаться, сохранять на лице полное равноду-

шие, сидеть спокойно. Предварительно эту «подставную» группу потренировали в таком поведении, показав им несколько раз фильм. В ответственный момент на просмотр вводился член группы, ничего не подозревающий о существовании инструкции «подставной» группе. С первых же минут демонстрации фильма новичок бурно реагировал на события, происходящие на экране: смеялся, подталкивал локтем соседа, размахивал руками. Однако через минуту-другую он начинал ощущать несоответствие своего поведения ситуации – соседи не разделяли его эмоциональных состояний. Более того, они откровенно скучали. Реакции новичка сразу же заметно ослабевали, мимика тускнела, улыбка пряталась. К концу фильма в зале в большинстве случаев сидело уже девять серьезных людей.

Заметим, что от группы не поступало фактически никаких словесных требований к своему сверстнику. Функцию давления выполняли эмоциональные состояния присутствующих, та конкретная психологическая атмосфера, которая складывалась на данный момент. Новичок был информирован о складывающейся обстановке через различные способы внешнего выражения эмоциональных состояний.

В рассмотренном эпизоде эмоциональные состояния выполняли не только свою подавляющую функцию. Они становились сигналом, оповещающим одного из членов коллектива о каких-то расхождениях в восприятии и понимании происходящих вокруг событий. В эксперименте с «подставной» группой новички нередко после окончания фильма старались уклониться от дальнейших контактов с той компанией, в которой просматривали фильм. На наш взгляд, это происходило потому, что такая различная оценка ситуаций настораживала члена группы. Известно, что человек всегда, осознанно или бессознательно, сверяет свое мировосприятие, понимание происходящих явлений с оценками этих явлений другими людьми. В эмоциональных состояниях свернуто отражается мир человеческих потребностей, отношение к окружающим людям, к существующим нравственным ценностям.

Вот почему расхождение в эмоциональных реакциях в одной, казалось бы, очень простой ситуации заставляло настораживаться членов групп, а в некоторых случаях и изменять свое отношение к товарищам, пересматривать собственные оценки, позиции. Эту функцию эмоциональных состояний в коллективе мы называем *социально ориентировочной*.

Способность к ориентировке А. С. Макаренко считал важным признаком общего тона в коллективе. Он писал: «Вы, наверное, видели, как очень часто в детском коллективе или в толпе нет этой способности ориентироваться. Человек видит то, что у него перед глазами, а то, что за затылком, не видит.

Эта способность чувствовать, кто находится вокруг тебя, кем ты окружен, эта способность чувствовать также все то, чего ты не видишь, что делается в других комнатах, чувствовать тон жизни, тон дня – эта способность ориентироваться – она воспитывается с очень большим трудом... Это не значит приспосабливаться и подделываться. Это значит – ощущать, в каком месте коллектива ты находишься, и какие твои обязанности по отношению к поведению из этого вытекают» [104, с. 215-216].

Как мы видим, способность к ориентировке у А. С. Макаренко – это в первую очередь способность чувствовать и ощущать общий тон коллектива и эту «служебную» функцию помогают выполнять эмоциональные состояния в коллективе.

Отметим еще одну функцию эмоциональных состояний в коллективе – *стилеобразующую*. В практике хорошо известно, насколько порой разительно могут отличаться по внешнему поведению первичные коллективы. В одних коллективах эмоциональные реакции членов групп выражаются открыто, порой безудержно, ярко, шумно, с полной расторможенностью; в других выражение общих переживаний происходит сдержанно, спокойно. С подобными коллективами часто приходится иметь дело в исследовательской практике и в опытно-экспериментальной работе. Есть коллективы, которые быстро «заводятся», распаляются, сразу берутся за Дело, не особенно беспокоясь, чем все это закончится. Есть и такие, которые при-

ходится долго «раскачивать». Причем подобное поведение коллективов является в известной мере устойчивым, постоянно повторяющимся. Подобные явления эмоциональной жизни коллективов характеризует эмоционально-динамический стиль их жизнедеятельности.

И наконец, остановимся еще на одной специфической функции эмоциональных состояний в коллективе, которую мы назовем *потенциалообразующей*. Ее мы рассматриваем с точки зрения формирования установки к восприятию информации (Б. Д. Парыгин) и к будущей деятельности, а также с точки зрения способности эмоциональных состояний создавать своеобразный запас энергии не для сиюминутного действия, а для несколько отдаленного во времени, как бы «на завтра». Эту функцию наиболее полно выполняют психологическая атмосфера и психологический климат коллектива.

Следует обратить внимание и на своеобразную универсальность эмоциональных состояний в коллективах. Вызванные в одних обстоятельствах, они могут продолжать оказывать свое «исполнительское» действие в других условиях. Так, удовлетворенность взаимоотношениями в коллективе, благоприятная эмоциональная атмосфера могут прямо отражаться на отношении людей к своим служебным и общественным обязанностям, на участии в общих делах коллектива.

Переживание неудачи коллектива в одном виде деятельности часто вызывает желание реабилитировать себя в других делах. Нередко, разозленные своими неудачами, члены коллектива развивают такую энергию, которой мы не наблюдаем у них в обычных условиях. Здесь требуется только умело всем этим распорядиться, так как существует злополучная «критическая точка» в эмоциональном самочувствии коллектива, когда неудача в одном, очень важном для коллектива деле может вызвать полную апатию по отношению к другим делам, подавить все источники восполнения энергии членов коллектива.

О.В. Ершова (Лунева)

НАСТРОЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В ЮНОШЕСКИХ ГРУППАХ[1]

Представлен анализ изучения настроения личности в мировой психологии, обосновано выделение социально-психологического конструкта «настроение личности в группе». Показаны результаты эмпирического изучения детерминант настроения личности в группах лагеря школьного комсомольского актива. Раскрыты содержание и опыт работы психологической службы и службы настроения в организациях разного типа (лагерь актива, промышленное предприятие, школа).

Ключевые слова: группа, детерминанты настроения, коллектив, личность, методы психологического исследования, настроение личности в группе, психологическая служба, регуляция настроения, служба настроения.

В уже далеком 1982 году в Институте психологи АН СССР мною, тогда О.В Ершовой, была защищена кандидатская диссертация. Работа была выполнена на кафедре психологии Костромского государственного педагогического института им. Н.А. Некрасова. Моими научными руководителями были Анатолий Николаевич Лутошкин и Лев Ильич Уманский. Предлагаемая читателю публикация содержит сокращенный вариант этой диссертации.

Представляется, что было бы неправомерно корректировать научное исследование, выполненное почти тридцать лет назад, и превращать его в современное. Подобные работы отражают конкретный исторический период, требования, предъявляемые тогда к научным продуктам такого типа, а также уровень научного знания того времени. Все это позволяет считать эти работы историческим документом. На основе этих соображений и сформирован текст данной статьи.

Работая с изложенным ниже материалом, погружаясь в прошлое, автор чувствовала бесконечную благодарность к своим руководителям, коллегам и всем участ-

[1] Статья написана на основе кандидатской диссертации «Особенности настроения личности в юношеских группах», защищенной автором в 1982 году.

© О.В. Ершова (Лунева), 2011

никам исследования за возможность получения ценного опыта психологической работы с реальными коллективами и людьми.

Исследование являлось одним из разделов комплексной темы «Социально-психологические аспекты первичного коллектива» (номер государственной регистрации 73050502 б/о 03), разрабатываемой социально-психологической лабораторией Костромского педагогического института под руководством А. Н. Лутошкина и Л. И. Уманского. Оно проводилось с 1976 по 1981 год. Общее количество испытуемых составило 1042 человека. Автор публикации являлась штатным руководителем психологической службы в лагере комсомольского актива «Комсорг» и научным сотрудником в исследовательском проекте, осуществлявшемся на Костромском льнокомбинате им. В. И. Ленина.

Введение. Коммунистическое воспитание личности, ее формирование происходит в коллективе. Коллектив является многосложным инструментом воздействия на личность, а изучение взаимодействия коллектива и личности остается одной из самых актуальных проблем, решаемых современной психологией.

Одним из значимых моментов жизни личности в коллективе является формирование ее субъективно-личностных отношений к реальным контактным группам, членом которых она стала. Эти отношения находят свое проявление в различных психологических реальностях, среди которых важное место занимают эмоциональные явления и, прежде всего, настроение как относительно устойчивая форма эмоционального отношения к действительности.

Настроение личности, выражая отношение к действительности, включает как устойчивые, так и вариативные, ситуативные компоненты. Знание особенностей настроения в особо важные периоды становления личности приобретает большое практическое значение. В первую очередь это относится к юношескому возрасту – кульминационному периоду нравственного формирования личности.

В настоящее время существуют множество различных видов юношеских объединений, среди которых важное

место занимают временные коллективы старшеклассников, созданные для различных целей. Так, летние лагеря школьного комсомольского актива являются одной из действенных форм работы с комсомольскими активистами.

Одним из условий успешного решения задач, поставленных перед руководством юношеских и молодежных объединений, как постоянных, так и временных, является использование научно обоснованных данных о специфике социально-психологических процессов происходящих в этих коллективах. В этом направлении ведутся исследования, осуществляемые Костромской и Курской социально-психологическими лабораториями. Однако важный в теоретическом и практическом отношениях вопрос о самочувствии личности в коллективе, особенностях ее настроения, возникающих под влиянием контактов с определенной группой, не изучен.

В соответствии с задачами, решаемыми советской психологией, изучение особенностей настроения личности в группе тесно связано с поиском практических путей и способов регуляции настроения личности. В связи с этим особую актуальность приобретают практические шаги по созданию психологической службы, включающей службу настроения, в коллективах различного типа и содержания деятельности.

Выбор **темы** исследования «Особенности настроения личности в юношеских группах» определяется ее актуальностью, теоретической значимостью, потребностью практики и недостаточной изученностью.

В качестве **предмета** исследования выделены наименее изученные связи настроения личности с социально-психологическими характеристиками личности (уровень активности, позиция в системе межличностных отношений) и группы (уровень развития группы как коллектива).

Цель настоящего исследования состоит в выявлении социально-психологических особенностей настроения личности в группе и в практическом осуществлении его регуляции.

Под социально-психологическими особенностями настроения личности в группе понимаются отличительные черты содержания, динамики и величины настроения,

возникающие в результате взаимодействия личности и группы. Содержание указанных черт раскрывается при изложении эмпирического исследования.

Достижение цели предполагало решение следующих **основных задач** (теоретической, эмпирической и прикладной):

– Анализ методологических и теоретических проблем настроения личности, обоснование социально-психологического подхода к его изучению с точки зрения проблемы взаимодействия коллектива и личности.

– Выяснение влияние активности личности на динамику и детерминацию ее настроения в группе; определение характера влияния позиции личности в системе межличностных отношений на настроение личности в группе; выяснение связи, существующей между настроением членов группы и уровнем ее развития.

– Организация работы психологической службы, включающей службу настроения, в коллективах различного типа и содержания деятельности.

Методологической основой исследования являются принципы, категории и методы марксистской психологии, раскрытые в работах К. А. Абульхановой-Славской, Г. М. Андреевой, В. Г. Афанасьева, Г. Гибш, Е. С. Кузьмина, А. Н. Леонтьева, Б. Ф. Ломова, А. Н. Лутошкина, Б. Д. Парыгина, А. В. Петровского, С. Л. Рубинштейна, Л. И. Уманского, М. Форверга, Е. В. Шороховой и др.

В данной работе личность рассматривается как социально детерминированная, как субъект и объект общественных отношений. Общественное детерминирование человеческой личности отражается в поведении индивида, которое осуществляется внутри конкретной социальной группы и подчинено ее условиям. Каждая группа и личность включены в общественные отношения своею деятельностью, т.е. активно. Однако ведущим, определяющим фактором в системе «общество-группа-личность» остается общество.

Все реальности, относящиеся к психологии личности и социальной психологии, понимаются в исследовании как специфические проявления общественных отношений. Анализ сущности настроения строится на осно-

ве Ленинской теории отражения. Настроение личности в группе рассматривается в исследовании как одна из форм проявления субъективно-личностного отношения человека к конкретному социальному окружению. Она формируется и проявляется в деятельности как эмоциональное состояние личности, отражающее явления жизнедеятельности конкретной группы.

Новизна исследования заключается в том, что в нем впервые предложен социально-психологический подход к пониманию настроения личности, выделено настроение личности в группе как особый вид эмоциональных состояний, подобраны адекватные методы его изучения и установлены связи настроения личности как с социально-психологическими характеристиками самой личности, так и группы в целом. В работе проведен анализ содержания, динамики и величины настроения личности в группе.

Настроение личности в группе изучалось в условиях реальной жизнедеятельности, вхождения личности в конкретные социальные группы. Новизна данной работы состоит также и в том, что ее результаты, полученные в научном исследовании, проверялись и непосредственно и использовались в практике повседневной работы психологической службы лагеря «Комсорг» и службы настроения на производстве и в школьном классе.

Методологические вопросы изучения настроения личности

Рассмотрение настроения личности показывает, что в отличие от других психических явлений, оно характеризуется недостаточной изученностью. Анализ научной литературы позволяет объяснить сложившееся положение рядом обстоятельств.

Во-первых, развитие взглядов о настроении в течение длительного времени было связано с представлениями об эмоциях. Проблема эмоций, как известно, оказалась в стороне от основных путей научного исследования.

Другой причиной сложившегося положения, видимо, следует считать специфичность эмоций и настроений как психических явлений, которая заключается в выполнении

ими функций не непосредственного отражения объективной реальности, а выражения аффективного к ней отношения, что значительно усложняет научное рассмотрение этих феноменов. Кроме того, в современной общей психологии раздел «психические состояния» является мало разработанным по сравнению с проблемой психических процессов. Этот факт также затрудняет изучение состояний и, в частности, настроения другими отраслями психологии.

Рассмотрим основные методологические подходы к пониманию настроения личности тех исследователей, которые занимались изучением различных его аспектов.

Предметом анализа настроение личности становится в конце XIX – **начале XX-го века. Работы В. Вундта, Г. Гефдинга**, Т. Липпса, П. Я. Грота, П. П. Викторова, И. А. Сикорского содержат достаточно богатую феноменологическую картину настроения. В большинстве своем, специально не обсуждая природу настроения, эти авторы описывают отдельные наблюдаемые черты настроения, понимая под этим термином один из видов эмоциональных состояний.

Следует отметить, что наблюдение указанных исследователей содержит много общего, что свидетельствует о достаточной их объективности, несмотря на то, что исходные философские установки этих авторов различны. Анализ научных публикаций позволяет говорить о том, что философское мировоззрение первых исследователей настроения не всегда соответствовало, а иногда и вступало в противоречие с наблюдаемыми фактами. Видимо, в результате этого авторы не стремились к объяснению, интерпретации явлений, ограничиваясь их описанием.

В описательный период развития психологии исследователи настроения основывались в основном на идеалистическом понимании психических явлений. Однако верность наблюдаемым фактам привела к тому, что большинство ученых, исходя в целом из ложных методологических предпосылок в понимании настроения, сумели дать достаточно объективную картину его проявлений. Это стало значительным вкладом в психологию эмоциональных состояний.

В более поздних исследованиях (1903-1914 гг.) были предприняты попытки экспериментального изучения на-

строения. Их авторы стремились выявить объективные показатели настроения [144] и установить характер влияния настроения на протекание некоторых психических процессов [62,117]. Среди различных направлений зарубежной психологии исследования настроения личности представлены наиболее полно в необихевиоризме, экзистенциализме и психоанализе.

Представители *бихевиоризма*, исходя из своих теоретических позиций, основанных на методологии прагматизма и позитивизма, и отрицая существование субъективных явлений, долгое время были склонны игнорировать настроение. Однако по мере обострения кризиса поведенческой психологии уотсоновского типа, приведшего к введению так называемых промежуточных переменных, опосредующих поведение организма, настроение стало законным предметом исследования. В рамках необихивиоризма центральным подходом стало рассмотрение «настроения как поведения».

В этом направлении одним из главных исследователей настроения является В. Ноулис (V.Nowlis). Совместно со своими сотрудниками он предпринял изучение вербального отчета о настроении. Используя метод формально-логического анализа, автор предложил определять настроение личности как промежуточную переменную, которая является источником информации о текущих функциональных характеристиках организма [204, с. 352]. В дальнейшем В. Ноулис вводит понятие «актуальное настроение» как промежуточной переменной, состоящей из ответов на эту информацию и имеющей прямое бессознательное воздействие на поведение в определенных ситуациях. По мнению В. Ноулиза, настроение включено в самоуправление сложным поведением [там же].

В рамках необихевиористской ориентации развивает свои взгляды и философ-неопозитивист Г. Райл (G. Ryle) [208]. Осуществляя лингвистический анализ различных «эмоциональных» слов, он стремится уйти от понимания внутренних мотивов и состояний как инициаторов поведения. Г. Райл рассматривает настроение как краткосрочную склонность к действиям определенным образом в

определенных ситуациях. По его мнению, настроение соотнесено с поведением и объясняет, что может или могло произойти. Личное признание в настроении Г. Райл считает первым и лучшим основанием для оценки настроения, именно ему нужно доверять в большинстве случаев, хотя человек может и скрывать свое настроение.

Проведенный автором анализ публикаций как указанных, так и других наиболее известных исследователей, работавших в рамках необихевиористского направления, показывает, что им принадлежит идея исследования взаимосвязи настроения и поведения, разработка вербальных форм самоотчета о настроении, а также соотнесение настроения не только с внутренними причинами, но и с ситуацией, в которую попадает личность. Представляется, что их работы стали важным вкладом в понимание природы настроения и успешным методическим шагом к эмпирическим исследованиям настроения.

Представители *экзистенциального* направления основное внимание уделяют «феноменальному миру» личности. Внутри этого направления представлены весьма различные течения. Но каждое экзистенциальное исследование обращается, прежде всего, к содержанию и значению опыта личности.

Самая главная работа основоположника экзистенциализма М. Хайдеггера (M. Heidegger) «Бытие и время» посвящена анализу настроения [198]. Эта книга трудна для понимания из-за неопределенности и запутанности многих понятий, своеобразия изложения. Согласно рассуждениям М. Хайдеггера, бытие человека, его личное существование, экзистенция окрашены, пронизаны определенным настроением, недоступным научному изучению. Сам человек может постигнуть свою экзистенцию через определенное настроение.

Другой представитель рассматриваемого направления, М. Босс (M. Boss) подчеркивает, что все, происходящее с человеком, всегда связано с настроением, а настроение индивидуума в определенный момент определяет всю природу отношений человека с миром [189].

Психологи этого направления отводят настроению универсальную роль, объясняя им и целостность вну-

треннего мира личности, и ее связь с внешним миром, игнорируя все другие компоненты психики. Идеалистически толкуя происхождение настроения, они приходят к иррационализму его познания. В то же время следует отметить в рамках экзистенциального направления достижения психотерапевтов–практиков. Кроме того, работы представителей этого направления содержат и ряд важных, на наш взгляд, положений: например, об отражении в настроении самочувствия личности, о влиянии настроения на познавательные процессы, о признании его перманентности («настроение всегда есть»).

Другим направлением, в котором наиболее полно представлено изучение настроения, является *психоанализ*. Некоторые авторы считают, что именно этот подход оказался наиболее продуктивным в исследовании настроения. В работах И. Якобсона [196] отражены основные результаты психоаналитического изучения настроения.

По мнению этого исследователя настроения - это «состояния я», которые временно влияют на мысли, чувства и действия человека. Они возникают на основе модификаций «Я», приводящих к высокому энергетическому напряжению, к всплеску и распространению энергии по всему «я» посредством катарсиса. Настроения передают качества стимулирующей эмоции всем объектам и переживаниям, они придают специфическую окраску всему миру и самому «я». В исследованиях К. Хорни (**K. Horney**) неоднократно подчеркивается влияние, оказываемое на настроение детей ближайшим социальным окружением, характером коммуникации [200].

Несмотря на то, что большинство современных исследователей настроения психоаналитической направленности отказались от положений ортодоксального фрейдизма, в целом их взгляды связаны с пониманием настроения как детерминируемого жизнью «я» и его взаимоотношениями с «супер-я». В отдельных работах представлено влияние на настроение социальных факторов, изменений в объективном мире. Однако главным в представлении о настроении остается его роль в психодинамике, т.е. учении о возникновении и трансформации психической энергии.

В теоретических построениях зарубежных исследователей, основанных на определенных философских воззрениях, настроение определяется либо как «склонность к определенным реакциям» (необихевиоризм), либо как «способ существования бытия мира личности», не имеющий внешних детерминант (экзистенциализм), либо как «проявление психической энергии, управляемое бессознательными процессами» (психоанализ).

Однако влияние определенного подхода далеко не всегда распространяется на полученные в исследованиях эмпирические факты. В результате этого эмпирические факты, установленные в работах представителей разных теоретических направлений, во многом оказываются схожими, отражая объективно существующие проявления психических явлений, в том числе, и настроения личности. Так, многие исследователи сходятся во мнении, что настроение – это эмоциональное состояние, имеющее слабую выраженность и различную длительность. Оно оказывает значительное влияние на поведение человека и в свою очередь, испытывает влияние социальной среды, физического состояния человека, индивидуальных различий. Перечисленные характеристики настроения выявлены на основе наблюдений и экспериментальных исследований.

Иное понимание настроения сложилось в отечественной психологии по мере формирования ее методологических основ. В 1935 году С. Л. Рубинштейн в книге «Основы психологии» уже рассматривает эмоции, настроения не просто как состояния человека, а как отношение его к миру [135].

Значительным вкладом в разработку методологии и теории настроения стали работы Б. Д. Парыгина [119,120]. Им введено понятие настроения, которое не ограничивается только эмоциональным состоянием, а включает в себя и общий настрой, направленность, ориентацию всех проявлений индивида или социальной группы [119, с. 4]. Всякое настроение человека понималось как в той или иной мере социальное как по детерминации, так и по содержанию [там же, с.3].

Такой взгляд стимулировал новые исследования [66], способствовал развитию и обогащению теории настрое-

ния, возрастанию практической значимости его исследований. Идеалистические же установки, основанные на методологии рассмотренных зарубежных направлений, не позволяют исследователям изучать широкие взаимосвязи личности с внешней средой, отраженные в настроении, объективно анализировать процесс формирования личности через эмоциональное взаимодействие с окружающим миром. Напротив, понимание настроения как отражения отношения к действительности, принятое в советской психологии, дает большие возможности для выделения различных аспектов этого отношения, в том числе и к социальной среде, конкретным социальным группам, членом которых личность является.

Теоретические проблемы настроения личности

С периода выделения настроения в качестве самостоятельного предмета исследования его изучение различными авторами неизменно сопровождается постановкой новых проблем. Однако их анализ осложняется отсутствием устоявшейся терминологии в отношении эмоциональных явлений, как в отечественной, так и в зарубежной психологической литературе.

В течение ряда лет в советской психологии проходили дискуссии по этому вопросу [30,36 и др.]. Но большинство авторов по-прежнему не придерживается строгого разделения понятий. Так, крупнейший советский исследователь эмоциональных явлений П. М. Якобсон употребляет как синонимы слова «эмоциональный отклик», «эмоциональное переживание», «настроение», «эмоциональное самочувствие». В одной из работ он выделяет три типа эмоциональных откликов человека: эпизодические эмоциональные реакции, настроение и психическое состояние, чувства [183, с. 30-32].

В англоязычной научной литературе положение еще более запутанное. Родовое понятие «mood»(настроение), как правило, определяется словами, выражающими различные виды и оттенки этого состояния: elation, depression, anxiety, cheer, humor, sense, sentiment, state of feeling и т.д. Кроме того, в английском языке есть существительные, характеризующие человека в определенном

настроении: например, «a mumper» – человек в плохом настроении, не в духе и т.п. До настоящего времени в зарубежной психологии продолжаются дискуссии о том, что понимать под эмоцией, аффектом, настроением, чувствами и их проявлениями [190, 204, 207 и др.].

Таким образом, одной из первых теоретических проблем исследования настроения следует считать уточнение понятий и разработку терминологии.

С конца 30-х годов XX-го века в советской психологии прочно утвердилось мнение, что в настроении как эмоциональном состоянии отражается отношение человека к окружающей действительности. При определении причин настроения большинство авторов перечисляют все многообразие воздействий окружающего мира, состояние здоровья человека, взаимоотношения с людьми, степень удовлетворенности деятельностью и ее результатами [34,42 и др.]. Однако специальных исследований, направленных на выяснение содержательной стороны настроения, его детерминант, не было предпринято, и большинство предположений оставалось умозрительными.

Представляется, что возможный поиск путей решения указанной проблемы может идти в направлении выяснения таких детерминант настроения в различных видах деятельности, которые были бы сопоставимы как с типами настроения, так и с личностными характеристиками. Последнее заслуживает особого внимания, поскольку настроение является своеобразной визитной карточкой человека, и, прежде всего, отражением его собственных качеств: настроение показывает, какие события вызывают радость, печаль или оставляют человека равнодушным.

В связи с необходимостью изучения детерминант настроения, возникает проблема осознаваемости настроения, его причин. Проведенный автором анализ научных публикаций, посвященных этой проблеме, показал, что большинство исследователей считает, что между осознаваемым и неосознанным каменной стены нет. Неосознанность лишь означает, что сознание направлено на другие стороны деятельности, а неосознанное не является в данный момент предметом анализа. Таким образом, признание возможности осознания причин настроения,

доступности его самоанализу открывает пути изучения его содержательной стороны. Однако, на наш взгляд, проблема представленности в настроении личности осознаваемых и неосознанных компонентов, а также и бессознательных, их соотношений требует специального изучения.

Рассмотрение настроения личности в социально-психологическом контексте требует определение места и значения настроения личности в общей структуре деятельности. Ценное положение об эмоциональных явлениях в деятельности развивается в работах А. Н. Леонтьева [83, 84] и В. К.Вилюнаса [33] В них ясно обозначены место и функции чувств в процессе деятельности человека.

Б. Д. Парыгин предлагает выделять три основные функции настроения [121, с. 99]:

1. Регуляторы и тонизаторы психической активности людей.

2. Установки восприятия любой информации.

3. Ценностные ориентации, или направленности влияния и деятельности.

Автор считает, что эти функции имеют ценностно-установочный характер. Поскольку настроение представляет собой такое интегральное структурное образование, в котором аккумулируются результаты всей психической деятельности человека в определенный отрезок времени.

В таком понимании функций настроения представляется особенно важным акцент на ценностно-установочном характере настроения. Но поскольку ценностная ориентация отличается высокой устойчивостью, то, видимо, и настроение следует понимать не просто как результат психической деятельности в какой-то отрезок времени. Оно, по логике, должно включать и изменчивые компоненты.

Таким образом, можно констатировать, что проблема соотношения устойчивого и изменчивого в настроении остается нерешенной, а положение о функциях настроения так же требует дальнейшей разработки как в рамках общепсихологической, так и социально-психологической теорий.

Анализ проблем изучения настроения показывает, что неисследованной областью остается также характер влияния на него индивидуальных различий. Наблюдения

многих авторов показывают, что настроение тесно связано и с характеристиками темперамента, а характер включен в процесс регуляции настроения [32, 38, 85, 172 и др.].

Вопрос о возрастных особенностях настроения также не стал предметом специального изучения. Поскольку настроение отражает отношение к действительности, оно, несомненно, изменяется в процессе развития личности, под влиянием освоения опыта, изменения ее взглядов и установок, оценки жизненных обстоятельств. Знание возрастных особенностей настроения в особо важные периоды становления личности приобретает большое практическое значение. В первую очередь это относится к юношескому возрасту – периоду нравственного формирования личности.

Специально не исследуя настроение, известные специалисты по психологии юношества (Л. И. Божович, И. С. Кон, П. М. Якобсон) подчеркивают важную роль эмоциональных переживаний в жизни молодого человека. Так П. М. Якобсон отмечает, что эмоциональный опыт жизни в коллективе сверстников, формируемый «фонд» переживаний имеет значение для будущего развития личности. А на основе опыта эмоциональных переживаний складываются установки, потребности, интересы [183, с. 142-168].

С настроением личности непосредственно связано ее самочувствие, которое включает в себя не только состояние здоровья, но и более широкий круг психических факторов. Видимо, настроение можно рассматривать как одну из основных форм проявления самочувствия, его эмоциональное выражение. Сама проблема самочувствия личности имеет множество аспектов. Нам представляется, что важнейший среди них – социально-психологический, позволяющий выделять в качестве предмета научного анализа самочувствия личности в группе. Этот конструкт предлагается понимать как своеобразное, интегральное образование, основой которого являются относительно устойчивые переживания личности, связанные с отражением себя в группе, в системе внутригрупповых межличностных отношений [89, с. 26].

А. Н. Лутошкин, анализируя самочувствие личности, подчеркивает отражение в нем многогранных сторон социальной жизни и нерасторжимость его связи с различными социально-психологическими характеристиками личности и группы. Например, с такими, как активность, эффективность деятельности, нравственная направленность личности и коллектива [97, с. 86].

Можно сказать, что изучение самочувствия личности у психологов еще впереди. И одним из возможных путей подхода к нему является изучение настроения личности – наиболее важного компонента самочувствия.

Анализ изучения проблемы настроения показывает, что его рассмотрение всегда содержит данные о влиянии на него социально-психологических факторов. Причем это наблюдается в работах, относящихся к разным отраслям психологии: общей, педагогической, возрастной, медицинской. Необходимость рассмотрения социально-психологических факторов в структуре детерминант настроения личности в группах с различной спецификой объясняется природой самого настроения, отражением в нем взаимоотношений с внешним миром, а значит, прежде всего, с людьми.

Изучая особенности временных эмоциональных состояний, А. Н. Лутошкин пришел к выводу о том, что степень актуализации эмоциональных состояний индивидов зависит (помимо других причин) от места личности в структуре группы, от участия в деятельности; что изменения в системе внутригрупповых отношений сказываются на актуальных эмоциональных состояниях. Кроме того, было установлено, что в более сплоченных и организованных группах наблюдается близость индивидуальных показателей эмоционального состояния и общегруппового [там же, с. 10].

Представленность в настроении личности социальной детерминации и возникающих в связи с этим проблем подробно рассматривается в теоретических работах Б. Д. Парыгина [119, 120, 121], Б. Ф. Поршнева [131] Этими авторами сформулирован ряд ценных положений, идей и вопросов, требующих специального изучения.

Социально-психологический подход к настроению личности: настроение личности в группе

Анализ исследований, посвященных настроению, позволяет говорить о том, что функция настроения не исчерпывается только оценкой действительности. Будучи психическим явлением, включенным в деятельность, настроение влияет на активность личности. Игнорирование этого положения свело бы настроение к эпифеномену. Однако в известных работах намечаются лишь самые общие подходы к пониманию роли и места настроения в реальной жизнедеятельности личности.

Авторы, исследующие настроение, отмечают, что в нем выражено отношение человека к окружающим людям. Б. Д. Парыгин выделяет социальный аспект настроения личности, характеризуя его как выражение ко всей системе общественных отношений. Нам представляется, что в настроение личности включено и отношение к конкретным группам, в которые она входит.

Наличие в социальной психологии понятие «микросреды», ближайшего социального окружения (Л. П. Буева, В. Г. Афанасьев и др.) также позволяет говорить о представленности социальной среды и ее элементов в эмоциональной сфере личности. Важным является и то, что в настроении личности отражаются отношения к конкретным группам микросреды, процессу взаимодействия с ними. Все это позволяет рассматривать настроение как один из итогов взаимоотношений личности и группы.

Предлагаемый подход открывает возможность для изучения настроения в интрагрупповом контексте с точки зрения взаимоотношения группы и личности. Кроме того, известно, что в таком эмоциональном явлении как настроение выражено отношение к широчайшему кругу факторов, воздействующих на личность. Такое верное, но очень широкое толкование настроение чрезвычайно затрудняет его изучение. Мы считаем возможным в рамках социально-психологической проблемы взаимоотношения личности и группы сузить понятия «настроение» и «окружающий мир».

Подобный шаг позволяет выделить такую составляющую настроения, которая отражает взаимоотношения

и взаимодействия личности и группы, и обозначить ее как *настроение личности в группе*. Настроение личности в группе – эмоциональное состояние, отражающее отношение к явлениям жизнедеятельности определенной группы. Под последними понимается широкий спектр эмоционально-психологических характеристик группы (направленность, норма, традиции, виды деятельности, взаимоотношения, уровень развития и т.п.), Кроме того, сюда включается и отражение личностью себя в группе, а также конкретные ситуации, возникающие в процессе взаимодействия членов группы.

Поскольку настроение личности как состояние довольно динамично, а человек не может одновременно контактировать с разными группами, то его актуальное настроение будет, по-видимому, определяться степенью значимости для него реальных отношений с каждой группой. Наиболее ярко настроение личности в группе проявляется в условиях временных коллективов в ситуации интенсивности интрагрупповых контактов. Примером таких групп являются экспедиции разного типа, групповые космические полеты, зимовки и др. К этой категории относятся и лагеря школьного комсомольского актива, где время взаимодействия личности и группы ограничено одним месяцем.

Эмпирическое исследование особенностей настроения личности в юношеских группах

Цель исследования состояла в выявлении социально-психологических особенностей настроения личности в группе.

Под социально-психологическими особенностями настроения личности в группе понимаются отличительные черты содержания, динамики и величины настроения, возникающие в результате взаимодействия личности и группы:

– Содержание: причины, вызывающие определенный тип настроения.

– Динамика: изменение типов настроения в течение определенного отрезка времени.

– Величина: квантифицированное выражение значения символа определенного типа настроения в баллах от «-3» до «+3».

Достижение цели эмпирического исследования предполагало решение следующих **основных задач**:

– Выяснение влияние активности личности на динамику и детерминацию ее настроения в группе.

– Определение характера влияния позиции личности в системе межличностных отношений на настроение личности в группе.

– Выяснение связи, существующей между настроением членов группы и уровнем ее развития.

Основной объект исследования: комсорги (старшеклассники 15-17 лет) и отряды комсоргов (23-27 человек в каждом отряде) лагеря школьного комсомольского актива Костромской области имени Лауреата премии Ленинского комсомола А. Н. Лутошкина «Комсорг» (всего 937 человек).

Дополнительный объект исследования: 4 молодежных коллектива прядильного производства Костромской льнокомбината имени В. И. Ленина (76 человек) и десятый класс средней школы № 41 г. Костромы (29 человек).

Основная гипотеза исследования: особенности настроения личности в группе определяются социально-психологическими характеристиками личности и группы.

Рабочие гипотезы исследования:

1. Настроение членов группы с высоким уровнем активности (его содержание) в большей степени, чем у лиц с низким уровнем активности, зависит от явлений коллективной жизнедеятельности.

2. Чем выше активность личности в группе, тем более динамичным является ее настроение (активность личности понимается как вклад личности в достижение групповых целей).

3. Чем выше объективный статус личности в системе межличностных отношений оказывает влияние на настроение личности, тем больше величина настроения личности в группе.

4. Чем выше предполагаемый личностью ее статус в группе, тем больше величина настроения личности в группе.

5. Чем выше уровень развития группы как коллектива, тем выше единство настроения ее участников.

В исследовании применялся **комплекс социально-психологических методов и методик:** наблюдение, в том числе включенное, беседа, социометрия, шкалирование межличностной приемлемости (Шкала Э. Богардуса в адаптации Н. В. Бахаревой [21]). Кроме того, в исследовании были использованы оригинальные методики, разработанные в социально-психологической лаборатории Костромского педагогического института («Самодиагностика коллектива» и «Цветопись» А. Н. Лутошкина) и методика СПСК (социально-психологическая самооценка коллектива) Р. С. Немова. Автором были разработаны опросный лист причин настроения и личный дневник настроения.

Программа исследования предусматривала сбор первичной информации в течение трех лет (в летние месяцы работы лагеря). Часть методик использовалась ежедневно в течение всей смены («Цветопись», причины настроения, наблюдение, уровень активности личности). По другим методикам (социометрия, шкала межличностной приемлемости, самодиагностика группы и социально-психологическая самооценка коллектива) данные собирались три раза в смену: в 8-ой, 10-ый и 18-ый дни. Это были дни самоаттестации отрядов, и вопросы всех методик преподносились ребятам как необходимые для предварительного размышления перед откровенным разговором в своем отряде о взаимоотношениях в нем об уровне его развития. Респондентам гарантировалась анонимность ответов.

Математико-статистическая обработка результатов исследования осуществлялась на основе статпакета, включающего расчет показателей дескриптивной статистики; схему однофакторного дисперсионного комплекса и вычисление коэффициентов корреляции Пирсона и Спирмена (для выявления характера взаимосвязей между исследуемыми показателями); определение критериев значимости Фишера и Стьюдента (для установления различий между группами исследуемых показателей).

Далее последовательно изложены результаты проверки эмпирических гипотез исследования.

Настроение личности в группе и активность личности

Для проверки первой эмпирической гипотезы из каждого отряда были отобраны испытуемые, наиболее ярко различающиеся по уровню проявляемой активности. В результате специальной процедуры оценки активности личности в группе были сформированы для анализа две группы полярных результатов: с высоким и низким уровнем активности (ВУА и НУА соответственно). В группу ВУА вошло 41 человек, в группу НУА – 33 человека. Затем были проанализированы причины их настроения в соотнесении с видом настроения. Уточним, что одним из принципов классификации настроения является его стимулирующее воздействие на человека. В соответствии с этим настроения делятся на стеничные (активные, бодрые) и астеничные (пассивные, тормозящие активность).

Сравнительный анализ *причин стеничного настроения* в процентном соотношении в группах с разным уровнем активности выявил следующее:

– Наибольшие различия в детерминации стеничных настроений приходятся на такие причины как погода, выполненная работа, успех отряда, успех товарища, отношения в отряде.

– Наиболее значимыми для группы ВУА (высокий уровень активности) являются успехи отряда (14,14%), у группы НУА (низкий уровень активности) – 7,43%, общелагерные и отрядные дела (11,92% и 8, 09% соответственно), выполненная работа (8,61%), успех товарищей (8,85).

– Для группы НУА самыми значимыми стали отрядные и общелагерные дела (18,08% и 14,71%), вечер отдыха (12,12%), спортивные игры (8,04%).

– В обеих группах выявлен значительный удельный вес причин личного характера, связанных с симпатиями, юношеской влюбленностью (9,06% и 12, 17%).

– В стеничных настроениях этих групп в большей степени отражаются: выполненная работа (ВУА – 8,61%,

НУА – 3,09%), успех отряда (ВУА – 14,14%, НУА – 7,43%), успех товарищей (ВУА – 8,85%, НУА – 2,26%), отношения в отряде (ВУА – 5, 19%, у НУА – 0%).

Полученные данные позволяют говорить о том, что причины стеничных настроений в двух изученных группах имеют существенные различия. Прежде всего, они связаны с самим набором причин, вызывающих положительные эмоциональные состояния. Так, в группе ВУА испытуемые больше радуются успехам отряда и его членов, взаимоотношениям в отряде, результатам собственной работы. В группе НУА эти причины представлены в меньшей мере, либо вообще отсутствуют. Например, ни у кого из этой группы не выявлено влияния на настроение характера отношений в отряде. Напротив, в записях ВУА довольно часто встречаются высказывания следующего характера: «Хотя сегодня ничего особенного не произошло, но мне радостно, что сегодня были все вместе целый день, во всем помогали друг другу, не ссорились. И вообще, у нас в отряде все как-то по-хорошему относятся друг к другу. Мне это очень нравится».

Примечательно, что причины внегруппового содержания в большей степени влияют на настроение ребят из группы НУА: погода, как причина стеничного настроения, встречается в группе НУА чаще в 4,49 раза, «пришло письмо, приехал друг, гость» – в 1,63 раза. В то же время наибольший удельный вес у испытуемых ВУА имеют внутриотрядные дела, отношения.

Сопоставление *причин астеничного настроения* по обеим группам испытуемых позволило выявить следующие различия:

– В группе ВУА астеничные настроения вызываются в первую очередь недовольством собой (9,19%), отрядными делами (9,09%), поступками товарищей и неприятностями в отряде, общелагерными делами и «очень личными» событиями, а также выполненной работой. Подобное распределение причин позволяет предположить у активных испытуемых высокую самокритичность (недовольство собой, выполненной работой) и критичность в отношении оценок отрядных дел и общелагерные дел, поступков товарищей. В то же время эти причины, такие

как «неприятности в отряде у товарища», обнаруживают довольно высокую чуткость, отзывчивость у группы более активных испытуемых. Они «близко к сердцу» принимают и неудачи в общественных делах и в жизни товарищей.

– В группе НУА астеничное настроение объясняется, прежде всего, очень личными причинами (19.08%), плохой погодой (16,18%) и вечерами отдыха (9,46%). Выраженность других причин невелика. А такие причины как отрядное дело, выполненная работа не входят вовсе в число факторов, вызывающих астеничное настроение. Распределение причин астенического настроения по этой группе указывает на незначительную его зависимость от общественных дел, собственной работы, поступков товарищей и выраженную представленность в астеничных переживаниях личных причин (вечера отдыха, судя по самоотчету, чаще всего относятся к категории «личных причин») и плохой погоды.

Сравнение распределения причин астеничного настроения по обеим группам обнаруживает выраженное преобладание в группе более активных испытуемых факторов, отражающих характер собственной деятельности, участия в жизни отряда и лагеря. В то время, как астеничное настроение менее активных лиц зависит в большей степени от внегрупповых причин.

Весьма показательна для второй группы высокая зависимость астеничного настроения от погоды (в действительности она часто была дождливой и холодной). Подобная подверженность настроения испытуемых из группы НУА случайным причинами является, на наш взгляд, отражением того, что эти ребята не в полной мере включены в процесс достижения групповых целей, предпочитают уклонение от общих дел.

В результате значимыми для них становятся посторонние причины, к которым в первую очередь и выражается отношение в эмоциональных состояниях. (Конечно, для окончательного утверждения по этому поводу необходима проверка влияния других факторов, например, индивидуальных различий).

Наибольшие различия в причинах настроения двух групп, рассматриваемых в исследовании, относится к двум детерминантам. *Погода*, как плохая, так и хорошая, в значительно большей степени влияет на настроение группы НУР. *Выполненная работа* может и радовать, и огорчать представителей группы ВУА. В то время, как НУА проявляют только удовлетворение этой работой. Вероятно, это указывает на большую самокритичность испытуемых первой группы, их более высокие притязания и требования к результату своей работы. Кроме того, в полученном соотношении причин, видимо, отразилась и сама позиция представителей группы НУА, их «бездеятельность»: выполненная работа, ее результаты как причина настроения встречаются у них в 5,3 раза реже, чем у испытуемых-активистов.

Успехи и неудачи отряда в большей степени отражаются на настроении группы ВУА, причем успех отряда для них – одно из наиболее значимых событий. Это показывает, насколько активные испытуемые сопричастны к достижениям и неудачам в жизнедеятельности своего коллектива. Они ярче разделяют в своих настроениях как переживание успеха, так и неудачи своего отряда.

То же самое относится и к отражению в настроении *радостей и неприятностей своих товарищей*: для активных испытуемых эти причины оказываются более значимыми.

Показательно, что *недовольство собой* вызывает в группе ВУА астеничное настроение в 2,18 раза чаще, чем у менее активных. На наш взгляд, это объяснимо как большей самокритикой первых, так и большим разнообразием ситуаций различной степени трудности, в которые они включаются, проявляя активность. Ведь известно, что «меньше ошибается тот, кто ничего не делает».

Лица из группы активных испытуемых более остро и критично воспринимают *поступки товарищей*. В группе ВУА причиной астеничного настроения эти поступки называются в 2,17 раза чаще, чем в группе НУА.

Общелагерные дела очень редко бывают причиной плохого настроения группы НУА (в 2,57 раза реже, чем у ВУА). *Отрядные дела* у группы НУА вообще не вы-

зывают астеничного настроения. Астеничные же настроения лиц из группы в 9,06% случаев определяются именно отрицательной оценкой проведенного в отряде дела, событиями отрядной жизни. Учитывая, что критичность более активных испытуемых выше и что именно они выполняют основную работу по подготовке и проведению отрядных дел, становится понятной испытываемая ими порой неудовлетворенность результатами своей работой. Группа НУА чаще всего выступает в роли зрителей или «статистов». Представители этой группы не знают о нереализованных планах и поэтому положительно оценивают труд своих товарищей, им все нравится. (При этом не следует забывать, что таких ребят единицы, а группы ВУА и НУА условны).

Таким образом, анализ результатов исследования, полученных на основе применения «Цветописи» и «Личных дневников причин настроения», позволяет сделать следующие выводы.

В детерминации настроения двух групп испытуемых (ВУА и НУА) имеются существенные различия. Настроения более активных испытуемых в значительно большей степени определяются социально значимыми причинами, возникающими в процессе активной деятельности, настроения менее активных участников исследования зависят в большей степени от внегрупповых явлений. В настроениях группы ВУА в большей степени отражаются взаимоотношения в отряде, поступки и состояния своих товарищей, достижения и неудачи отряда.

Вторым этапом проверки первой эмпирической гипотезы стал анализ данных включенного наблюдения и бесед с испытуемыми, сопоставление их с результатами «Цветописи». На этом этапе анализировались ситуации, возникающие в жизнедеятельности отряда и его членов. Причем рассматривались только те случаи, когда позиции ВУА и НУА определялись довольно четко. Всего было проанализировано 37 ситуаций. Описание ситуаций приводится в полном тексте диссертации О. В. Ершовой (Луневой) [88].

Анализ ситуаций и бесед, проведенный с целью выяснения соотношения проявляемой активности и характера настроения, показал:

– Настроение членов отрядов, проявляющих наибольшую активность в совместной деятельности, определяется в первую очередь коллективно значимыми событиями, субъективной оценкой результатов своей и коллективной деятельности, а также характером взаимоотношений в группе и их проявлением в различных ситуациях.

– Настроение лиц, включенность которых в совместную групповую деятельность выражена слабее, в меньшей степени зависит от событий коллективной жизнедеятельности и в большей – от внешних, внегрупповых или сугубо личных причин.

Таким образом, данные, полученные различными методиками, подтверждают вывод о том, что в настроении наиболее активных членов группы в большей степени, чем у менее активных, отражаются результаты групповой жизнедеятельности и собственной активности.

Соотношение уровня активности личности в группе и динамики настроения личности в группе

Вторая эмпирическая гипотеза исследования основана на положении о том, что реальная деятельность – сложный процесс, включающий противоречивые потребности, мотивы, оценку результатов деятельности и поведения личности, отражаясь в настроении, придает ему динамическую направленность. Для проверки гипотезы о существовании более выраженной динамичности настроений у наиболее активных респондентов по сравнению с менее активными (группы ВУА и НУА) сравнивались различия в выраженности дисперсии и стандартного отклонения. Полученные различия оказались значимыми при втором пороге вероятности ($p<0,01$). Установлено, в исследуемой выборке настроение активных испытуемых является более динамичным.

Социометрический статус личности (реальный предполагаемый) и настроение личности в группе

Анализ характера связи настроения личности в группе с ее позицией в системе межличностных отношений на основе однофакторного дисперсионного комплекса не выявил значимых различий ($F < Fst$; $F=1,82$) в величине настроения между группами респондентов с различным

уровнем выраженности социометрического статуса (реальный статус). Полученные данные свидетельствуют о том, что реальный статус личности в условиях временного коллектива не оказывает влияния на величину ее настроения в группе.

Следовательно, результаты нашего исследования показали, что прямой зависимости настроения личности от ее позиции в системе межличностных отношений нет. Это объясняется, на наш взгляд, тем, что далеко не все люди адекватно отражают свое положение в коллективе. Кроме того, их притязания в этой сфере, а, следовательно, и удовлетворенность своей позицией будут различными. А это, в свою очередь, и может влиять на эмоциональное самочувствие, а значит и на настроение. Поэтому можно сказать, что довольно распространенное мнение о влиянии позиции личности в коллективе на ее самочувствие, эмоциональное состояние не вполне правомерно. Априорно можно предположить, что такое влияние зависит в большей степени от характера осознания своего положения, степени адекватности его отражения, от степени значимости этой информации и субъективной оценки ее личностью. Подобные рассуждения указывают на большую обоснованность гипотезы о связи настроения личности в группе и предполагаемого статуса (4-я гипотеза).

Поскольку аутосоциометрические выборы по уже использованному критерию дают слабо выраженную дифференциацию позиций членов группы, то для проверки 4-ой гипотезы была использована шкала приемлемости межличностных отношений. Достоинство ее применения в нашем исследовании мы видим в том, что она позволяет определять «обобщенный» статус личности, который жестко не привязан ни к деловым, ни к личным взаимоотношениям. Мы считаем этот момент весьма важным в оценке предполагаемого статуса личности, ее общего благополучия во временном коллективе.

На основе применения шкалы приемлемости были получены данные о предполагаемой (субъективной) величине статуса у 795 испытуемых. Поскольку эта процедура осуществлялась дважды за смену, то полученные результаты показывали у большинства испытуемых заметную

динамику уровня выраженности предполагаемых статусов. Для проверки гипотезы были отобраны только те испытуемые, предполагаемый статус которых оказался относительно устойчивым по результатам двух срезов.

Среди выделенной для дальнейшего анализа группы испытуемых оказалось 47 человек с низким предполагаемым статусом: 33 человека – со средним и 29 человек — с высоким; всего 109 человек. Для каждого из них был высчитан показатель величины настроения.

Проверка влияния величины предполагаемого статуса на настроение личности в группе осуществлялась также по схеме однофакторного дисперсионного комплекса.

Произведенные расчеты показали, что $F<Fst$, т.е. полученное значение превышает стандартное значение критерия Фишера и равно примерно 85,92. Таким образом, между вычисленными градациями существуют высокозначимые различия ($p<0.001$). Следовательно, чем выше статус, предполагаемый личностью, тем больше величина ее настроения в группе.

Объяснение установленному эмпирическому факту мы видим в том, что в настроении эмоционально отражается, переживается субъективно воспринимаемый личностью мир. И если степень адекватности отражения в когнитивных процессах достаточно высока, то процессы межличностного восприятия, социальной перцепции чрезвычайно сложны. Степень их объективности зависит в значительной мере от социального опыта личности. Поэтому есть основания полагать, что в юношеском возрасте степень адекватности отражения своего положения в системе межличностных отношений гораздо ниже, чем у взрослых. Научные данные и опыт общения со старшеклассниками показывает зачастую несформированность у них механизмов социальной перцепции и, прежде всего, системы интерпретации. Как следствие этого – повышенная степень «субъективности» в оценке межличностных отношений. Это, видимо, и способствует влиянию на настроение личности в группе именно представления о своем статусе в группе. Однако, признавая полученные результаты, нельзя отрицать влияния на настроение личности таких психологических механизмов как защита,

компенсация, проекция, идентификация и др. Полученные результаты указывают на высокую значимость для эмоционального благополучия личности ее представления о «положительности» своей позиции в системе межличностных отношений. Установленный в исследовании эмпирический факт, с одной стороны, находит свое объяснение в данных общей, социальной и возрастной психологии и имеет теоретическое значение для этих наук. С другой стороны, обосновывает необходимость педагогической работы по изменению неблагоприятных позиций членов группы и обучению старшеклассников социальной перцепции, пониманию межличностных отношений. Кроме того, он указывает на особую важность развития рефлексивных процессов личности в юношеском возрасте.

В связи с полученными результатами представляется интересным проанализировать причины настроения испытуемых в группах с различным предполагаемым статусом. Наиболее наглядно различия по трем группам испытуемых (низкий, средний и высокий статус) проявляются при детерминации настроения следующей группой причин: «выполненная работа», «ссора с товарищем», «радость или неудача товарищей», «скучаю по дому», «мое одиночество в отряде». По другим причинам различий между указанными группами не выявлено.

При повышении величины предполагаемого статуса увеличивается количество таких причин, как «выполненная работа» (9,14%; 16,81% и 20,07%), «неприятности товарищей» (0%, 3,94% и 7,81%), «радости товарищей» (2,37%; 2,96% и 14,62%). С повышением величины субъективного статуса уменьшается количество следующих причин: «скучаю по дому» (10,8%; 7,12%; и 3,68%), «мое одиночество» (18,12%; 4,18% и 0%).

Настроение личности в группе и уровень развития группы как коллектива

Предполагая, что чем выше уровень развития группы и ее социально-психологических характеристик, тем в большей степени значимые события жизни группы отражаются в настроении членов группы, вызывая единство переживаний. Было проверено наличие связи между зафиксированными уровнями развития группы и

разбросом настроений ее членов. Эмпирическая выборка включала 18 групп. Результаты анализа и обработки значительного объема эмпирической информации показали, что по мере развития группы как коллектива увеличивается включенность членов группы в процесс совместной деятельности. Возрастает значимость событий коллективной жизнедеятельности. Это отражается как в детерминантах настроения, так и на характере и содержании настроения личности в группе.

Однако данные математико-статистической обработки результатов показали отсутствие значимых корреляций (–0, 29). Этот факт противоречил результатам, полученным качественными методами.

Более детальный анализ материалов исследования показал, что наибольшие расхождения между оценками собственного настроения и настроения отряда, а также снижение взаимосвязи между уровнем развития группы и единством настроения ее членов наиболее выражены во второй половине лагерной смены. По данным наблюдения, бесед, диагностике причин настроения было установлено, что в этот период наиболее значимыми для некоторых участников исследования были переживания, связанные с влюбленностью. Это явление неоднократно отмечалось исследователями юношеского возраста (И. С. Кон, А. В. Мудрик и др.).

В ряде случаев настроение, определяемое именно подобными причинами, резко контрастировало с преобладающим в группе настроением. Следует отметить, что у многих старшеклассников указание на личные переживания в качестве главнейшей причины настроения, не исключало и единодушной с товарищами эмоциональной оценки коллективных событий, жизни отряда.

Выявленное противоречие между математико-статистическими результатами и результатами других методов и методик подтвердило ограниченность чисто количественных приемов анализа эмпирических данных. Дальнейшие расчеты, проведенные с учетом выявленного факта, показали наличие достоверной взаимосвязи между уровнем развития группы как коллектива и единством настроения ее членов ($p < 0{,}01$).

Социально-психологические аспекты работы психологической службы в коллективах различного типа

Прикладной задачей проведенного исследования была организация работы психологической службы, включающей службу настроения, в коллективах различного типа и содержания деятельности.

По мере становления психологии в нашей стране, познания психологической сущности и закономерностей формирования коллектива и личности все более острым становится вопрос об управлении этими процессами на практике. Одной из форм прикладных исследований является работа психологических служб, которые в последние годы начинают создаваться на промышленных предприятиях, в учреждениях, институтах. Вопросы создания психологической службы в СССР широко обсуждались в ходе дискуссий «круглого стола» на страницах журнала «Вопросы психологии». Имеется ряд публикаций в «Психологическом журнале». Продолжается поиск форм и методов работы психологической службы в различных отраслях народного хозяйства.

Третья, прикладная, задача организациии работы психологической службы решалась с привлечением дополнительных объектов исследования: молодежных, производственных коллективов и школьного класса. Это позволило проверить возможности применения методики «Цветопись» в коллективах, как временных, так и постоянных, с различными видами деятельности (трудовая, учебная) и определить основные направления работы с ними психологической службы.

Поскольку полное, систематическое исследование осуществлялось только в лагере школьного комсомольского актива, то именно там была организована психологическая служба, руководимая автором диссертации. Что касается данных, полученных при изучении дополнительных объектов, то они не претендуют на глубокую обоснованность, а, скорее, могут быть рассмотрены как материалы к постановке проблемы организации психологической службы на производстве и в школе.

Психологическая служба лагеря школьного комсомольского актива

Прообразом психологической службы стала служба настроения, созданная по инициативе А. Н. Лутошкина. В штате лагеря был выделен специальный сотрудник, который занимался подготовкой «дневников настроения», сбором данных «Цветописи», их обработкой, анализом, а также разработкой рекомендаций для педагогического коллектива.

Как показал опыт, подобная работа потребовала широкого контакта со всеми сотрудниками лагеря, с самими старшеклассниками, сбора дополнительной социально-психологической информации.

На основе научных данных, полученных в исследованиях А. Н. Лутошкина [94, 95, 96, 99 и др.], руководители лагеря осуществляли регуляцию эмоциональных состояний личности и группы, определенным образом планировали работу всего лагеря.

Опыт работы службы настроения показал, что настроение должно рассматриваться как индикатор показателя отношения личности и группы к явлениям их жизнедеятельности. Все это позволило расширить функцию службы настроения и сосредоточить их в самостоятельном административном подразделении – психологической службе.

Так, с 1978 года организационно возникла психологическая служба, имеющая двух штатных работников: руководителя и инструктора. Должность руководителя занимал психолог (в течение трех лет им был автор данной работы), инструктора – специально подготовленная студентка историко-педагогического факультета. К выполнению задач психологической службы постоянно привлекались все компетентные сотрудники лагеря. Программа работы психологической службы составлялась заранее и утверждалась руководителями лагеря.

Важнейшей задачей психологической службы, решение которой влияло на всю ее работу, было формирование позитивных установок как по отношению к сотрудникам, так и к деятельности самой службы у всех работников лагеря и комсоргов с первого дня смены.

Главная цель работы психологической службы лагеря комсомольского актива заключалась в оперативном психологическом обеспечении педагогического процесса. Достижение этой цели осуществлялось на основе решения ряда прикладных задач, которые можно объединить в шесть условных направлений. Конкретные примеры работы каждого направления приведены в полном варианте текста кандидатской диссертации автора.

Учебно-пропагандистское направление. Обязанностью психологической службы является психологическая подготовка педагогического коллектива к работе в лагере «Комсорг». До приезда в лагерь сотрудникам читаются лекции по основным проблемам психологии коллектива и личности, о специфике лагеря комсомольского актива и формах работы в нем. Методисты лагеря вместе с инструкторами анализируют типичные ошибки прошлых лет, знакомятся с планом работы на предстоящую смену, со своими обязанностями и правами.

Психологическая служба составляла план лекционных и практических занятий по психолого-педагогическим основам комсомольской работы, осуществляла подбор лекторов по соответствующим темам.

Пропаганда психологических знаний, помимо обязательных учебных занятий, осуществлялась участием сотрудников службы в познавательной программе «Ориентир», в диспутах, беседах, в специальных консультациях по проблемам психологии для инструкторов, методистов и комсоргов лагеря. Кроме того, ежедневно сотрудник службы на вечернем заседании штаба лагеря демонстрировал наборную цветоматрицу и информировал членов штаба о преобладающих в лагере настроениях, о его динамике за последние дни, основных причинах, рекомендовал обратить внимание на те или иные явления в отрядах, которые неблагоприятны в психологическом отношении.

Например, основная масса комсоргов благополучно адаптировалась в лагере, активно включалась в работу. Однако есть отдельные ребята, которым одиноко, которые не нашли еще друзей и скучают по дому. Будьте, пожалуйста, в эти дни повнимательнее друг к другу, посмотрите, кому в вашем отряде плохо, кто стоит в стороне от дел).

Конструирующее направление. Это направление связано с сознательным конструированием некоторых психических явлений в жизни лагеря. Прежде всего, это относилось к эмоциональному фону деятельности всего лагеря и отрядов. С этой целью на основе существующих закономерностей динамики эмоциональных явлений (цикличность, «маятниковый эффект») [100] и планируемых видов деятельности создавалась эмоциональная «партитура» работы коллектива лагеря. Основные формы деятельности были проранжированы с точки зрения их эмоциогенности – ожидаемой способности вызывать эмоциональные состояния определенной тональности и силы – размещены в плане работы лагеря таким образом, чтобы в целом создавался четкий и равномерный ритм аффективной стороны жизнедеятельности коллектива.

Продумывался наиболее рациональный распорядок дня, учитывающий возрастные особенности школьников. День всегда начинался с сигнала горна, за которым следовали две мажорные мелодии, предваряющие зарядку. Проведение утренней линейки имело элементы торжественности. Все дальнейшие мероприятия дня имели определенную, задаваемую эмоциональную окраску.

Психологическая служба занималась также психологическим обеспечением подготовки и проведения каждого воспитательного мероприятия. Учитывалась специфика природных факторов, всех используемых атрибутов, музыкальное и цветовое оформление, их эмоциональное воздействие, форма проведения дела и его главные задачи.

Задачи конструирующего направления решались и в каждом отряде. Каждый инструктор, зная основные процессы коллективообразования и имея примерные модели этапов его развития, ежедневно ставил перед собой задачи, направленные на формирование коллектива высокого уровня развития. Эта работы также осуществлялась при участии психологической службы: ее сотрудники осуществляли психолого-педагогическое сопровождение этой работы.

Диагностическое направление связано с диагностикой структур коллективов (отрядов), с определением уровня их развития, особенностей взаимоотношений в

отрядах, самочувствия личности в коллективе и ее позиций в системе межличностных отношений, эмоционального состояния личности и группы, настроения инструкторов. Диагностика осуществлялась на основе комплекса следующих методик:

1. «Цветопись».
2. Дневники причин настроения.
3. Наблюдение.
4. Социометрия.
5. Шкалы межличностной приемлемости.
6. Самоаттестация отряда как коллектива.
7. Методика определения развития социально-психологических качеств коллектива Р. С. Немова.

Работа психологической службы органично вписывалась в жизнь лагеря, ее исследовательские моменты были от ребят полностью скрыты. Так, ежедневное заполнение дневничков «Цветописи» было обычным и привычным итогом дня, а ответы на социометрические критерии и вопросы шкалы приемлемости преподносились ребятам как подготовка к самоаттестации отряда (два раза в смену).

Ребята всегда с интересом относились к заполнению опросных листов, эта процедура не занимала много времени.

В 1980 году одна девушка написала в дневнике после заполнения опросного листа методики Р. С. Немова: «Сегодня отвечали психологической службе на интересные вопросы. Они заставили о многом задуматься. Для меня сегодня это событие – самое важное».

Задачи *регулятивного направления* вытекают непосредственно из предшествующей диагностики. На основе диагностики социально-психологических моментов жизнедеятельности коллектива и личности формулировались рекомендации для каждого инструктора, совместно намечались меры по корректировке педагогической работы в каждом коллективе. Так, например, большинство инструкторов добивалось изменения структуры неофициальных межличностных отношений, ликвидации позиций аутсайдеров, повышения статуса отдельных личностей и улучшения их представлений об отношении к ним

отряда. Результаты исследования позволяли инструкторам увидеть более четко недостатки, а также конкретные задачи своей работы. Кроме того, брались на контроль все трудноадаптируемые в коллективе лагеря ребята.

За несколько лет работы лагеря накопился своеобразный реестр ситуаций, возникающих в течение смены на разных этапах развития коллектива. Это позволяло предвидеть аналогичные ситуации, возможные их последствия и заранее подготовить инструкторов к решению возникающих проблем.

Терапевтическая работа, проводимая психологической службой, осуществляется фактически уже в период диагностики. Важным моментом этого направления, на наш взгляд, является ежедневное заполнение личных дневничков причин настроения, «Цветописи». У комсоргов вырабатывалась привычка, потребность в этой процедуре. Терапевтическое значение вечерних записей мы видим в том, чтобы ребята воспринимали их как доброжелательное проявление интереса, небезразличие к их переживаниям и проблемам, внутреннему миру со стороны взрослых. Мы считаем, что такой прием получения информации о настроении имеет выраженное терапевтическое значение, не является назойливой попыткой проникнуть во внутренний мир личности. При нежелании раскрыть характер и содержание своих переживаний юноша или девушка могли написать в дневничках: «Не знаю, трудно определить». Однако такие высказывания встречались редко. Напротив, – вполне обычными являются записи, обнажающие интимный мир личности, раскрывающие самые сокровенные переживания «любовного» характера. Причем, это относится к записям не только девушек, но и юношей.

Сотрудники службы очень ценили оказываемое доверие. Если описываемая комсоргом ситуация требовала вмешательства, оно деликатно осуществлялось инструкторами, методистами, сотрудниками психологической службы. Поскольку педагогический коллектив лагеря был очень дружным и заинтересованным в достижении общих целей, всегда удавалось, не открывая источников информации, ликвидировать нежелательное явление, на-

лаживать взаимоотношения, снимать беспокойство, напряжение. Ребята и сотрудники лагеря имели несколько вариантов обращения в психологическую службу: личный визит на консультацию, специальный знак в дневнике настроения, беседы в «Колизее» (вопросы для бесед задавались анонимно в письменной форме).

Все проблемы, с которыми обращались комсорги в психологическую службу, можно условно разделить на следующие группы:

1. Любовь, дружба, особенности взаимоотношений с представителями и представительницами другого пола.

2. Взаимоотношения в системе «коллектив - личность».

3. Отношения с учителями в школе. В этих случаях рассказывалось о характере взаимоотношений с учителями, о том, что нет общего языка и как его найти.

4. Кто такой я? Мои проблемы:

А) Я и другие люди (понимание — непонимание). Каким я должна (должен) быть в отношениях с окружающими?

Б) Особенности моего темперамента, характера, настроения, склонностей и интересов.

В) Цели, смысл жизни. Как я их понимаю?

5. «Мне плохо». В эту условную категорию входят ситуации, когда человек обращался в психологическую службу именно с этими словами или случаи, когда у личности в течение нескольких дней подряд отмечалось «Цветописью» подавленное настроение.

Научно-исследовательское направление в работе психологической службы имело прикладной характер и в основном охарактеризовано при описании диагностического направления. Здесь лишь отметим, что по одним методикам материал собирался ежедневно, по другим – дважды в смену. Перед самоаттестацией отрядов в русле этого направления студенты обучались обработке собранного материала, интерпретации и анализу полученных результатов, использованию их в своей практической работе.

Каждый студент имел тему научного исследования, по которой собирал материал в течение лагерной смены. Затем все студенты готовили короткие сообщения к

научно-практической конференции «Психология и педагогика коллективообразования», проходившей в последние дни лагерной смены.

Наш опыт показал целесообразность сосредоточения некоторых задач психологического обеспечения педагогического процесса в руках специально выделенной психологической службы.

Служба настроения в молодежных коллективах на производстве

Опыт организации службы настроения был распространен и на постоянные производственные коллективы. Ими стали 4 молодежные коллектива прядильного производства Костромского льнокомбината имени В. И. Ленина. Всего 76 человек.

Задача организации службы настроения на производстве включала апробацию методики «Цветописи» в производственных условиях, определение основных детерминант настроения работниц и поиск путей управления им [96].

Результаты диагностики настроения в течение месяца в каждом из коллективов показали, что в целом настроение работниц, несмотря на индивидуальные варианты, характеризуется стеничностью. Характер причин, определяющих настроение личности, существенно различается по двум группам работниц: семейных и незамужних. На настроение первых в начале работы больше всего влияют события в семье, бытовые проблемы, работа городского транспорта. Незамужние работницы живут в основном рядом с комбинатом в благоустроенном общежитии. Их настроение в большей степени определяется отношениями с подругами, возлюбленными, событиями последнего вечера и планами на предстоящий день.

Анализ динамики настроения в производственных коллективах выявил его понижение в течение рабочего времени. В качестве причин, изменяющих индивидуальное настроение в течение смены, можно выделить следующие: технологические причины, наличие сырья и его качества, информация о степени выполнения плана, взаимоотношения с руководителями, физическая уста-

лость. Отмечено, что в «хорошие» дни (ритмично организованной работы) негативные настроения отдельных работниц в начале работы снимаются увеличением числа положительных контактов в обеденный перерыв, взаимной доброжелательностью. В «плохие» дни этого не происходит.

Обнаружено, что у работниц, удовлетворенных своей специальность, в отличие от тех, кто ей не удовлетворен, к концу смены наблюдается некоторое повышение настроения, если не было нарушения ритмичности работы и конфликтов.

Исследования, осуществляемые службой настроения, показали, что настроение работниц в значительной степени зависит от характера их взаимоотношений с членами съемозаправочной бригады и даже «от расположения духа» последних.

Общность настроения, эмоциональное заражение проявилось у близких подруг, особенно в младшей юношеской возрастной группе. В этой же группе наиболее ярким было выражение сопереживания. Одной из причин такого явления можно считать более высокую информированность о жизни друг друга в этой группе.

Заметив это, психологи пытались о значимых событиях (день рождение, заявление о регистрации брака и т.д.) жизни одного из членов коллектива информировать всех. Однако эффект сопереживания был выявлен лишь в коллективах высокого уровня развития.

Терапевтические задачи службы настроения решались как в процессе ежедневного сбора информации, так и при проведении психологами индивидуальных консультаций с работницами и руководителями. Оказалось, что многие вопросы, поднимаемые работницами, идентичны тем, которые обсуждались в психологической службе лагеря комсомольского актива. Это, чаще всего, был разговор о себе, своих переживаниях, производственном коллективе и семье. Некоторые работницы приходили посоветоваться, другие поговорить. У молодых девушек возникало много проблем, связанных с любовью, с трудностями жизни вдали от родителей, им часто был необходим совет, как поступить в том, или ином случае, спланировать дальнейшую жизнь.

Сотрудники службы настроения в процессе своей работы принимали участие в решении различных конфликтов, помогали поммастерам найти правильный подход к своим работницам. Кроме того, они совместно с руководителями разного уровня осуществляли психологический анализ возникающих в исследуемых коллективах проблем, анализировали стили руководства коллективами, давали рекомендации по выбору стратегии руководства с учетом психологических особенностей коллектива и конкретных работниц. Служба настроения, как показал опыт ее работы, является лишь одной из функций психологической службы в целом. Решение задач службы настроения невозможно в отрыве от решения всего комплекса социально-психологических проблем производственных коллективов.

Служба настроения в школе

Апробация возможностей службы настроения в классном коллективе проводилась в 10-м классе средней школы города Костромы, состоящем из 29 человек. Цель исследования заключалась в выяснении как возможностей применения «Цветописи» в школе, так и выявления особенностей настроения личности в классном коллективе в условиях учебной деятельности. Помимо «Цветописи», использовались методы наблюдения, социометрии и шкалирования межличностной приемлемости. Апробация осуществлялась в течение трех месяцев. Ежедневно проводилось три замера настроения школьников.

Проведенное в школе исследование позволило сделать следующие выводы:

– Характер коллективного настроения в условиях учебной деятельности в целом по тональности является положительным и в настроениях старшеклассников преобладает стеничность.

– В течение недели наблюдаются колебания настроения. Наибольшие снижения отмечены в понедельник и в среду-четверг. Проведение подобного исследования на большем количестве классов позволит использовать полученные закономерности динамики настроения при составлении расписания уроков и плана воспитательных мероприятий.

– Между успешностью учебной деятельности и настроением личности взаимосвязи не выявлено.

– Актив класса более чутко и импульсивно реагирует на все события, происходящие в классе и в школе.

– Эмоциональная восприимчивость, глубина переживаний в случаях успеха и неуспеха у девушек выше, чем у юношей.

– У членов дружеских группировок наблюдается более ярко выраженное сопереживание.

Конечно, результаты, полученные при изучении одного класса, не являются репрезентативными. Однако они указывают одно из возможных направлений работы психологов в школе, возможности учета и регуляции настроения коллектива и личности в учебно-воспитательном процессе.

Краткие результаты проведенного исследования:

– Понимание настроения личности как состояния, выражающего отношение к действительности, позволяет выделить различные аспекты этого настроения, в том числе, и социально-психологическое. Социально-психологический подход к настроению предполагает отражение в нем, наряду с другими факторами, результатов взаимодействия личности и конкретной контактной группы. Такое настроение можно обозначить как настроение личности в группе.

– Настроение личности в группе зависит от проявляемой личностью активности: в настроении более активных членов группы в большей степени отражаются значимые явления коллективной жизнедеятельности. Настроение менее активных членов группы в большей степени зависит от случайных, внегрупповых явлений.

– Настроение более активных членов группы является более динамичным по сравнению с настроением менее активных.

– Настроение личности во временной юношеской группе не зависит от ее реального статуса (позиции личности в системе межличностных отношений), а в значительной степени определяется величиной субъективно переживаемого статуса: чем выше предполагаемый лич-

ностью ее статус в группе, тем больше величина настроения личности в группе.

– По мере развития группы как коллектива увеличивается единство настроений ее членов за счет все большего отражения в нем значимых явлений коллективной жизнедеятельности, переживания, связанные с юношеской влюбленностью, оказывают значительное влияние на настроение личности, занимая иногда ведущее место в системе значимых переживаний личности.

– Практической задачей, решенной в изложенном исследовании, была организация работы психологической службы и службы настроения в коллективах различного типа и содержания деятельности (лагерь школьного актива, школьный класс, производственные молодежные коллективы). Работа этих служб показала возможности реализации ими научно-исследовательских и терапевтических функций, направленных на улучшение самочувствия личности в коллективе, повышения стеничности настроения личности в группе.

III РАЗДЕЛ

ПРОЦЕССЫ КОЛЛЕКТИВООБРАЗОВАНИЯ В МАЛОЙ ГРУППЕ

А. Г. Кирпичник

ДИНАМИЧЕСКИЕ ФОРМЫ КОЛЛЕКТИВООБРАЗОВАНИЯ[1]

В статье представлены эмпирические данные, характеризующие процесс развития группы как коллектива, показаны динамические формы коллективообразования.

Ключевые слова*:* группа, коллектив, коллективообразование, динамические формы процесса коллективообразования, групповые свойства и состояния.

Процесс коллективообразования, как каждое явление или процесс, имеет определенное внешнее проявление, которое принято обозначать понятием «форма». При этом познание формы движения – есть один из этапов проникновения в сущность явления или процесса, один из путей к раскрытию его содержания, основных тенденций и закономерностей.

В отечественной социальной психологии и педагогике, как показывает анализ литературы, зафиксирована непрерывность развития группы как коллектива. Однако специально не изучался вопрос о том, какие формы приобретает это развитие. Здесь возможны несколько предположений. Можно предположить, что развитие группы идет по прямой линии: объединение в группы и постоянный рост ее как коллектива. Можно также допустить,

[1] Статья написана на основании части материалов кандидатской диссертации «Исследование динамики коллективообразования в юношеских группах: (на материале лагерей комсомольского актива школ и ПТУ)», защищенной автором в 1981 году

© А. Г. Кирпичник, 2011

что это развитие приобретает форму кривой. Отдавая предпочтение второму предположению, мы сталкиваемся с новым вопросом – а какова эта кривая? Здесь возможны также две гипотезы. Первая – развитие группы выражается ступенчатой кривой, где каждый излом – новый качественный этап группового развития. Вторая, по аналогии с другими процессами нам представляется более обоснованной, заключается в том, что процесс развития группы проявляется в виде пульсирующей кривой, которая отражает пульсацию и на определенных качественных этапах развития группы. Можно предположить, что развитие группы, ее движение с низшего на высокий уровень будет происходить равномерно во времени, а можно также посчитать, что оно, скорее всего, будет неравномерным. К этим можно добавить и ряд других вопросов и предположений, выяснению которых был посвящен один из этапов нашего исследования.

Первый вопрос, который мы пытались выяснить – какой путь проходят в своем развитии первичные контактные группы, одинаков ли этот путь, равномерно ли развиваются все группы во времени и в отношении друг друга.

В качестве основной базы исследования выступили отряды областного лагеря старшеклассников «Комсорг». Месяц жизнедеятельности в лагере представляется значимым отрезком времени для процесса коллективообразования, который здесь начинается с нулевой точки и завершается прекращением существования группы.

Основным показателем, по которому сравнивались отряды друг с другом, выступал уровень их развития как коллективов, который измерялся в лагере «Комсорг» дважды за смену (примерно на конец первой трети смены и в конце лагерной смены). Заключение об уровне развития группы как коллектива делалось на основании данных, полученных комплексом методик исследования, их сопоставления и обобщения.

Рассмотрим результаты, полученные нами в лагере «Комсорг– 76».

Все отряды лагеря, начав свое существование с «нулевой точки», развивались довольно интенсивно. Уже за первую треть смены они проходят первую и вторую сту-

пень группового развития, некоторые достигают третей ступени. К концу смены отряды лагеря минуют третью ступень группового развития, примерно уровень кооперации, а некоторые достигают четвертого уровня – примерно автономизации (таблица 1).

Таблица 1.

Отряд	Уровень развития	
Название	1-й срез	2-й срез
Время	III	IV
Вего	III	IV
Современник	III	между III-IV
Данко	III	между III-IV
Красные дьяволята	между II-III	между III-IV
Гелиос	между II-III	IV
Эдельвейс	между II-III	между III-IV
Беспокойный	между II-III	между III-IV
Авангард	II	между III-IV
Красногалстучный	между II-III	между III-IV
Радуга	II	между III-IV

Наряду с быстрыми темпами развития всех отрядов как коллектива в короткий срок лагерной смены, обращают на себя внимание различия в достигнутом отрядами уровне развития на моменты измерения. Так к концу смены три отряда вышли на четвертую ступень, остальные восемь остановились между третьей и четвертой. К концу первой смены также зафиксирован разный уровень развития отрядов как коллективов: четыре отряда достигли третей ступени, пять вышли на уровень между второй и третьей, а два закрепились на второй ступени (уровень ассоциации). Здесь наблюдается явная неравномерность в развитии отрядов как коллективов. Причем, эта неравномерность проявляется не только в темпах развития отрядов по отношению друг к другу.

Сравнивая результаты первого и второго среза, видно, что отрядами за один и тот же отрезок времени пройден разный путь в их развитии. Поднялись на одну ступень шесть отрядов, на полторы – три отряда, на полступеньки – два отряда. При этом в двух отрядах, достигших третьей ступени к концу первой трети смены, наблюда-

ется замедление темпов роста по сравнению с другими отрядами. В отряде «Гелиос», по сравнению с другими, наблюдается ускорение темпов развития и достижение к концу смены в числе трех отрядов более высокого, чем другие отряды, уровня. В отрядах «Авангард» и «Радуга» происходит ускорение темпов и выравнивание их уровня по большинству отрядов.

Из всего сказанного можно заключить, что для развития отрядов как коллективов характерна неравномерность в их развитии, которая выражается как в индивидуальных вариантах развития, так и в неравномерности самого процесса коллективообразования.

Полученные результаты и выводы о неравномерности динамики коллективообразования в лагере «Комсорг-76» были подвергнуты нами проверке в последующие смены лагеря «Комсорг».

Вывод о неравномерности развития отрядов как коллективов неоднократно подтверждался. Например, в «Комсорге-78» так же, как в «Комсорге-78» к концу первой трети смены отряды проходят разный путь в своем развитии: первый и девятый отряды выходят на вторую ступень, четвертый, шестой и десятый – на третью, а второй, третий, пятый, седьмой и восьмой отряды находятся между второй и третьей ступенями. К концу смены отряды также достигают различного уровня развития: третий, шестой и десятый выходят на четвертую ступень, первый и пятый – на третью, остальные расположились между третьей и четвертой.

Заметны и различия в движении отрядов во временном интервале между концом первой трети и концом всей лагерной смены. Четвертый и пятый отряды продвинулись всего на полступени, первый, второй, шестой, седьмой восьмой и десятый – на одну, третий и девятый – на полторы.

Подтверждение вывода о неравномерности процесса коллективообразования мы получили и на другом контингенте испытуемых, в лагере «Комсорг-ПТУ», где измерение уровня развития отряда как коллектива проводились трижды за смену, в конце каждой трети (таблица 2).

Таблица 2.

Отряд название	Уровень развития		
	1-й срез	2-й срез	3-й срез
Ваятель	II	III	IV
Юность	II	III	III
Данко	II	III	III
Буревестник	II	между II-III	III
Эстафета	между I-II	между I-II	III

Результаты исследований в группах учащихся профтехобразования, не только подтвердили вывод о неравномерности группового развития, но также дополнили изложенные выше сведения, показывая, что в процессе коллективообразования возможны не только постоянные движения вверх, но и остановки на определенном уровне развития и в течение некоторого времени. Здесь отряд «Эстафета» выделяется на фоне других отрядов тем, что и в конце первой трети смены, и в конце второй стоит на одном уровне развития. То же самое наблюдается и в отрядах «Юность» и «Данко» в конце второй трети и в конце всей лагерной смены.

Итак, в результате исследований в юношеских лагерях установлено, что для динамики коллективообразования характерна неравномерность как в индивидуальных вариантах развития групп как коллективов, так и в протекании самого процесса коллективообразования.

Очевидно, что ряд тенденций, обнаруженных при исследовании динамики коллективообразования в условиях лагеря, будут иметь место и в классных юношеских группах, отражая определенные общие закономерности развития группы как коллектива. Вместе с тем, не вызывает сомнение наличие определенных особенностей коллективообразования в группах отличающихся временем, задачами, условиями жизнедеятельности.

Какой же путь проходят в своем развитии ученические классы в школе? В принципе можно предположить, что группа детей, собранная однажды для совместной учебы в один класс, через десять лет станет дружным, сплоченным коллективом. Некоторые пособия по педаго-

гике вполне допускают такое предположение. Однако на практике, как показывают факты, такое случается крайне редко.

Обследование десяти старших классов одной и той же школы, в одно и тоже время, показало, что 5 из них находятся на ступени развития «группа-ассоциация», 5 – на ступени «группа-кооперация». То есть, ни один из старших классов этой школы не достиг уровня коллектива и, более того, не все они достигли даже средины пути к коллективу.

Обратимся к более широким данным, отражающим состояние уровня развития старших классов как коллективов в общеобразовательных школах. Эти данные были получены с помощью сочинений, написанных по предложенной нами инструкции и после предварительной подготовки старшеклассниками школ Костромской области в лагере «Комсорг».

В сочинениях юношам и девушкам предлагалось рассказать о своем классе так, как будто бы они рассказывают о человеке с его сильными и слабыми сторонами, его индивидуальными особенностями, рассказать о своем месте в классе. Здесь же предлагалось высказывать свое мнение об уровне развития коллектива в соответствии с эмоционально-символическими обозначениями ступеней, которые были разработаны А. Н. Лутошкиным. Высказывалась также просьба по возможности описать, как проходило развитие их коллективов за последние годы.

Обработка сочинений включала оценку адекватности повествования о своем классном коллективе, описанных черт и особенностей с высказыванием о степени его развития. Кроме этого, мы соотносили данные в сочинениях характеристики с теоретическими моделями уровней развития группы как коллектива. После такой предварительной работы были отобраны сочинения, в которых содержится характеристика 635 старших классов. Обработка с применением контент-анализа позволила выявить, что 18% ученических классов находится на начальных ступенях коллективообразования (примерно «номинальная группа» и «ассоциация»), около 55% – на средине пути к коллективу (примерно между «ассоциацией» и

«кооперацией», «кооперация», между «кооперацией» и уровнем «автономизации»), 21% приближается к коллективу (примерно уровень «автономизации» и между «автономизацией» и «коллективом»), лишь 4% классных групп могут быть по всем параметрам отнесены к группам высшего уровня развития – коллективам.

Приведенные данные показывают, что за довольно длительный срок жизни в школе классные группы достигают разного уровня развития. Общая тенденция в распределении старших классов как коллективов выражается в возрастании количества групп от низшей ступени к средней и в последующем уменьшении количества групп, стоящих на более высоких ступенях развития. При этом примерно половина групп старшеклассников находится на середине пути к коллективу. Эта же тенденция сохраняется в целом при сопоставлении данных по городским и сельским школам.

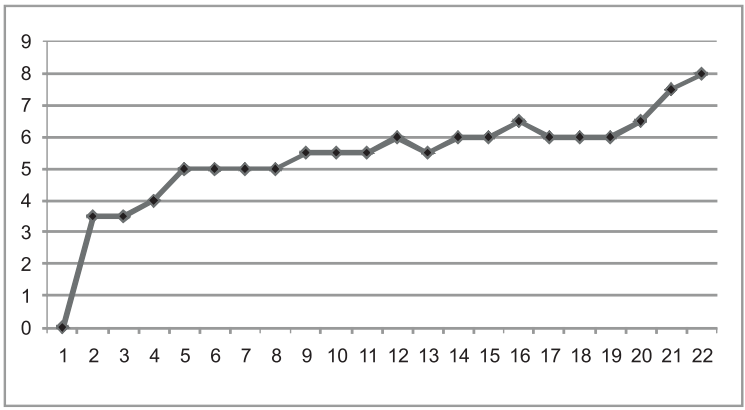


Рис. 1. Обобщающий график динамики коллективообразования в отрядах лагеря «Комсорг-76».

Особый интерес представляют данные о состоянии уровня развития групп отдельно по седьмым, восьмым и девятым классам. Общая тенденция в состоянии уровня развития классных групп в целом сохраняется для каждой параллели классов. Относительно малое количество групп по всем трем параллелям классов (6% – 7-е классы, 3% – 8-е, 6% – 9-е) находятся на первой, самой низ-

шей ступени развития, на второй ступени это количество несколько возрастает (соответственно 10%, 21%, 11%), на третьей ступени находится самое большое количество групп по всем параллелям (39%, 39%, 36%), а дальше наблюдается как бы обратная тенденция: на четвертой ступени располагается значительно меньшая относительно к третьей часть групп (19%, 15%, 21%), и совсем немного (5%, 4%, 3%) на самой высокой, пятой ступени.

Отсюда следует, что независимо от времени существования классных групп в условиях школы они могут достигать различного уровня группового развития: пребывать на низких ступенях могут и седьмые, и восьмые и девятые классы, то же самое на средних ступенях и в достижении высшего уровня – коллектива.

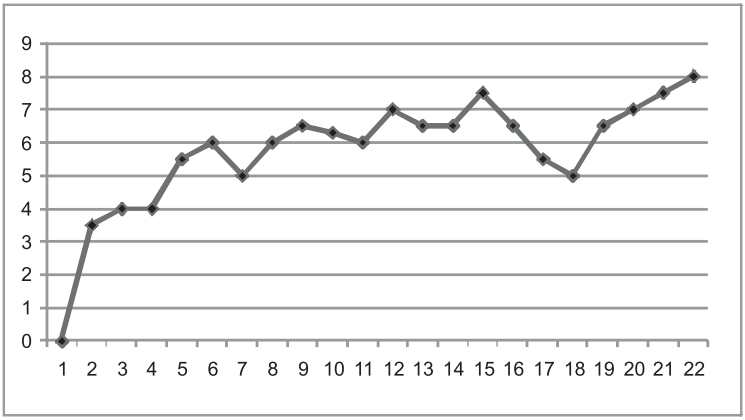


Рис. 2. Кривая динамики отряда «Время».

При этом часть классных групп семиклассников и восьмиклассников явно опережают в своем развитии значительную часть групп девятиклассников, соответственно часть групп девятиклассников и восьмиклассников уступает по уровню своего развития части групп семиклассников, ряд групп и семиклассников, и восьмиклассников, и девятиклассников по уровню своего развития как коллективов могут иметь одинаковые или близкие характеристики. Это дает право сделать вывод о неравномерности процесса коллективообразования в

старших классах средней школы, а поскольку, как мы видели раньше, неравномерность коллективообразования проявляется в юношеских группах и в условиях лагеря, причем, как школьников, так и учащихся профтехобразования, то можно заключить, что неравномерность коллективообразования свойственна многим основным видам организованных юношеских групп.

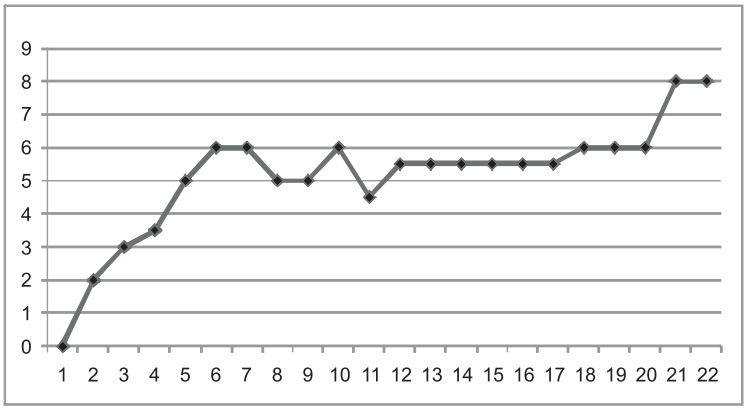


Рис. 3. Кривая динамики отряда «Красные дъяволята».

Изучение динамики всякого явления прямо связано со временем. В данном случае непрерывное движение группы в целях его познания мы как бы раскладываем на отдельные моменты этого движения и рассматриваем, что собой представляет группа, точнее, какого уровня в своем развитии она достигла, на момент изучения. И, очевидно, чем меньше временной интервал между этими моментами, тем точнее и полнее можно представить весь ход движения, его характер.

Выше мы проанализировали состояние лагерных групп, взяв их в моменты между которыми лежит временной интервал в треть смены и в две трети, что является в условиях лагеря довольно значительным отрезком времени. При этом, мы не могли видеть, что представляли собой группы между этими моментами, расположенными на значительном временном расстоянии. Учитывая это, мы поставили перед собой задачу проследить

ход изменения группы с точки зрения ее состояний как коллектива в более короткие временные интервалы.

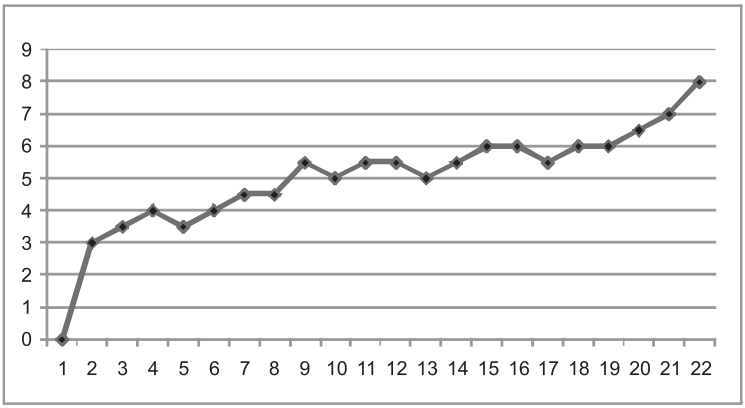


Рис. 4. Кривая динамики отряда «Авангард».

Решение поставленной задачи осуществлялось методом экспертных оценок. Ежедневно шесть экспертов, на основании сопоставления своих наблюдений с теоретическими моделями уровня развития группы как коллектива, давали оценку состояния отряда по десятибалльной шкале.

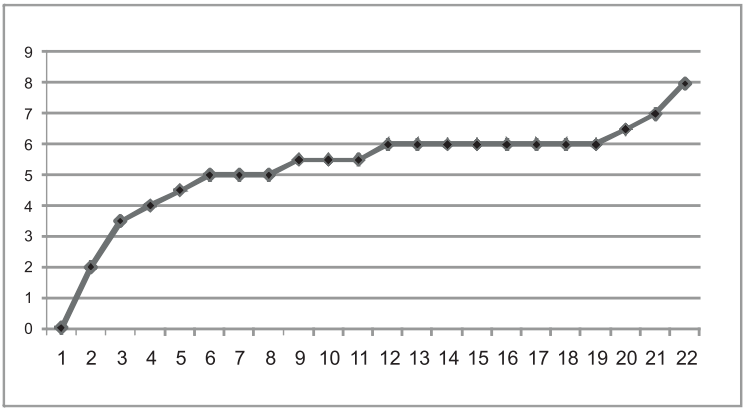


Рис. 5. Кривая динамики отряда «Красногалстучный».

Среднее значение, выводимое из этих оценок, принималось за оценку состояния отряда как коллектива за прошедший день. Полученные данные откладывались точками на поле графика. При этом по оси абсцисс откладывались дни смены, а по оси ординат – величина оценки отряда в данный день.

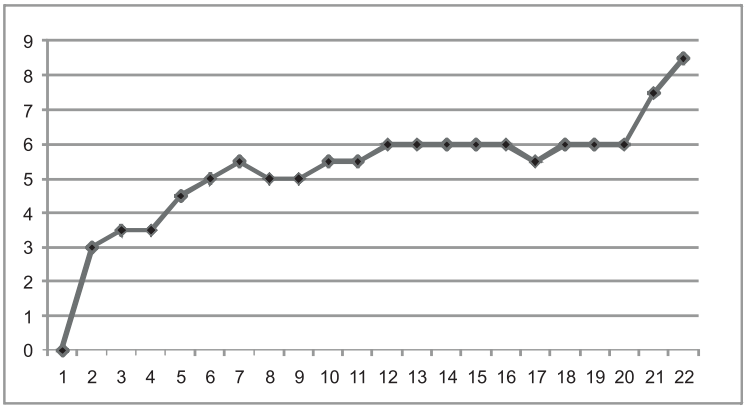


Рис. 6. Кривая динамики отряда «Современник».

В результате были получены графики, отражающие изменение состояний одиннадцати отрядов как коллективов в течение всей лагерной смены (рис. 1–11).

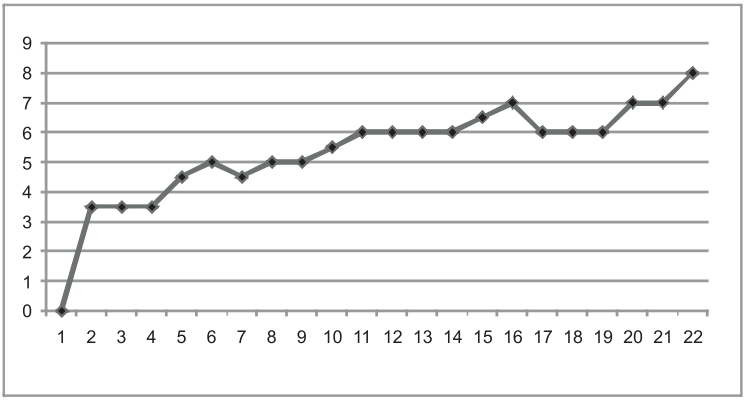


Рис. 7. Кривая динамики отряда «Эдельвейс».

Рассматривая графики, можно увидеть, что они представляют собой кривую с общей тенденцией возрастания вверх, т.е. отражают тенденцию роста отрядов в течение лагерной смены.

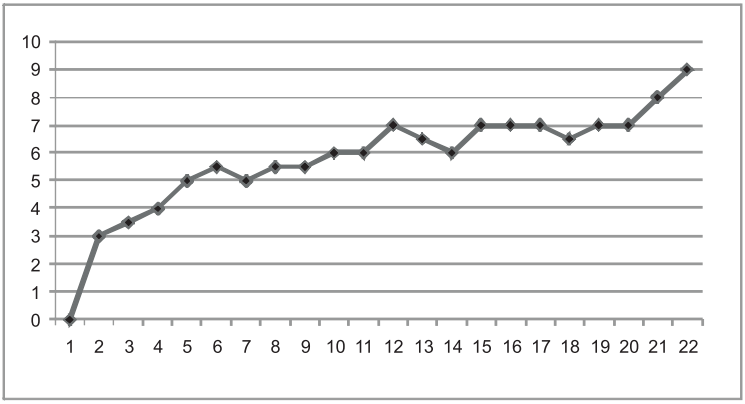


Рис. 8. Кривая динамики отряда «Вего».

Эта общая тенденция особенно хорошо видна на обобщающем графике (рис. 1), который построен на основании усреднения данных по всем отрядам. Обращает на себя внимание, что в первые дни лагерной смены идет стремительный рост отрядов как коллективов, который несколько замедлятся с третьего-четвертого дня смены.

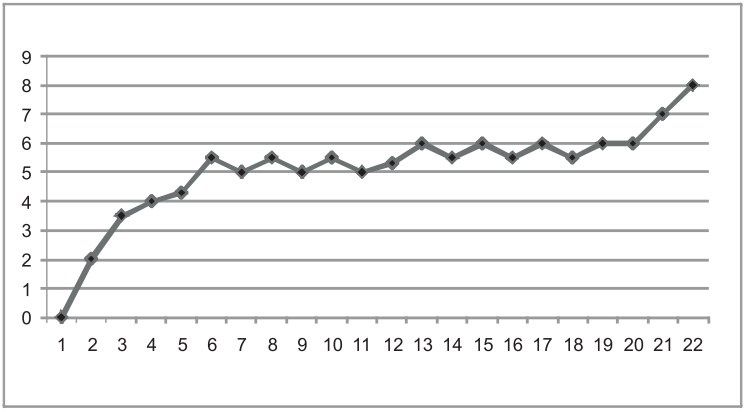


Рис. 9. Кривая динамики отряда «Данко».

Учитывая значения, присвоенные нами делениям шкалы, можно отметить, что все отряды довольно быстро минуют первую ступень группового развития, многие отряды также и вторую. Достигнув второй и третьей ступени, все отряды на довольно длительный срок задерживаются на них, и немногие, лишь к концу лагерной смены, достигают четвертой ступени. Это еще раз подтверждает неравномерность протекания процесса коллективообразования в группе. Можно также заключить, что процесс коллективообразования в группе до среднего уровня проходит значительно быстрее и легче, чем в последующем.

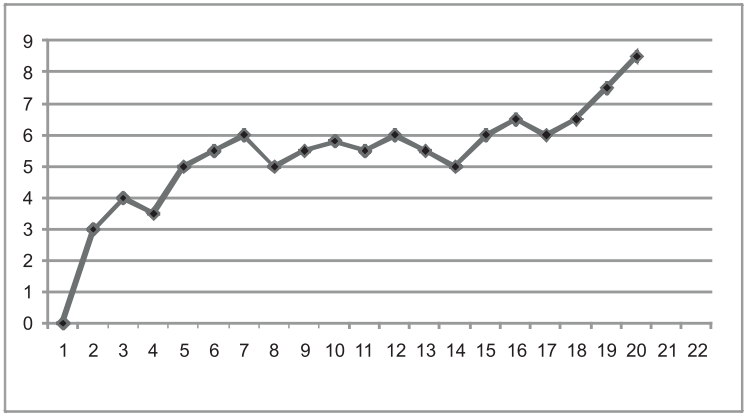


Рис. 10. Кривая динамики отряда «Гелиос».

При рассмотрении графиков, мы видим, что они имеют форму пульсирующей кривой, отражающей спады, подъемы, задержки определенного уровня состояний отрядов как коллективов. Обращает на себя внимание, что колебания кривой в течение длительного времени происходят в определенных пределах. В отряде «Гелиос» (рис. 10) с пятого по пятнадцатый день смены колебания состояний, как показывает график, происходит в пределах 5-6, а с пятнадцатого по двенадцатый день смены в пределах 6-7 баллов. В отряде «Радуга» (рис. 11) с пятого по двенадцатый день смены происходят колебания состояний в пределах 4-6, и только в шестнадцатый

день мы наблюдаем состояние выше этих пределов. Эта же тенденция наблюдается на графиках других отрядов. Поскольку в каждое деление шкалы у нас заложено значение определенного уровня развития отряда как коллектива, можно сделать вывод, что существует зона уровня, в рамках которой происходят пульсация состояний группы на определенной ступени ее развития как коллектива.

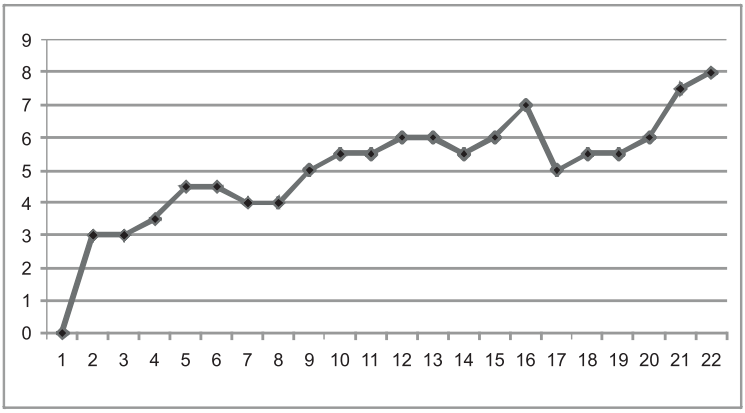


Рис. 11. Кривая динамики отряда «Радуга».

Обращает на себя внимание и другая особенность. В отряде «Гелиос» до двенадцатого дня кривая не поднималась выше 5,5 баллов. В двенадцатый день кривая достигает 6 баллов, а на тринадцатый и четырнадцатый снова опускается. Затем следует подъемы за пределы 6 баллов, т.е. группа переходит на новый уровень развития. В отряде «Радуга» наблюдается всплеск за пределы 6 баллов в шестнадцатый день смены, затем крутой спад и медленный подъем. В обоих случаях мы видим, что отряды могут проявлять в отдельные моменты состояния более высокого уровня в сравнении с достигнутым. Не так четко эти явления проявляются на графиках и в другие периоды смены, причем, могут проявляться состояния не только высокого, но и более низкого уровня развития.

При рассмотрении графиков обнаруживается многообразие форм кривой, выражающей многообразие динамических форм в различных группах и в различные периоды

их жизнедеятельности. Рассматривая развитие графиков отрядов «Красные дьяволята», «Гелиос», «Авангард», «Красногалстучный» и других обнаруживаем, что в 1-5 дни в отряде «Данко» также в 19-22 дни происходит нарастание групповой интеграции, отрезки графиков в этот период приобретают форму прямо-восходящей кривой.

На графике отряда «Гелиос» в 14-22 дни, «Авангард» – 17-22 дни, «Время» – 4-16 дни, «Вего» – 7-12 дни, а также в отдельные периоды и в других отрядах наблюдается рост отрядов, но не по прямой, а с чередованием движения вверх, немного вниз, снова вверх. Эту форму условно назовем пульсирующе-восходящей.

Обнаруживается и преобладание в течение нескольких дней идентичных состояний группы как коллектива. Так, в отряде «Красные дьяволята» с 12 по 17 день, «Красногалстучный» с 11 по 19 день, «Современник» – в 11-16, 18-20 дни оценка состояния группы остается на одном уровне, напоминая плато, отсюда обозначение этой формы динамики – «плато».

Близко к этому по своей форме примыкают состояния отряда «Данко» в период с 7 по 18 дни. Здесь мы видим также плато, но не прямолинейное, а имеющее отклонения вверх и вниз, незначительные по свои размерам и в одних и тех же пределах. Такую форму условно назовем «пульсирующее плато».

Наличие восходящей формы динамики предполагает закономерно и нисходящую. Причем, по аналогии, вероятно, может быть прямонисходящая и пульсирующее-нисходящая. На наших графиках обнаруживается прямонисходящая форма в отряде «Время» в период с 16 по 19 день. В остальных десяти отрядах нисходящая форма не выражена.

Таким образом, исходя из анализа графиков, мы выделяем 6 динамических форм коллективообразования: прямо-восходящую, пульсирующе-восходящую, прямое и пульсирующее «плато», прямо- и пульсирующее-нисходящую.

Графики позволяют увидеть преобладание тех или иных динамических форм в различные периоды смены. Так в начале смены во всех отрядах преобладают прямо- или пульсирующе-восходящая форма. В средине смены

преобладающей становится форма «плато». К концу смены восходящие формы снова наблюдаются во многих отрядах. Если судить по обобщающему графику (рис. 1), общую тенденцию динамики коллективообразования можно представить как последовательную смену восходящей формы и «плато», что отражает, видимо, появление определенных коллективообразующих характеристик, их закрепление и новый шаг вперед.

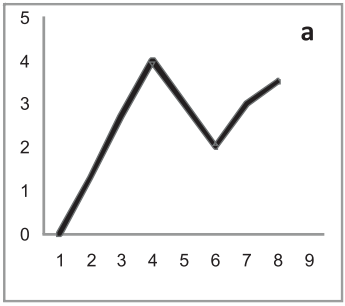
Выше были приведены данные дающие представление о состоянии уровня развития классных групп как коллективов на момент изучения. Однако они не дают ответа на вопрос о том, как проходило развитие коллектива в этих классах на протяжении всего предшествующего времени их существования. Найти ответ на этот вопрос мы попытались в сочинениях старшеклассников, где прослеживается история развития их классов за несколько лет. С этой целью было отобрано и проанализировано 49 сочинений.

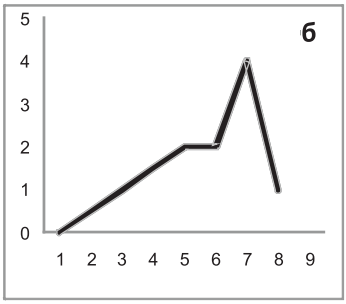
Полученные данные показывают сложность и разнообразие вариантов динамики коллективообразования. Встречаются классы, которые на седьмом году обучения подходят к уровню развития коллектива, однако уже в восьмом опускаются на уровень кооперации. Развитие другого класса к шестому году обучения достигает «автономии», а затем в седьмом следует снижение на кооперацию. Третий класс три года держался на самой высокой ступени, затем на четвертом году снижает уровень до кооперации, а на следующий год поднимается на одну ступеньку выше. Следующий класс на шестом году обучения достиг уровня развития коллектива, но на следующий год резко снизил свой уровень развития до ассоциации, еще через год фактически стал номинальной группой, и еще через год поднялся снова до ассоциации. Следующий класс, наоборот, с ассоциации на четвертом году обучения перешел на уровень номинальной группы на пятом и шестом году обучения, а затем уверенно стал подниматься все выше и в девятом классе приблизился к высшей ступени. Приведенные здесь примеры объединяет только одно – во всех этих классных группах мы видим в определенные моменты снижение уровня раз-

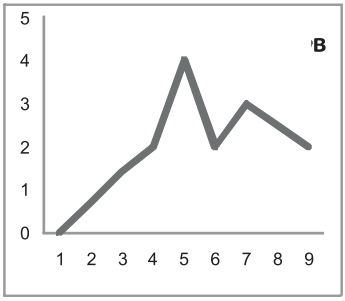
вития, спады в процессе коллективообразования (рис. 12 а, б, в, г). Из 49 классных групп в 19-ти мы обнаружили наличие таких спадов. Попытка обнаружить определенную закономерность, выявить на каком году обучения больше всего происходит спадов в развитии группы, не увенчалось успехом. Вероятно, причины этих спадов не зависят от года обучения, имеют другую природу.

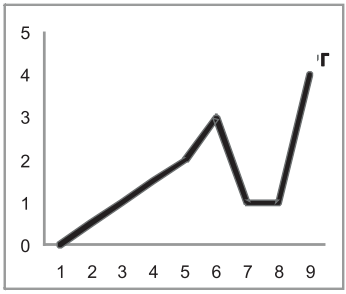
В 17 других классных группах динамика носит несколько иной характер. При многообразии индивидуальных вариантов всех их объединяет отсутствие спадов, движение только вверх, хотя оно и не исключает различного рода задержек, «топтания» на месте (рис. 12 д). Здесь мы встречаем группу одноклассников, которая к четвертому классу представляла собой ассоциацию, а к 6-7 классу продвинулась до кооперации. Другая группа за 8 лет совместной учебы поднялась до кооперации. Третья группа в четвертом классе представляла собой номинальную группу, а в пятом – ассоциацию, в шестом – кооперацию, в седьмом – «автономизацию». Четвертая группа за девять лет сумела достичь только уровня ассоциации. Пятую группу в шестом классе можно характеризовать как ассоциацию, а в седьмом и восьмом как коллектив. Шестая группа двигалась более ритмично: в пятом классе – кооперация, в шестом – «автономия», в седьмом – вплотную подошла к коллективу.

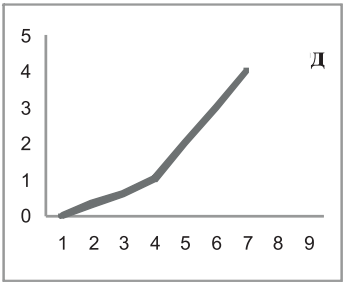
13 классных групп отличаются от тех, о которых мы писали выше, остановкой в развитии (рис. 12 е, ж). На уровне кооперации одна группа задержалась в пятом, шестом, седьмом и восьмом классах, другая – пятом, шестом, седьмом, третья – в шестом, седьмом, восьмом. На уровне автономии одна группа одноклассников держится в четвертом, пятом, шестом, седьмом и восьмом классах, другая группа – в пятом, шестом, седьмом. На уровне ассоциации задержались две группы в течение шестого, седьмого и восьмого класса. Есть группа, которая в течение четырех лет, с шестого по девятый класс включительно, держится на самом высоком уровне – уровне коллектива. Есть пять групп среди имеющихся у нас историй классов, которые существуют семь или девять лет, но выше номинальной группы так и не поднялись.

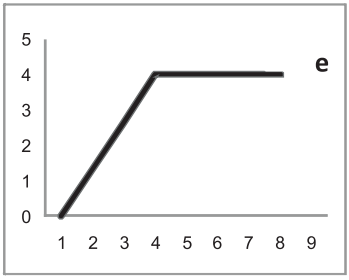












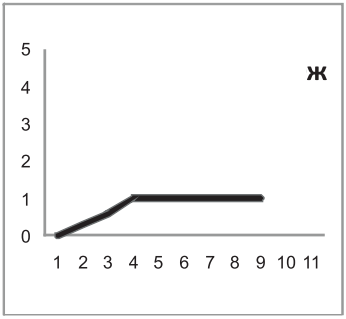


Рис. 12.
Варианты развития классного коллектива.

Таким образом, мы видим, что пройденный различными группами путь различен, различна и форма этого пути. При этом нужно иметь ввиду, что мы рассматривали изменения или стабильность уровня развития группы по временной шкале, где каждое деление равно учебному году. Понятно, что такое описание динамики коллективообразования еще не открывает нам, как выражается процесс в целом. Здесь мы не видели, каково было движение коллектива внутри довольно значительного годового интервала. Имеющиеся в нашем распоряжении данные говорят о том, что и в течение года группы не стоят на месте. Обратимся снова к материалам, полученным с помощью сочинений старшеклассников.

Два восьмых класса – в начале учебного года – ассоциации, в конце года – кооперации. Еще один восьмой класс, но существует в данном составе в новой школе один год, в начале года – номинальная группа, к концу учебного года – кооперация. Седьмой класс: начало учебного года – «автономия», в четвертой четверти спад до номинальной группы. Девятый класс: на 1 сентября – номинальная группа, через три недели – кооперация, к концу года – «автономия». Еще один 9 класс: начало учебного года – «автономия», конец – коллектив. Примеры можно было бы продолжать. Наблюдение за любым коллективом в течение учебного года дает много примеров того, как может изменяться состояние классного коллектива от четверти к четверти, от месяца к месяцу. При этом в одних случаях мы можем говорить о действительно качественных преобразованиях, в других об изменениях лишь состояний группы.

Установленная в лагере пульсирующая кривая, как одна из характеристик процесса коллективообразования в группе, была подвергнута нами проверке в условиях школы. Используя методы независимых характеристик, шкалирования межличностной приемлемости, социометрии, групповой рейтинг «Мой класс», групповую самоаттестацию, был установлен уровень развития всех старших классов школы как коллективов. После этого в трех классах, представляющих собой группы разного уровня развития, ежедневно в течение трех недель, аналогично

тому, как это делалось в лагере, пять экспертов независимо друг от друга оценивали по десятибалльной шкале степень проявления классом групповой интеграции. В результате были получены графики, отражающие изменение состояний класса как коллектива в течение всего времени наблюдения. После завершения этой работы снова проведено измерение уровня развития классов как коллективов. Было установлено, что уровень развития трех классов, где проводилось наблюдение не изменился. Полученные графики представлены на рисунке 13.

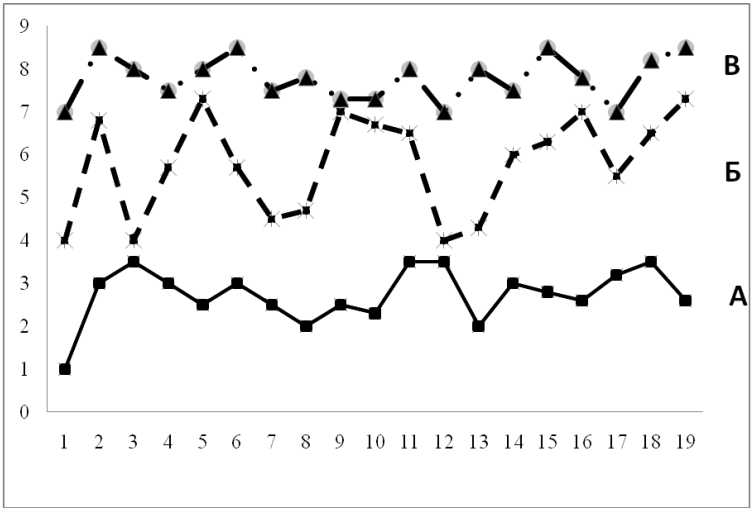


Рис. 13. Динамика состояний трех классных групп разного уровня развития.

Рассмотрение графиков обнаруживает, что все они, так же как полученные в лагере, имеют форму пульсирующей кривой. Однако, в отличие от первых, они не возрастают вверх, а расположены как бы в одной горизонтальной плоскости. При этом кривая А, отражающая динамику состояний класса низкого уровня развития (между номинальной группой и ассоциацией), расположена в пределах одного-четырех баллов шкалы; кривая Б, отражающая динамику состояний класса уровня кооперации, в пределах четырех-восьми баллов; кривая В,

отражающая динамику состояний класса уровня «автономизации», в пределах семь-восемь с половиной балла.

Здесь особенно четко проявляется наличие для каждого уровня развития группы определенной зоны, в рамках которой происходят колебания ее состояний. При этом мы видим, что размеры зоны, или диапазон колебаний состояний группы, различен для групп разного уровня развития. Для групп низкого уровня развития, а также и для высокого, диапазон колебаний меньше, чем в группах среднего уровня. Это может свидетельствовать о большей качественной устойчивости и определенности групп низкого уровня и достигших высокого уровня. Группа среднего уровня в зависимости от целей и содержания деятельности, а также других факторов, чаще проявляет состояния как более высокого уровня, так и более низкого, однако преобладание тех или иных состояний мы не наблюдаем. Отражение этого факта мы находим и в характеристиках групп этого уровня развития в сочинениях старшеклассников, где типичны выражения: «Класс всегда разный. Сильный, как говорят учителя, но работающий не в полную силу. Дружный, но не всегда...»; «Когда кто-то зажжет ребят делом, все загораются, придумывают, почти каждый находит себе дело. Но, прошло мероприятие и ребята остывают...»

Полученные при изучении групп в лагере и школе данные, позволяют сделать вывод, что пульсация состояний является закономерным атрибутом жизнедеятельности группы. При этом динамика состояний тесно связана с уровнем развития группы как коллектива. Уровень развития группы, как определенное свойство, качество, отличающее группы друг от друга, придает определенную устойчивость динамике состояний, определяет диапазон, зону подвижности и изменчивости последних. С другой стороны, в состояниях группы проявляется и актуализируется ее свойство. Устойчивость динамики определенных состояний, таким образом, является показателем уровня группового развития. Наряду с состояниями, укладывающимися в зону уровня группового развития, мы наблюдаем в отдельные моменты и состояния группы, выходящие за пределы соответствующей зоны вверх или

вниз. При этом в одних случаях, когда такие состояния возникали довольно часто, или значительно отличались от обычных, вскоре следовал переход группы на новый уровень развития. В других случаях, появление таких состояний было редким и не вызывало качественных изменений. Это говорит о том, что состояния группы могут не только отражать уже сложившееся свойство группы, но также могут служить формой количественных накоплений для возникновения нового свойства.

С. И. Жигулёв

ОБРАЗОВАНИЕ ГРУППОВЫХ НОРМ В ПЕРВИЧНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ РАЗНОГО УРОВНЯ РАЗВИТИЯ[1]

В статье излагаются результаты, полученные в сериях воспроизведения «классического» эксперимента «автокинетического эффекта» М. Шерифа (M. Sherif), посвященные апробации модели образования групповой нормы, не имеющей социально ценного содержания. Представлены данные лабораторно-экспериментального изучения связи групповых норм с уровнем развития группы как коллектива.

Ключевые слова: «автокинетический эффект», групповая норма, групповая дискуссия, групповая позиция, образование групповых норм, первичный коллектив, уровень развития группы.

Исследование групповых норм – одна из важнейших проблем социальной психологии. Нормы, принятые в той или иной группе, могут соответствовать морально-нравственным нормам поведения нашего общества, могут быть нейтральными или идти вразрез с ними. Очень важно, чтобы в группе формы поведения ее членов соответствовали нормативным предписаниям моральной системы общества, тогда они из внешних регуляторов превращаются во внутренние двигатели человеческой

[1] Статья написана на основе одноименной кандидатской диссертации, защищенной автором в 1981 году.

© С. И. Жигулёв, 2011.

личности, образуют побудительную сферу поведения и деятельности индивида в группе. Укоренившиеся в группе нормы поведения образуют единое групповое мнение, которое, формируясь в отношении определенных явлений, составляет групповое сознание. Видеть пути, способы формирования групповых норм положительной, нейтральной и особенно отрицательной направленности имеет принципиальное значение, так как этот вопрос непосредственно связан с развитием активной жизненной позиции личности.

Актуальность темы заключается в том, что ее разработка увязывает проблемы трудовых коллективов с общими задачами нравственного воспитания. Групповые нормы отражают как индивидуальное поведение личности, так и поведение той группы, к которой эта личность принадлежит. В то же время в групповой норме проявляется позиция, которую занимают личности, составляющие данную группу, их отношение к тем или иным явлениям.

Цель работы – изучение групповых норм в контактных группах с относительно разным уровнем развития группы как коллектива. Для этого решались **задачи**: анализ зарубежной и отечественной социально-психологической литературы; разработка методик для изучения групповых норм; анализ содержания групповых норм в группах, относительно разных по уровню развития как коллективов; определение путей практического применения результатов, полученных в исследовании.

Основной гипотезой явилось предположение о том, что становление, характер и содержание групповых норм находятся в связи с уровнем развития группы как коллектива. **Предмет** изучения – групповая норма как единая принятая в группе позиция, проявляющаяся в регламентируемом ею поведении как отдельных членов, так и группы в целом. Основное содержание предмета – активность, действенность позиции группы. **Объектом** исследования выступили: первичные производственные коллективы, студенческие группы и отряды лагеря комсомольского актива учащихся профтехобразования «Комсорг ПТУ».

В данной статье мы опускаем обзор исследований зарубежных и очественных авторов по проблеме групповых норм, так как ее современное состояние отражено в нашей работе «Групповые нормы: социально-психологический аспект. Хрестоматия», вышедшей в 2008 году [50].

Экспериментальное изучение групповых норм в контактных группах

Воспроизведение, критический анализ и модификация эксперимента М. Шерифа

Для изучения групповых норм в нашей трактовке следовало разработать неэкспериментальные и экспериментальные методики. Что касается экспериментальной части, нами был выбран так называемый «автокинетический эффект», при помощи которого еще в 1935 году М. Шериф (M. Sherif) исследовал «социальные нормы». Его первоначально интересовало изучение психологических процессов, лежащих в основе создания социальных норм. Суть «автокинетического эффекта» заключается в том, что неподвижная точка света в абсолютно темной комнате воспринимается движущейся. Испытуемых в эксперименте М. Шерифа помещали в комнату сначала в одиночку, чтобы установить их собственный стандарт суждений. В результате повторяющегося теста у испытуемых устанавливалось суждение о характере предполагаемого движения источника света. После испытаний в одиночку та же задача ставилась для тех же индивидов, находящихся в группе, и они должны были высказывать свои суждения вслух. М. Шериф установил, что индивидуальные нормы имеют тенденцию превращаться в групповые, сближаясь между собой [192, с. 320-329].

Так как эксперимент был проведен впервые более 40 лет назад, чтобы не вызывать критических замечаний о невалидности и ненадежности данной методики, решено было на первом этапе повторить весь ход эксперимента в индивидуальной ситуации и в триадных группах и сравнить полученные данные с результатами основоположника эксперимента.

Для более точного воспроизведения эксперимента была поставлена задача идентичного воссоздания необхо-

димого оборудования и соблюдения условий, в которых проводил свои испытания М. Шериф [210]. Описание нашей экспериментальной аппаратуры и общий вид ее в фотографическом изображении представлен в приложении 5.

Экспериментальная часть имела свои дополнительные цели и задачи. Одной из задач было овладение методикой. Затем предстояло по ряду конкретных методик определить группы по уровню их социально-психологической зрелости, провести в этих группах эксперимент на «автокинетический эффект», сопоставить данные, полученные в ходе эксперимента, с уровнем развития группы как коллектива.

Феномен «автокинетический эффект» представляет собой ситуацию с недостаточно объективной структурой, которая не дает основы для сравнения с внешним окружением. Поэтому никогда не встречавшийся с такой ситуацией индивид вынужден формировать свою точку зрения, свою позицию по поводу «движения» световой точки. Количественным выражением, то есть, способом формализации этой позиции было принято медианное значение 30-ти суждений оценки расстояния, «проходимого» световой точкой при каждом предъявлении.

I. Эксперимент на достижение первой цели состоял из индивидуальных и групповых серий испытаний.

В индивидуальной серии испытуемый встречался с неопределенной ситуацией один на один. Его усаживали за стол, на котором стоял микрофон, и давалась инструкция: «Когда в комнате станет темно, Вам будет дана команда „внимание", и затем появится световая точка. Через некоторое время точка начнет двигаться. Как только заметите движение точки, скажите «пошла». Через несколько секунд точка исчезнет. После этого определите как можно точнее расстояние в сантиметрах, которое прошла точка. Назовите его!». Каждому испытуемому делалось 30 предъявлений в одной серии, всего было три серии в разные дни. Время между словом „пошла" (момент начала явления «автокинетического эффекта») и окончанием предъявления световой точки было постоянным и во всех случаях равным двум секундам; выдержка производилась

электронным реле времени. Расстояния, которые назывались испытуемыми, записывались на магнитофон, а потом обрабатывались, и вычислялось их медианное значение для каждого испытуемого по каждой серии. После индивидуальных испытаний каждый испытуемый отвечал на три вопроса:

1. Трудно ли было определить расстояние? Если да, напишите, почему.

2. Покажите схематически путь, пройденный точкой.

3. Старались ли Вы найти какой-нибудь собственный способ, чтобы определить расстояние как можно точнее? Если да, опишите его.

В пилотажном обследовании приняли участие 17 человек. Оно показало, что испытуемые субъективно устанавливают диапазон движения точки, направление ее движения, они занимают специфическую для каждого индивида позицию по поводу «движения» световой точки. Диапазон и медианные значения, установленные различными индивидами (в пилотажном обследовании участвовали лица, разные по полу, возрасту и видам трудовой деятельности), совершенно различны, присущи только данному индивиду.

В основном индивидуальном экспериментировании принимали участие 19 человек (как и у М. Шерифа) – студенты 1 курса английского отделения факультета иностранных языков Костромского пединститута. Данные трех серий испытаний приведены в таблице 1. **Нами проверялась** статистическая значимость полученных результатов по U-критерию Манна-Уитни-Уилкоксона (Mann-Whitney-Wilcoxon) [59, с. 270-279]. В частности сравнивались индивидуальные медианные значения в первой серии испытаний с последующими сериями. Различия в медианных значениях, установленные в различных сериях испытаний, оказались статистически незначимыми. Это еще раз подтверждает мысль о том, что каждый индивид занимает специфическую для него позицию по поводу «движения» световой точки.

Вторая и третья серии показывают, что медианные значения для каждого испытуемого очень схожи с тем, что было установлено в первой серии. Можно наблюдать лишь незначительные отклонения от нее. Иными слова-

ми, в неопределенной ситуации каждый индивид установил для себя собственный диапазон, в пределах которого движется точка. В процессе повторяющихся предъявлений светящейся точки в условиях без какой-либо основы для сравнения, для измерения расстояния, проходимого точкой, каждый занимает определенную позицию по поводу оценки этого расстояния.

Таблица 1.

Результаты трех серий индивидуальных испытаний

№ п/п	Состав группы	Курс, подгруппа	Значение медианы I в см	Значение медианы II в см	Значение медианы III в см
1.	А – а	I к, 2	4,5	4,25	4,5
2.	А – а	I к, 3	1,0	1,0	1,2
3.	Б – а	I к, 2	4,0	4,0	4,0
4.	Б – а	I к, 2	60,0	50,0	50,0
5.	Г – ч	I к, 2	3,0	3,5	3,0
6.	Г – а	I к, 2	2,0	2,0	2,0
7.	Г – а	I к, 3	4,0	3,75	3,75
8.	И – а	I к, I	4,0	3,75	3,75
9.	И – а	I к, I	18,0	16,0	15,0
10.	К – А	I к, 2	2,0	2,0	2,0
11.	К – а	I к, 2	5,0	4,5	4,5
12.	К – а	I к, 2	3,0	3,0	2,75
13.	К – а	I к, 2	5,0	4,5	4,5
14.	М – а	I к, I	15,0	15,0	15,0
15.	Р – а	I к, I	4,0	4,0	4,0
16.	С – а	I к, I	3,0	3,0	3,0
17.	С – а	I к, I	2,0	2,0	2,0
18.	С – а	I к, I	12,5	12,0	11,5
19.	Ю – ч	I к, I	3,5	3,0	3,6

Диапазон – это субъективно установленная позиция, которая становится мерилом, по которому сравнивается каждое последующее движение и по которому судят о коротком, длинном или среднем расстоянии, «проходимом» точкой.

Вопросы, на которые отвечали испытуемые в конце индивидуальных испытаний, служат дополнительным основанием для подтверждения высказанного положения.

На вопрос о трудностях определения расстояния получены разнообразные ответы:

– «Трудно, т. к. очень темно. Нет никакого предмета для сравнения. Точка двигалась с различной скоростью».

– «Расстояние определить было трудно, т. к. не было начальной точки, на которую можно было бы опереться при расчете расстояния. Точка двигалась из того же положения, где угасла».

– «Да, потому что я не мог знать расстояния от своего глаза до точки. Точки постоянно двигалась в пределах от 2 до 4 сантиметров».

– «Трудно определить, т. к. впечатление такое, как будто она плывет в невесомости».

– «Да, потому что ни к чему нельзя „привязать" начальное положение точки».

Ответы недвусмысленно показывают, что трудность определить расстояние есть, так как нет объективных ориентиров, к которым можно было бы «привязать» начало движения точки. Трудности в том, что точка мала, и расстояние от глаз до точки, которое оставалось испытуемым неизвестным, сравнительно велико (5 метров). Такая неопределенность и способствует созданию «автокинетического эффекта».

Второй вопрос не был таковым по содержанию, а скорее просьбой изобразить графически путь, «пройденный» точкой. Ответы на него также подтверждают мысль о том, что каждый испытуемый занял свою позицию по поводу «движения» точки. Направления движения точки показывают устойчивость этой индивидуальной позиции, ее стабильность. Направления так же различны, как и расстояния у различных индивидов. Но они остаются неизменными в разных сериях для данного индивида: или все вверх, или все влево, или только вниз, или только вправо.

Ответы на вопрос о нахождении своего собственного способа для определения расстояния, «проходимого» точ-

кой, свидетельствуют о различиях в восприятии «движения» каждым участником эксперимента, о том, что процесс формирования индивидуальной позиции проходит у всех по-разному.

Есть смысл привести несколько примеров ответов:

– «Пробовал зафиксировать точку на кончике ручки, как на мушке, но не каждый раз это получалось».

– «Старалась соизмерить расстояние, пройденное точкой, с сантиметрами на линейке».

– «Ориентировалась по времени свечения точки. Примерно, если светилась секунды полторы, то точка, мне казалось, продвинулась сантиметров на 20, а если одну секунду – то сантиметров – 15».

– «Пробовал руками фиксировать точку и определить расстояние».

– «Попытка локализовать прохождение точки с помощью рук и пальцев не получилась, так как точка – мерцающая, и нет возможности с точностью определить, когда она потухает сама, а когда накрывается рукой».

– «Точка мысленно пробегала по листку в клетку».

Приведенные примеры ответов дают возможность понять, что становление индивидуальной позиции – активный процесс, связанный с поиском, нахождением адекватного решения при встрече с объективно неопределенной ситуацией. В отсутствие внешних данных для «привязывания» движущейся точки, чтобы определить расстояние, каждый испытуемый образовал свой собственный диапазон, в пределах которого перемещалась точка, принял свою четкую индивидуальную позицию. Поэтому каждое последующее высказывание по поводу оценки расстояния есть не что иное, как согласие индивида с его личной индивидуальной позицией.

Серии индивидуальных испытаний показали, что «автокинетический эффект» «срабатывает» без каких-либо исключений. Он имеет место даже тогда, когда человек хорошо знает, что точка не движется. В этой ситуации не только световая точка кажется блуждающей и бессистемной, но временами человек чувствует себя неспокойным относительно своего положения в темном пространстве.

Вслед за индивидуальными испытаниями, в которых приняли участие 36 человек, были проведены групповые эксперименты в триадах. Теперь задача ставилась шире: проследить, что будет делать группа из трех человек в той же ситуации. Будет ли каждый индивид придерживаться своей индивидуальной позиции или будет принята единая общегрупповая позиция, которая каким-то образом будет определять поведение членов группы? Если в процессе совместного пребывания в группе позиции индивидов по поводу оценки расстояния, «проходимого» точкой, совпадают, можно говорить об образовании общегрупповой позиции. Если же будет показано, что общегрупповая позиция, которая была принята в совместной ситуации, поддерживается индивидом в разные дни и даже наедине, тогда можно будет сказать, что общегрупповая позиция перешла во внутренний план действия. За групповую норму мы приняли проявление общегрупповой позиции – тот диапазон расстояний, к которому сошлись бы индивидуальные суждения. Но судить о проявлении общегрупповой позиции мы можем только по поведению. В данном случае таковым является речевое поведение, когда испытуемым высказывается суждение о прохождении точкой расстояния. Общий диапазон, в пределах которого сосредоточились бы индивидуальные значения оценок расстояний в сантиметрах, можно было бы измерить в различных сериях. Такой мерой также могла бы быть медиана суждений оценки расстояний членами группы. Таким образом, любой устойчивый результат в эксперименте с испытуемыми в совместной ситуации можно было бы считать функцией группового взаимодействия.

Установка для испытаний оставалась неизменной, но систему для записи оценок расстояний, «проходимых» точкой, пришлось изменить. Запись производилась теперь самими испытуемыми на специально изготовленных кассетах. Применительно к нашей системе самофиксации результатов пришлось изменить инструкцию.

В качестве пилотажных были взяты три группы по три человека. Пилотажные испытания показали, что возможна взаимоориентация друг на друга при выдаче оценочных суждений.

В основных испытаниях приняли участие четыре триады, которые начинали с индивидуальной серии и продолжали в трех групповых ситуациях, и четыре группы по три человека, которые начинали испытания в трех совместных ситуациях и заканчивали индивидуальной серией испытаний.

Результаты испытаний, проходивших по цепочке: инд. – гр. – гр. – гр., приведены в таблице 2. Установлена значимая положительная связь (p 0,05) результатов индивидуальных испытаний с результатами последней групповой серии [59, с. 253].

Таблица 2.

Результаты испытаний «Индивид-группа»

№ триады	Состав группы	Серии испытаний и значения медиан в см			
		Инд.	Гр.	Гр.	Гр.
I	1. А – а	4,0	6,0	5,5	5,0
	2. И – а	10,0	5,0	5,0	4,5
	3. К – о	5,0	6,5	6,5	5,0
II	1. К – а	8,5	8,0	8,0	3,0
	2. С – а	5,0	6,25	10,0	5,0
	3. Ш – а	22,5	6,5	12,0	5,0
III	1. Б – в	50,0	1,0	2,0	1,0
	2. К – ль	6,5	2,0	0,5	1,0
	3. К – а	2,0	1,0	0,5	1,0
IV	1. А – а	4,5	2,0	3,0	3,0
	2. Б – а	4,0	1,5	1,0	4,0
	3. Б – а	60,0	3,0	2,0	3,0

По результатам групповых испытаний и по наблюдению в ходе эксперимента можно отметить, что в совместной ситуации происходит сближение, нивелирование индивидуальных позиций. Такое явление М. Шериф назвал конвергенцией.

Индивидуальные позиции участников эксперимента как бы сливаются в одну общегрупповую позицию, которую начинают занимать все члены группы. Сближение индивидуальных позиций в единую для всей группы проис-

ходит не на основе одного предъявления световой точки и даже не на основе первой серии групповых испытаний. Это постепенный кумулятивный процесс. Суждения оценки расстояния 1-го индивида на суждения 2-го и 3-го, 2-го – на суждения 3-го и 1-го, 3-го на суждения 2-го и 1-го оказывают воздействие латентно, незаметно, «в рассрочку».

Факт влияния и взаимоориентации был зафиксирован нами ответами на вопрос, который предлагался каждому испытуемому после окончания групповых серий испытаний: «Считаете ли Вы, что на Вас оказывали влияние, воздействие суждения других лиц в эксперименте при оценке расстояния?» Получены следующие ответы:

– «Иногда, очень редко».

– «Когда сомневалась, то – да».

– «Да, оказывали».

– «При оценке расстояния другие на мои суждения не оказывали воздействия».

– «Иногда ориентировалась на Олю».

– «Иногда на С – у ориентировалась».

– «В начале – да. Потом старалась определить самостоятельно».

– «Не оказывали, так как я отвечала первой, а потом слышала ответы других».

(Подтекст последнего ответа можно понять: если бы отвечала не первой, то, очевидно, находилась бы под воздействием других).

Запись имевших место спонтанных обсуждений оценки расстояний показывает, что образование общегрупповой позиции обусловлено совместностью пребывания и представляет динамический, длительный процесс. Действие «группового эффекта» можно усматривать в том, что индивидуальные значения медиан оценки «проходимого» точкой расстояния хотя и не превратилось в равную единую величину, но сильно приблизились к этому. Полученные нами данные презентированы на рисунке 1 в сопоставлении с данными М. Шерифа, взятыми из книги «Социальная интеракция» [211, с. 147.] и представленными на рисунке 2.

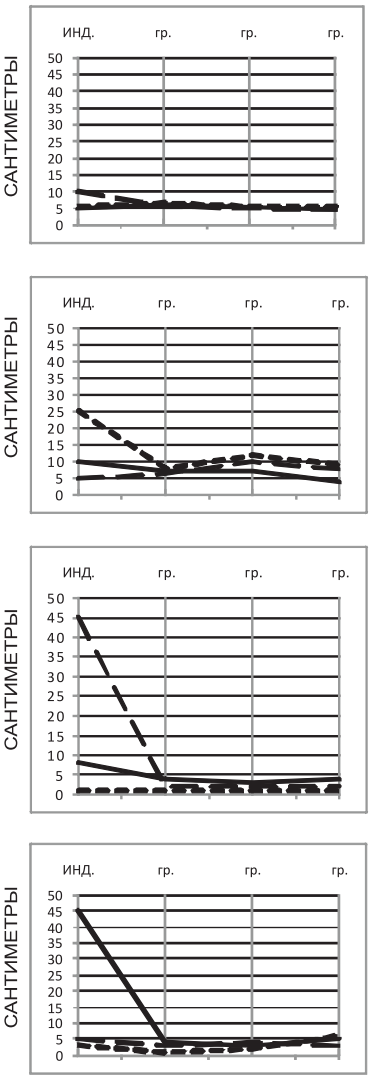


Рис. 1. Изображение медиан в группах наших экспериментов

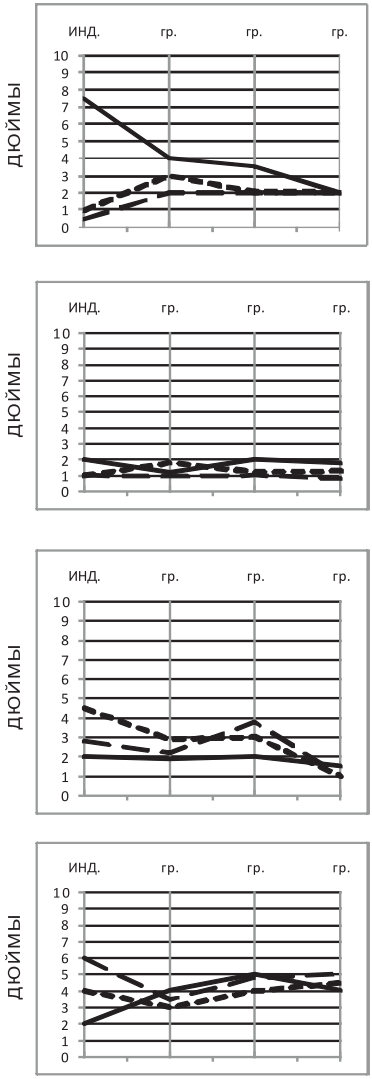


Рис. 2. Изображение медиан в группах экспериментов М. Шерифа (M. Sherif)

Сопоставление нашего и М. Шерифа рисунков (см. рис. 1,2), на которых изображена динамика образования общегрупповой позиции, показывает их определенное сходство. Рисунок индивидуальных медианных значений имеет вид широкой части воронки. Более правильные формы имеют у М. Шерифа I и IV триады, а у нас – I и **II. В нашем случае III и IV группы имеют неестественную** форму приемной части воронки, хотя и сохраняется постепенное заужение «выливной» части, что является тенденцией и на рисунке М. Шерифа.

Первый вариант групповых экспериментов, наблюдение в ходе его представили в распоряжение экспериментатора дополнительные возможности для проверки некоторых идей. Так, зная медианные значения испытуемых по поводу оценки расстояний, то есть, индивидуальные позиции, мы организовали столкновение, конфронтацию индивидуальных позиций.

Например, брались два испытуемых, индивидуальные медианные значения которых были равны 5 см, и один – со значением, равным 12 см. Можно было видеть влияние двоих на одного или противодействие одного двоим.

По этому варианту групповых испытаний так же, как и по второму, проводившемуся по схеме: гр. – гр. – гр. – инд., нами получены результаты, сходные с результатами М. Шерифа.

Выводы по воспроизведению эксперимента М. Шерифа могут быть следующие:

1) Результаты, полученные американским психологом, и данные нашего эксперимента в большинстве своем можно считать совпадающими. Поэтому методика для проведения работ с подобными целями представляется надежной, так как есть устойчивость результатов.

2) Когда индивид встречается с неизвестной ситуацией, в которой отсутствуют какие-либо опорные точки для сравнения с объективной действительностью, он занимает определенную позицию, свойственную ему одному; проявлением такой позиции в нашем эксперименте явились суждения индивида, то есть, вербальное поведение, по поводу «движения» точки и оценки «проходимого» ею расстояния.

3) Когда личность, занимающая определенную позицию, попадает в подобную ситуацию с другими, которые также приходят в эту ситуацию со специфическими для них позициями, индивидуальные позиции имеют тенденцию сближения, нивелирования, совпадения в единую групповую позицию. В нашем частном случае можно говорить, что проявлением общегрупповой позиции является диапазон медианных значений при оценивании «проходимых» точкой расстояний. Этот диапазон, согласно нашему определению, подходит к понятию групповой нормы, так как он един для всех членов группы и регламентирует специфическое (в данном случае вербальное) поведение других в этой группе. Количественным выражением установленной таким образом групповой нормы является диапазон медианных значений в каждой серии испытаний.

II. Мы продолжили исследования триадных групп, но внесли элемент новизны. Из описанных выше экспериментов на повторение «автокинетического эффекта» не трудно заметить, что схема испытаний состояла из двух несвязанных звеньев: 1) инд. – гр. – гр. – гр. и 2) гр. – гр. – гр. – инд. Мы решили объединить эти два звена и тем самым внесли существенный элемент модификации в процедуру эксперимента. В нашем новом подходе схема эксперимента приняла такой вид: инд. – гр. – гр. – гр. – инд. Здесь представлялась, таким образом, возможность проследить индивидуальные позиции по поводу «движения» световой точки, схождение их, нивелирование, совпадение, образование единой позиции группы или расхождение, распадение групповой позиции на индивидуальные.

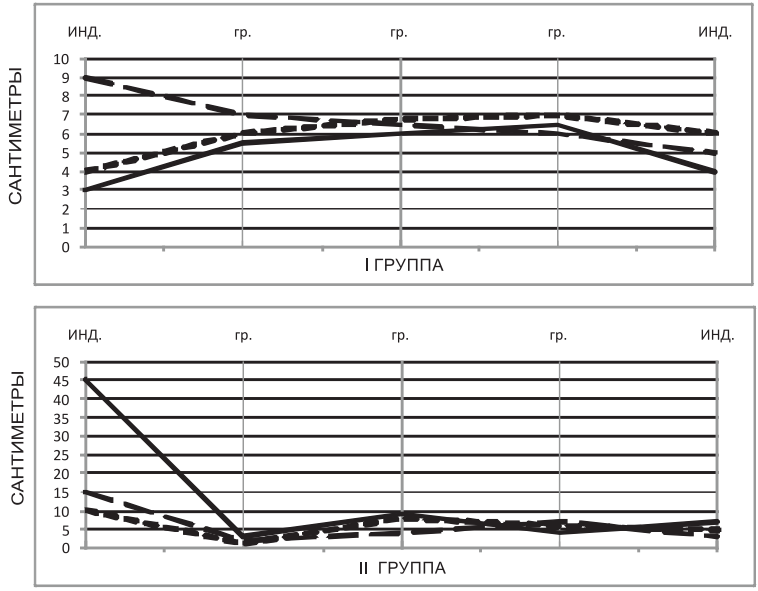
Другими словами, смыкание двух звеньев в одну цепочку, по нашему мнению, могло бы дать видимость того, что мы имеем на «входе» и что будет на «выходе» групповой вербальной интеракции, то есть возможность видеть действие «группового эффекта». Исследование проводилось в 4-х группах факультета естествознания и иностранных языков. Данные приведены в таблице 3.

Таблица 3.

Результаты испытаний «Индивид-группа-индивид»

№ триады	Состав группы	Серии испытаний и значения медиан в см				
		Инд.	Гр.	Гр.	Гр.	Инд.
I	1. Б - а	3,0	5,5	6,0	6,5	4,0
	2. Г – а	10,0	7,0	6,25	6,0	5,0
	3. И – о	4,0	6,0	6,5	7,0	6,0
II	1. Б – в	50,0	5,0	8,0	3,0	5,0
	2. Л – н	15,0	3,0	4,0	6,0	3,0
	3. П – в	10,0	5,0	8,0	5,0	4,0
III	1. Б – а	4,0	6,5	5,0	4,5	5,0
	2. К – а	5,0	5,5	3,5	5,0	5,0
	3. К – а	5,0	6,0	5,0	5,0	3,0
IV	1. В – а	7,0	4,5	5,0	5,0	5,5
	2. Р – в	8,0	5,0	5,0	5,0	6,0
	3. Ч – а	8,0	6,5	5,5	6,0	5,5

Для наглядности полученные результаты представлены на рисунке 3.



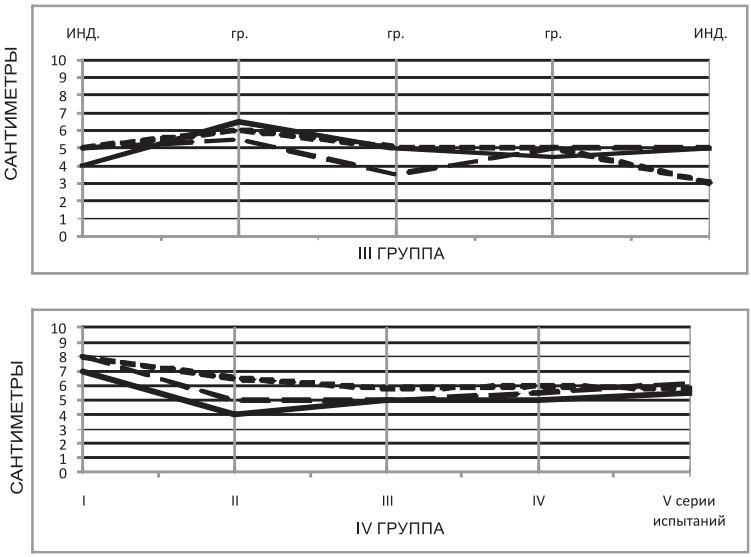


Рис. 3. Медианные значения по результатам индивидуально-группо-индивидуальных испытаний.

Подвергнем некоторой интерпретации рисунок 3, на котором представлены позиции каждой из четырех групп. Индивидуальные позиции испытуемых в одиночных испытаниях у всех различны в группе 1. Наибольшее медианное значение имеет испытуемый 2. Испытуемые 1 и 3 имеют меньшие значения. Первое групповое испытание показывает, что испытуемый 2 стремится приблизиться к двум партнерам по эксперименту, а 1 и 3 также не остаются сами собою: они изменяют, преломляют свои индивидуальные позиции. Все трое стремятся занять единую позицию. И во 2-ой и 3-ей групповых сериях индивидуальные позиции сошлись так близко, что появляется некоторая уверенность в принятии членами группы единой позиции по поводу оценки расстояния. Эта позиция группы актуализируется в групповой норме. Близость высказываемых суждений о расстоянии является показателем нормы.

Последнее испытание в одиночку, то есть, когда испытуемый снова оказывается один на один с необычной,

но теперь, в общем-то, уже знакомой ситуацией, дает возможность видеть отклонение индивидов от общегрупповой позиции. (Полученные статистические данные дают нам право сделать вывод о том, что индивидуальный разброс значений оценки «движения» точки в результате проведенного эксперимента становится значимо меньшим ($p \leq 0{,}05$), чем в начале эксперимента.

Итак, если смотреть на рисунок, можно предполагать, чем ближе схождение в последней индивидуальной серии испытаний, тем глубже остался след в сознании индивида от общегрупповой позиции, тем сильнее воздействие группового эффекта. Изображения позиций группы II и IV – иллюстрация сказанному. Именно в этих группах групповая норма проявляется заметнее, выражение единой позиции, регламентирующей поведение членов в индивидуальных испытаниях сильнее, чем, скажем, в группе I, хотя и здесь единая позиция управляет в известной степени вербальным поведением индивидов в одиночной последней ситуации, и это прослеживается, если сравнить «входные» и «выходные» медианные значения.

Таким образом, в результате совместного взаимодействия в группе в ситуации, которая не дает основы для сравнения с внешним окружением, индивидуальные позиции ее членов трансформируются в единую позицию; раз установившись, единая позиция превращается в регулятор вербального поведения личности в группе и становится, по нашему определению, групповой нормой.

У нас нет пока эмпирических данных об устойчивости такой групповой нормы, установленной подобным образом. Необычность экспериментальной ситуации, ее оторванность от повседневной жизни не позволяет нам судить о длительности действия этой групповой нормы. Весь ход эксперимента проводился в социально незначимой ситуации, а потому и групповая норма, устанавливаемая таким образом, не имеет социально ценного содержания. Тем не менее, проведение испытаний в данной экспериментальной ситуации, по нашему мнению, представляет одну из возможных иллюстраций механизма становления групповой нормы, проявления единой по-

зиции группы и регламентирования ею индивидуального поведения и поведения группы в целом в малоструктурированной и необычной ситуации, нейтральной по социальной ценности содержания.

Повторением эксперимента М. Шерифа нами сделан шаг в направлении поиска методики для апробации нашего определения групповой нормы. Другой шаг – замыкание двух самостоятельных цепочек экспериментальной ситуации в одну и проведение своего эксперимента.

В отличие от М. Шерифа мы ни в малейшей степени не намерены экстраполировать полученные на триадных группах данные на группы большего числа. Нами не отвергается возможность использования «автокинетического эффекта» в эксперименте как частного подхода в изучении групповых норм.

Но, подходя критически к экспериментальному наследию М. Шерифа, мы должны прежде всего подчеркнуть, что в работах Шерифа имеет место перенос закономерностей образования групповых норм в диадах и триадах, норм, по сути дела, не имеющих социально ценного содержания, на социальные нормы. Таким образом, он как бы универсализирует свою методику, считает ее всеобщим механизмом образования норм. Это – во-первых.

Во-вторых, мы считаем слабым местом в теоретизировании М. Шерифа перенесение закономерностей триадных лабораторных групп на реальные группы с числом членов, скажем, в 6-10 и более человек. Очевидно, там могут быть свои закономерности.

Являясь по существу типичным представителем буржуазной социальной психологии 30– 60-х гг. XX в., М. Шериф результатами своих экспериментальных исследований на малых группах апологетизировал индивидуализм как социальную ценность буржуазной идеологии, поэтому его теоретические обоснования становятся вообще неприемлемыми, когда мы начинаем изучать групповые нормы в связи с уровнем развития группы как коллектива.

Модифицированный вариант лабораторно-экспериментального изучения групповых норм

Организация этой части исследования велась параллельно с выполнением предыдущей. Кратко повторим, что новизна ее заключается, во-первых, в том, что мы решили рассмотреть процесс становления групповой нормы в связи с уровнем развития группы как коллектива. Во-вторых, мы задумали применить методику М. Шерифа в реальных (не созданных специально для лабораторного эксперимента) группах и численностью больше трех человек. Описания экспериментов Шерифа не дают указаний о применении данной методики, кроме как в диадных и триадных группах. Мы решили использовать его методику в группах, состоящих из 6–12 человек.

Применительно к нашим целям и задачам пришлось значительно модифицировать технику эксперимента: была разработана инструкция, упразднена сложная система контроля за испытуемыми в группах, придумана и сделана кассета для самофиксации в темноте результатов оценки расстояния испытуемыми и экспериментатором, сокращено количество предъявлений световой точки со 100 до 30 раз за один сеанс, был изготовлен специальный раздвижной 3-х секционный экран для скрытия аппаратуры от глаз испытуемых.

Целью этой части экспериментальной работы было проследить образование общегрупповой позиции по поводу оценки «движения» световой точки в группах разного уровня развития, применив названную экспериментальную методику.

Феномен «автокинетического эффекта» представляет ситуацию, хотя редко встречающуюся, но не исключительную (например, в темную ночь, когда по небу плывут облака, яркая звезда воспринимается движущейся), не имеющую социальной значимости.

Мы решили значительно изменить технику эксперимента и приблизить весь ход экспериментальной процедуры к реальной действительности с целью апробации выдвинутой гипотезы о существовании связи групповых норм с уровнем развития группы как коллектива. Нами предполагалось, что:

1) В группе более высокого уровня развития образование общегрупповой позиции по поводу оценки расстояния, «проходимого» световой точкой, должно идти в сторону более близкого медианного значения у всех членов, то есть диапазон разброса медианных значений должен быть уже.

2) В группах относительно высокого уровня развития в ходе индивидуальных испытаний после групповых может сохраняться медианное значение, близкое к тому, что определилось в группе. Это бы значило, что общегрупповая позиция (если есть сохранение этого значения медиан) оставит след в сознании индивида и проявится в индивидуальном вербальном поведении, став, таким образом, групповой нормой. Индивид, ориентируясь на групповую норму, то есть, сверяя свою позицию с единой позицией группы, назовет расстояние в пределах диапазона, установленного группой.

В соответствии с целями эксперимента были определены следующие *задачи:*

а) По ряду конкретных методик, известных в отечественной социальной психологии и используемых в нашей социально-психологической лаборатории, определить группы по уровню их относительной социально-психологической зрелости.

б) Провести в этих группах эксперимент на «автокинетический эффект».

в) Сопоставить данные, полученные в ходе эксперимента, с уровнем развития группы как коллектива.

Объектом изучения выступили группы студентов 5-го курса факультета естествознания и 2-го и 4-го курсов факультета иностранных языков Костромского педагогического института, а также учащиеся системы профтехобразования в лагере «Комсорг ПТУ», где автор статьи был наставником одного из отрядов и что позволяло ему осуществлять включенное наблюдение за отрядом из 24 человек на протяжении 22 дней.

Для определения уровня развития группы как коллектива применялись: метод экспертных оценок, шкала межличностной приемлемости, метод групповых оценок, социально-психологическая матрица (оценка группы по

подструктурам и общим качествам), метод полярных профилей, методика по определению лидерства в группах. Проводилось ранжирование мест групп по каждой методике. Общее место, занимаемое группой, определялось по числу первых мест, то есть, высший ранг присваивался группе, сумма занимаемых мест которой по всем методикам была наименьшей. Затем составлялась общая таблица занимаемых группами мест по каждой методике. В результате получили определенный ранжированный ряд, состоящий из одиннадцати групп.

Экспериментирование шло в двух направлениях: без обсуждения и с обсуждением оценки «проходимого» точкой расстояния. Без обсуждения изучались группы как дополнение к повторению Шерифовского варианта, но с большим, чем трое, числом членов в группе. Нам представлялось, что простое называние расстояния членами группы вызовет некоторую реакцию того или иного члена группы изменить, подравнять свое суждение, и он запишет расстояние с ориентацией на кого-нибудь в группе.

Во всяком случае преломление должно было иметь место, подобно тому, какое наблюдалось в триадах и какое отмечал М. Шериф в словах одного испытуемого, который отвечал на вопрос «Оказывают ли на Вас воздействие суждения других лиц во время эксперимента?»: «Да, но не в том самом наблюдении. В каждом случае мое суждение уже было сделано, и я его не изменял, что бы ни говорили другие. Но при последующих наблюдениях мои суждения приспосабливались под их суждения. После ряда наблюдений предыдущее несогласие или согласие с ними воздействовали на меня, регулируя мою собственную перспективу».

Во втором направлении исследования общегрупповой позиции и превращения ее в норму формирование ее должно было происходить в дискуссии, то есть выражением единой позиции становилось решение группы. Для этой цели инструкция была изменена и сформулирована так:

«Когда в комнате станет темно, Вам будет предъявлена световая точка. Через некоторое время точка начнет двигаться. Как только заметите ее движение, скажите „пошла". Спустя несколько секунд точка исчезнет. Поста-

райтесь определить как можно точнее расстояние в сантиметрах, которое прошла точка. После краткого обсуждения скажите окончательное расстояние, пройденное точкой».

Принятое решение, вслух произнесенное как единодушное согласие, фиксировалось экспериментатором. Квантифицированным показателем групповой позиции опять было медианное значение всех высказанных решений. Весь экспериментальный ход подконтролен одному человеку, если экспериментатор записывает групповые решения на кассете. Как обычно, было вначале проведено пилотажное испытание. Все члены группы прошли сначала одну серию индивидуальных испытаний, а затем три групповых.

Проведенный эксперимент в четырех группах без обсуждения позволяет судить о том, что принцип М. Шерифа, о котором говорилось выше, «срабатывает» не всегда. Вспыхивают спорадические дискуссии по поводу оценки расстояния, «проходимого» точкой. Возможно, такое несрабатывание есть результат большего числа членов группы, чем три. Если это так, то это лишний раз говорит о неправомерности переноса закономерностей триадных групп на группы большей численности.

В результате проведенного эксперимента получены противоречивые данные, интерпретация которых затруднена. Тем не менее, можно провести сопоставление групп по разбросу медианных значений, то есть, по диапазону, в котором расположены группы различного уровня развития. В качестве примера взяты две группы, представляющие два противоположных уровня развития, относительно высокий и низкий.

Таблица 4.

Результаты эксперимента в группах 9–12 человек (без обсуждения)

Группа	Уровень развития	Серии испытаний и диапазон разброс а медианных значений в см			
		Инд.	Гр.	Гр.	Гр.
Ук 2/1	высокий	11,5	6,5	5,5	5,5
Ук 2/2	низкий	12,0	3,5	3,0	5,0

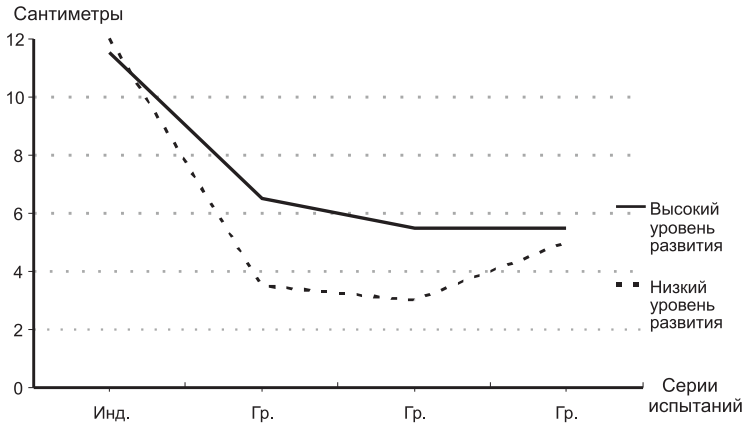


Рис. 4. Разброс медианных значений групп разного уровня (диапазон разброса в группах без обсуждения)

Рисунок 4 с изображением диапазона разбросов медианных значений показывает общую тенденцию спада и подъема в группах низкого уровня развития и спада и сохранения диапазона в группах высокого уровня развития, то есть, можно предполагать несколько большую стабильность действия общегрупповой позиции в группах высокого уровня и неустойчивость ее в группах низкого уровня развития. (Результаты групповых испытаний в группах 9–12 человек разного уровня развития без обсуждения не дали статистически значимых различий по критерию Пиллаи и Буэнавентуре (Pullai and Buenaventura) [59, с. 253; 206], что и затрудняет дальнейшую интерпретацию).

В ходе данного эксперимента зафиксировано влияние в группе лиц с высоким статусом, своего рода высокостатусного ядра в группе, на образование, зарождение общегрупповой позиции. Это положение относится к группам как высокого, так и низкого уровня развития.

Перед испытаниями второго направления (с установкой на обсуждения) был проведен пилотажный эксперимент. Результаты его представлены в таблице 5.

Таблица 5.

Результаты пилотажного обследования (в группах с обсуждением).

Состав группы испытуемых	Серии испытаний и значения медиан в см			
	Инд.	Гр.	Гр.	Гр.
1. А – в	6,5	4,75	5,25	4,0
2. И – а	2,0	4,75	5,25	4,0
3. С – а	6,0	4,75	5,25	4,0
4. С – а	2,0	4,75	5,25	4,0
5. Т – а	3,0	4,75	5,25	4,0
6. Т – я	4,0	4,75	5,25	4,0
7. Ф – о	3,0	4,75	5,25	4,0
8. Ч – о	3,0	4,75	5,25	4,0

Пилотажное обследование позволяет видеть некоторые особенности данных. Во-первых, из медианных значений групповых суждений видно, что в двух сериях они отличаются всего на 0,5 см. Сравнение индивидуальных медианных значений с групповыми показывает, что произошло усреднение первых, причем оно шло как в сторону уменьшения значений (от 6,5 к 4,0), так и в сторону увеличения (от 2,0 до 5,25). Во-вторых, имеет место очень живое обсуждение по поводу выдачи окончательного результата. Обсуждение проходило очень оживленно, эмоционально. Замечалось столкновение двух группировок, но общее мнение склонялось в сторону испытуемых №7 и №6. Изо всех сил старался «привлечь» на свою сторону испытуемый №1, громко выкрикивая большие расстояния и стараясь опередить всех своим высказыванием, но его мнение игнорировалось. В-третьих, было подмечено у отдельных членов группы в индивидуальной серии испытаний увеличение времени «всматривания», то есть, времени от начала предъявления точки до наступления «автокинетического эффекта». В-четвертых, так как обсуждение происходило довольно оживленно, это говорит о коллизии индивидуальных позиций и выработке единой. В связи этим, предположительно, становится возможным выдвинуть два вопроса: а) различна ли степень

оживленности в дискуссии от группы к группе?; б) нельзя ли судить об уровне развития группы как коллектива по времени протекания обсуждения, характеру его, эмоциональному накалу, по тому, как все члены группы приходят к единодушному решению?

В основных испытаниях принимало участие 6 учебных групп, определенных сначала по уровню социально-психологической зрелости (определение ранжированного ряда групп как коллективов по комплексу методик представлено в таблице 6).

Таблица 6.

Ранжирование групп по уровню развития как коллективов по комплексу методик

Группы	Методика и места, занимаемые группами						Общее место группы
	Экспертная оценка	Групповая оценка	Шкала приемлемости	Метод полярных профилей	Шкалированный опрос	Сумма мест	
II к., 1а	2	3	1	2	2	10	II
II к., 2а	3	4	5	4	3	19	IV
II к., 4ф	6	6	4	5	6	27	VI
III к., 1а	1	1	1	1	1	5	I
III к., 5ф	4	5	2	6	5	22	V
IV к., 1а	5	2	3	3	4	17	III

Экспериментирование с группами высокого уровня и относительно низкого уровня развития выявило их некоторые особенности. Из шести групп остановимся на характеристике двух, выражающих полярные уровни развития.

Вот группа высокого уровня развития – коллектив – III к, Iа (см. таблицу 7). По характеристике экспертов, в качестве которых выступали декан факультета, секретарь партбюро, заведующий кафедрой, куратор группы, преподаватели, ведущие основную нагрузку в группе, секретарь комсомольского бюро факультета и председатель профбюро, комсорги и профорги групп, – это высокоуспешная в учебной деятельности группа, дисциплинированна, общественно ак-

тивна (в чем удостоверился экспериментатор, так как именно в этой группе он присутствовал на аттестации по общественно-политической практике).

Но эта характеристика доступна каждому, кто сталкивается с данной группой. Эти качества визуально наблюдаемы и лежат как бы на поверхности. Более глубокое содержание группы нам помогли раскрыть примененные конкретные методики по оценке группы как коллектива. Они позволяют получить более объективную характеристику группы, дают более детальную оценку внутреннего состояния группы.

Группу отличает высокий уровень сплоченности по социальной направленности, организованности, ответственности, здесь хорошие межличностные отношения. При заполнении всех опросников прослеживается деловая толковость, общий высокий уровень интеллектуальной подготовленности. Даже по отношению к эксперименту можно говорить об ответственности членов группы.

Таблица 7.

Результаты испытаний «Индивид-группа» (относительно высокий уровень развития группы)

Состав группы испытуемых	Уровень развития группы	Серии испытаний и диапазон разброса медианных значений в см			
		Инд.	Гр.	Гр.	Гр.
1. Б – я	В Ы С О К И Й	3,25	4,0	4,0	4,0
2. К – а		4,5	4,0	4,0	4,0
3. И – а		1,25	4,0	4,0	4,0
4. Н – а		5,0	4,0	4,0	4,0
5. С – а		4,0	4,0	4,0	4,0
6. С – а		6,0	4,0	4,0	4,0
7. Р – а		4,5	4,0	4,0	4,0
8. Ф – а		3,0	4,0	4,0	4,0
9. Х – л		5,0	4,0	4,0	4,0
10. Ч – я		3,0	4,0	4,0	4,0

Данные таблицы 7 отражены на рисунке 5. Единая позиция лежит как бы посредине разброса индивидуаль-

ных позиций. Показательным является факт постоянства общегрупповой позиции во всех трех сериях групповых испытаний. Этот факт можно рассматривать как быстрое (с первой необычной ситуации) единодушное принятие позиции по поводу «движения» точки и оценки расстояния, «проходимого» точкой, позиции группы, которая через высказанное единое решение актуализировалось в групповой норме, количественным показателем которой являлось расстояние в сантиметрах.

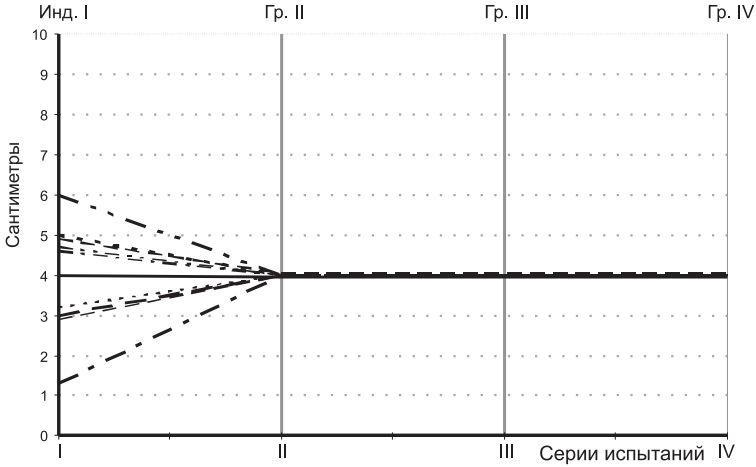


Рис. 5. Образование единой позиции в ходе дискуссии (высокий уровень развития группы).

Обратимся теперь к группе низкого уровня развития.

Это группа II к, 4 ф. По всем методикам она проходит как группа самого низкого уровня социально-психологической зрелости. На это указывали и вербальные характеристики экспертов: в группе слабая дисциплина, она менее организованна. Даже при проведении опроса наблюдалось безответственное отношение к делу. Хотя подробно было сказано, как отвечать, как заполнять опросные листы, было много вопросов, в то время как в других группах подобного не случалось. В процессе ответов были споры, подсматривание друг у друга. Группа показала самый низкий уровень организованности. Такое внешнее поведение группы подчеркивает внутреннее ее состояние. При обсуждении рас-

стояния, «проходимого» точкой, слышны выкрики вроде: «Да, ты что, Лен?», «Ой, да ну, Оль!», «Не может быть!». Спорят громко, азартно. Но где-то на 15-17 предъявлении световой точки происходит затухание обсуждения.

Таблица 8.

Результаты испытаний «Индивид-группа» (относительно низкий уровень развития группы)

Состав группы испытуемых	Уровень развития группы	Серии испытаний и диапазон разброса медианных значений в см			
		Инд.	Гр.	Гр.	Гр.
1. Б – а	Низкий	12,5	5,75	5,0	4,0
2. В – а		4,0	5,75	5,0	4,0
3. К – а		5,0	5,75	5,0	4,0
4. К – а		3,0	5,75	5,0	4,0
5. М – а		0,0	5,75	5,0	4,0
6. П- а		10,0	5,75	5,0	4,0
7. П – а		7,5	5,75	5,0	4,0
8. Х – а		60,0	5,75	5,0	4,0
9. Ш – а		3,0	5,75	5,0	4,0

Результаты испытаний отражает рисунок 6, на котором представлено образование групповой позиции в ходе дискуссии в группе низкого уровня развития. При рассмотрении данных индивидуальных и групповых медианных значений, а также рисунка 6 замечаем большие различия в индивидуальных позициях членов группы по оценке расстояния: индивидуальное медианное значение варьируется от 0 до 60 см. Далее, групповые позиции во всех трех сериях испытаний различны. Это может говорить о нестабильности групповой позиции, вроде бы как она еще не установилась в группе.

Таким образом, по вопросу принятия группой единого решения в процессе обсуждения может быть сказано следующее: зафиксированные наблюдением факты показывают спокойное протекание дискуссии в группах высокого уровня развития, причем обсуждение сохраняется до конца всех испытаний. В группах низкого уровня развития происходит сумбурное обсуждение с поведением менее органи-

зованным; к концу серии испытаний происходит как бы затухание обсуждений, а именно, называют проходимые точкой расстояния 2-3 человека, остальные молчат.

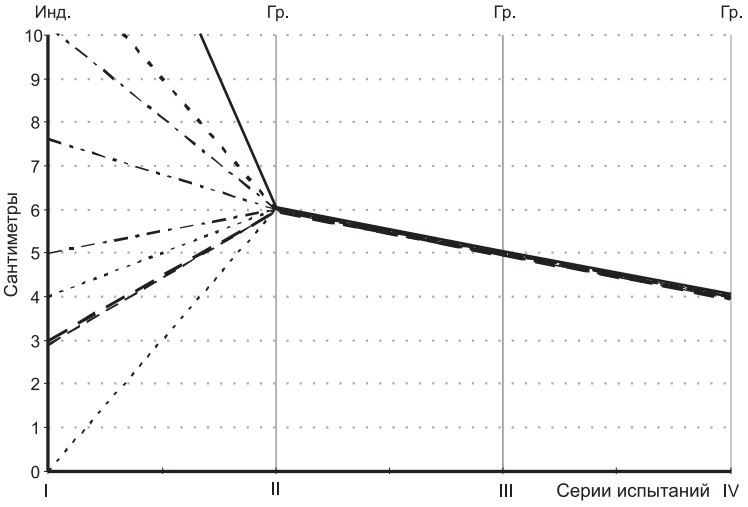


Рис. 6. Образование единой позиции в ходе дискуссии в группе низкого уровня развития.

Изучение полярных по уровню развития групп показало, что принятие единого решения происходит быстрее в группах высокого уровня развития, чем в группах низкого уровня, то есть, становление общегрупповой позиции требует меньше времени в группах высокой социально-психологической зрелости, и сохраняется она стабильной до конца испытаний по сравнению с группами низкого уровня развития, где групповая позиция представляется менее устойчивой.

Для проверки полученных результатов на устойчивость экспериментальное изучение феномена групповых норм методикой «автокинетический эффект» было продолжено в областном лагере учащихся системы профтехобразования «Комсорг ПТУ-79» (в двух отрядах).

Из 6 отделений по комплексу методик был определен высокий уровень развития во втором отделении отряда «НАДО» («Нытиков агитировать, думающих объеди-

нять!»). В этом отделении самый высокий коэффициент сплоченности по шкале межличностной приемлемости, метод групповой оценки дал высокие показатели активности, отношения к товарищам и волевых качеств в группе. Включенное наблюдение на протяжении всей жизнедеятельности лагеря позволяет выдвинуть именно это отделение на первое место по развитости чувства коллективизма, по организованности и находчивости при выполнении порученных им дел и заданий. Отделение показало высокие успехи в трудовых десантах. В этом отделении наличествует высокое внутреннее единство, в нем сильно развито чувство «мы», члены отделения идентифицируют себя со своим отделением. В делах и мероприятиях члены отделения показывали достаточно высокий уровень подготовленности, оно отличается общественно значимой направленностью устремлений.

Что касается остальных отделений, они находятся примерно на одном уровне развития – значительно более низком, чем 2 отделение, и только 3 отделение отряда «Мушкетеры» занимает средний уровень развития. В эксперименте принимал участие также отряд «Товарищ», состоящий из наставников отрядов лагеря «Комсорг-ПТУ-79». Он выступил в качестве пилотажного, и поэтому его данные не приводятся, а рисунок очень похож по виду на рисунок первого отделения отряда «Мушкетеры». Экспериментирование шло в такой последовательности: инд. – гр. – гр. – гр. – инд. Результаты изучения представлены на рисунке 8.

В качестве дополнительной мы ставили задачу проследить быстроту становления единой позиции в группах разного уровня развития, стабильности ее, степень сохранения общегрупповой позиции в сознании индивида, то есть, как индивид преломит позицию, оставшись наедине в той же необычной ситуации. И, наконец, как отличается индивидуальная позиция на «выходе» (слепок с групповой позиции) от «входа», то есть, что индивид будет иметь после группового общения по сравнению с догрупповой серией испытаний. Собственно говоря, была предпринята попытка получить подтверждение или отрицание тех выводов, которые были получены в предварительном исследовании студенческих групп по такой же схеме.

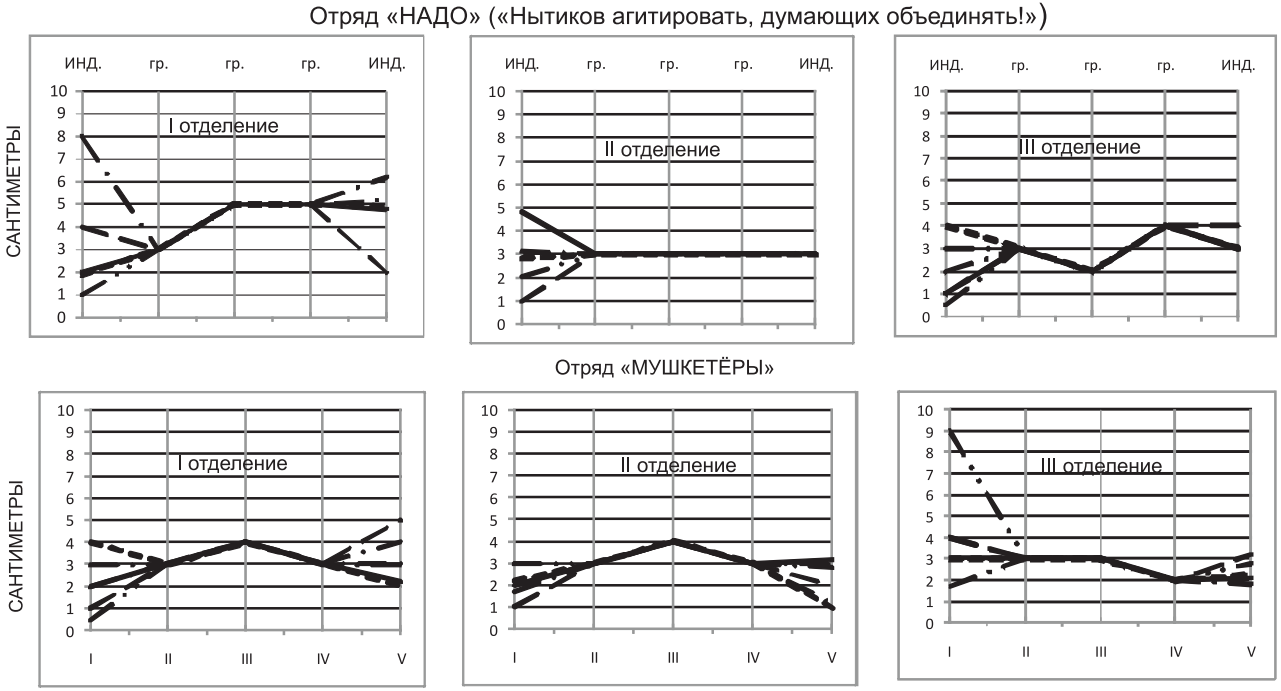


Рис. 8. Сводная матрица с изображениями образования групповой нормы в группах разного уровня развития как коллектива

Относительно быстроты образования групповой нормы и неизменности ее в дальнейших сериях испытаний, замечаем, что во 2-ом отделении общегрупповая позиция формируется в первой серии и сохраняется неизменной до конца эксперимента. Во всех остальных отделениях заметно непостоянство проявления групповой позиции, ее нестабильность: подъем – спад (два случая), спад – подъем (один случай), подъем – без изменений (один случай), без изменения – спад (один случай). В испытаниях со студентами была установлена тенденция сохранения принятой единой групповой позиции по поводу «движения» точки в индивидуальном сознании при одиночных испытаниях, но в то же время в группе высокого уровня развития такое совпадение достигалось в большем числе случаев, чем в группе низкого уровня развития. Так, в группе III к, Iа число совпадений или близких индивидуальных значений с групповыми достигало 80% (высокий уровень развития). В нашем последнем случае во 2-ом отделении проявилось 100% совпадение индивидуальной позиции каждого члена группы в одиночной серии с групповой единой позицией.

Таким образом, вторичное испытание и его результаты, полученные на другом объекте исследования, позволяют говорить о связи личных позиций индивида с групповой нормой: чем выше уровень развития группы как коллектива, тем глубже групповая норма оставляет след в индивидуальном сознании членов группы, тем устойчивее групповая норма. И наоборот: чем ниже группа по социально-психологической зрелости, тем меньше влияние групповой нормы на индивидуальное сознание, а, значит, и слабее ее регулятивное воздействие на поведение членов группы.

В настоящем эксперименте нашли подтверждение в известной степени некоторые ранее замеченные особенности, которые предположительно выдвигались как обязательно сопутствующие эксперименту. Это – положение об активности обсуждения, проходящего в группах разного уровня развития. Так, в группе относительно высокого уровня развития обсуждение оценки расстояния, «проходимого» точкой, остается

спокойным на протяжении всего сеанса предъявлений; в группе низкого уровня обсуждение проходило бурно, с выкриками и даже личными оскорблениями. В группе низкого уровня развития имеет место затухание обсуждения, то есть, где-то после 2/3 числа предъявлений световой точки в каждой серии групповых испытаний дискуссию поддерживают 2–4 человека, а остальные молчат. На вопрос экспериментатора «Что думают остальные?» они отвечают, что согласны. Из этих двух высказываний предполагается мысль о связи активности процесса обсуждения с характером дискуссии (доброжелательность в отношениях друг с другом, спокойное протекание) и с затуханием его (снижение уровня дискуссии за счет уменьшения количества членов группы, принимающих единое решение по поводу оценки расстояния, «проходимого» световой точкой).

Тенденция затухания обсуждения присуща всем группам как высокого, так и низкого уровня развития, но в первых она проявляется значительно слабее, чем во вторых. Предполагается, что подобное затухание не имеет в своей основе причину утомляемости восприятия глазом световой точки в темноте. И вот почему. В эксперименте со студентами мы обратили внимание впервые на этот факт. Тогда мы делали 30 предъявлений в каждой серии. Затухание наступало после 17–20 предъявлений. В группе высокого уровня развития затухание давали 1–2 человека, в группе низкого уровня после 17–20 предъявлений обсуждение продолжали только 3-4 человека. В испытаниях в лагере «Комсорг-ПТУ-79» количество предъявлений было уменьшено до 15 (так как подсчет медианных значений в испытаниях со студентами показал, что медианные величины первых 15 суждений (1–15) и вторых (16–30) по своей величине совпадали в 90-100% случаев). Такое сокращение числа предъявлений световой точки позволило уменьшить время участия в эксперименте как отдельного испытуемого, так и группы в целом. В данном случае затухание наступало после 12-13 предъявлений. Вот поэтому нельзя считать причиной затухания утомляемость глаза от восприятия световой точки в темноте.

Если активность обсуждения условно принять за 10 баллов, активность и динамику процесса обсуждения в группах можно показать на рисунке (см. рис. 9).

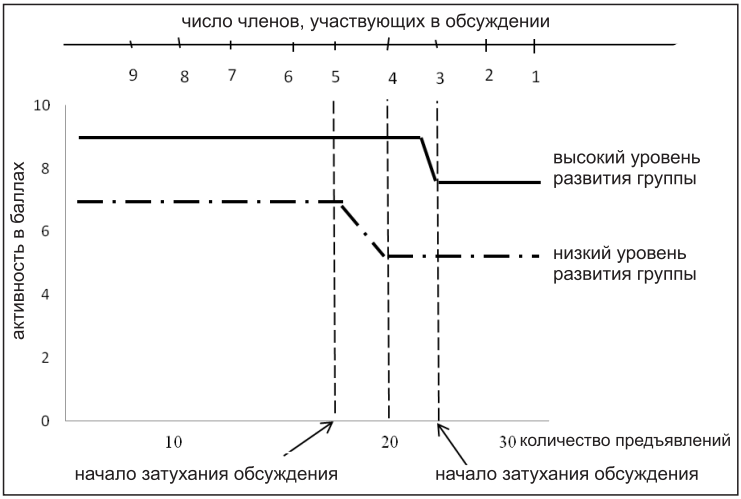


Рис. 9. Принятие единого решения при обсуждении в группах разного уровня развития.

Выводы по результатам экспериментирования

При воспроизведении методики и в основном эксперименте приняли участие 237 человек из 29 первичных коллективов, в 18 из которых определялся уровень развития группы как коллектива и сопоставлялись результаты изучения групповых норм в связи с уровнем социально-психологической зрелости группы (для подтверждения устойчивости групповой нормы в индивидуальном сознании членов группы, то есть, для проверки регламентирующего воздействия общегрупповой позиции на вербальное поведение, мы использовали критерий Пиллаи и Буэнавентуре (Pullai and Buenaventura) [59, с. 253; 206], который дает возможность сравнить расстояния двух независимых рядов измерений с помощью размаха. Из 18 первичных коллективов были взяты 4 относительно высокого уровня развития и 4 – относительно низкого уровня развития.

Установлена положительная связь на уровне значимости ($p < 0,05$) общегрупповой позиции с регламента-

цией ею поведения в группах высокого уровня развития. Такой связи нет или она выражена значительно слабее (на уровне $p \geq 0{,}05$) в группах низкого уровня развития. Цели и задачи, поставленные в начале экспериментальной работы, достигнуты и выполнены, выводы можно свести к следующим положениям:

1. Результаты, полученные нами при восприятии испытуемыми световой точки в темноте в сериях воспроизведения эксперимента «автокинетический эффект», совпадают с данными М. Шерифа. Когда индивид встречается с неопределенной ситуацией, в которой отсутствуют какие-либо опорные точки для сравнения с объективной действительностью, он занимает определенную, свойственную ему одному специфическую позицию. Когда индивид, занимающий определенную, специфическую для него позицию, попадает в неструктурированную ситуацию вместе с другими, которые также пришли в эту ситуацию со своими позициями, индивидуальные позиции имеют тенденцию сближения, нивелирования, совпадения в одну общегрупповую позицию.

2. В результате трансформации индивидуальных позиций образуется единая для группы позиция. Актуализированная через вербальное поведение единая позиция как бы оставляет след в сознании, регулирует поведение индивида, приводит его в соответствие с позициями других: единая позиция превращается в норму группы. Групповая норма как актуализированная в поведении единая позиция группы становится позицией личности, которая начинает воспринимать внешнее окружение, ориентируясь на эту позицию.

3. Групповые экспериментальные ситуации без обсуждения в группах разного уровня развития выявили большую стабильность групповой позиции в группах высокого уровня развития и неустойчивость ее в группах низкого уровня развития. В ходе эксперимента зафиксировано влияние личности или лиц в группе с высоким статусом, своего рода высокостатусного ядра группы на образование общегрупповой позиции. Это положение относится как к группам высокого, так и низкого уровня развития.

4. Эксперименты в группах с обсуждением дали некоторые основания для установления факта спокойного протекания обсуждения, сохранения его до конца испытаний в группах высокого уровня развития, в группах низкого уровня развития происходило сумбурное принятие решения с менее организованным поведением членов группы.

5. В группах высокого уровня развития как коллективов становление единой позиции происходит быстрее, чем в группах низкого уровня развития. Этот вывод может вызвать противоречие с предыдущим: если есть согласие с первого предъявления, то тогда что же обсуждать? То есть, получается несоответствие между временем установления групповой позиции и ходом обсуждения. Но данные наблюдения указывают, что принятая единая позиция не исключает обсуждения. Они, на наш взгляд, вполне оправданны, так как каждым испытуемым световая точка воспринимается по-разному в каждом предъявлении.

6. Установлена тенденция затухания обсуждения при выработке единого решения, то есть, единой позиции, которая присуща как группам высокого, так и низкого уровня развития, но в первых эта тенденция проявляется значительно слабее, чем во вторых. Это положение позволяет говорить об активности и пассивности групп разного уровня социально-психологической зрелости.

7. В группах высокого уровня развития групповая норма распространяет свое регламентирующее влияние на большее число членов группы, нежели сказывается ее регулирующее воздействие на поведение членов в группах низкого уровня развития. В этом можно усматривать особую роль групповых норм, сформированных в коллективе (в социально-психологическом понятии этого термина), потому что, согласно полученным данным, личность, воспитанная в группе высокого уровня развития, является носителем групповой нормы, обладает устойчивым поведением.

Нами была предпринята попытка отыскать модель образования групповой нормы. Здесь было дано описание нашего подхода к пониманию групповой нормы– единой позиции, проявляющейся в регламентируемом ею поведении как отдельных членов, так и группы в

целом. Следует еще раз подчеркнуть, что была предпринята попытка отыскать и апробировать экспериментальную модель образования групповой нормы, не имеющей социально-ценного содержания, и выводы, сделанные нами, относятся только к исследованным группам. Эта модель не предлагается в качестве универсальной. Полученные М. Шерифом и наши данные при воспроизведении и проведении собственного эксперимента не дают, на наш взгляд, достаточных оснований понимать под групповой нормой то, что имел в виду Шериф. Тем не менее, даже такая групповая норма, образование которой прослеживалось в социально незначимой ситуации, позволила видеть ее особенности проявления в группах разного уровня развития.

Таким образом, можно резюмировать, что, хотя материал получен не в социально значимой ситуации, но не исключается предположение, что и в значимой ситуации такой механизм, такая тенденция возможна.

Т. Л. Крюкова

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОТРАЖЕНИЯ ЮНОШЕСКОЙ ГРУППОЙ ОРГАНИЗАТОРСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ ЛИДЕРА[1]

Лидерство, влияние, власть – это важные ***составляющие групповой динамики****, обусловливающие развитие сплоченности, целостности группы как системы отношений и взаимодействий между ее членами. Среди важнейших вопросов, касающихся групповой динамики, современный английский исследователь Д.Р. Форзит называет такие:* ***Кто ведет, кто следует за лидером (лидерами) и почему?*** *[194]. В статье показана связь качественных характеристик лидерства в юношеской группе* с *процессом коллективообразования (групповой динамики). Результаты говорят о том, что восприятие, понимание и принятие группой организаторского воздей-*

[1] Статья подготовлена автором по материалам одноименной кандидатской диссертации (Крюкова, 1986)

© Т. Л. Крюкова, 2011

ствия лидера опосредуется процессом коллективообразования в ней в условиях социально значимой совместной деятельности. Успех процесса группового развития качественно перестраивает социальную перцепцию лидера, повышая ее согласованность и адекватность. Задержки в развитии группы приводят к различным искажениям группового отражения воздействия лидера.

Ключевые слова: лидер, организаторское воздействие, отражение (социальная перцепция), коллективообразование

В центре внимания настоящего исследования находится молодежный организатор, обеспечивающий совместную деятельность группы (коллектива) и оказывающий формирующее влияние на своих сверстников, а также сама группа или коллектив как субъект деятельности и отражения (социальной перцепции).

Актуальность разработки проблемы организаторского воздействия лидера и его отражения коллективом, выполняющим совместную деятельность, обусловлена постоянной потребностью общества в таких организаторах, лидерах молодежи, которые отличаются зрелостью, в том числе, нравственной, высокой ответственностью и дисциплиной, умением повести за собой. Между тем, проблемы психологического воздействия (разновидностью которого является и организаторское воздействие), его эффективности, как отмечается в работах социальных психологов (Г. А. Андреева, Б. Ф. Ломов, А. В. Петровский, Л. И. Уманский, А. С.Чернышев и др.), недостаточно исследованы применительно к реальным первичным коллективам. Недостаточно разработана и проблема группы как коллективного субъекта отражения (социальной перцепции).

Организаторская деятельность рассматривается нами как вспомогательная (вторичная деятельность), обеспечивающая достижение совместной деятельности коллектива [164]. Эта деятельность, с одной стороны, служит развитию личности, выявляя и формируя ее способности изменять общественную деятельность, а с другой стороны, служит управлению коллективообразованием.

Именно поэтому, правомерно и необходимо знать, видит и насколько воспринимает воздействие организатора сам коллектив. В работе мы ограничиваемся рассмотре-

нием той части процесса взаимного отражения и взаимодействия организатора и группы, которая касается активности самой группы.

Цель работы состоит в выявлении социально-психологических факторов, обусловливающих групповое отражение организатора в процессе коллективообразования, и практическом осуществлении коррекции и формирования процесса. **Предметом** настоящего исследования являются особенности отражения юношескими группами организаторских воздействий лидера в процессе коллективообразования и выполнения общественно значимой совместной деятельности. Основной **гипотезой** исследования было предположение о том, что отражение юношеской группой организаторского воздействия лидера связано с процессом коллективообразования в ней в условиях социально значимой совместной деятельности.

Методологически в данной работе мы рассматриваем социально-перцептивные процессы в группе как сложные, незеркальные, опосредованные (вторичные), зависимые от формы организации, содержания и значимости совместной деятельности группы (А. А. Бодалев, Б. Ф. Ломов, Б. Д. Парыгин, Б. Ф. Поршнев, К. К. Платонов, Л. И. Уманский). При интерпретации процесса отражения группой личности мы пытаемся соотносить его с явлениями реальной действительности, проверяя, таким образом, его «истинность» (К. А. Абульханова, Б.Г. Ананьев, Е. С. Кузьмин, А. В. Петровский, С. Л. Рубинштейн, Л. И. Уманский, А. С. Чернышев, Е. В. Шорохова и др.). Реальная контактная группа рассматривается как субъект деятельности, общения, отражения, способный к саморазвитию и самоуправлению, активно включенный в общественные отношения (Л. И. Уманский, А. Н. Лутошкин, А. Л. Журавлев, П. Н. Шихирев). Все проявления группового сознания (мнения, суждения, оценки, отношения группы) порождены единством содержания форм организации совместной деятельности и общения. Социально-перцептивные процессы выступают важным каналом влияния на личность и саму группу, требуют введения в юношеских группах формирующего педагогического воздействия.

Методы исследования. Поскольку явления когнитивной сферы, к которым относятся и групповые социально-перцептивные процессы, очень сложны [212,213], при их изучении был использован комплекс методик. Применялись как традиционные методы (включенное наблюдение, контент-анализ дневниковых записей, беседы, интервью, социометрия, опросники), так и методики, разработанные в Костромской и Курской социально-психологических лабораториях («Самодиагностика коллектива», методика рисовально-символической аналогии «Организатор глазами группы»), а также методика изучения признания группой включенности личности в совместную жизнедеятельность. Все методики делятся на 1) методы, исследующие явления группового отражения – представления и оценки: социометрия, шкала межличностной приемлемости, рисовально-символическая методика «Организатор глазами группы», 2) наблюдение, 3) самодиагностика группы как коллектива (дискуссия); 4) методы, проверяющие адекватность отражения: опросник Г. Айзенка, опросник «Коммуникативные и организаторские склонности» Б.Ф. Федоришина (КОС), интервью, контент-анализ дневниковых записей, опрос экспертов, карты-схемы изучения группы как коллектива и личности организатора, включенное наблюдение. 5) Особое место занимает естественный психолого-педагогический формирующий эксперимент, проведенный дважды. 6) Для статистической обработки результатов применялись методы математической статистики (корреляционный анализ, критерии значимости различий Колмогорова-Смирнова, Стьюдента и другие приемы).

В данном исследовании впервые в социально-психологическом плане поставлена проблема отражения юношеской группой организаторских воздействий лидера и выявлены факторы, оказывающие влияние на процесс. В проведенных экспериментальных исследованиях установлен ряд новых фактов, касающихся особенностей отражения организатора на разных этапах развития группы как коллектива. Выявлена зависимость группового отражения от характеристик совместной деятельности, установлена связь динамики отражения группой организатора с динамикой процесса коллективообразования в группе.

Состояние проблемы воздействия лидера и его взаимодействия с группой в социальной психологии

Изучение проблемы влияния, воздействия личности на других людей имеет давнюю историко-научную традицию. Личности, обладающей силой воздействия и оказывающей влияния на других, большое внимание уделяют многие авторы. В зарубежной социальной психологии проблема воздействия первоначально рассматривалась как влияние вождя на диффузную группу – толпу, массу, публику. Описание феномена влияния, воздействия содержатся в работах Г. Лебона, Г. Тарда, В. Макдауголла. У Г. Лебона массы народа иррациональны, ими руководят инстинкты, они не могут обходиться без вождей. Сам феномен лидерства опирается, прежде всего, на элементы бессознательного в человеческой натуре, которые и управляют движением масс. Индивид в толпе действует как загипнотизированный, подчиняясь воле, внушению лидера. Лидеры, вожди, благодаря своей принадлежности к элите цивилизации и разума, противостоят толпе, которой они владеют при помощи внушения [79]. Об этом же пишет и З. Фрейд [168].

Г. Тарда интересовало *взаимодействие* между индивидом как основание социального и коллективного поведения, источники власти одних людей над другими. «Человека выбирают потому, что ему приписывают превосходство, потому что он представляется обаятельным. Виды этой обаятельности многочисленны: старость, телесная сила, богатство, удачливость, иностранное происхождение, красноречие, полубезумие, храбрость, благородство крови ...» [155, с.176].

В.М. Бехтерев считал, что коллектив (имея в виду «стихийный коллектив» или толпу) обезличивает личность, отдельного индивида. Только хорошая организация коллектива способствует самобытному развитию личности. «Что хорошая общественная организация не враг личности, доказывают такие выявления в коллективе отдельных личностей, обособляющихся, благодаря своим выдающимся качествам, и эти индивидуальные качества не только не подавляются коллективом, а наоборот являются предметом обоготворения, как и сами

личности» [25, с.73]. Он отмечал, что воздействия на коллектив определяются не только господствующим настроением и составом его членов, но и *уровнем развития коллектива*. Под уровнем он понимал единство, согласованность действий, планомерность устремлений и достижение целей членами коллектива.

Феномен психологического воздействия личности на группу современные исследователи относят к социально-психологическим механизмам непосредственного взаимодействия людей в группах. Б. Ф. Поршнев, размышляя о развитии человеческой *инфлюации* (влияния) и взаимодействия людей друг на друга, виделил четыре фазы *инфлюации* и соответствующие им механизмы воздействия. Первая фаза – подавление, торможение или интердикция, запрет; вторая фаза – прескрипция, предписание какой-то деятельности – внушение, суггестия; третья фаза – «непонимание», неприятие внушения, сопротивление ему – контрсуггестия; четвертая фаза – пресечение контрсуггестии и контрконтрсуггестии в различных формах от физического насилия до убеждения. Убеждение он назвал «единственным вполне неодолимым средством контрконтрсуггестии» [130, с. 194].

Вот некоторые из классификаций психологических воздействий по различным основаниям. *В сфере применения*, а также *по функции* психологическое воздействие может быть воспитательным, пропагандическим, организаторским, психотерапевтическим, художественным (воздействие через искусство), религиозным и т.п. *По результату* применения воздействия оно может быть активизирующим, побуждающим или подавляющим, а также индифферентным. *По способам* воздействия выделяют убеждение, внушение, иногда к ним добавляют принуждение, давление. Если за основу взять *стиль* воздействия, известны такие варианты: авторитарный, демократический, попустительский (К. Левин); эмоциональный, рациональный (Л. И Уманский). Нам кажется, более надежным основанием классификации в социально-психологическом исследовании воздействий может служить выделение различных сфер групповой жизнедеятельности в теоретической модели первичной

группы. Такая модель содержится в функционально-структурной концепции первичной группы как коллектива Л.И. Уманского, которой мы придерживаемся в своем исследовании [157,158,159,163,166]. В ее рамках возможна следующая классификация психологических воздействий, основанная на выделении в психологической структуре группы местных подструктур, отражающих основные сферы групповой жизнедеятельности. Так воздействие может быть в большей степени обусловлено «общественным» блоком структуры – управленческое или организаторское; идеологическое или ценностно-ориентированное; профессионально-деловое. «Личностный» блок структуры определяет интеллектуальное, эмоциональное и волевое воздействие. Нас интересует, прежде всего, первый вид воздействия – управленческое, организаторское.

В работах Л.И. Уманского показано, что организаторская деятельность не может осуществляться без эффективного воздействия организатора. Говоря об организаторе как субъекте воздействия, Уманский называет способность личности воздействовать на других, организовать, объединять, сплотить и направлять на совместные действия для достижения общих целей эмоционально-волевой *воздейственностью* организатора. Воздейственность – это социально-психологическая и оперативная функция организаторской деятельности. Она, согласно Уманскому, включает общественную энергичность, требовательность, критичность. Стержнем воздейственности является общественная энергичность. В этот симтомокомплекс входят: волевое возбуждение, ощущение, воздействие своим отношением (заражение), логическая убедительность словом и делом, эмоционально-речевое воздействие, практически-деятельное воздействие и др. Кроме управленческой функции, организаторское воздействие выполняет и другие, не менее важные функции – коммуникативную, воспитательную, обучающую [162, 164].

Яркой особенностью организаторского воздействия является то, что оно всегда возникает в совместной деятельности и общении. Оно строится как общение организатора и группы с использованием всех средств и

способов, характерных для общения, и направлено на перестройку, изменения не только поведения членов группы, но и всей групповой деятельности в сторону большей ее эффективности.

Возможны широкое и узкое понимание организаторского воздействия: в широком смысле – это совокупность управленческих воздействий (действий и поступков) организатора, составляющих его организаторскую деятельность. Такое организаторское воздействие по своей сути – стиль, так какы воздействует вся личность организатора, что создает неповторимый индивидуальный «почерк» или стиль организаторской деятельности. Трактуемое таким образом организаторское воздействие – это проявление ведущего влияния личности лидера на группу в организаторской деятельности. Организаторское воздействие, понимаемое узко – это конкретное проявление ведущего влияния лидера на группу, действие, акт, направленный на группу или ее часть с целью изменить ее поведение, деятельность в нужном направлении.

Мы основываем наше понимание лидерства и организаторского воздействия на группу на функционально-структурной концепции психологии контактной группы как коллектива Л. И.Уманского [157, 158, 159, 163, 166]. Согласно этой концепции, лидер–личность, оказывающая ведущее активизирующее влияние на других, и группа качественно по-разному воздействует на разных ступенях (этапах) развитии группы для коллектива. Во взаимодействии отражается весь образ жизни группы, групповая жизнедеятельность в сферах: 1) направленности (ценностные ориентации, цели и мотивы совместной деятельности), 2) организованности, 3) подготовленности, 4) интеллектуальной, 5) эмоциональной и 6) волевой коммуникативности. Лидерство соответственно определяется по виду каждой сферы жизнедеятельности или групповой подструктуры: лидер – «совесть группы», лидер – организатор, лидер – интеллектуал, лидер – эмоционал. Субъектом организаторского воздействии на группу выступает лидер-организатор.

Социально-психологический подход к проблеме организаторского воздействия невозможен без рассмотрения

группы как активно взаимодействующего с личностью субъекта, отражающего направленное на ее воздействие.

Мета-обзор зарубежной литературы по психологии социальных влияний и власти позволяет выделить четыре главных направления: 1) психоаналитический (признание отношений власти-подчинения как бессознательных, защитных механизмов личности; идентификация с лидером как процесса влияния (Bennis и Shepard; Bion, Redl); 2) бихевиористский подход (вербальное обусловливание, имитационное и моделирующее поведение (Bandura и Walters, **Miller и Dollard); 3) подход с точки зрения со**циального обмена и социальной власти – поведенческий контроль как вид власти, аналогом взаимодействия выступает торговая сделка **(Emerson, Homans, Kelly и Thi**bout); 4) когнитивный подход (влияние рассматривается с точки зрения того, на кого оно направлено, в плане изменения установок в коммуникации (Ash, Heider, Lewin; French, Lippitt, Raven).

Для нас важно второе направление, исследующее воздействия лидера и их отражение малой группой. Влияние людей друг на друга или социальная власть традиционно связываются с руководством и лидерством, поэтому чаще всего выделенные аспекты обсуждаются либо в рамках социально-психологических концепций лидерства (теория черт Ghisselli); стиля лидерства – (White, Lippitt, Lewin, Fiedler); источники социальной власти лидера – (French, Raven); системный подход – (Fiedler) в теории и практике менеджмента (Misshauk, 1979).

Большинство зарубежных авторов согласны с тем, что лидерство – процесс влияния, а лидер – это человек, способный оказывать влияние на других членов группы. Басс говорит о личной власти и власти личности, т.е. о формальной и неформальной структурах руководства и лидерства в группе. По его мнению, центральная позиция далеко не всегда и не обязательно свидетельствует о лидерстве. Прежде всего, давая определение лидера, западные психологи называют его организаторские функции – планирования, принятия решений, координирования и др., которые обеспечивают влиятельность на группу [187].

Признание более сложной природы феномена лидерства в 70-е годы, развитие теории вероятности привело к комплексному анализу черт и поведения лидера в ситуационном контексте. Так, например, установлено влияние на восприятие и понимание лидером и группой друг друга т.н. *cognitive biases* или когнитивных предубеждений, культурных различий и пр. [185].

Так как лидерство понимается как влияние на других и определенная власть над другими, проблема лидерства и социальной власти тесно связаны. Наиболее подробно они исследуются представителями школы групповой динамики, созданной в 40-е годы. Под групповой динамикой имеются в виду процессы взаимодействия и взаимовлияния, действующие в группе. Понять и объяснить их можно, лишь изучив такие процессы, ведущие к изменению поведения, как взаимодействие, коммуникация, влияние, групповое давление и другие.

Специалисты по групповой динамики описали различные пути осуществления лидером влияния на членов группы: координация активности членов, убеждение, лидерское давление, создание мотивации достижения групповых целей, гармонических межличностных отношений [193].

Особый интерес исследователей вызывали юношеские и подростковые группы как с отрицательной, так и с положительной направленностью (Lippitt и др., 1952; White, 1962) в связи с яркой направленностью в них процессов влияния и воздействия. Известны полевые исследования сотрудников К. Левина в летних лагерях подростков, начатые в 1949 году. Они изучили такую важную «эмбриональную» форму лидерства как поведенческую заразительность – неосознаваемую, неструктурированную власть одного человека над другими, влияние популярности личности на людей в группе [приводится по: 193, с. 206].

Сначала исследователи связывали степень влиятельности (зависимости) личности с ее социальной приспособленностью. Именно более приспособленные личности должны были, по их мнению, быть более внимательными. Сравнивались мальчики 14-15 лет в двух лагерях. В

одном были собраны «хорошо приспособленные» ребята из семей высокого социально-экономического уровня. В другом собрались «плохо приспособленные» ребята из семей низкого социально-экономического уровня. Под социальной приспособленностью понимали адекватные и поведенческие навыки в общении с другими. Полученные результаты показали, что степень приспособленности оказалась критической переменной, определяющей точность восприятия власти, влияние своего и других членов группы. Поэтому мальчики из первого лагеря успешнее оказывали влияние на других по сравнению с мальчиками второго лагеря.

По результатам более поздних полевых экспериментов было установлено, что наиболее влиятельные ребята в лагере – это социально активные, физически подготовленные, умелые в различных видах лагерной деятельности, эмоционально-привлекательные, импульсивные. Социальная власть лидера возникала на основе какого-то одного вида активности или какой-то черты (например, спортивные достижения, сила), члены группы обычно обобщали или распространяли ее на все другие виды деятельности, ситуации и личностные проявления в целом. Авторы делают вывод, что именно групповое восприятие власти является основной детерминантой распространения поведенческой влиятельности в группе. Среди результатов интересны такие: члены группы «заражаются» в поведении от того, кто обладает наибольшей властью; причем главная детерминанта заразительности – восприятие этой власти группой. Чем выше приписываемая индивиду власть, тем вероятнее, что каждая его попытка влиять на других будет удачной [193, с. 745-766].

Таким образом, мы видим, что если члены группы приписывают какую-либо власть, то есть отражают ее, то именно от этого человека и «заражаются» определенным поведением, чувствами и пр.

Роль группы как проводника и учителя психологических воздействий на ее членов, их поведения, установки и ценности показана Д. Картрайтом. Он теоретически и экспериментально обосновал следующие тезисы: 1) чтобы воздействовать на людей, надо хорошо знать ту группу,

к которой они принадлежат; 2) и субъект воздействия (лидер) и члены группы должны иметь развитое чувство принадлежности к одной группе; 3) наибольшего успеха в изменении мнений члена группы добивается лидер партиципативного (участвующего) типа; 4) чем выше престиж члена группы в ее глазах, тем большее влияние он может оказывать на группу.

Подводя итоги этих и подобных исследований, можно сказать, что разработка проблемы психологических воздействий в малой группе непрерывно и больше всего связана с проблемой лидерства и руководства. Высокая степень участия в совместной деятельности, ориентированность на деловое и межличностное взаимодействие с группой, умение интегрировать ее членов для выполнения общей задачи – вот то главное, что определяет успешность воздействия лидера на группу.

Влияние, воздействие одного человека на других в процессах влияния и воздействия – эта социально-психологическая реальность «ухватывается» нелегко, хотя постоянно ощущается участниками и наблюдателями данных процессов. Один из признанных приемов – это использование оценок и мнений экспертов (наблюдателей) о наличии лидеров и их влияния на группу (Lippitt, Bales). Как атрибутивная оценка лидерства тесно связана с реальным воздействием лидера на группу, показано в ранних экспериментах школы групповой динамики: если кто-либо воспринимается членами группы как влиятельный человек, ему «приписывают» многие характеристики официального авторитета. Установлено, что лидерское влияние не бесконечно и связано с процессом восприятия членами группы компетентности и интереса лидера к ее деятельности. Данные говорят о том, что наиболее влиятельный лидер бывает на начальной стадии взаимодействия с группой, когда восприятие лидера-последователя ярко и свежо.

В литературе отмечаются случаи, когда групповое восприятие «обманывает» группу. Особенно часто это происходит в молодежных группах, когда, например, руководителем выбирают человека, неспособного к организаторской деятельности (популярного спортсмена назна-

чают председателем студенческого совета). Определенные условия в группе влияют на желание группы видеть такого человека лидером, но какие, об этом пока известно мало. Называют такие качества популярных личностей, благодаря которым группа «приписывает» им сверхвлиятельность, в том числе организаторскую: искренность, эмоциональная теплота, практическая привлекательность, юмор, спортивные возможности (в юношеских группах), уверенность в своих взглядах, эмоциональная привлекательность и др. [193]. Совершенно очевидно, что везде присутствует эмоциональный компонент, который и способствует «искажению» образа лидера. Группа, как целое, как правило, не изучается в западной психологии, хотя важность такого подхода нередко и заявлена. Не изучается развитие группы как конкретной общности, а поэтому не существует такой переменой как эффективность группового развития (кроме тренинговых групп). Основное значение организаторской деятельности руководителя или лидера отводится в зарубежной литературе субъективному фактору. Даже в школе групповой динамики группа исследуется, прежде всего, как объект, а не субъект изменений.

Однако организаторское воздействие лидера может эффективно осуществляться только благодаря учету психологии организуемых, то есть, только благодаря социально-перцептивным способностям организатора и их коррекции на их основе его поведения. Этот факт был изучен и экспериментально подтвержден в работах Л. И. Уманского (1967) и его учеников (А. С. Крикунов и др.). Л. И. Уманский называет эти специфические социально-перцептивные способности организатора – психологическую избирательность, практически-психологический и психологический такт – организаторским чутьем. Эти особенности отражательной деятельности человека, так же как действенное избирательное отражение психологических феноменов – социально-психологической объективной действительности, исторически сформировавшейся у человека в его многовековой практике общения между людьми и свойственной только ему [162, с.53]. Перечисленные свойства являются основой психологи-

ческой воздействии организатора. А.С. Крикунов, экспериментально изучавший психологическую избирательность или избирательное отражение организаторов юношеского возраста, пришел к выводу, что «существенные и значимые различия организаторов в избирательном отражении психологии других людей четко прослеживается только в условиях выполнения группой задачи и лишь по отношению к членам своей группы» [70, с. 20]. Характер и особенности избирательного отражения организатором членов своей группы обусловлены уровнем развития группы как коллектива: чем более уровень группы приближается к коллективу, тем более адекватна оценка им членов своей группы.

Так как организаторская деятельность существует для обеспечения совместной целевой деятельности, воздействие организатора адресовано личностям в группе или группе как целому, поэтому важно изучение социально-перцептивной деятельности групп в системе руководства как изучение «обратной связи», оценки, отношения членов группы к организаторским воздействиям своих лидеров.

В нашем исследовании мы исходим из представления о реальной социальной группе как субъекте не только познающем, но и действующем, как субъекте практики, находящемся во взаимодействии, переживающим и выражающим свои отношения.

Когнитивные групповые процессы, включающие в себя и социально-перцептивную деятельность группы, суть проявления группового сознания. Они изучаются отечественной гуманитарной наукой, в том числе, психологией в контексте реальных социальных групп в условиях совместной деятельности и общения (Ананьев, Бодалев, Грушин, Ломов, Трусов и др.).

Актуализация группового сознания совершается в явлениях общественной активности коллектива (Е.М. Зайцева, А.Н. Лутошкин, Л.И. Уманский, А.С. Чернышев), группового настроения (А.Н. Лутошкин), коллективной воли (Л.И. Акатов), коллективного опыта (О.И. Зотова, К.К. Платонов, Е.В. Шорохова), групповой самооценки (В.Г. Асафов, А.Г. Кирпичник) и оценки (В.Н. Панферов и др.).

Направление исследования, конкретизирующее социально-психологическое отражение на межличностном уровне, получило название социальной перцепции или понимание человека человеком (Бодалев, Трусов, Tajfel, **Tagiuri и др.). Мы используем термин «отражение»**, имея в виду, главным образом, такие социально-перцептивные процессы как восприятие и оценка, отношение группы к организатору. Такое понимание в системе субъект – субъективных связей обусловлено традицией, возникшей в рамках функционально-структурной концепции группы как коллектива [162,164]. Под отражением группой лидера-организатора совместной деятельности и его воздействия мы понимаем актуализацию особенностей его личности и поведения в мнениях и оценках членов группы, а также цели совместной деятельности. В итоге формируется представленность личности организатора в групповом сознании, проявляемых в особенности восприятия и оценки, понимание группой лидера в отношении к нему.

В эмпирическом исследовании мы изучали такие стороны группового отражения: *содержание* отражения – воздействующий на группу организатор с точки зрения особенностей его личности, воздействия и положения в группе; *единство* отражения – количественное отражение степени плотности, единообразия мнений, оценок, отношение группы к воздействиям и личности организатора; *адекватность* отражения – соответствие отражаемых группой особенностей личности и деятельности организатора явлениям реальной действительности; *динамика* отражения – изменение характеристик в течение определенного отрезка времени, накопление количественных и качественных изменений, ведущее к его перестройке.

В качестве рабочих критериев или эмпирических референтов выбраны: 1) информационная весомость (заметность организатора для группы; информационная весомость его организаторской деятельности – организаторская самостоятельность, инициатива, формы и стиль воздействия на группу), а также информационная весомость личности – ряд качеств, важных вместе со специфическими организаторскими – привлекатель-

ность, активность, общительность, сообразительность; 2) признание включенности организатора в групповое сознание; 3) отношение группы к лидеру-организатору. Референты создают достаточно полный образ организатора совместной деятельности, который включает в себя три уровня отражаемых феноменов – когнитивный, эмоциональный, поведенческий.

Все понятия, определяющие явления социально-перцептивной сферы группы как субъекта отражения, объединяются нами в единое понятие *социально-перцептивного потенциала группы*. Это совокупность имеющихся у группового субъекта возможностей (способностей, умений), обеспечивающих единство и адекватность отражения. Мы рассматриваем социально-перцептивный потенциал группы применительно к отражению ее организаторских действий лидера. Единство и адекватность группового отражения считаем основными характеристиками социально-перцептивного потенциала группы.

Автор участвовала в организации деятельности лагерей активов учащихся профессионально-технических училищ Костромской области «Комсорг ПТУ» и Московской области «Резерв» в качестве наставника отряда, руководителя психологической службы лагеря. Это позволило в течение 1978-1982 гг. изучать исследуемое явление при помощи включенного наблюдения, естественного и психолого-педагогического формирующего эксперимента.

Основные результаты

Все изученные нами первичные коллективы были условно разделены на три группы. Первую группу составили отряды и группы с положительно (благоприятной) тенденцией коллективообразования или КО (17 групп), то есть такие, которые достигли высокого уровня развития группы как коллектива; вторую – отряды и группы с отрицательной (неблагоприятной) (6 групп) – те, которые завершили свой путь на низком уровне КО и третью – с нейтральной тенденцией коллективообразования (3 группы).

Все три категории групп прошли три этапа коллективообразования: начальный, средний и конечный или завершающий формирование временного юношеского коллектива.

Данные эмпирического исследования отражения группой организаторского воздействия лидера следуют логике проведения трех эмпирических референтов отражения. Нами выделены такие характеристики социальной перцепции группы: 1) уровень отражения (или оценки), то есть количественная выраженность отражения: высший, средний, низкий; 2) единство группового отражения; адекватность отражения.

1. Отмечена общая тенденция возрастания общей информационной весомости лидера-организатора с развитием коллектива в юношеской группе. Причем, чем раньше были собраны данные в начале коллективообразования в группе, тем выше были оценки организаторов. Известно, что данный период коллективообразования, характеризующийся отсутствием опыта серьезной совместной деятельности, преобладанием общего, эмоционально-повышенного настроения, стремлением каждой личности к самоутверждению, отличается переоценкой группой уровня своего развития, собственных успехов совместной деятельности [15, 16, 65].

Нами наблюдается переоценка группой 67% всех организаторов на этом этапе, но в ряде случаев (23%) такой переоценки не происходит. Выявлены и случаи недооценки организатора группой (9%), но их гораздо меньше на этом начальном этапе коллективообразования. Мы отмечаем явление возрастания информационной весомости организатора, во-первых, по всей выборке, сравнивая группы с благоприятной и неблагоприятной тенденцией коллективообразования. Значимые изменения зафиксированы и при сравнении групп высокого и низкого уровней развития на протяжении всего процесса коллективообразования (см. таблицу 1).

Информационная весомость организаторов групп с разными тенденциями коллективообразования складывается из качественной весомости (заметности) личности и воздействия. Так, в группах с неблагоприятной тен-

денцией коллективообразования выше всего оцениваются личностные качества организатора: выше, чем особенности его воздействия, самостоятельность и инициатива в организаторской деятельности.

Таблица 1.

Изменение информационной весомости организатора в процессе коллективообразования

Этапы КО Группы выборки	Различия по t–критерию Стьюдента*		
	1 срез	2 срез	3 срез
Группы по выборке	0,67	(1-3 срезы)	
Группы с положительной (благоприятной) тенденцией коллективообразования	0,58		
Группы с отрицательной (неблагоприятной) тенденцией коллективообразования	1,29		
Группы с положительной и отрицательной тенденцией коллективообразования	3,57	5,24	5,37

**Все результаты статистически значимы на уровне p <0,01.*

Особенное место занимает отражение группой таких черт личности как привлекательность, наиболее высоко и едино оцениваемых на первом этапе коллективообразования. Через призму этих качеств группа видит и все остальные черты личности и поведение организатора в условиях отсутствия опыта реальной совместной деятельности и общения.

В целом, в этих группах с отрицательной и нейтральной тенденцией коллективообразования информационная весомость организатора падает к 3-му срезу, что часто обусловлено реальными неуспехами организаторской деятельности лидера и совместной деятельности группы. При этом наблюдается резкий рост весомости воздействия лидера в глазах группы: группа отмечает сильное давление со стороны лидера, хотя все остальные проявления его организаторской деятельности оценивают низко. Особенно наглядно это видно при анализе форм и стиля воздействия организатора, отражаемых группой.

В процессе коллективообразования происходит изменение в структуре форм воздействия организатора на группу, что сказывается на отражении этих форм группой. В условиях летнего лагеря ко 2 и 3-му срезам, несомненно, соответственно выделяются в качестве ведущей практически-действенная побуждающая форма воздействия (умение увлечь, заразить своим примером, своими умениями и навыками в какой-либо деятельности, своими конкретными действиями и поступками). Эта форма служит показателем включенности организатора в совместную деятельность, а ее невыраженность или отсутствие у личности говорит о неоптимальной включенности организатора. Подтверждением этому служат фактическое снижение информационной весомости воздействия (говорящее о снижении воздейственности организатора) и самостоятельности у выбывших организаторов в 1 серии исследования (общее количество организаторов было 56). Ведущими формами воздействия выбраны были эмоционально-действенная и практически-действенная подавляющая (давление, воздействие грубым поведением, физической силой, волевой прессинг).

Выраженность и ранг словесно-логической формы воздействия, в основании которой лежит убеждение, повышается в группах с благополучной тенденцией коллективообразования и снижается в неблагополучных.

Динамика эмоционально-действенной формы менее определена. Практически-действенная подавляющая форма довольно устойчиво связана с социально-психологической зрелостью группы: чем лучше организатор владеет методами нажима и давления, тем эффективнее его деятельность по управлению группой невысокого уровня зрелости, какими были в разной степени группы, изучаемые в условиях ПТУ (профессионально-технического училища). В летних лагерях молодежного актива такой высокой связи не обнаружено, однако в неблагополучно развивающихся отрядах констатировано некоторое повышение этой формы воздействия. Эти данные согласуются с результатами изучения механизмов образования групповой самооценки: в отрядах ПТУ зафиксировано более частое действие механизма лидерского доминирования, причем не только

на низких, но и на последних ступенях развития группы как коллектива [15, 16].

Особенности стиля воздействия лидеров также составляют информационную весомость организатора для группы. Чем более определенным, сложившимся стилем организаторской деятельности обладает лидер, тем более адекватно и едино отражает его группа. В целом, в благополучно развивающихся отрядах выраженность демократического стиля возрастает ко 2 и 3 срезам.

Изменение в информационной весомости организатора для группы тесно связаны с явлением смены лидеров в группе. Те лидеры, которые становятся для группы мало весомыми и мало эффективными в деятельности, теряют свое лидерское положение. Среди причин этого явления нами выделены следующие:

– организаторская неэффективность лидеров, связанная с условиями и содержанием совместной деятельности развивающегося коллектива;

– морально-нравственные дефекты, нравственная незрелость организатора;

– неумелое, психологически неграмотное воздействие на группу, осложняющееся несложившимся стилем организаторской деятельности лидера;

– чрезмерное лидерское давление.

В группах с разными тенденциями коллективообразования действуют разные причины смены лидеров. В благополучно развивающихся группах появляются новые организаторы, более активные, энергичные, инициативные по сравнению с выбывшими: именно они являются носителями новых ценностей и норм группы, актуализации которых на прежних низких уровнях развития коллектива была еще не возможна.

В неблагополучно развивающихся юношеских группах часто появляются лидеры, несущие социально-неприемлемые ценности, нормы и нравственные установки. Требуется большая работа по переориентации организатора, становящегося, по сути, дезорганизатором коллективной деятельности, чтобы оптимизировать дальнейшее развитие группы как коллектива.

Нами также отмечено явление некоторого снижения информационной весомости официальных руководителей (командиров отрядов, групп) во всех изучаемых группах. В благополучных это обусловлено тем, что активизируя группу, меняя тактику, способы и формы воздействия, организатор как бы «бледнеет» в восприятии группой. Начинает казаться, что его нет, что не от него зависит успех деятельности. Это кажущееся падение показателя активности, яркости организатора есть один из показателей успешности коллективообразования – роста самоуправляемости группы. В такой группе актуализируется лидерство разнообразных типов и в большем количестве [58], и организатор уже выступает как координатор активности многих.

Снижение информационной весомости организатора подтверждает наличие внутренней связи между этим явлением и зафиксированной общей тенденцией изменения весомости. Так, чтобы стать такой «незаметной» на завершающем этапе успешно развивающегося коллектива, личности необходимо быть заметной, информационно-весомой, т.е. лидирующей на начальном этапе.

2. С развитием коллектива в группе развивается единство и (в идеале) адекватность в восприятии, оценке организатора, социально-перцептивное единство группы, хотя величина оценок может и не быть высокой. Высокие и низкие оценки этой переменной в группах высокого и низкого уровня социально-психологического развития имеют различную качественную природу.

Изменение в динамике информационной весомости сложным образом связаны с динамикой коллективообразования. Так, в неблагополучно развивающихся группах эта связь такова: 1 этап r=0,716; 2 этап r=0,63; 3 этап r=0,503 (по Спирмену), т. е. чем выше уровень развития группы (а в этих группах именно 3-й день смены является «пиком» коллективообразования), тем выше информированность для группы. В благополучно развивающихся группах эта связь такова: 1 этап r=0,43; 2 этап r=0,57; 3 этап **r=0,825. Здесь «пик» коллективообразования** приходится на конец лагерной смены и соответственно ему меняется групповое отражение.

В коллективах высокого уровня развития организаторы, однако же, не являются самими информационно весомыми членами, их явная «заметность» снижается за счет изменения содержания, стиля воздействия, роста самоуправляемости группы. Воздействие становится косвенным, не «лобовым». Но высока личная информационная весомость организатора (отражение личностных черт).

Таблица 2.

Источники (причины) информационной весомости организатора для группы

Уровень информационной весомости организатора	Уровень развития группы как коллектива	
	Высокий	Низкий
Высокий	- вклад в совместную деятельность, - высокая включенность в жизнедеятельность, - демократический стиль воздействия, - эмоциональная привлекательность для группы	- сильное лидерское давление, - высокий уровень общительности, - внешние данные, - негативное отношение к общественно-значимым целям совместной деятельности
Низкий	- низкая включенность, - организаторская неэффективность, - дефекты нравственности, - чрезмерное давление на группу	- большой вклад в совместную деятельность, - демократический стиль воздействия, - негативные групповые установки. - социально ценная нравственная ориентация

Таким образом, в исследовании установлено, что изменение информационной весомости организатора для группы соответствуют общей тенденции развития в ней коллектива. Восприятие и оценка лидера-организатора группой, отражение группой его воздействия могут характеризовать уровень и тенденцию развития данной группы как коллектива (таблица 2).

3. Динамика другого референта отражения – признания включенности организатора (осознание группой его вклада в жизнедеятельность коллектива) – также связана с ходом процесса коллективообразования в группе. В бла-

гополучно развивающихся группах включенность организатора не уменьшается с ростом коллектива в группе.

Самыми включенными личностями в таких группах являются именно лидеры-организаторы. Они самые авторитетные и уважаемые члены коллектива. Им доверяют как людям, которые «умеют понять другого человека», «не обижают слабых и не гордятся своей силой», ценят их нравственную зрелость, на них хотят быть похожими в умении организовать других, вести за собой, стать «душой коллектива».

Совсем другие причины обусловливают организатора в группах, развивающихся неблагополучно. Надо отметить, что самыми включенными здесь являются лидеры-эмоционалы и лидеры-дезорганизаторы. Среди причин их авторитета и влияния называют «умение петь и играть на гитаре», «умение веселиться, быть рискованным», «чувство юмора», умение «держать всех в ежовых рукавицах», противостоять взрослым и так далее.

Итак, процесс коллективообразования вызывает ощутимые различия в изменении изучаемого феномена в группе.

Эти различия не значимы для всей выборки групп: 1-3 срезы T=0,72; 1-2-T=0; 2-3-T-1,64. Однако, различия между группой с благополучной и неблагополучной тенденцией КО значимы: 1 срез – T=2,53^{x}; 2 срез – T=1,00; 2 срез – T=1,72^{x}; 3 срез – T=2,61^{x}. Такая общая тенденция говорит о возрастании средней включенности организатора к третьему этапу КО, (m=26-30-42 балла при max=**100 баллов), изменения качественно различны в зависимости** от уровня развития групп. По детерминации они сходны с изменениями информационной весомости.

Включенность и информационная весомость организатора связаны между собой (по Спирмену): 1 срез – r=0,588^{x}; 2 срез – r=0,5^{x}; 3 срез – r= 0,155 (для всех групп). В благополучных группах 3 срез даст более тесную связь r=0,794^{x}.

Отношение группы к организатору также прослеживается в связи с успехом-неуспехом процесса коллективообразования. Показателями отношения группы к организатору мы считали социометрический статус лидера

и степень межличностной приемлемости личности (по ШМП – шкале межличностной приемлемости).

Общая картина связи статуса по ШПМ и уровня развития группы как коллектива такова: 1 срез – r=0,41; 2 – r=0,388; 3– r=0,552 (по Спирмену). Различия (по Стьюденту) значимы на всех уровнях коллективообразования: 1 срез – t=4,; 2 срез – $t=2,77^{x}$, 3 срез – $t=2,36^{x}$.

В неблагополучных отрядах положение таково: чем дольше существовали эти группы, тем более приемлемы становились для них лидеры, несмотря на неуспех совместной деятельности группы и деятельности организаторской (никто ничего не требует, никому ничего не надо).

Эмпирические референты отражения связаны между собой. Например, на начальном этапе коллективообразования наиболее информационно весомы и воздейственны социометрические лидеры. Затем некоторые из них «развенчиваются» ходом совместной деятельности и жизнедеятельности группы. Однако существуют случаи, когда социометрический статус остался высоким у членов группы, не являвшихся организаторами по существу. Это еще раз подтверждает то, что социометрический статус, взятый сам по себе, не может служить показателем ни эффективности, ни воздействия организатора.

Статус межличностной приемлемости связан с признанием включенности лидера (по Пирсону): 1 срез $-0,381^{x}$; 2 срез $-0,861^{x}$, 3 срез $-0,588^{x}$, то есть самые приемлемые организаторы обычно становятся и самыми включенными в групповое сознание. Это еще раз подтверждает мнение о том, что в подростковом и раннем юношеском возрасте авторитет, деловые качества личности особенно тесно взаимосвязаны с привлекательностью, притягательностью личности в представлениях группы.

Итак, измерение всех трех референтов отражения группой организатора и его воздействия говорят о том, что характеристики отражения – его уровень, единство и адекватность – связаны с уровнем развития группы как коллектива и изменяются в соответствии с ним.

Наряду с основной гипотезой, нами была выдвинута рабочая гипотеза о влиянии индивидуально-личностных особенностей лидера-организатора на процесс группового

отражения организаторского воздействия. Так, мы предположили, что чем более общителен, открыт организатор, тем более едино и адекватно отражает его группа (экстравертированность определялась по опроснику Г. Айзенка). Из 70-ти организаторов повышенная экстравертированность выявлена у 44 человек (63%), из них 23 человека признаны эффективными и 21 человек – неэффективными как организаторы на завершающем этапе коллективообразования.

Однако единство и величина (уровень оценки) отражения такого качества, как общительность, оказались в ярко выраженной связи вовсе не с реальной степенью экстраинтроверсии, а с реальной *включенностью* лидера в совместную деятельность и жизнедеятельность группы, а также в организаторскую деятельность. Именно самым включенным, активным членам коллектива и эффективным организаторам приписывали и большую общительность (даже если их баллы были низкими и средними) (см. таблицу 3).

Таблица 3

Экстравертированность организатора и его отражение группой

Организаторы, успешно включающиеся в совместную деятельность отряда в процессе КО	Экстравертированность (мах = 22 балла)	Единство отражения общительнсти группой (%) I этап	II этап	III этап коллективообразования
М.	8	71	70	100
П.	16	93	88	100
Т.	10	25	59	67
$А_1$	5	76	41	97
Организаторы, неуспешно включенные в совместную деятельность отряда в процессе КО				
$Г_1$	8	66	95	39
$А_2$	16	47	53	41
Ж	15	31	24	24
$Г_2$	15	100	76	55

У всех организаторов, имеющих неуспех в организаторской деятельности и, соответственно, вызывающих неуспех совместной деятельности коллектива под их ру-

ководством, резко снижается положительная личностная информационная весомость: снижается величина оценки личных качеств и их единство, в том числе, и оценка общительности. Такое «искажение», неадекватность группового отражения вызвано, таким образом, важными субъективными сторонами совместной деятельности коллектива.

Итак, наше неподтвердившееся предположение говорит о том, что именно тенденция КО, достигнутый группой уровень социально-психологического развития и является главным детерминирующим групповое отражение фактором.

Отряд, успешно развивающийся как коллектив, создает условия, необходимые для самоутверждения, раскрытия способностей каждого. Появляются новые организаторы, реально включенные в совместную деятельность и ее организацию, способствующие успеху группы. Такие организаторы в отрядах этого типа (с благоприятной тенденцией коллективообразования) и их воздействие достаточно едино и адекватно высоко оцениваются группой.

Таблица 4.

Показатели отражения организатора группой на разных этапах коллективообразования

Этапы КО	Выраженность показателей группового отражения лидера:				
	информационная весомость		признание включенности	отношение группы	
	личности	воздействия		социометрический статус (деловой критерий)	статус межличностной приемлемости
1	13	0	0	4 выбора	0,59
2	41	58	20	8 выборов	0,66
3	62	65	64	9 выборов	0,83

Что означает такое изменение показателей и реальной жизнедеятельности? Проиллюстрируем это выдержками из психолого-педагогического дневника наставника отряда.

«На начальном этапе формирования („песчаная россыпь") стиль работы лидеров (Николай К., Андрей Ш.) основывался на жесткой требовательности, настойчивости приказов. Нередко использовалась физическая сила,

преобладал авторитарный стиль организаторского воздействия („разящие стрелы"). Проделанная за день работа была прямо пропорциональна требовательности лидеров. Стоило „ослабить вожжи" и команда останавливалась, отряд, еще не болеюший за себя разбегался, трудно было его собрать. Но на ступени „мягкой глины" появилось желание работать вместе и лучше, чтобы не отстать от других отрядов, но стиль, в основном, остался тем же. Далее требования лидеров стали более дружескими. Организаторы стали советоваться, консультироваться с отрядом, хотя и не всегда. На ступени „мерцающий маяк" (средний уровень развития) отряд находился до конца смены. Чаще всего активность отряда зависела от настроения лидеров, которые приобрели должный авторитет, популярность, признание (Николай К., Елена Л.). Они то поддерживали „горение" в отряде, то гасили его.

Сергей Ю. занимал в отряде неблагополучную позицию. Разговоров с наставниками избегал. В общих делах участвовал, но его роль недооценивались отрядом, что приводило к снижению его реальной включенности в совместную деятельность, и как следствие, к снижению показателей отражения организатора группой.

Организатор Татьяна Я. (отряд „Надо") сильно выдвинулась уже на начальном этапе коллективообразования. Ребята выбрали ее комиссаром отряда. Ей близко любое дело отряда, она горячо болеет за наши неудачи. Но иногда у нее опускаются руки, так как в отряде нет сплоченности, он „серый" по сравнению с другими, но она не отступает. К сожалению, много работы ей приходится брать на себя...».

Таблица 5.

Показатели группового отражения лидера

Этапы КО	Выраженность показателей группового отражения лидера				
	информационная весомость		признание включенности	отношение группы	
	личности	воздействия		социометрический статус (деловой критерий)	статус межличностной приемлемости
1	86	72	69	14 выборов	0,89
2	35	51	12	4 выбора	0,53

Показатели из таблицы 5 говорят о довольно резком снижении единства и адекватности отражения отрядом усилий, личности организатора, на начальном этапе отражаемого ярче всех других лидеров. Неумелое педагогическое руководство, неудачная организация, низкая результативность совместной деятельности отряда привели к резкому спаду в процессе коллективообразования. Обратимся к дневнику наблюдений:

«На 15-й день смены в лагере проводится туристический слет с конкурсами на лучшее устройство бивуака, лучший обед, путевую газету, выступление в спортивной эстафете. Прежние лидеры-организаторы, командир и физорганизатор (физорг) не могут организовать совместную работу даже в маленьких группах ребят. Большинство ребят занялись игрой в мяч, другие разбрелись. Группа во главе с организатором Таней Я. отвечает за обед. Когда обед был почти готов, а Таня с одной из девочек отправилась к реке мыть руки, в это время голодные бездельники набросились и съели весь обед в мгновение ока, не оставив ничего ни девочкам, ни наставнику, ни жюри. Таня живет для коллектива, и когда этот коллектив распался на ее глазах на индивидуалистов, живущих только для себя, это стало ее болью и сильной бедой. Бессердечность ребят потрясла ее. Когда я попытался поговорить с ребятами, быстро понял, что они совершенно не понимают, что случилось. Равнодушие сквозило ко всему и всем. И тут уже руки опустились у меня...».

В дальнейшем организатор Таня была включена в деятельность, не смогла оказаться в стороне, но отряд как бы «не видел» ее вклада, это хорошо отражено в приведенных выше цифрах. Отряд «Надо» закончил смену на уровне развития ниже среднего, что соответствует ступени «мягкая глина».

Как видно из провиденных данных, именно путь развития группы как коллектива от низшего этапа к высшему опосредует динамику всех референтов отражения.

Группы разного уровня имеют различную динамику коллективообразования и отражения: процесс отражения либо в целом совпадает с КО, либо отстает от него, либо значительно обгоняет процесс КО (в случае отрицательной тенденции КО). Лишь в случае успешного развития

группы как коллектива отражение может быть единым и адекватным каждому уровню организаторской деятельности лидера и условиям совместной практической деятельности коллектива.

Эмпирическое исследование группового отражения организаторского воздействия лидера показало сложность и интенсивность социально-перцептивных процессов в юношеской группе. Частые искажения в системе интерпретации актуализируются в возможности неадекватного отношения юношей к своим сверстникам, самим себе.

«Казусы» отражения нередко неизбежны, так как отношение к другому человеку, тем более руководящему коллективом, всегда личностно, зависит и от жизненного опыта, ценностных ориентаций, и ожиданий личности. С другой стороны, как мы выяснили, отражение черт личности претерпевает изменение под влиянием группы, ее норм и ценностей (направленности), организованности, подготовленности, психологического единства. Именно в первичном коллективе вырабатываются коллективные представления, образы личности лидера. Их формирование может осложняться отсутствием содержательной, личностно значимой совместной деятельности, и как следствие, неуспешным развитием группы как коллектива, задержкой развития чувства «мы», идентификацией с коллективом и лидером; отсутствием лидеров с выраженными организаторскими способностями; неграмотным педагогическим руководством и рядом других факторов.

Формирующееся коллективное представление об организаторе и его воздействии может быть:

1) единым и адекватным в группе, достигшей уровня коллектива;

2) единым и неадекватным (пере- или недооценивающим личность);

3) разобщенным, с элементами адекватности (случай, когда небольшая часть группы адекватно отражает организатора);

4) разобщенным и неадекватным.

Исследование позволило нам выделить социально-психологические факторы, опосредующие отражение юношеской группой лидера-организатора, в частности:

социальную и личностную значимость совместной деятельности группы; содержание деятельности группы; опыт совместной деятельности организатора и группы; успешность-неуспешность совместной деятельности; реальную потребность в организаторской деятельности в данной совместной деятельности (заинтересованность педагогического коллектива в расширении организаторской деятельности учащихся). Наряду с этим на процесс и результаты отражения влияют и включенность организатора в совместную деятельность группы; организаторская эффективность лидера; нравственная зрелость организатора; стиль организаторской деятельности.

Выводы

1. В исследовании получены количественные и качественные характеристики отражения группой организаторского воздействия лидера. Найденные количественные показатели говорят о динамике процесса отражения организатора.

2. Получены содержательные характеристики изменяющегося отражения на разных этапах коллективообразования. Так, начальный этап КО характеризуется довольно высокой согласованностью отражения, но по поверхностным показателям. Когда коллектива (то есть, высокого уровня развития) нет, высоко и едино отражаются такие нейтральные для целей совместной деятельности качества как эмоциональность, привлекательность, общительность организатора, то есть, те, которые необходимы для жизнедеятельности коллектива на этом этапе. Однако это мешает объективной оценке деловых качеств личности.

3. Успех коллективообразования в группе, обязательно включающий в себя успешность выполнения совместной деятельности и установление благоприятных межличностных отношений, дает качественную перестройку социальной перцепции, повышает единство и адекватность группового отражения, ведет к созданию атмосферы большей определенности, устойчивости коллектива.

4. Такой уровень отражения организаторского воздействия лидера, когда есть высокие количественные характеристики (высокое единство и адекватность) в сочетании

с качественными приводит к формированию заслуженного *авторитета* организатора.

5. Спецификой отражения организатора юношеской группой можно считать: нераздельность, слитность делового, организаторского и личного, нравственного авторитета лидера; контрастность отражения (либо высокая переоценка, либо недооценка личности) как проявление юношеского максимализма; оценивание личности через призму крупномасштабных дел коллектива (готовность устойчиво, высоко оценивать человека, хотя бы один раз хорошо проявившего себя в общеколлективном деле); высокую активность отражения.

6. Получены данные о системном характере отражения группой лидера: установлена связь всех трех компонентов отражения – информационной весомости, признания, включенности лидера в совместную деятельность и жизнедеятельность, отношение группы к личности.

Все вышеназванное в достаточной степени подтверждают гипотезу об опосредующем влиянии процесса коллективообразования на отражение юношеской группой организаторского воздействия лидера.

7. Процесс группового отражения организатора нуждается в управлении, воздействии, корректировке. Возможности такого корректирующего и формирующего воздействия на социально-перцептивный потенциал группы показаны далее в данной работе как процесс внедрения программ социально-психологического обучения лидеров.

Н. О. Белорукова, Т. Л. Крюкова

ДИНАМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В СЕМЬЕ КАК МАЛОЙ ГРУППЕ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА[1]

В статье представлены результаты исследования, посвященного выявлению и описанию актуальных проблем семейной динамики и групповых динамических процессов в семье как малой группе (социальная власть, лидерство, принятие решений и др.), семейных трудностей и динамики совладающего с ними поведения у супругов на разных этапах жизненного цикла семьи. Сравниваются семьи, находящиеся на таких этапах семейного развития как молодые семьи без детей, семьи с детьми-подростками, семьи на стадии «пустого гнезда». Выявлена специфика динамичеких процессов на разных этапах жизни семьи, связанных с большей / меньшей ее адаптивностью.

Ключевые слова: семья как малая группа, динамические процессы, совладающее поведение, жизненный цикл семьи.

В рамках исследования, проведенного при поддержке гранта Президента Российской Федерации для молодых российских ученых, исследовались групповые динамические процессы семьи как малой группы на разных этапах жизненного цикла, позволяющие раскрыть внутреннюю психологическую специфику семейной жизнедеятельности, групповую динамику изменений и трансформаций внутри семьи.

Замысел исследования построен на попытке интегрировать классические идеи школы групповой динамики К. Левина и отечественные разработки научной школы Л. И. Уманского. Групповая динамика – это изучение развития малой группы, а также общее понятие для обозначения внутригрупповых процессов, таких как социально-психологические процессы взаимодействия, коммуникации и взаимовлияний, характеризующие весь цикл жизнедеятельности малой группы (Курт Левин, Германия – США, 1936-1943: Школа групповой динамики).

[1] Исследование проведено при поддержке гранта Президента Российской Федерации для молодых российских ученых, кандидатов наук в 2007-2008 гг.

© Н. О. Белорукова, Т. Л. Крюкова, 2011

Классические работы исследователей школы групповой динамики в зарубежной социальной психологии – это труды К. Левина, Р. Липпита и Р. Уайта (Lewin, Lippitt, White), Е. Холландера (Hollander), Д. Картрайта и А. Зандера (Cartwright, Zander), М. Шерифа (Sherif), П. Босс (Boss) и др.

Курт Левин, основатель научного изучения групп в психологии, еще в 1930-40-е гг. XX-го века применил термин «групповая динамика» для описания того, как группы и люди в них реагируют на изменяющиеся жизненные обстоятельства. В современной психологии эти феномены изучает раздел социальной психологии – поведение малых групп [12,194]. К данным внутригрупповым процессам относятся *интерактивные процессы внутри группы* (групповое напряжение, особенности психологического климата, конфликты, приспособление друг к другу, сплоченность группы, потребность в принадлежности, роли, групповой эффект от различных стилей лидерства, принятие решений группой). Так, например, *социальная власть* – это степень влияния членов группы друг на друга [195]. *Лидерство* – это отношения доминирования и подчинения, влияния, следования в системе межличностных отношений в группе.

Кроме них, к групповой динамике принадлежат процессы межличностной и ролевой дифференциации, поляризация мнений, групповое влияние, например, групповое давление, и конформизм как его следствие и т.д. Особое направление изучает лежащие в основе группового поведения групповые мотивы и установки. Групповая динамика имеет дело, прежде всего, с теми характеристиками группы, которые подвержены изменению по сравнению со стабильными характеристиками [202]. В связи с уровнем и качеством групповой динамики называют и качественно разные виды групп (первичная группа, вторичная группа; коллектив – в советской терминологии, команда или *team* – в западной традиции).

К ключевым теоретикам школы групповой динамики, кроме Курта Левина, относятся:

1. Г. Лебон (Gustave Le Bon, 1841 – 1931) – французский физиолог и социолог, изучавший теории национальных черт, расового превосходства, поведения стада и толпы. Именно его идеи повлияли на мировоззрение А. Гитлера.

2. У. Шутц (William Schutz, 1958, 1966 [209]), который рассмотрел межличностные отношения в группе в трех измерениях: включенность (inclusion), контроль (control), и чувства (affection). Они стали основанием для теории группового поведения, в которой группы, решая проблемы на каждой из этих трех стадий, развиваются и могут перейти на следующую, более продвинутую стадию. Группа может также вернуться к более ранней стадии развития, если она не в состоянии решить проблемы текущей стадии.

3. У. Байон (Wilfred Bion, 1961 [188]), изучавший групповую динамику с психоаналитической позиции. Его главный труд – Experiences in Groups (Опыт в группах) практически использован Тавистокским институтом в Лондоне (The Tavistock Institute) для обучения людей в группах и управления развитием этих групп.

4. Б. Тукман (Bruce Tuckman, 1965 [214]) предложил 4-х этапную модель развития группы. Она оказалась применима к идеальному групповому процессу принятия решений: Формирование (притирка, иногда показная, друг к другу); Бурление («сметание» барьеров вежливости, выяснение отношений, «докапывание» до истины, несмотря на накал страстей); Нормирование (привыкание друг к другу, развитие доверия и продуктивности); Исполнение (работа в группе на общую цель эффективно и совместно с другими). Позднее Тукман добавил пятую стадию – стадию завершения жизни группы – Прощание (иногда происходит как процесс переживания печали и горя от расставания с группой). Он отмечает, что если в группе не возникнет доверия, она не сможет развиться даже до стадии Нормирования.

5. М. С. Пек (M. S. Peck) описывает сходные стадии группы как общности: Псевдо-общность, Хаос, Мир, Истинная общность [205].

Данные классификации, в основном, применялись для объяснения и управления динамикой тренинговых и психотерапевтических групп [35,184,199].

Групповая динамика в советской социальной психологии фактически изучалась в школе Льва Ильича Уманского (1921 – 1983), называясь по-иному, – процессом

коллективообразования (Л. И. Уманский, В. Г. Асафов, А. Г. Кирпичник, И. М. Чернышова, А. С. Чернышов и др.). Л. И. Уманский выделял следующие 6 основных характеристик малой группы, называя их сферами жизнедеятельности: подготовленность к совместной деятельности, организованность, эмоциональное единство, нравственные ценности или социальная направленность, интеллектуальное единство или коммуникативность, волевое единство; и 6 общих качеств – критериев единства или интегративности малой группы: сплоченность, микроклимат, референтность, интрагрупповая активность – активизация своих членов, лидерство, интергрупповая активность. Данные характеристики малой группы способны развиваться при определенных условиях, делая группу более зрелой, приближая ее к уровню коллектива. При так называемых «болезнях коллектива» группа останавливалась в своем развитии, могла деформироваться и прекращать свое существование [158,159,161,163,166].

Данные идеи мы попытались применить, изучая особую малую группу – семью. Область изучения семьи, семейных процессов и явлений долгие годы была и остается актуальной, но недостаточно исследованной в психологической науке. Несмотря на то, что в зарубежной психологической науке проблематике групповой динамики с 30-40-х гг. XX века уделялось гораздо больше внимания, нежели в отечественных исследованиях, недостаточно разработана проблематика *семьи как особой малой группы*, *обладающей групповыми динамическими процессами*. В большей мере это направление представлено в групповой психотерапии (Д. Витакер, И. Ялом, Я. Морено, Э.Г. Эйдемиллер).

Одним из наиболее интересных, перспективных направлений изучения семьи стало исследование групповых динамических процессов семьи как малой группы на разных этапах жизненного цикла, позволяющее раскрыть внутреннюю психологическую специфику семейной жизнедеятельности, групповую динамику изменений и трансформаций внутри семьи.

Мы рассматривали групповые динамические процессы как меняющиеся показатели социального процесса отношений в группе, в нашем случае, в семье. К ним отне-

сены ролевая структура, лидерство, социальная власть, процессы принятия группового решения и групповой поляризации, процесс группового давления и конформизм, сплоченность и др. (К. Левин, Р. Липпит, Дж. Картрайт, Г. Хоманс, Л. Фестингер, Г. М. Андреева, Р. Л. Кричевский, Н. Н. Обозов, В. В. Новиков и др.).

На основании рассмотренных и проанализированных нами подходов к пониманию и трактовке групповых динамических процессов, мы построили собственное понимание семейной групповой динамики, на которое будем опираться в дальнейшей работе.

Семейная динамика – это изменения и трансформации в семейной системе в процессе ее жизненного цикла при проживании семьей последовательных этапов своего развития. В процессе семейной динамики члены семьи переживают предсказуемые, естественные или нормативные кризисы развития. Они связаны с новыми задачами и содержанием жизнедеятельности, соответствующими изменениям в составе и структуре семьи, в ролевых и коммуникативных стереотипах, ответственности, обязанностях, активности членов семьи в связи с функциями и задачами, выполняемыми семьей на каждом из этапов жизненного цикла. Такие изменения или трансформации в семейной системе обусловлены увеличением опыта и стажа совместной жизни, прибавлением или убавлением членов семьи, взрослением детей, уходом детей из родительской семьи и т.д.

Наряду с такой понимаемой нами в широком смысле семейной динамикой существует не менее важное, и, на наш взгляд, более интенсивно разворачивающееся в семье как малой группе явление – это внутрисемейные групповые динамические процессы.

Внутрисемейные групповые динамические процессы – это показатели социального процесса интенсивного взаимодействия и взаимовлияния в семье, которые либо интегрируют членов семьи, помогают сохранять семейную сплоченность и групповое согласие, либо приводят к разобщенности членов семьи и распаду внутрисемейных отношений. Процесс постоянного, интенсивного взаимодействия в семье как малой группе происходит в каж-

дый конкретный момент ее жизни, является основой и важнейшим показателем семейной жизнедеятельности, так как члены семьи каждый день общаются, обмениваются информацией, выполняют совместную деятельность, влияют и воздействуют друг на друга, выясняют и строят отношения. При этом на наш взгляд, данные внутрисемейные групповые динамические процессы усиливаются и проявляются наиболее ярко и интенсивно в периоды переживания семьей трудностей, стрессов и угроз семейным ценностям и целостности, жизнедеятельности. Чаще всего это происходит в ситуациях необходимости немедленного принятия решений, в периоды важных событий, нормативных кризисов.

В процессе развертывающегося социального взаимодействия в семье строятся взаимоотношения (межличностная дифференциация, взаимозависимость, лидерство), формируется семейный микроклимат, групповая сплоченность и качество функционирования семьи как малой группы. Групповая динамика особенно ярко проявляется в феноменологии выдвижения семейных целей и способов их достижения, семейных конфликтов, внутригрупповой коммуникации, принятия решений, социальной власти и лидерства. Специфика внутрисемейных групповых динамических процессов отражает гибкость или ригидность семейной системы, способствует или препятствует успешному продвижению семьи к следующему этапу ее жизненного цикла, выражается в функциональности / дисфункциональности семейной жизнедеятельности.

В целом, наше исследование ставило такие вопросы: Как функционирует семья как целостность – малая группа, имеющая огромное влияние на мысли, чувства, решения и поведение своих членов от рождения до смерти? Как люди меняются под влиянием семьи как группы принадлежности в зависимости от этапа ее жизненного цикла?

Нами были организовано и проведено эмпирическое изучение внутрисемейных групповых динамических процессов в ходе семейного развития. Таким образом, в рамках данного исследования мы изучали, с одной стороны, семейную динамику, понимаемую в широком смысле – как нормативные изменения и трансформации в семей-

ной системе в процессе ее жизненного цикла при проживании семьей последовательных этапов своего развития. С другой стороны, групповая динамика трактуется и более узко – как конкретные групповые динамические процессы семьи как малой группы, являющиеся показателями социального процесса интенсивного взаимодействия и взаимовлияния в семье.

Эмпирическое исследование состояло из нескольких этапов. В начале проверялись гипотезы, связанные с адаптивностью семьи в ходе развития ее динамических процессов и трансформаций. Было проведено эмпирическое изучение совладающего поведения и групповых динамических процессов в ходе семейного развития [22,74].

Основная **цель** *первого этапа эмпирического исследования* заключалась в выявлении специфики и динамики совладающего поведения супругов на трех этапах жизненного цикла семьи. В исследовании проверялись три **гипотезы**. 1. Семьи на каждом этапе жизненного цикла характеризуются спецификой совладающего поведения, приводящего к определенному уровню социально-психологической адаптированности членов семьи. 2. Существует определенная динамика совладающего поведения в ходе семейного развития, отражающая периоды жизнестойкости и периоды особой чувствительности семьи к неизбежно возникающим трудностям и стрессам. 3. При столкновении с трудностями на каждом из изучаемых этапов жизненного цикла семьи в совладающем поведении супругов проявляются особые качества их взаимодействия как целостной системы – малой группы.

Исследование проводилось в г. Костроме на 326 испытуемых (163 супружеские пары, 163 мужчины и 163 женщины) в возрасте от 19 до 61 года. Всех участвующих в исследовании испытуемых мы разделили на три группы:

1. Молодые супруги без детей (стаж брака до 2 лет). Количество семей 60, 60 мужей, 60 жен (всего 120 человек). Средний возраст молодых супругов 24 года.

2. Супруги-родители подростков. Количество семей 60, 60 мужей, 60 жен (всего 120 человек). Средний возраст супругов 41 год.

3. Зрелые супруги на стадии «пустого гнезда». Количество семей 43, 43 мужей, 43 жен (всего 86 человек). Средний возраст супругов 55 лет.

В исследовании были использованы следующие **методики**:

1. Опросник Копинг-поведение в стрессовых ситуациях – *CISS* Н.С. Эндлера, Дж.А. Паркера, адаптированный Т.Л. Крюковой (2001).

2. Опросник способов совладания Р. Лазаруса и С. Фолкман – *WCQ* – адаптированный Т. Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой (2004).

3. Методика социально-психологической адаптации – СПА – К. Роджерса и Р. Даймонда, адаптированная Т. В. Снегиревой (2002).

Полученные результаты на данном этапе эмпирического исследования позволили сделать следующие выводы:

1. Каждый из изучаемых нами этапов жизненного цикла семьи характеризуется особой спецификой совладающего с трудностями поведения, разной долей участия мужа и жены в процессе преодоления проблем и трудностей в сфере семейной жизнедеятельности. Так, *молодые супруги* с возникающими трудностями совладают, преимущественно прибегая к активному, конструктивному разрешению трудных ситуаций. При этом обнаружилась тенденция более зрелого, проблемно-сфокусированного совладания у молодых мужей, тогда как молодые жены чаще стремятся отвлекаться от трудных ситуаций, обращаться за помощью и поддержкой к своему социальному окружению. *Супруги-родители подростков* при возникновении трудностей предпочтение отдают способам совладания, способствующим активному, проблемно-фокусированному разрешению трудностей, осознанному отношению к ним. При этом мужья в период подросткового возраста ребенка склонны уступать первенство в процессе совладания своим женам. *Зрелые супруги* на стадии «пустого гнезда» с возникающими трудностями совладают, чаще используя продуктивные и активные способы преодоления нагрузок в сочетании с поиском социальной поддержки. При этом мужья более склонны при разрешении трудных ситуаций полагаться на

собственные силы и действия, тогда как жены больше ориентированы на поиск социальной поддержки и переосмысление возникающих проблем.

2. Реализуемое супругами совладающее поведение в ходе всего развития семьи связано с социально-психологической адаптированностью супругов. Оказалось, что использование на каждом из изучаемых этапов жизненного цикла семьи активных, проблемно-фокусированных совладающих усилий, направленных на решение проблемы, планирование и самоконтроль, способствует лучшей адаптированности супругов, принятию себя и окружающих людей. Преобладание в совладающем поведении мужа и жены стратегий эмоционально-ориентированного копинга и бегства-избегания, напротив, препятствует адаптированности супругов, приводит к неверию в себя, в свои силы и способности. Стратегии социального отвлечения и поиска поддержки играют двойственную роль в процессе преодоления супругами трудностей, с одной стороны, способствуя поддержанию оптимального уровня социально-психологической адаптированности членов семьи (в случае, когда они приводят к получению дополнительного ресурса совладания), с другой стороны, препятствуя адаптированности супругов (в случае, когда они являются перекладыванием ответственности на окружающих).

3. Существует динамика в использовании проблемно-ориентированных стратегий совладающего поведения в ходе развития «условно-благополучной семьи». Изучая различия в совладающем поведении супругов на разных этапах жизненного цикла семьи, мы выявили, что от момента создания семьи (молодые супруги) выраженность использования проблемно-ориентированных стратегий возрастает к середине семейного цикла, когда супруги склонны более активно, жестко, целенаправленно разрешать возникающие трудности, более действенно и осмысленно справляться со стрессами. В дальнейшем у зрелых супругов использование проблемно-ориентированного совладания снижается, супруги позволяют себе чаще обращаться за помощью, переосмысливать и переоценивать случившееся, находить отвлечение от возникающих проблем, давать себе право на выражение чувств и эмоций.

4. Важно отметить, что согласно полученным результатам, период подросткового возраста ребенка в «условно-благополучной» семье характеризуется наиболее выраженным проблемно-фокусированным совладанием супругов-родителей в противовес возможности дистанцирования и отвлечения. Такая особенность совладающего поведения супругов-родителей, во-первых, свидетельствует о наличии большого количества трудных и стрессовых ситуаций именно в данный период жизни семьи, во-вторых, отражает продуктивность и эффективность совладающих усилий супругов в процессе преодоления трудностей, в-третьих, характеризует не только непосредственное поведение супругов-родителей, но и свидетельствует о их высокой совместной степени готовности действовать подобным образом в случае необходимости.

5. Было выявлено, что при столкновении с трудностями на каждом из изучаемых этапов жизненного цикла семьи в совладающем поведении супругов проявляется особый процесс их взаимодействия. Так, оказалось, что молодые супруги и зрелые супруги на стадии «пустого гнезда» в процессе совладания с трудностями стремятся разделить между собой усилия по разрешению трудной ситуации, подстраховать друг друга, помочь. Супруг выделяет для себя в трудной ситуации задачи и сферы совладания своего партнера, с которыми тот не справляется и не может решить, и берет эту нагрузку на себя. (Мы назвали такой тип взаимодействия супругов в процессе совладания *поддерживающим диадическим копингом*). В семьях с детьми-подростками оба супруга при совладании с трудными ситуациями преимущественно действуют сообща, направляют свои совладающие усилия в единое русло, нацеливаясь на одни и те же сферы и проблемы. (Такое взаимодействие мы назвали *совместным диадическим копингом*). Данное явление характеризует интенсивность внутрисемейной групповой динамики в семьях, которая в нашем исследовании была связана с благополучием, функциональностью семьи.

Основная **цель** *второго этапа эмпирического исследования* заключалась в выявлении специфики и динамики ролевой структуры семьи и системы распределения и

реализации социальной власти на трех этапах жизненного цикла семьи. В исследовании проверялись три *гипотезы*. 1. Семьи на каждом этапе жизненного цикла характеризуются особой спецификой ролевой структуры семьи и системой распределения и реализации социальной власти. 2. Существует определенная специфика взаимосвязи ролевого распределения в семье с реализацией властных полномочий в семьях на каждом этапе жизненного цикла. 3. Существует динамика ролевой структуры и системы распределения социальной власти в семье как малой группе в ходе семейного развития. Она отражает гибкость семейной системы в ходе семейного развития, выявляющая напряженные этапы или особую чувствительность семьи к неизбежным трудностям и стрессам, когда члены семьи испытывают серьезные ролевые перегрузки, либо периоды ее жизнестойкости – это этапы стабильного семейного функционирования.

Исследование проводилось в г. Костроме на 324 испытуемых (162 супружеские пары, 162 мужчины и 162 женщины) в возрасте от 18 до 62 лет. Всех участвующих в исследовании испытуемых мы разделили на четыре группы:

1. Молодые супруги без детей (стаж брака до 2 лет). Количество семей 50, 50 мужей и 50 жен (всего 100 человек). Средний возраст супругов 24 года.

2. Семьи с маленькими детьми до 3 лет. Количество семей 35, 35 мужей и 35 жен (всего 70 человек). Средний возраст супругов 27 лет.

3. Семьи с детьми-подростками. Количество семей 50, 50 мужей и 50 жен (всего 100 человек). Средний возраст супругов 43 года.

4. Зрелые супруги на стадии «пустого гнезда». Количество семей 27, 27 мужей и 27 жен (всего 54 человека). Средний возраст супругов 55 лет.

В исследовании мы использовали следующие *методики*:

1. «Распределение ролей в семье» Ю. Е. Алешиной, Л.Я. Гозмана, Е.М. Дубовской (1987).

2. «Ролевые ожидания партнеров» (РОП) А. Н. Волковой (1979).

3. «Распределение социальной власти в семье» (2008), разработанная нами специально для целей данного исследования и апробированная в нем. При разработке методики мы опирались на модель социальной власти Д. Френча и Б. Рэйвена [195]. Данная методика предназначена для выявления специфики распределения и реализации в семье пяти типов социальной власти: вознаграждающей, наказывающей, легитимной, экспертной и референтной.

Полученные результаты на данном этапе эмпирического исследования позволили сделать следующие выводы:

1. На каждом из изучаемых этапов жизненного цикла семьи существует определенная специфика распределения ролей между супругами, отражающая, в первую очередь, долю участия, вклад каждого супруга в выполнение основных семейных задач и функций. Так, молодые супруги на первом этапе жизни семьи единогласно разделили между мужем и женой традиционно приписываемые роли, в то время как за выполнение общесемейных задач (хозяин дома и организатор семейной субкультуры) между ними существует борьба и соперничество. *В период после рождения в семье первого ребенка* жены берут на себя реализацию всех внутрисемейных дел и функций, тогда как мужья выполняют роли ответственного за материальное обеспечение семьи и сексуального партнера. В период подросткового возраста ребенка женщины активно участвуют в выполнении всех без исключения семейных ролей, функций, в то время как их мужья лишь делят с ними роли ответственного за материальное обеспечение семьи и сексуального партнера. *У зрелых супругов на стадии «пустого гнезда»* роли и функции устройства внутрисемейной жизнедеятельности выполняются преимущественно женами, тогда как роли организации пространства, быта и досуга семьи реализуют в основном мужья.

2. Было выявлено, что жены в семьях на всех изучаемых нами этапах жизненного цикла семьи выполняют большую нагрузку в реализации большего количества разнообразных ролей в семейной жизнедеятельности, что признается как самими женами, так и их мужьями. Та-

кая особенность ролевого распределения в семьях может свидетельствовать о значительной ролевой перегрузке женщин в ходе всего семейного развития.

3. Реальное распределение ролей в семье далеко не всегда совпадает с ожиданиями супругов и их притязаниями на выполнение тех или иных ролей в семейном взаимодействии. Оказалось, что совпадение ролевых ожиданий и притязаний с реально выполняемыми супругами ролями достигается лишь к периоду «пустого гнезда» (выход младших детей из семьи в самостоятельную жизнь). В то же время на более ранних этапах семейного развития наблюдается более или менее выраженный дисбаланс, характеризующийся ролевым напряжением в семейном взаимодействии, интенсивным распределением ролей, борьбой за влияние (власть) и лидерство, несогласием, столкновениями и поиском супругами своего места в системе внутрисемейных взаимоотношений. Такой дисбаланс, высокая интенсивность динамики ролевой структуры семьи на начальных этапах семейного развития нередко приводит к внутренним ролевым конфликтам и ссорам между супругами, недовольству друг другом и семейной жизнью, возникновению внутрисемейных ролевых и личностных конфликтов, снижению общей удовлетворенности браком.

У зрелых супругов процесс взаимодействия и взаимовлияния протекает более гармонично, согласованно, отличается устоявшимися ценностями, балансом взаимных влияний и воздействий друг на друга. На наш взгляд, немаловажными причинами этого становится то, что одна из значимых и часто спорных для супругов функций и сфер жизни – родительско-воспитательная – перестает быть ведущей и самой актуальной в жизни семьи, уходит на второй план. Кроме этого, с возрастом снижается интенсивность сексуальной жизни, что нередко может быть причиной снижения интенсивности борьбы супругов за лидерство и семейную власть.

4. На каждом из изучаемых этапов жизненного цикла семьи существует определенная система распределения и реализации социальной власти между членами семьи. Так, *на первом этапе жизненного цикла семьи* молодые

супруги единогласно признают мужа источником легитимной (власть, основанная на признании правомерности, законности предписывать поведение членов семьи) и вознаграждающей власти в семье, видят в лице друг друга носителей экспертной и референтной власти, тогда как за реализацию наказывающей власти, позволяющей контролировать и воздействовать друг на друга, у них существует борьба. *В период после рождения первого ребенка* супруги признают в лице друг друга носителей наказывающей и экспертной власти, но интенсивно спорят в признании собственного первенства в реализации легитимной и вознаграждающей власти в семье. При этом источником референтной власти в семье на данном этапе жизни семьи и мужьями, и женами единогласно признается муж. *В период подросткового возраста ребенка* супруги видят в лице друг друга носителей легитимной, экспертной и референтной власти, тогда как по поводу собственного участия в реализации в семье вознаграждающей и наказывающей власти между ними идет спор и соперничество. Супруги *на стадии «пустого гнезда»* признают друг за другом выполнение и реализацию легитимной, вознаграждающей, референтной и экспертной власти. Лишь за распределение наказывающей власти в семье между ними идет соперничество и спор.

5. На всех изученных нами этапах жизненного цикла семьи супруги неоднократно называли носителями социальной власти в своей собственной семье других членов расширенной семьи. Молодые супруги на первом этапе жизни семьи считают, что их родители и старшие братья, сестры нередко выступают значимыми носителями наказывающей, экспертной и легитимной власти в их молодой семье. Супруги в период после рождения первого ребенка в качестве носителей экспертной и вознаграждающей власти в их семье нередко признают собственных родителей, а источником референтной власти маленького ребенка. Супруги-родители подростков за собственными родителями и старшими братьями и сестрами признают реализацию в их семье вознаграждающей и экспертной власти, а носителем референтной власти нередко называют ребенка-подростка. Зрелые супруги на стадии «пусто-

го гнезда» носителями экспертной и референтной власти часто называют своих уже взрослых детей.

6. Было выявлено, что существует определенная специфика значимых взаимосвязей реализации властных полномочий супругами с особенностями ролевого распределения в семье на каждом этапе жизненного цикла. *В молодых семьях без детей* обладание легитимной и вознаграждающей властью связано с реализацией ролей семейного психотерапевта, стабилизирующего семейный микроклимат, и организатора семейной субкультуры, являющегося хранителем семейных традиций, духовным лидером молодой семьи. Обладание наказывающей власти связана с наименьшим включением ее обладателя в решение семейно-бытовых вопросов, поддержание домашнего очага, выполнение роли хозяина дома. Обладание экспертной властью в молодой семье связано с реализацией супругами роли сексуального партнера. *В семьях после рождения первого ребенка* супруг – носитель легитимной власти в семье – чаще выступает в роли организатора семейной субкультуры, способствуя культурному и духовному росту членов семьи. Обладание вознаграждающей властью связано с выполнением в семье роли ответственного за эмоциональный климат, за создание условий для поддержания личностной значимости и самоценности членов семьи. Тогда как реализация наказывающей власти в семье на данном этапе жизни семьи препятствует и уменьшает выполнение супругами ролей воспитателя и сексуального партнера. *В семьях в период подросткового возраста ребенка* обладание вознаграждающей и в то же время наказывающей властью связано с выполнением супругами-родителями таких семейных ролей, как воспитатель детей и организатор семейной субкультуры. *В семьях на стадии «пустого гнезда»* реализация вознаграждающей и легитимной власти связана с выполнением зрелыми супругами роли организатора семейной субкультуры.

Основная **цель** *третьего этапа эмпирического исследования* заключалась в выявлении особенностей взаимодействия членов нуклеарной семьи в процессе решения групповой задачи и принятия группового решения на

разных этапах жизненного цикла семьи. В исследовании проверялись две *гипотезы*. 1. Семьи на каждом этапе жизненного цикла характеризуются особой спецификой взаимодействия в процессе решения групповой семейной задачи и принятия группового семейного решения. 2. Существует динамика особенностей взаимодействия членов семьи в процессе решения групповой семейной задачи и принятия группового семейного решения, отражающая напряженные этапы в жизни семьи, характеризующиеся интенсивной борьбой и соперничеством за лидерство и влияние на членов семье, и этапы семейного функционирования, когда существует устоявшаяся система доминирования-подчинения в семье.

Исследование проводилось в г. Костроме на той же группе испытуемых в количестве 170 испытуемых (75 супружеских пар, 75 мужчин и 75 женщин, 20 детей-подростков) в возрасте от 14 до 60 лет. Всех участвующих в исследовании испытуемых мы разделили на четыре группы:

1. Молодые супруги без детей (стаж брака до 2 лет). Количество семей 20, 20 мужей и 20 жен (всего 40 человек). Средний возраст супругов 24 года.

2. Семьи с маленькими детьми до 3 лет. Количество семей 20, 20 мужей и 20 жен (всего 40 человек). Средний возраст супругов 27 лет.

3. Семьи с детьми-подростками. Количество семей 20, 20 мужей и 20 жен, 20 детей-подростков (всего 60 человек). Средний возраст супругов 43 года.

4. Зрелые супруги на стадии «пустого гнезда». Количество семей 15, 15 мужей и 15 жен (всего 30 человека). Средний возраст супругов 55 лет.

В исследовании мы использовали следующие *методы*:

1. Социально-психологический эксперимент, направленный на изучение взаимодействия между членами семьи в процессе решения групповой задачи и принятия группового решения, модифицированный нами для целей данного исследования. Данный эксперимент проводился следующим образом – каждой участвующей на этом этапе исследования семье давалось задание – сначала по отдельности, самостоятельно каждый из супругов состав-

лял иерархию покупок по степени важности из списка предложенных нами 15 пунктов. Затем супругам необходимо было назвать друг другу индивидуальные списки и, обсудив, составить совместный список, расставив покупки по степени важности и первоочередности таким образом, чтобы оба были согласны с каждым пунктом данного списка.

2. Социально-психологический эксперимент, направленный на выявление особенностей взаимодействия в семье (методика А.С. Залужного, апробированная Т.В. Бендас в 1981 году и модифицированная нами для целей данного исследования). Суть данного эксперимента – несколько заданий на совместность и согласованность деятельности. Например, по заданию экспериментатора супругов, совместно держащих один карандаш, просят одновременно нарисовать на листе бумаги дерево (совместный рисунок).

Полученные результаты на данном этапе эмпирического исследования позволили сделать следующие выводы:

1. На каждом из изучаемых этапов жизненного цикла семьи существует особая специфика взаимодействия в процессе решения групповой семейной задачи и принятия группового семейного решения. Так, у *молодых супругов на первом этапе жизни семьи* взаимодействие между мужем и женой происходит весьма интенсивно. Их личные, индивидуальные мнения по различным семейным вопросам не совпадают вплоть до крайне противоположных. Они активно обмениваются своими мнениями, желаниями, выступают с предложениями, спорят, разрешают разногласия. При этом молодые жены более склонны при возникновении спорных моментах идти на компромисс, уступать своим мужьям с целью скорейшего решения вопроса. *В семьях в период после рождения первого ребенка* в процессе взаимодействия при решении общей семейной задачи между супругами происходит интенсивная и открытая борьба за власть, соперничество и стремление отстоять именно собственную идею и точку зрения. При этом жены при возникновении спорных моментов во взаимодействии с мужьями оказываются более непримиримыми, нередко используют давление и

принуждение супруга к принятию собственной позиции («Ты все равно не знаешь и не разбираешься в этом!», «Я так сказала!»). *В семьях с детьми-подростками* более активную роль во взаимодействии при решении семейной групповой задачи играют жены. Они не только организуют мужей на участие в деятельности и способствуют более быстрому решению проблемы, но и берут на себя ответственность и инициативу в принятии общего семейного решения. При этом мужья нередко занимают пассивную позицию и подчиняются жене («Решай сама!»). При этом оказалось, что на данном этапе жизни семьи – в период подросткового возраста ребенка – групповые семейные решения принимаются преимущественно в рамках супружеско-родительской диады, дети-подростки оказывают влияние на процесс принятия окончательных семейных решений лишь в виде пожеланий и советов. Зрелые супруги на стадии «пустого гнезда» демонстрируют высокую согласованность и схожесть индивидуальных мнений при решении групповой семейной задачи, единогласие и согласованность мнений и взглядов в принятии семейных решений. Оба супруга показывают готовность идти на компромисс, однако зрелые жены более активны и инициативны в выполнении общесемейной деятельности и первыми готовы принимать на себя ответственность при принятии группового решения.

Мы посчитали важным и целесообразным *дополнительно* к этим этапам эмпирического исследования провести измерение и изучение удовлетворенности собственным браком у супругов на изучаемых этапах жизненного цикла семьи. Основная цель заключалась в определении того, как связана удовлетворенность супругов своим браком и своей семейной жизнью с теми динамическими процессами взаимодействия и взаимовлияния, которые разворачиваются в семье в изучаемые нами периоды ее жизнедеятельности.

В данном этапе исследования принимали участие 324 испытуемых (162 супружеские пары, 162 мужчины и 162 женщины) в возрасте от 18 до 62 лет. Всех участвующих в исследовании испытуемых мы разделили на четыре группы:

1. Молодые супруги без детей (стаж брака до 2 лет). Количество семей 50, 50 мужей и 50 жен (всего 100 человек). Средний возраст супругов 24 года.

2. Семьи с маленькими детьми до 3 лет. Количество семей 35, 35 мужей и 35 жен (всего 70 человек). Средний возраст супругов 27 лет.

3. Семьи с детьми-подростками. Количество семей 50, 50 мужей и 50 жен (всего 100 человек). Средний возраст супругов 43 года.

4. Зрелые супруги на стадии «пустого гнезда». Количество семей 27, 27 мужей и 27 жен (всего 54 человека). Средний возраст супругов 55 лет.

Была использована *методика* – Опросник удовлетворенности браком (ОУБ) В. В. Столина, Т. Л. Романовой, Г. П. Бутенко (1984).

Полученные результаты позволили сделать следующие выводы:

1. Выявленный нами уровень удовлетворенности браком на изучаемых этапах жизненного цикла семьи свидетельствует о возможности отнести большинство участвующих в исследовании семьи к категории «условно-благополучных». Супруги не испытывают ярко выраженного беспокойства и тревоги по поводу собственной семейной жизни. Однако более низкий уровень удовлетворенности браком наблюдается у мужей и жен в период после рождения первого ребенка, где, как нами было установлено, происходит активная и напряженная борьба за распределение властных полномочий и системы доминирования-подчинения и взаимовлияния супругов друг на друга.

2. Было выявлено, что *в молодых семьях без детей* жены, характеризующиеся более высокой удовлетворенностью собственным браком, чаще выступают инициаторами сексуальных контактов и активнее реализуют роль сексуального партнера, нежели жены с более низким уровнем удовлетворенности семейной жизнью. При этом активное выполнение ролей хозяина дома, организатора развлечений, поддерживающего семейный быт и семейный очаг, отрицательно связано с удовлетворенностью молодыми супругами своим браком. *В семьях в период после рождения первого ребенка* была выявлена тенден-

ция, показывающая, что более активное выполнение мужьями роли ответственного за материальное обеспечение семьи связано с более высоким уровнем удовлетворенности браком и у самих мужей, и у жен. *В семьях в период подросткового возраста ребенка* выявлен факт, показывающий, что в семьях, в которых супруги менее удовлетворены собственным браком, жены активно и интенсивно выполняют роль ответственного за материальное благополучие семьи и роль организатора семейной субкультуры, нежели в семьях, где супруги-родители более удовлетворены браком. В семьях на стадии «пустого гнезда» удовлетворенность браком положительно связана с выполнением супругами ролей хозяина дома и воспитателя детей.

На последнем четвертом этапе эмпирического исследования нами была проведена адаптация американской методики – *Trust Scale (TS)* **J.K. Rempel, J.G. Holmes**, M.P. Zanna (1985), ранее не использовавшейся на российской выборке [197]. В нашем переводе она называется «Шкала супружеского доверия». Инструмент позволяет диагностировать оценку супругами своего доверия по отношению к партнеру, степени веры и уверенности в жизнеспособности и стабильности собственных супружеских отношений, восприятия супруга как человека предсказуемого, надежного, последовательного (процесс и результаты исследования отражены в созданном нами методическом пособии). Адаптация прошла успешно на достаточной выборке испытуемых, получены нормы для русскоязычной выборки [*Белорукова*, 2008]. Значения коэффициента Кронбаха для трех шкал методики находятся в приемлемом диапазоне (шкала веры в партнера — 0,60; шкала надежности партнера — 0,68; шкала предсказуемости поведения партнера – 0,63), что свидетельствует о достаточной надежности адаптированной нами методики «Шкала супружеского доверия».

Выводы

1. Выработано собственное понимание динамических процессов в семье как малой группе: в *широком смысле* как семейной динамики – изменения и трансформации в семейной системе в процессе ее жизненного

цикла при проживании семьей последовательных этапов своего развития; и *в узком смысле* – как интенсивно разворачивающихся внутрисемейных процессов взаимодействия, коммуникации и взаимовлияний.

2. *Внутрисемейные групповые динамические процессы* – это показатели социального процесса интенсивного взаимодействия и взаимовлияния в семье, способствующие проявлению особых качеств взаимодействия семьи как целостной системы – малой группы. Они либо интегрируют членов семьи, помогают сохранять семейную сплоченность и групповое согласие, либо приводят к разобщенности семьи и распаду внутрисемейных отношений. Динамические процессы в семье как малой группе связаны с этапом переживаемого ею жизненного цикла.

3. Наиболее интенсивная групповая динамика наблюдается в семьях в середине их жизненного цикла – с детьми-подростками.

4. Достаточными и достоверными эмпирическими референтами групповых динамических процессов в семье выступают: а) уровень ее адаптивности и характеристики совладающего поведения; б) динамика ролевой структуры семьи и системы распределения / реализации социальной власти и лидерства (именно они отражают гибкость семейной системы в ходе семейного развития, выявляют напряженные этапы или особую чувствительность семьи к неизбежным трудностям и стрессам, либо периоды ее жизнестойкости – этапы стабильного семейного функционирования); в) решение групповой задачи и принятие группового решения семьей как малой группой.

5. Удовлетворенность супругов браком и семейной жизнью связана с качественными показателями групповых динамических процессов в семье.

6. Доверие между супругами пронизывает групповые динамические процессы, содержательно дифференцируя их качественные характеристики.

IV РАЗДЕЛ

ИССЛЕДОВАНИЯ ИНТЕГРАТИВНОСТИ МАЛОЙ ГРУППЫ

В. И. Кашницкий

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПУТИ ИЗУЧЕНИЯ ИНТЕГРАТИВНОСТИ МАЛОЙ ГРУППЫ[1]

Анализируется ИНТЕГРАТИВНОСТЬ как одна из базовых психологических характеристик малой группы. На основе разработанного Л. И. Уманским структурно-функционального подхода описаны парциальные проявления групповой интегративности, отражающие наиболее существенные аспекты группового единства. В рамках деятельностного подхода анализируются методологические основы и методические средства изучения интегративности. Обсуждаются результаты конкретных эмпирических исследований.

Ключевые слова: интегративность малой группы, интегративность оценивания, самоуправляемость, согласованность, созвучность, сплоченность, сработанность, стрессоустойчивость.

Одним из проявлений ингруппового эффекта – социально-психологического эффекта межличностных контактов и взаимоотношений в малой группе – выступает степень единства ее членов в различных сферах групповой жизнедеятельности. Для характеристики этого единства в отечественной социальной психологии

[1] Материал подготовлен на основе статей, опубликованных автором в течение ряда лет в сборниках научных трудов КГПИ им. Н. А. Некрасова (Социально-психологические проблемы первичного коллектива. – Ярославль, 1982; Социально-психологические аспекты воспитания в первичном коллективе. – Ярославль, 1984; Психология воспитания в первичном коллективе. – Ярославль, 1985), а также раздела в коллективной монографии, изданной в 1988 году Институтом психологии Академии наук (ИПАН) СССР (Совместная деятельность: теория, методология, практика. – Москва, 1988)

© В. И. Кашницкий, 2011

используется целый ряд понятий: «сплоченность», «сработанность», «совместимость», «организованность», «действенная групповая эмоциональная идентификация» (ДГЭИ) и др. [72].

Сопоставив содержание, вкладываемое в эти понятия разными авторами, нетрудно заметить то общее, что их объединяет, а именно: указание на интегративную природу тех процессов, которые делают группу единым социальным организмом, коллективным субъектом жизнедеятельности. Фактически все эти понятия характеризуют тот или иной аспект более общего, родового по отношению к ним свойства – ***интегративности,*** выступающей наиболее общей характеристикой внутригрупповых связей и отношений в процессе взаимодействия и представляющей собой «меру единства, слитности, общности членов группы друг с другом» [160, с. 88]. С позиций системного подхода интегративность наряду с активностью можно рассматривать как одно из важнейших группообразующих качеств [95].

Очевидно, что существует бесконечное разноообразие специфичных для той или иной малой группы конкретных проявлений *«единства, слитности, общности»*. В то же время интегративность, как групповая характеристика, как важная составляющая психологического портрета малой группы, может быть вполне всесторонне изучена (диагностирована) через замер таких необходимых и достаточных ее проявлений, которые характеризуют наиболее существенные аспекты группового единства.

Функционально-структурная модель психологии малой группы, созданная Л. И. Уманским и успешно апробированная в работах его многочисленных учеников и сотрудников, позволяет выделить ряд относительно самостоятельных проявлений интегративности, отражающих различные значимые аспекты межличностного взаимодействия и общения членов группы.

Сплоченность (ценностно-ориентационное единство): единство членов группы в нравственной и деловой сфере; общность социально полезных целей, нравственных ценностей, мотивов деятельности; следование коллективистским нормам поведения.

Самоуправляемость (организационное единство): единство членов группы в сфере организации – такая отлаженность организационных связей, когда «каждый знает свой маневр»; наличие авторитетного и действенного центра; способность самостоятельно и эффективно распределять роли и обязанности в отсутствие официального руководителя.

Сработанность (профессионально-деловое единство): единство действий членов группы в процессе выполнения трудовой, учебной, спортивной («сыгранность»), общественно-политической и других видов деятельности; наличие групповой «умелости», т.е. сформировавшихся навыков совместной деятельности, обеспечивающих высокую продуктивность.

Согласованность (интеллектуальное единство): способность членов группы быстро и успешно находить общий язык, приходить к единому мнению, сообща разрешать проблемы.

Созвучность (эмоциональное единство): общность переживаний членов группы в значимых ситуациях, эмоциональный отклик на настроение друг друга, взаимная эмоциональная поддержка.

Стрессоустойчивость (волевое единство): способность членов группы в сложных стрессовых ситуациях мобилизоваться и успешно действовать как единый социальный организм [141].

Будучи относительно самостоятельными, названные проявления интегративности связаны между собой сложными взаимозависимостями. Но при этом все они актуализируются и реализуются только в групповой жизни и деятельности. Признание и последовательный учет этого важного условия является характерным признаком деятельностного подхода в изучении малой группы.

Очевидно, возможность одновременной актуализации всех перечисленных разновидностей интегративности возникает лишь в случае значимой жизнедеятельности малой группы во всех сферах одновременно. Такое явление может иметь место, например, «в период деятельности группы, требующей наивысшей степени сознательности, идейной убежденности, организованно-

сти, профессионально-деловой подготовленности и в то же время наиболее интенсивной интеллектуальной, эмоциональной и волевой напряженности. Это случаи экстремальные и в повседневной практике редкие, хотя, конечно, и очень важные. На них, в конечном счете, проверяются максимальные потенциалы первичного коллектива» [165, с.10].

Гораздо чаще, однако, в жизни и деятельности малых групп реализуются лишь отдельные проявления интегративности: в зависимости от социальной значимости, характера и условий групповой деятельности, активности входящих в группу личностей, их межличностных отношений и взаимодействий.

В этих случаях интегративность может быть диагностирована лишь частично, путем изучения актуализированных групповых свойств. Диагностировать же в полном объеме интегративность можно с помощью комплекса методик, позволяющих замерять все проявляющиеся в совместной деятельности групповые характеристики. Совокупность полученных таким образом показателей, а точнее, их система (поскольку они репрезентируют различные уровни внутригрупповой интеграции, находящиеся между собой в сложных субординационных взаимосвязях) и будет отражать это важнейшее качество малой группы во всей полноте.

В каждом из проявлений интегративности как характеристике групповой психологии в разной степени представлены когнитивный, аффективный и конативный компоненты. Понимая всю условность подобного деления, мы попытались схематически отразить дифференциацию проявлений интегративности на основе преобладающей выраженности в них названных компонентов (рис. 1). Организационное единство, сработанность, интеллектуальное и эмоциональное единство отличаются доминированием одного какого-либо компонента. В сплоченности и стрессоустойчивости доминирующим является сплав компонентов соответственно когнитивного и конативного, а также аффективного и конативного. Такая дифференциация, на наш взгляд, не может не сказаться на целесообразности преимущественного использования того или иного метода, той или иной конкретной методики.

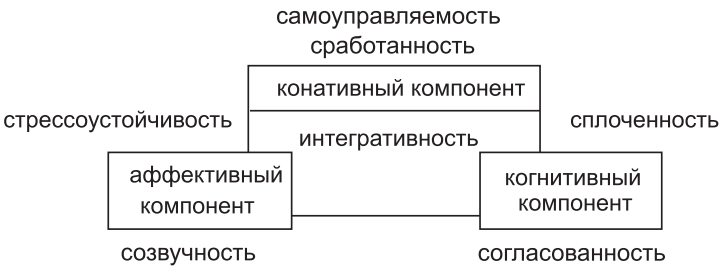


Рис. 1. Дифференциация проявлений интегративности.

В арсенале социальной психологии на сегодня имеется немало диагностических методик, позволяющих замерять различные аспекты групповой интегративности. Опираясь на практику костромской социально-психологической лаборатории в изучении психологических характеристик различных малых групп и учитывая подобный опыт других исследователей, мы представили на схеме возможные области применения каждого из основных методов в диагностике групповой интегративности.

Рис. 2. Соотношение проявлений интегративности и методов их диагностики

Подавляющее большинство используемых методик созданы «на стыке» разных исследовательских методов. Поэтому они нередко представляют собой своеобразное сочетание элементов наблюдения, эксперимента и различных вариантов опроса. В связи с этим целесообразно, на наш взгляд, исходя из описания методики (процедуры получения эмпирических данных), включать ее в определенную «зону методов»: Н-Э, О-Н, О-Э (рис. 2). Пояснить предлагаемую схему можно на примере диагностики сплоченности группы.

Методики по изучению различных аспектов сплоченности: ценностно-ориентационного единства, предметно-ценностного единства, групповых норм [50] входят в зону О-Э, поскольку предусматривают использование различных модификаций опроса (бланковые методики) в специально заданных экспериментальных ситуациях.

Диагностировать сплоченность можно и с помощью контролируемого наблюдения в экспериментальных ситуациях (зона Н-Э). Существо методики в том, что по специальной схеме фиксируются возможные проявления единства группы в морально-нравственных оценках, в одобрении или осуждении поступков отдельных членов группы, в следовании членов группы единым нормам поведения и взаимоотношений в процессе совместной деятельности в рамках лабораторного или естественного эксперимента.

Можно диагностировать степень групповой сплоченности исходя из оценок, полученных в результате опроса компетентных судей (экспертов), имеющих достаточный опыт длительного и систематического наблюдения за оцениваемой группой. Частным случаем является ситуация, когда оценку сплоченности дают сами члены группы – групповая самооценка.

Для целей подобного опроса (зона О-Н) могут быть использованы различные бланковые методики: полярные профили, независимые характеристики, социально-психологическая самооценка коллектива [112]. Как видно, упомянутые разнообразные методики позволяют подходить к изучению групповой сплоченности с разных сторон.

Приведем еще несколько примеров, связанных с диагностикой иных аспектов интегративности. Так, проявления самоуправляемости (организованности) и сработанности можно изучать путем свободного или структурированного (по схеме) наблюдения (Н) за протеканием в группе самого процесса совместной деятельности.

Существует также немало лабораторных экспериментальных, в том числе и аппаратурных, методик [175], позволяющих получать объективные показатели успешности совместной деятельности (время выполнения задания, количество ошибок и т. п.), зависящие от степени самоуправляемости, сработанности, интеллектуального и эмоционального единства, стрессоустойчивости группы. А это значит, что названные аспекты интегративности можно диагностировать и с помощью эксперимента. Эксперимент может быть как лабораторным, так и естественным, когда аппаратурные методики используются, например, в ситуациях межгрупповых конкурсов или соревнований.

Степень интеллектуального единства группы может быть диагностирована в ходе «коллективной самоаттестации» [17] – групповой дискуссии по проблемам жизнедеятельности группы, актуализирующей проявления интеллектуальной интегративности. Такая групповая дискуссия, программа и процедура которой были разработаны А. Н. Лутошкиным, по существу выступает как естественный формирующий эксперимент. Поэтому методику «самоаттестации» мы относим к зоне О-Э.

Подобным образом могут быть дифференцированы и все остальные конкретные методики, применяемые для диагностики интегративности. Такая их индексация обеспечивает возможность создания своеобразного «каталога», т.е. упорядоченного путеводителя по обширному банку методик, что, в свою очередь, может служить подспорьем при формировании комплекса методик для целей диагностики различных аспектов групповой интегративности, в зависимости от тех исследовательских или прикладных задач, которые необходимо решить.

Изучая различные проявления групповой интрегративности в исследовательских целях или проводя их диа-

гностику для решения задач сугубо прикладных, следует, очевидно, стремиться к созданию такого оптимального комплекса методик, в котором были бы представлены все необходимые «зоны методов». При этом важным условием становится сопоставимость эмпирических данных, добываемых с помощью разных методик, возможность соотнесения и упорядочивания этих данных как базы для валидных и содержательных выводов. В Костромской социально-психологической лаборатории накоплен определенный опыт работы по сравнительному анализу методик изучения интегративности малой группы [63]. Подобная работа проводилась в рамках комплексного социально-психологического изучения юношеских малых групп. Объектом изучения были как временные юношеские объединения (отряды в летних лагерях комсомольского актива учащихся школ и профтехучилищ в Костромской и Московской областях), так и постоянные коллективы – студенческие группы, школьные классы, учебные группы учащихся системы профтехобразования г. Костромы.

Материалы сравнительного анализа методик изучения интегративности малой группы

I. *Временные юношеские объединения в лагере комсомольского актива учащихся профтехобразования Московской области «Резерв», 1983 г.*

Программой комплексного психолого-педагогического исследования в лагере предусматривалось, наряду с другими задачами, изучение интегративных процессов во временных юношеских коллективах. Объектами изучения являлись отряды комсомольских активистов ПТУ численностью от 18 до 22 человек. Использовались различные социально-психологические методики как для ежедневных замеров, так и для проведения «срезов».

Позиция вожатого одного из отрядов позволила исследователю вести непрерывное включенное наблюдение за жизнедеятельностью руководимой юношеской малой группы (МГ), что дало возможность существенно дополнить материалы, полученные с помощью бланковых методик. Кроме того, подобная позиция позволяла вся-

кий раз контролировать саму процедуру исследования, фиксируя отношение к ней ребят, степень принятия ими условий, предлагаемых исследователем.

Ниже приводятся описания применявшихся методик и результаты сравнения данных, которые получены с помощью **разных методик на одном объекте** — отряде «Луч» (13 юношей, 6 девушек; возраст 14—17 лет).

Сбор и обработка эмпирических данных

Методика «Цветопись» (О-Н). Накоплен уже немалый опыт применения данной методики на различных МГ: юношеских и взрослых; учебных, производственных и спортивных [96]. Цветопись используется для изучения особенностей личностных и групповых эмоциональных состояний, самочувствия личности в коллективе, эффективности различных форм воспитательного воздействия, психологического климата коллектива. Опыт включения этой методики в арсенал средств психологической службы лагеря «Комсорг ПТУ» показал ее возможности при изучении эмоционального единства юношеских групп. В качестве показателей подобного единства могут рассматриваться и степень сходства индивидуальных настроений, и сходство в оценке общегруппового настроя, выступающие как проявления единства переживаний членов МГ.

Любая опросная методика, предназначенная для групповой самооценки (как МГ в целом, так и отдельных ее качеств), дает возможность получения двойного результата. Во-первых, суммирование индивидуальных оценок членов МГ позволяет вывести среднегрупповую оценку. Это может быть и среднее арифметическое, и мода, и медиана. Во-вторых, можно подсчитать степень совпадения, плотности самих индивидуальных оценок, т. е. интегративность мнений. Такая процедура позволяет унифицировать данные разнородных опросников и шкал и сопоставлять их между собой.

В целях диагностики эмоционального единства МГ нами был предложен особый способ обработки первичных результатов цветописи. Этот способ позволил дополнить традиционную интерпретацию результатов (анализ общих, зональных, индивидуальных цветовых синдро-

мов; обсчет квантифицированных данных и построение графиков динамики групповых эмоциональных состояний) ежедневным подсчетом двух коэффициентов эмоциональной интегративности (КЭИ).

Делалось это следующим образом. Ежедневно после заполнения индивидуальных дневников настроения данные из них, как обычно, переносились в две общеотрядные цветоматрицы – № 1 («Мое настроение») и № 2 («Настроение коллектива»). Затем отдельно по каждой матрице нами подсчитывалась частота встречаемости каждого цвета, соответствующая частоте упоминаний об определенном настроении в ответах ребят. После чего по специальной формуле [64] подсчитывались коэффициент интегративности индивидуальных настроений *КЭИи* (по данным матрицы № 1) и коэффициент интегративности отражения общегруппового настроения *КЭИо* (по данным матрицы № 2).

Диапазон возможных значений коэффициента (-1< КЭИ <+ 1) может быть поделен на следующие зоны:

– дезинтеграции ***дз***: все отрицательные значения коэффициентов;

– низкой интегративности ***н:*** коэффициенты от 0 до 0,3;

– ниже средней интегративности ***нс***: коэффициенты от 0,31 до 0,39;

– средней интегративности ***с***: коэффициенты от 0,4 до 0,7;

– выше средней интегративности ***вс***: коэффициенты от 0,71 до 0,79;

– высокой интегративности ***в***: коэффициенты от 0,8 до 1.

В индивидуальных дневниках ребята не только указывали свое настроение, но и его причину, делая пометку (одну или несколько) в перечне возможных причин, имевшемся в дневнике. Перечень состоял из 14 утверждений, отобранных на основании опыта работы в психологической службе лагеря «Комсорг ПТУ».

Одна из гипотез (в связи с задачами исследования) заключалась в том, что по мере развития коллектива в

отряде следует ожидать возрастания удельного веса таких причин настроения, которые связаны с ситуациями, значимыми для всей группы, в частности, с выполнением совместных внутриотрядных и общелагерных дел.

Ежедневная обработка этих данных сводилась к простому суммированию в целом по отряду количества упоминаний о каждой из возможных причин настроения. Мы предполагали, что увеличение общего числа упоминаний сходных причин настроения, связанных с совместной деятельностью, можно рассматривать как показатель возрастания эмоциональной интегративности отряда.

Методика ежедневной самооценки отряда как коллектива – СОКК(О-Н). Ежедневно по окончании вечернего «отрядного круга» — общеотрядного обсуждения итогов дня — вслед за заполнением дневников настроения каждый член отряда оценивал уровень развития отряда как коллектива. Оценка проводилась по десятибалльной шкале, при этом четные деления шкалы от 2 до 10 соответствовали пяти символическим ступеням, ведущим отряд по пути к подлинному коллективу, с эмоционально-символическим описанием которых [91] ребята знакомились уже в первые дни лагерной смены. По итогам каждого дня не только выводилась средняя общегрупповая оценка отряда как коллектива, но и высчитывался коэффициент интегративности оценивания КИ по формуле, аналогичной КЭИ.

В течение всей смены в отряде постоянно осуществлялось включенное наблюдение особенностей взаимодействия, взаимоотношений ребят, их активности, различных проявлений интегративности, лидерства и ряда других характеристик. В педагогическом дневнике наблюдений в свободной форме фиксировались все примечательные события отрядной жизни. Вместе с тем, апробировалась разработанная нами схема контролируемого наблюдения за проявлениями интегративности отряда в значимых ситуациях. При этом количественная регистрация таких проявлений дополнялась развернутым описанием самих значимых ситуаций, которые либо возникали спонтанно, либо специально создавались педагогическими работниками лагеря.

Наряду с методиками, применявшимися ежедневно или неоднократно в течение смены, были и такие, что использовались лишь дважды для проведения «срезов» — в начале (4-й день) и в конце (20-й день) смены. Это традиционная **социометрия(О-Э), шкала межличностной приемлимости – ШМП(О-Н)** [21], **самоаттестация отряда – СА (О-Э)** [17], **методика социально-психологической самооценки коллектива – СПСК (О-Н)** [110].

Результаты сопоставления

Цветопись–СОКК. Выше уже говорилось о том, что по данным обеих методик ежедневно подсчитывались коэффициенты интегративности *КЭИи, КЭИо, КИ*. В итоге за смену получены три числовые последовательности, представляющие динамику различных проявлений интегративности юношеской МГ. Представление об их взаимных соотношениях дает график (рис. 3), на котором они представлены в виде кривых линий. Для наглядности нами выделены укрупненные зоны *низких, средних и высоких значений* коэффициентов.

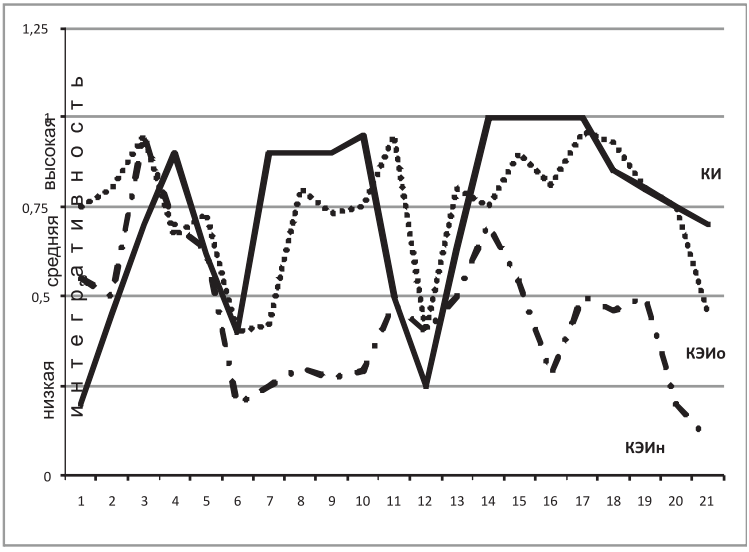


Рис. 3. Динамика различных проявлений эмоциональной интегративности в отряде «Луч» за период лагерной смены (21 день)

Хорошо видно, что после 7-го дня кривые на графике расходятся: *КЭИи* остается в зоне низких значений, *КЭИо* и *КИ* уходят в зоны средних и высоких значений (исключая 12-й, день внутриотрядного кризиса, и последний день смены). Различия в парах *КЭИи — КЭИо* и *КЭИи — КИ*, определенные при помощи t-критерия Стьюдента, оказались статистически значимы ($p < 0{,}001$). Подобная картина получена и по остальным отрядам. Оставляя в стороне содержательный анализ выявленной тенденции, отметим следующее:

1) коэффициенты *КЭИо* и *КЭИи* оценивают различные аспекты эмоциональной интегративности юношеской МГ. Первый – единство в ощущении общего эмоционального настроя, второй – однородность индивидуальных настроений;

2) коэффициенты *КЭИо* и *КИ* оценивают хотя и отличные, но близкие (связанные) характеристики юношеской МГ. Высокое значение корреляционной связи этих коэффициентов **($r = 0{,}89$) отражает взаимосвязь, существующую** между одним из аспектов эмоциональной интегративности и сходством членов МГ в оценках уровня ее развития.

Включенное наблюдение – самофиксация причин настроения. Необходимо отметить, что ожидавшегося, по мере роста коллектива, возрастания удельного веса причин настроения, связанных с совместными делами, в ответах ребят не обнаружено. Практически во все дни доминировала единственная причина – «*отношения между ребятами в отряде*». Очевидно, здесь проявилась, прежде всего, особенность возраста – особая роль межличностных отношений в юношеской среде.

Вместе с тем, материалы включенного наблюдения позволяют существенно дополнить полученные данные. Действительно, настроение ребят во все дни определялось, прежде всего, их взаимоотношениями в отряде. Однако сами эти взаимоотношения, опосредованные совместной деятельностью, качественно перестраивались и видоизменялись в процессе становления коллектива. Для иллюстрации приведем два примера.

6-й день смены был отмечен внутриотрядным «кризисом». Поводом послужила обида девочек на невнимание к ним юношей на общелагерном вечере отдыха. Выяснение отношений в отряде свелось на этот раз лишь к бурному обсуждению ситуации на танцах, взаимным упрекам, несмотря на попытки вожатого углубить разговор, проанализировав весь прожитый день и, в частности, пассивность большинства ребят при подготовке общего отрядного дела.

Иначе протекало обсуждение в день 3-го внутриотрядного «кризиса» (16-й день смены). На этот раз поводом к нему явилось намерение командира отряда Сергея О. вместе со своим близким другом перейти в другой отряд. Содержанием общего разговора вновь были «отношения между ребятами в отряде». Однако на этот раз по инициативе самих членов отряда обсуждению подверглись, в первую очередь, активность, ответственность каждого перед отрядом, вклад каждого в общие дела. Несмотря на обилие критических замечаний в адрес друг друга, тон разговора был товарищеский, определялся взаимной заинтересованностью ребят в улучшении дел в отряде. Командир выразил твердое намерение никуда из отряда не уходить, были приняты решения, обязывавшие каждого повысить свою организованность, ответственность перед отрядом. В последующие дни отряд неизменно отличался во всех общелагерных мероприятиях, проявляя организованность, дружбу, взаимопомощь.

В приведенных ситуациях, как и в ряде других значимых ситуаций в отряде, результаты наблюдений фиксировались вожатым-исследователем по специальной схеме, учитывавшей возможность различных проявлений интегративности (сближение мнений в процессе дискуссии; сходство в оценке поступка товарища; согласованность действий в ходе совместных работ; общее настроение, захватившее всех, и т. д.). Полученные данные свидетельствуют, во-первых, об увеличении, по мере развития МГ, общего числа проявлений интегративности, во-вторых, о расширении спектра таких проявлений.

Использование схемы контролируемого наблюдения показало, что она, задавая программу наблюдения, делает его более целенаправленным, позволяет фиксировать наиболее существенные аспекты интегративности МГ. Конечно получение достоверной количественной инфор-

мации во многом обусловлено точной квантификацией различных проявлений групповой интегративности.

Социометрия — ШМП — СА — СПСК. Подсчет традиционных коэффициентов сплоченности по данным двух первых методик показал их положительную динамику от I ко II «срезу». Соц.: 0,31—0,65; ШМП:0,69—0,87. Контролируемое наблюдение в процессе проведения СА в отряде дало сходные результаты: увеличение количества интегративных проявлений во время II «среза». Что касается методики СПСК, то здесь результаты противоположны (см. таблицу 1).

Таблица 1

Оцениваемое качество коллектива	КИ – значения коэффициентов интегративности		Мср.— средние значения полученных оценок в баллах	
	I «срез»	II «срез»	I «срез»	II «срез»
Сознательность	0,58	0,51	4,5	3,5
Коллективизм	0,71	0,62	4,9	4,2
Сплоченность	0,56	0,63	4,5	4,5
Отношение к новичкам	0,64	0,55	4,8	3,9
Организованность	0,67	0,52	4,8	4,0
Информированность	0,64	0,51	5,1	4,6

Различия в значениях КИ по I и II «срезам» достоверны на 5% уровне

Данные СПСК отражают дифференциацию оценочных суждений членов юношеской МГ по поводу различных ее социально-психологических характеристик. К моменту проведения II «среза», как видно из таблицы, произошло снижение средних значений групповых самооценок по всем оценивавшимся качествам (кроме одного) за счет увеличения разброса индивидуальных оценок, что нашло отражение в снижении значений коэффициента КИ. Учет мнения экспертов (педагогических работников лагеря) дает основание утверждать, что если отрядные самооценки I «среза» явно завышены, то при II «срезе» они гораздо ближе к действительности. Иными словами, развитие коллектива в отряде сопровождалось одновременным изменением групповых самооценок в сторону их большей адекватности.

Анализ динамики показателей интегративности оценочных суждений членов отряда в течение смены дает противоречивую картину. С одной стороны,— увеличение единства мнений при общей оценке уровня развития коллектива (методики СОКК, СА), с другой стороны, — снижение интегративности при дифференцированном оценивании отдельных качеств коллектива (методика СПСК). Можно предположить, что в первом случае (СОКК, СА, а также социометрия и ШМП) мы имеем дело с высокой степенью единства, прежде всего, в эмоциональном, а не аналитическом принятии своего отряда, своей МГ; во втором — с нарастанием критичности, требовательности при выполнении такого задания, как оценка конкретных проявлений коллективизма в МГ. Результаты проведенного сопоставления показали что:

1) с помощью методики «цветопись» можно фиксировать динамику двух различных аспектов эмоциональной интегративности юношеской МГ;

2) интегративность мнений членов юношеских МГ, измеряемая методикой СОКК, тесно связана с динамикой эмоциональной интегративности в таких группах, что, вероятнее всего, определяется особенностями юношеского возраста;

3) применение включенного контролируемого наблюдения дает разнообразную качественную и количественную информацию о динамике различных аспектов групповой интегративности;

4) с помощью методик социометрии, ШМП, СА замеряется интегративность, имеющая в юношеской МГ, прежде всего, эмоциональную природу;

5) методика СПСК позволяет замерять интегративность мнений членов юношеской КГ при дифференцированном оценивании коллективистических качеств своей группы.

II. *Постоянные группы учащихся в техническом училище №10 г. Костромы, 1984 г.*

В техническом училище №10 выпускников средней школы обучали специальностям: швея, портниха, мастер парикмахерского дела; контингент учащихся составляли девушки, имеющие законченное среднее

образование. В течение ряда лет в училище проводилось психолого-педагогическое изучение уровня развития учебно-производственных групп как коллективов, включавшее в себя, среди прочего, и диагностику групповой интегративности. В процессе решения этой практической задачи решалась одновременно и задача исследовательская—проводился сравнительный анализ методик. Ниже приводятся данные, полученные при обследовании 10 учебно-производственных групп в течение первого года обучения (численностью от 12 до 16 человек; возраст 17 – 20 лет).

Сравнивались следующие методики: **СПСК (ОН); методика экспертного оценивания уровня развития МГ как коллектива (О-Н)** [76]; **социометрия (О-Э); методика самоаттестации МГ как коллектива СА (0-Э)** [17]. Таким образом, для сбора эмпирических данных использовались разные варианты опросных методик, представляющих различные «зоны методов».

Первоначальный социально-психологический «срез», проводимый при помощи названных методик, служил подготовкой к проведению самоаттестации групп. Основные из полученных результатов сообщались учащимся и становились затем дополнительным предметом обсуждения. Помимо самодиагностики уровня развития групп определялась и экспертная оценка этого показателя. Экспертами для каждой учебно-производственной группы выступали: старший воспитатель училища, мастер производственного обучения, классный руководитель.

Обработка эмпирических данных

При обработке данных СПСК нами использовались те же специальные процедуры их преобразования, о которых подробно рассказано выше. Чтобы иметь возможность не только сравнивать показатели интегративности, оценивания между собой, но и соотносить их с самими оценками, данные оценивания в соответствии с полученными числовыми значениями распределялись по аналогичным зонам – от *«высокой»* до *«очень низкой»*. Заданные интервалы оценок по каждой опросной методике и их взаимные соотношения представлены в таблице 2.

Таблица 2

Зоны проявления интегративности МГ (по значениям КИ и социометрического коэффициента сплоченности)		Уровни социально-психологической зрелости МГ и отдельных ее качеств (по методике СПСК)		Уровни развития МГ как коллектива (по СА)	
1		6		4 ГФ	
	высокая (0,80 — 1)		высокий (5 — 6)		высокий (3 — 4)
0,80		5		3 АП	
	выше средней (0,71 — 0,79)		выше среднего (4,6 — 4,9)		выше среднего (2,6 — 2,9)
0,70		4,5		2,5	
	средняя (0,40 — 0,70)		средний (3 — 4,5)		ММ средний (1,5 — 2,5)
0,40		3,0		1,5	
	ниже средней (0,31 — 0,39)		ниже среднего (2,6 — 2,9)		ниже среднего (1,1 — 1,4)
0,30		2,5		1 МГ	
	низкая (0 — 0,30)		низкий (1 — 2,5)		низкий (0 — 1)
0		1		0 ПР	
	« — » дезинтеграция		очень низкий (0 — 0,9)		

После обработки материалов СПСК были получены два ряда данных для каждой обследованной группы: во-первых, среднегрупповые оценки X (X_1, X_2,... X_{74}) по каждому из 74-х содержащихся в методике оценочных суждений; во-вторых, значения коэффициентов интегративности этого оценивания *КИ* (*КИ*$_1$, *КИ*$_2$,...*КИ*$_{74}$). Частные значения *КИ* и X затем группировались в 6 блоков (по числу оцениваемых качеств МГ), включавших по 10 соответствующих пар КИ-Х, и для каждого блока выводились средние КИ и Х, отражающие обобщенные групповые самооценки таких качеств, как *сознательность, коллективизм, сплоченность, взаимоотношения в группе, организованность, информированность*. По этим показателям высчитывались затем итоговые значения *КИ*мг и *Х*мг.

Таблица 3

Сводная таблица результатов, полученных разными методиками

Название методик и показателей	СА	Экспертные оценки	Социометрия		С П С К											
					итоговое значение показателей		названия качеств и значение показателей									
№№ учебных групп	уровни развития групп как коллективов	уровни развития групп как коллективов	значение коэффициентов сплоченности (буквенное-числовое)		КИмгХмг		I сознательность		II коллективизм		Ш сплоченность		IV взаимоотношения		VI организованность		VII информированность	
							КИсХс		КИкХк		КИспХсп		КИвзХвз		КИоХо		КИиХи	
39	выше	выше	нс	0,36	с	с	с	с	с	с	с	с	нс	с	нс	с	нс	с
40	среднего	среднего	с	0,44	с	вс	нс	с	с	вс	с	вс	вс	в	с	с	с	вс
9			с	0,59	с	с	с	с	с	с	нс	с	с	с	нс	с	нс	с
44			с	0,52	нс	с	нс	с	н	с	н	с	нс	с	н	с	нс	с
45	средний	средний	нс	0,39	нс	с	нс	с	н	с	нс	с	н	с	нс	с	н	с
41			с	0,44	нс	с	нс	нс	нс	с	н	с	нс	с	н	с	н	с
43			вс	0,73	нс	нс	н	нс	н	с	с	с	нс	нс	нс	нс	нс	с
12	ниже	низкий	с	0,46	н	с	с	нс	с	нс	н	с	н	с	н	с	н	с
46	среднего		н	0,16	н	с	н	с	н	с	н	с	с	вс	нс	с	н	с
10			нс	0,33	н	с	н	с	н	нс	н	с	н	с	н	с	н	с

Примечание: 1. Данные СПСК по V блоку качеств «открытость» (отношение к новичкам) не представлены. Это вызвано тем, что отсутствие новичков в обследованных группах привело к систематическим пропускам соответствующих оценочных суждений.

2. Чтобы не загромождать таблицу, числовые значения показателей СПСК опущены. Вместо них представлены буквенные обозначения соответствующих зон (см. таблицу 2).

Для каждой группы был подсчитан традиционный социометрический коэффициент сплоченности. Итоги СА, проведенной во всех группах, позволили проранжировать их от уровня «выше среднего» до «низкого» Взаимно соотнесенные данные СПСК, социометрии, СА и экспертного оценивания представлены в таблице 3.

Результаты сопоставления

СА–экспертные оценки. Как видим, итоги СА и экспертного оценивания совпали практически полностью. Это неудивительно, если учесть, что всякий раз один, а то и двое из экспертов (мастер, старший воспитатель) сами принимали участие в процедуре СА. Они направляли ход групповой дискуссии и во многом определяли ее исход. (Тем не менее, однажды мнения группы и педагогов все же не совпали в учебно-производственной группе № 12. Ниже мы еще вернемся к этому случаю).

СПСК–СА – экспертные оценки. Что касается методики СПСК, то итоговые значения групповых оценок *X* оказались крайне однородными (практически одни «средние») и по этой причине, во-первых, малоинформативными, во-вторых, существенно отличными от результатов СА и оценок экспертов. Значения *КИ* согласуются с экспертными оценками только частично (группы №№10, 12, 46), в остальных случаях их соотношение выглядит противоречиво. Да и «внутри» самой методики СПСК нельзя не заметить большой разнородности данных. Случаи согласованнности групповых оценок с показателями ннтегративностн оценивания отдельных качеств группы оказались довольно редкими, всего 12 из 60. Случаи же несогласованности весьма разнообразны. Поэтому сопоставление данных СА и экспертного оценивания с результатами СПСК потребовало специального

предварительного анализа, который позволил за внешней противоречивостью увидеть закономерные соотношения.

Мы исходили из того, что самооценка каждой группы по методике СПСК, помимо *КИ*мг и *Х*мг может быть представлена шестью последовательностями из 10 пар частных значений *КИ-Х* (оценки отдельных качеств группы), а также последовательностью из шести пар обобщенных значений *КИ-Х*. Например: $КИ_6Х_6$, $КИ_{13}Х_{13}$, $КИ_{21}Х_{21}$, $КИ_{28}Х_{28}$, $КН_{36}Х_{36}$, $КИ_{43}Х_{43}$, $КИ_{51}Х_{51}$, $КИ_{58}Х_{58}$, $КИ_{66}Х_{66}$, $КИ_{73}Х_{73}$–последовательность, представленная частными групповыми самооценками различных аспектов организованности группы и показателями интегративности оценивания; КИсХс, КИкХк, КИспХсп, КИвзХвз, КИоХо, КИиХи–последовательность, представленная обобщенными групповыми самооценками отдельных качеств группы и показателями интегративности оценивания.

Проанализировав сначала данные СПСК отдельно по каждому качеству группы, мы затем сопоставили между собой последовательности обобщенных значений КИ-Х. Для этой цели были выделены пять вариантов возможных сочетаний значений внутри каждой пары *КИ-Х*. Условно мы назвали их: *разрыв, несогласованность, отличие, сходство, превышение.*

Разрыв Р – резкое расхождение между значениями *КИ* и *Х* при *КН* <*Х* (н-с, нс-вс).

Несогласованность Н – значения *КИ* и *Х* находятся в соседних или в одних и тех же низких зонах, при этом *КИ* в «низкой» и «ниже средней», а *Х* в зонах от «низкой» до «средней» (н-нс, нс-с, нс-н, н-н, нс-нс).

Отличие О – значения *КИ* и *Х* находятся в соседних зонах не ниже «средней», при *КИ* < *Х* (с-вс, вс-в), а также (с-нс).

Сходство С – совпадение значений *КИ* и *Х* в зонах «средняя» – «высокая» (с-с, вс-вс, в-в).

Превышение П – при *КИ*>*Х* значения *КИ* находятся в «выше средней» и «высокой» зонах (вс-н, вс-нс, вс-с, в-н, в-нс, в-с, в-вс).

После чего определялась специфика последовательностей (как частных показателей, так и обобщенных) с учетом представленности в них описанных вариантов.

Так, явное преобладание разрыва интерпретировали как низкую интегративность группы (частичную или общую) и неадекватность групповой самооценки, поскольку из литературы известно, что одним из показателей низкого (диффузного) уровня развития МГ является неадекватно завышенная самооценка [14]. Пример: явное преобладание **Р** в последовательности $КИ_6Х_6$,... $КИ_{73}Х_{73}$ группы № 12 (7Р2НО) означает низкое организационное единство, т. е. низкую самоуправляемость данной группы, а преобладание **Р** в последовательности КИсХс—КИиХи (5РН) означает и низкую ее общую интегративность (таблица 4).

Начиная с разрыва положительную динамику можно схематично представить следующим образом: Р-Н-О-С-П, исходя из имеющихся в литературе упоминаний о том, что МГ высокого уровня развития отличаются выраженной самокритичностью, склонностью к занижению самооценки. Для последующей квантификации данных мы приписывали **Р** – 1 балл и далее **Н, О, С, П** соответственно 2, 3, 4, 5 баллов. Преобразование и затем обсчет последовательностей позволили, во-первых, вычислить показатели как общей интегративности, так и отдельных ее аспектов (сплоченность, самоуправляемость, созвучность) для каждой группы, во-вторых, сравнить между собой видоизмененные последовательности КИсХс–КИиХи и проранжировать их.

Ранжируя группы по результатам СПСК (см. таблицу 4), мы учитывали также значения КИмг и Хмг и значения показателей по I, II, III блокам качеств, которые рассматривали как суммарную характеристику групповой сплоченности, поскольку суждения, заложенные в методике СПСК для оценки этих качеств, отражают преимущественно различные проявления направленности МГ.

В итоге оказалось, что упорядоченные по названным критериям результаты СПСК закономерно согласуются с экспертными оценками. Например, в отношении уже упоминавшейся группы №12, уровень развития которой сами учащиеся определили как «ниже среднего», результаты СПСК показывают, что для подобного вывода нет оснований, и, таким образом, подтверждают правильность оценок экспертов.

Таблица 4

Сопоставление результатов, полученных при помощи методики СПСК и экспертного оценивания

								С	П	С	К		Экспертные оценки	
№№ учебных групп в порядке ранговых мест	Характеристика соотношений КИ — Х							Формула последовательности ($КИ_1Х_1$ — $КИ_{74}Х_{74}$) + КИмгХмг и ее числовой индекс		Показатель общей интегративности Имг	Уровни групповой интегративности	уровни развития групп как коллективов	№№ учебных групп в порядке их ранговых мест
	по блокам качеств						По итоговым КИмг — Хмг						
	I	II	III	V	VI	VII							
40	С	О	О	О	С	О	О	4О2С+О	23	3,6	выше среднего	выше	39
39	С	С	С	Н	Н	Н	С	3Н3С+С	22	3,1		среднего	40
9	С	С	Н	С	Н	Н	С	3Н3С+С	22	3,1	средний		9
43	О	О	С	Н	Н	Н	Н	3Н2ОС+Н	18	2,6			45
45	Н	Р	Н	Р	Н	Р	Н	3Р3Н+Н	11	1,6		средний	44
41	Н	Н	Р	Н	Р	Р	Н	3Р3Н+Н	11	1,6			43
44	Н	Р	Р	Н	Р	Н	Н	3Р3Н+Н	11	1,6	низкий		41
46	Р	Р	Р	О	Н	Р	Р	4РНО+Р	10	1,4			46
12	Н	Р	Р	Р	Р	Р	Р	5РН+Р	8	1,1		низкий	12
10	Р	Н	Р	Р	Р	Р	Р	5РН+Р	8	1,1			10

Примечание: Значение Имг высчитывалось путем деления индекса последовательности на 7.

Однако, если ранговые места групп по результатам СПСК и экспертов практически совпали (корреляция по Спирмену r = 0,93), то градация уровней общей интегративносги групп и уровней развития их как коллективов различна. Обоснованность соотнесения этих разных показателей диктуется тем обстоятельством, что именно интегративные процессы определяют динамику коллективообразования и выводят МГ на определенный уровень развития.

Как видно (таблица 4), оценки общей интегративности по СПСК оказались в нашем исследовании более строгим критерием, чем оценки групп педагогами-экспертами. Одно из возможных объяснений состоит в том, что эксперты в своих оценках пользовались, как правило, сравнительно-соотносительным принципом, сравнивая свою группу не столько с эталонной МГ, сколько с реальными группами данного училища, в то время как учащиеся при заполнении методики С1ICK оценивали свою группу преимущественно путем сравнения ее с эталонным коллективом (как это задано самой методикой).

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что результаты СПСК являются не только более строгими по сравнению с экспертными оценками, но и более объективными.

СПСК—социометрия. Значения социометрического коэффициента сплоченности, полученные в данном исследовании, очень слабо коррелируют как с экспертными оценками (r = 0,27), так и с результатами СПСК (r = 0,18). Очевидно, отражаемая в этом коэффициенте, прежде всего, эмоционально-личностная интеграция МГ еще недостаточно или слабо опосредована в большинстве изученных учебно-производственных групп содержательной стороной совместной деятельности. Оказалось, что сама величина расхождения между показателями диагностики интегративности по методике СПСК и результатами социометрии явилась в данном случае подтверждением того, насколько слабо в целом по всей выборке, во всех обследованных группах первого года обучения межличностные отношения учащихся были опосредованны содержанием их совместной деятельности.

Результаты сопоставления методик на таких объектах, как постоянные юношеские МГ, позволили сформулировать следующие выводы:

1) Проявления единства членов группы в различных сферах жизнедеятельности – сплоченность, самоуправляемость, сработанносгь, согласованность, созвучность, стрессоустойчивость – выступают индикаторами интегративности МГ.

2) Замер названных индикаторов групповой интегративности можно рассматривать как парциальную социально-психологическую диагностику МГ.

3) Предложенный способ обработки данных СПСК позволяет диагностировать:

– интегративность мнений членов МГ при оценке отдельных качеств своего коллектива;

– *сплоченность* как показатель интегративности членов МГ по направленности (Ин);

– *созвучность* и *самоуправляемость* как показатели эмоциональной (Иэ) и организационной (Ио) интегративности членов МГ;

– общую интегративность МГ (Имг).

4) Результаты СПСК могут рассматриваться как критерий надежности групповых самооценок и оценок экспертов.

5) По величине ранговой корреляции между показателями интегративности по методике СПСК и социометрическими показателями сплоченности можно судить о степени опосредованности межличностных отношений содержательной стороной совместной деятельности.

В. Г. Асафов

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ САМООЦЕНКИ ГРУППЫ КАК КОЛЛЕКТИВА[1]

В статье содержится анализ групповой самооценки как социально-психологического феномена: ее сущности, структуры, генезиса. Обсуждаются результаты экспериментального изучения динамики и механизмов формирования групповой самооценки во временных юношеских коллективах.

Ключевые слова: адекватность групповой самооценки, групповая самооценка, дифференцированность групповой самооценки, когнитивная сложность групповой самооценки.

Самооценка в групповых процессах

Феномен самооценки группы теоретически соотносится с явлением «группового сознания». Понятие «групповое сознание» в социальной психологии обозначает одно из наиболее общих свойств группы как коллектива, порожденное общностью содержания и форм совместной деятельности входящих в нее людей. В структуре «группового сознания» можно выделить те компоненты, которые характеризуют не только совокупного, но и индивидуального субъекта, в частности, – его самооценку. Самооценка группы, по-видимому, обладает, с одной стороны, характеристиками, сходными с индивидуальной самооценкой, но, с другой стороны, существенно отличными от нее. На эти отличия обращали внимание многие исследователи в нашей стране, начиная с первых лет становления социальной психологии как самостоятельной отрасли знаний.

Еще в 20-х годах В.М. Бехтерев, М.В. Ланге, изучая проблемы, связанные с взаимодействием личности и группы, осветили некоторые вопросы, касающиеся групповой самооценки как элемента «коллективной рефлексологии». В их статьях содержатся высказывания относительно структуры групповой самооценки и методики ее изучения [24, 25].

[1] Статья написана на основе текста одноименной диссертации, защищенной В. Г. Асафовым в 1985 году в Институте психологии АН СССР. К публикации статью подготовил В. И. Кашницкий

© В. Г. Асафов, 2011

Выясняя влияние группы на психологические процессы и состояния индивида, В.М. Бехтерев и М.В. Ланге пришли к выводу о том, что групповая дискуссия приводит к компромиссу между мнениями членов группы, что в ее ходе отбрасываются крайние суждения, исправляются индивидуальные ошибки, вырабатываются решения, более верные с нравственной точки зрения. В. М. Бехтерев писал по этому поводу: «Индивидуальному уму, чтобы проявить себя, нужна помощь коллектива, потому что он творит для него, он изобретает то, что полезно коллективу» [25, с. 207].

Дальнейшее развитие исследования коллективной самооценки получило в трудах известного советского педагога и психолога А.С. Макаренко, который придавал проблемам, связанным с коллективным самосознанием, исключительно важное значение. Он писал, что «идеальным первичным коллективом надо считать такой коллектив, который ощущает и свое единство, спаянность, крепость и в то же время ощущает, что коллектив – не компания друзей, которые договорились, а это явление социального порядка..., организация, имеющая какие-то обязанности, какой-то долг, какую-то ответственность» [105, с. 256-257].

«Социальным клеем» называл А. С. Макаренко чувство общественной перспективы, умение видеть и оценивать деятельность всех членов коллектива с точки зрения больших общественных целей. В работах А. С. Макаренко мы встречаем высказывания о путях и формах выработки групповой самооценки, о внутригрупповых и внегрупповых факторах, влияющих на ее формирование. Среди них особое место занимают коллективные ценности, общественное мнение, правильно поставленное педагогическое руководство и ряд других [103].

А. С. Макаренко выделил несколько уровней социальной зрелости коллектива, которые, очевидно, можно рассматривать и как этапы формирования группового сознания в целом. Они же могут выступать как стадии формирования коллективной самооценки, если рассматривать ее как результат отражения группой определенных, общественно значимых, моральных и нравственных установок и требований.

Ряд социально-психологических работ отечественных авторов был специально посвящен изучению групповой самооценки как метода исследования других психологических проявлений коллективной жизнедеятельности. При этом под самооценкой группы понималась математически обработанная сумма индивидуальных оценок членов группы [139]. Изучение этих работ дает возможность, во-первых, определить методики для изучения групповой самооценки и, во-вторых, найти ответы на вопросы, дальнейшая разработка которых позволит уточнить содержание и структуру этого феномена.

Согласно точки зрения А. С. Чернышева и В. В. Клименко, в структуру групповой самооценки входит и оценка личностей, составляющих данную группу. Авторы указывают на значение включенности членов группы в совместную деятельность как решающее условие, определяющее групповую оценку личности. Оцениваемые делятся при этом на три категории: лица, вносящие только положительный вклад в совместную деятельность, лица, влияющие отрицательно, и лица, характеризуемые так называемой «смешанной» включенностью. Групповая оценка личностей строится, по мнению авторов, с учетом этого влияния. Критериями для групповой оценки личности служит направленность группы, содержательно определяемая через систему групповых норм, ценностей, ориентаций, и организованность как способность группы к самостоятельной, высокоэффективной деятельности [67]

Оценка личности группой зависит, как оказалось, и от особенностей самого субъекта. Так, например, Ю. М. Жуков, исследуя зависимость групповой оценки личности от подлежащих оценке качеств личности, приходит к выводу о том, что положительные качества оцениваются группой точнее, чем отрицательные. Это объясняется стремлением личности скрыть негативные свойства [52].

Выводы Ю. М. Жукова нашли подтверждение в работе В. Ф. Сафина и М. А. Сомова, которые выявили еще одно структурное звено самооценки – оценку группой лидеров [142].

В работах Л. И. Уманского [158,159,163,166], А. Н. Лутошкина [97] названы некоторые факторы и явления,

входящие в структуру групповой самооценки и являющиеся элементами ее содержания. К ним относятся результаты совместной деятельности, эмоциональные состояния группы, общие тенденции ее дальнейшего развития. Эти работы, на наш взгляд, представляют особый интерес тем, что содержат целый ряд методических указаний на использование различных форм коллективного обсуждения как способа выработки групповой самооценки. А.Н. Лутошкин особо отмечает влияние на самооценку коллектива ситуаций успеха или неуспеха групповой деятельности и связанных с ними изменений эмоционального настроя группы.

Многие отечественные социальные психологи справедливо отмечают взаимосвязь самооценки коллектива и уровня его развития. Так В. М. Раева и Л. П. Хохлова выделяют две тенденции, характерные для групп разного уровня развития: сближение групповой и индивидуальных оценок в группах высокого уровня развития и значительное рассогласование их в группах низкого уровня развития [134]. Кроме того, авторы обнаружили большую когнитивную сложность и дифференцированность групповой самооценки в группах высокого уровня развития.

Влияние на групповую самооценку такого важного фактора как интергрупповая активность отмечает В. С. Агеев, обнаруживший, что адекватность самооценки коллектива зависит от успешности деятельности в ситуации межгруппового соревнования. Согласно данным, полученным В. С. Агеевым, победители в соревновании наиболее адекватно оценивают как себя, так и соперников [4].

В теоретических исследованиях А. И. Донцова, посвященных проблемам групповой сплоченности и анализу интегративных процессов в коллективе, отмечается, что высокий уровень позитивного сходства эмоциональных проявлений, симпатий и т.д. является частным случаем более общей закономерности интегративных групповых процессов. «Только включение в сферу социально-психологического анализа реальных социальных характеристик коллектива, обусловленных его местом в

системе общественного разделения труда, позволяет понять наиболее глубокие основы и действительные механизмы...интеграции» [46, с.73].

Основным процессуальным механизмом, обеспечивающим интеграцию индивидуальных мнений, суждений, решений и оценок в групповые, Г. М. Андреева считает групповую дискуссию. Отмечая важное значение применения различных ее форм при выработке группового решения, она пишет, что, во-первых, «групповая дискуссия позволяет столкнуть противоположные позиции и тем самым увидеть участникам обсуждения стороны проблемы, уменьшить их сопротивление новой информации» [10, с.289], во-вторых, принятое на основе дискуссии групповое решение, поддержанное всеми присутствующими, «превращается в групповую норму» [там же], в-третьих, противоположные мнения «не только сближаются, но и вызывают принятие или отвержение их всей массой членов группы, происходит поляризация группы» [10, с.294].

При анализе зарубежной социально-психологической литературы не встретилось упоминаний об исследованиях, которые были бы посвящены собственно проблеме групповой самооценки. В то же время имеется ряд зарубежных работ, положения которых могут быть использованы для решения обсуждаемой проблемы. Это, прежде всего, работы, посвященные принятию группового решения как фактора, обеспечивающего интеграцию индивидуальных мнений и представлений, а также литература по проблемам групповой дискуссии.

В классических работах К. Левина и его последователей [203] экспериментальным путем доказывается влияние групповой дискуссии и убеждающей аргументации на принятие общего решения, которое, в свою очередь, становится регулятором как индивидуального поведения в группе, так и коллективной деятельности в целом.

Социально-психологические проблемы, связанные с принятием групповых решений, обсуждаются и в работах Д. Хогарта [201], заслуга которого состоит в том, что он исследовал зависимость принятия рациональных групповых решений от внутригрупповых и внегрупповых

факторов. Автор пришел к выводу о том, что существуют три фактора, обусловливающих рациональность решений, принимаемых группой, а именно: характеристика самой группы, включающая такие ее особенности как величина, компетентность участников, структура группы и руководство ею, мотивы групповой деятельности, эффективность группы, характер задачи (ее простота или сложность, значимость для группы, статичность или динамичность условий решения), процедура принятия решения (формальный или свободный характер обсуждения).

Исходя из значимости групповой дискуссии в процессе выработки коллективных решений, западные психологи предлагают различные формы ее проведения. Так А. Осборн является автором одной из наиболее популярных форм групповой дискуссии, которая получила название «брейнсторминг» (мозговая атака). У. Гордоном предложен другой метод групповой дискуссии, известный под названием «метод синектики», или буквально – «соединение разнородного». В зарубежной социально-психологической литературе описано немало других способов и методов проведения групповых дискуссий. Всего в настоящее время их насчитывается около двух десятков.

Структура групповой самооценки

Самооценка группы понимается нами как одна из форм сознательного отражения ее членами признаков своей социально-психологической общности – отношений и результатов деятельности, процессов и состояний, возможностей и перспектив развития. В групповой самооценке выражено также определенное эмоционально-ценностное отношение членов группы к своей общности.

Самооценка группы обладает рядом следующих количественных, качественных и структурных характеристик.

К количественным характеристикам групповой самооценки можно отнести:

– дифференцированность – количество включенных в самооценку аспектов жизнедеятельности группы;

– меру единства.

К качественным характеристикам относятся:

– адекватность самооценки – соответствие ее реальному уровню развития качеств группы и результатам ее деятельности;

– осознанность (под ней понимается способность группы к сознательному отражению своих свойств и особенностей, наличие объективных критериев и аргументированность групповой самооценки);

– когнитивная сложность – характеристика разнообразия знаний, включенных в самооценку, их взаимосвязанность.

Структурные характеристики групповой самооценки включают в себя особенности взаимодействия и иерархии различных ее форм и видов в процессе формирования. Поскольку качества группы и формы ее практических деятельностей различны, разнообразно для каждой группы и содержание самооценки.

Рассмотрим возможные виды и формы самооценки группы.

Основанием самой общей характеристики структуры групповой самооценки может быть ее отношение с реальностью. С этой точки зрения групповая самооценка может быть дифференцирована и представлена на первом уровне дифференциации как «реальная» и «идеальная» (рис. 1).

Рис. 1. Первый уровень дифференциации групповой самооценки.

Реальная самооценка относится к действительному положению дел в той или иной сфере коллективной жизнедеятельности и выражает реально существующие или принципиально достижимые результаты деятельности, процессы и состояния коллектива. Вторая касается идеального образа «коллективного Я», т. е. такого, к кото-

рому коллектив может и должен стремиться, к которому он может постепенно в своем развитии приближаться. Идеальная самооценка коллектива выражает собой максимально возможное, но в действительности почти никогда не достижимое положение дел. Она, идеальная самооценка, в этом отношении напоминает предел математической последовательности, к которому числовая величина стремится, но никогда не достигает.

В свою очередь реальная групповая самооценка может выражать собой либо тот уровень «коллективности», который уже достигнут, либо тот, который действительно может быть достигнут в обозримом будущем. В первом случае мы будем говорить о «реальной действительной» групповой самооценке, во втором – о «реальной желательной» (рис. 2).

Рис. 2. Второй уровень дифференциации групповой самооценки.

Возможно структурирование каждого из перечисленных видов групповой самооценки и с предметной, содержательной стороны: по результатам групповой деятельности, по уровню развития коллективного сознания, групповых норм, сложившихся межличностных отношений или отношений к содержанию, целям и задачам деятельности. Этот способ дифференциации иллюстрируется следующей схемой (рис. 3).

Для того, чтобы не усложнять далее схему, мы выберем и дифференцируем лишь один вид групповой самооценки – реальную действительную самооценку, хотя тот же способ ее анализа относится и к двум другим выделенным ее видам: реальной желательной и идеальной.

Каждая из общих сфер жизнедеятельности коллектива, выступающая на этом уровне дифференциации, в свою очередь может быть расчленена на отдельные обла-

сти, различающиеся между собой по предмету и объекту оценки. Соответственно, например, нормативную сторону групповой самооценки можно изучать, обращая внимание на те или иные виды моральных, нравственных, идеологических образований.

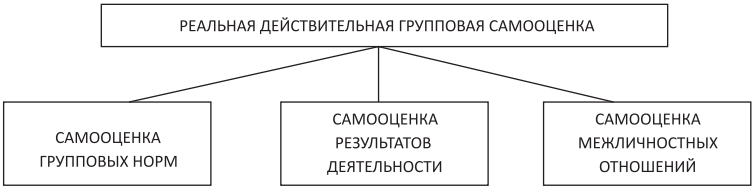


Рис. 3. Третий уровень дифференциации групповой самооценки.

Можно дифференцировать групповую самооценку и по видам изучаемых отношений. Воспользуемся, к примеру, классификацией отношений, которая предложена в рамках методики «Социально-психологической самоаттестации коллектива» (СПСК), разработанной Р. С. Немовым [112] (рис. 4).

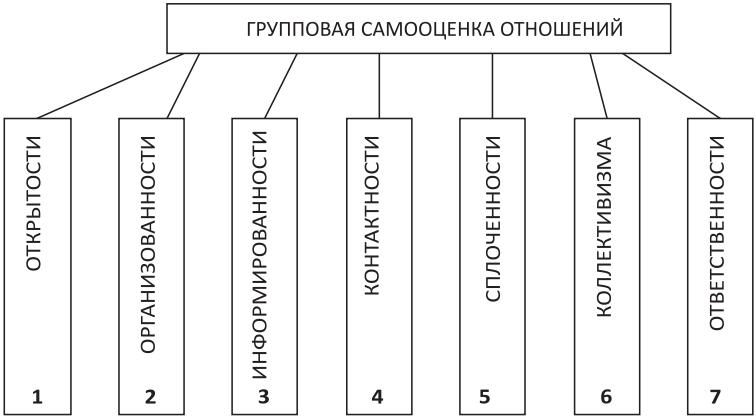


Рис. 4. Виды групповой самооценки на основе дифференциации отношений в коллективе.

Разумеется, что в основу структурного деления групповой самооценки видов отношений может быть положено любое другое представление о дифференциации отношений в коллективе, в частности, то, которое изложено в функционально-структурной концепции (Л.И. Уманский). Мы воспользовались классификацией СПСК лишь по той причине, что эта методика практически использовалась в нашем исследовании для получения информации о самооценке группы как коллектива.

Подобным же образом могут быть структурированы и самооценки итогов деятельности коллектива (рис. 5).

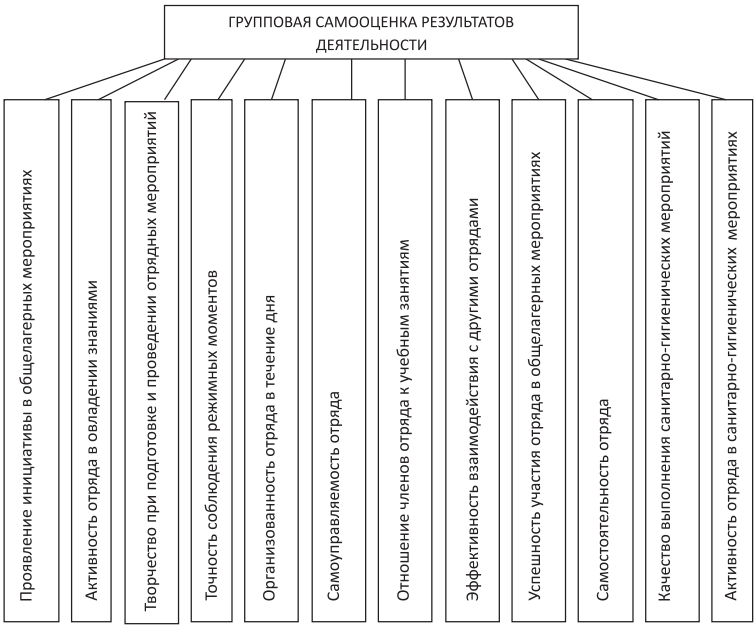


Рис. 5. Виды групповой самооценки на основе учета результатов деятельности коллектива.

В данном случае на схеме также представлены только те результаты деятельности, которые практически оценивались группами в нашем исследовании.

Таким образом, самооценка группы как коллектива может быть представлена, по крайней мере, на четырех уровнях по степени ее обобщенности или дифференцированности (рис. 6).

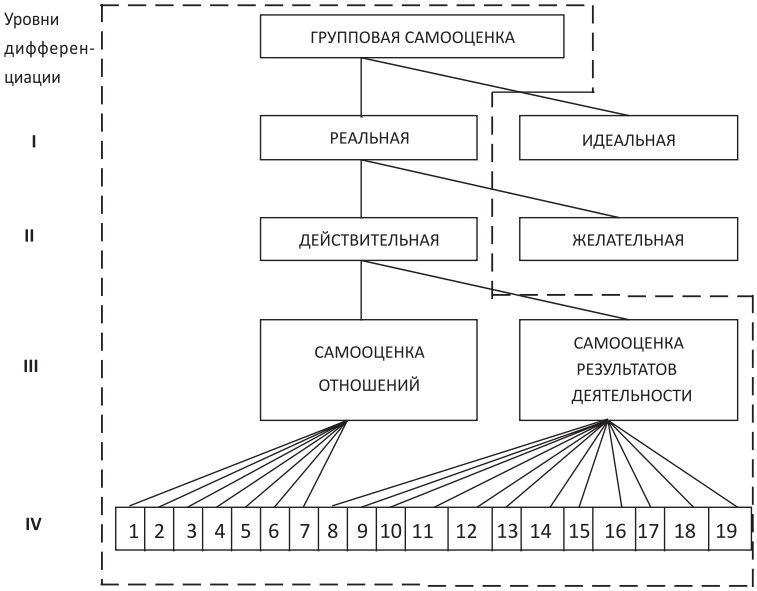


Рис. 6. Общая рабочая схема структурной дифференциации групповой самооценки.

Кроме того, можно изучать групповую самооценку с точки зрения ее особенностей и качеств, что еще более увеличивает возможное число ее разновидностей, а значит и направлений исследования.

Естественно, что в одном исследовании практически невозможно охватить все различные виды, формы, параметры, характеристики и проявления групповой самооценки. В силу данного обстоятельства мы ограничиваем себя экспериментальным исследованием только реальной действительной самооценки, касающейся отображенных на схемах (рис. 4 и 5) отношений в коллективе и результатов его деятельности. На общей схеме (рис. 6) область наших конкретных исследований выделена пунктиром.

Здесь цифрами с 1 по 7 представлены те отношения, которые оценивались исследуемыми группами по методике СПСК:

1 – ответственность (как показатель отношения членов группы к содержанию деятельности);

2 – коллективизм (как отношение членов группы к своей общности, развитость чувства «МЫ»);

3 – сплоченность (как ценностно-ориентационное единство);

4 – контактность (как показатель непосредственных межличностных отношений);

5 – открытость (как показатель межгрупповых отношений);

6 – организованность (как показатель отношений взаимодействия в группе);

7 – информированность (как показатель когнитивного единства).

Цифрами с 8 по 19 представлены конкретные результаты деятельности, которые оценивались исследуемыми группами (см. рис. 5).

Экспериментальное исследование динамики и механизмов формирования групповой самооценки во временных юношеских коллективах

Программа и методы исследования

Исследование проводилось в Костромской области на базе двух лагерей комсомольского актива – школьников («Комсорг» имени А.Н. Лутошкина) и учащихся профтехучилищ («Комсорг ПТУ»). Исходной гипотезой явилось предположение о наличии многозначной зависимости между групповой самооценкой и уровнем развития группы как коллектива. Мы исходили из того, что динамика формирования коллективной самооценки, развитие ее содержания, количественные и качественные преобразования должны находиться под постоянным влиянием деятельностных факторов, которые, вероятно, сами видоизменяются в процессе развития группы по пути ее движения к высшему уровню – коллективу. Мы полагали, что процесс формирования групповой самооценки связан с действием социально-

психологических и процессуальных механизмов, которые по-разному сочетаются на различных уровнях развития группы как коллектива. При этом в качестве ведущих механизмов формирования групповой самооценки мы рассматривали деятельностную опосредствованность внутригрупповых отношений и групповую дискуссию.

Объектом исследования, на котором проверялись предложенные гипотезы, явились временные юношеские малые (контактные) группы школьников (возраст 15-17 лет) Костромского областного лагеря школьного комсомольского актива «Комсорг» имени А. Н. Лутошкина и учащихся профессионально-технических училищ (возраст 16-18 лет) Костромского областного лагеря комсомольского и профсоюзного актива «Комсорг ПТУ». Эти временные юношеские коллективы имели целый ряд сходных признаков: примерно одинаковые условия и время существования, схожие программы жизнедеятельности и формы ее организации в лагере. В то же время их состав был различен по опыту и содержанию совместной деятельности и по условиям жизни в школе и в ПТУ. Это давало возможность выявить как общие закономерности формирования групповой самооценки, так и проследить специфику их проявлений в зависимости от объективных социальных и социально-психологических особенностей изучаемых групп.

В основу методического аппарата исследования была положена методика СПСК (социально-психологической самоаттестации коллектива) [111]. Она представляет собой перечень из 74 утверждений, описывающих качества коллектива (4 утверждения являются контрольными), которые презентируют 7 параметров, достаточно полно и точно характеризующих контактную группу как коллектив. Этот перечень предлагался членам групп, которым надо было оценить развитость каждого качества по 7-ми балльной шкале:

никто	почти никто	меньше половины	половина	больше половины	почти все	все
0	1	2	3	4	5	6

Основными правилами использования методики СПСК в нашем исследовании были следующие:

– перед оцениванием проводилось краткое групповое обсуждение наличия и степени развитости каждого качества, так как этим обеспечивалась интеграция индивидуальных оценок в групповую самооценку;

– в инструкции подчеркивалась необходимость давать оценки только тем качествам отряда и сторонам его жизнедеятельности, которые могли бы быть оценены с достаточной уверенностью, иначе испытуемым следовало воздержаться от оценки;

– качество считалось невключенным в самооценку, если от оценки его воздерживалось более 25% испытуемых;

– если при ответе на контрольные вопросы выставлялся балл более 1, то оценка всех предыдущих качеств, стоящих перед соответствующим контрольным вопросом, считалась недействительной.

Обработка данных проводилась путем подсчета среднего балла по каждому качеству, по каждому из параметров и по всем параметрам в целом, что позволяло выявить самооценку группы по разным показателям. Общая формула подсчета выглядела следующим образом:

$$M = \frac{\sum m}{n}$$

где M – величина групповой самооценки,

m – величина индивидуальных оценок членов группы,

n – число членов группы, принимавших участие в оценивании.

Методика СПСК применялась трижды для проведения срезовых исследований в течение 22-х дневной лагерной смены (на 4, 14, 20 дни). Эти три среза позволяли проследить динамику изменения содержания и величины групповой самооценки на разных уровнях развития групп как коллективов.

Для более детального изучения динамики групповой самооценки и выявления факторов, оказывающих влияние на этот процесс, методика СПСК была дополнена методикой ежедневной самоаттестации отрядов. Члены

отрядов должны были оценить отношения и степень успешности деятельности своей группы в течение дня по следующим позициям:

1. Точность соблюдения режимных моментов в отряде.

2. Организованность отряда в течение дня.

3. Качество выполнения санитарно-гигиенических мероприятий.

4. Активность участия членов отряда в санитарно-гигиенических мероприятиях.

5. Отношение членов отряда к учебным занятиям.

6. Активность отряда в овладении знаниями.

7. Творчество при подготовке и проведении отрядных мероприятий.

8. Самостоятельность отряда.

9. Самоуправляемость отряда.

10. Проявление инициативы в общелагерных мероприятиях.

11. Эффективность взаимодействия с другими отрядами.

12. Успешность участия отряда в общелагерных мероприятиях.

Оценка этих параметров проводилась по 7-ми балльной шкале.

Для изучения степени адекватности групповой самооценки на разных этапах развития групп данные методики СПСК и ежедневной самоаттестации сравнивались с данными, полученными с помощью экспертной оценки отношений и результатов деятельности, которая рассматривалась нами как показатель реального уровня развития коллектива. Экспертная оценка проводилась по тем же параметрам, что и методика ежедневной самоаттестации. В качестве экспертов использовались руководители лагеря, методисты, руководители учебных занятий, которые ежедневно по 7-ми балльной шкале оценивали указанные отношения и результаты деятельности отрядов. На основании этих оценок выводился средний балл, который и считался показателем реального уровня развития группы.

Для изучения качественных особенностей групповой самооценки, а также меры ее единства была использована

методика самоаттестации коллектива [17]. Перечисленные методики дополнялись использованием включенного стандартизированного наблюдения, протоколы которого (словесные и схематические) позволяли выявить некоторые процессуальные механизмы интеграции индивидуальных оценок в групповую самооценку. Эти протоколы велись во время проведения отрядных самоаттестаций специально проинструктированными и закрепленными за отрядами методистами. Кроме того, велись словесные протоколы самоаттестаций по методике САК.

Сопоставление материалов протоколов с данными социометрии и шкалирования межличностной приемлемости позволяло соотносить статус личности в группе с ее ролью при выработке групповой самооценки.

Выявление влияния внутригрупповых факторов на формирование групповой самооценки проводилось путем сравнения данных перечисленных методик с другими данными. Например, сопоставление результатов ежедневной самоаттестации с содержанием, формами, результатами отрядных и общелагерных дел давало возможность проследить их влияние, а также влияние эмоциональных состояний, возникающих в процессе деятельности, на особенности групповой самооценки.

При обработке данных были использованы методы математико-статистической обработки. Так соответствие групповой самооценки реальному уровню развития группы выяснялось при помощи критерия Стьюдента.

Комплексное использование перечисленных методик давало возможность оценить надежность выводов, сделанных на основе полученных в ходе исследования результатов.

Программа экспериментального исследования групповой самооценки составлялась с учетом двух обстоятельств. Во-первых, она должна была органически вписаться в программы и учебные планы лагеря, стать фактически их составной частью. Это достигалось тем, что срезовые исследования по методике СПСК были приурочены к дням самоаттестаций отрядов, включены в их проведение. Методика ежедневной самоаттестации применялась нами на вечерних отрядных кругах, на ко-

торых подводились итоги жизни отряда в течение дня. Подведение итогов проводилось именно по тем позициям, которые содержала методика.

Такое практическое включение методик в повседневную жизнь лагеря дает основание рассматривать наше исследование как разновидность естественного эксперимента.

Во-вторых, мы старались использовать для изучения групповой самооценки данные других методик, традиционно проводимых в лагере в практических целях. К ним относятся методика цветописи, дававшая ежедневные данные об эмоциональных состояниях исследуемых групп, социометрия и шкалирование межличностной приемлемости. Для подтверждения тех или иных положений нашего исследования использовались планы работы отряда и лагеря, беседы с комсомольцами и педагогами.

Планом исследования было предусмотрено:

а) проведение «срезовых» исследований (трижды в течение 22-х дневной лагерной смены на 4, 14, 20 дни) с применением методик СПСК и САК (с использованием в их ходе включенного стандартизированного наблюдения, методики социометрии и шкалирования межличностной приемлемости). Дни проведения срезов определялись таким образом, чтобы они совпадали с моментами перехода отрядов на новый уровень развития их как коллективов, определяемый известными методиками (см., например, [65]);

б) проведение ежедневных исследований, для которых использовались методики ежедневной самоаттестации, цветописи настроений и методики экспертной оценки отношений и результатов деятельности.

Процедура исследования определялась во многом теми формами деятельности отрядов, составной частью которых явились данные методики. Так методики СПСК и САК применялись в ходе самоаттестаций отрядов, их опросники служили программой обсуждения испытуемыми жизнедеятельности своих групп и принятия ими решения о степени развитости качеств коллектива и уровня его развития в целом. Ведущий самоаттестации – инструктор отряда – предъявлял участникам для оценки отношения (методика СПСК) или вопросы (методика САК). После обсуждения, ход которого фиксировался в протоколах

стандартизированного наблюдения, группа принимала решение о степени развитости отдельных характеристик, а в конце – об уровне развития отряда как коллектива. Принятое решение носило неформальный характер, если в ходе обсуждения не возникало значительных расхождений в оценке. В иных случаях группа прибегала к голосованию и решение принималось по методу «простого большинства».

Социометрия и шкалирование межличностной приемлемости проводились инструкторами отрядов до самоаттестации (но обязательно в тот же день) по традиционной процедуре.

Методика ежедневной самоаттестации, как уже указывалось, была положена в основу вечерних отрядных кругов. После обсуждения итогов дня по включенным в методику параметрам члены отрядов заполняли оценочные листы, ставя в соответствующие графы дату. Получался, таким образом, своеобразный дневник результатов деятельности.

На вечерних кругах заполнялись и дневники настроения, но эта процедура проходила до начала обсуждения итогов дня.

Процедура использования методики экспертной оценки отношений и результатов деятельности аналогична вышеописанной. В конце дня члены педагогического коллектива лагеря заполняли протоколы экспертной оценки. Причем лишь те позиции, которые эксперт мог наблюдать в течение дня и оценить их с достаточной степенью уверенности.

Такова программа и краткое описание процедуры проведенного экспериментального исследования групповой самооценки.

Основные результаты исследования

Подводя итоги проведенного исследования, мы можем сделать вывод о том, что групповая самооценка как элемент коллективного самосознания неотделима от процесса коллективообразования в целом. Ее динамика, формирование ее основных характеристик детерминированы особенностями группового развития, в свою оче-

редь зависящего от организации групповой деятельности и системы общения. Результаты проведенного исследования позволяют нам следующим образом характеризовать особенности динамики групповой самооценки и ее связь с групповыми процессами на разных уровнях развития группы как коллектива.

На начальных этапах развития временного юношеского коллектива, в условиях незначительного опыта совместной деятельности и слабой организации коллективного взаимодействия как внутри, так и в межгрупповых отношениях, отсутствия единых коллективных норм, ценностей и ориентаций, групповая самооценка, как и групповое самосознание в целом, только зарождается. На этом этапе она, как выяснилось в ходе исследования, может заменяться привнесенными извне оценочными суждениями, которые осознанно воспринимаются и пропагандируются в группе официальными лидерами, так или иначе принимаются остальными членами группы, руководствующимися этими оценками при организации жизни и деятельности.

Дальнейшее развитие групповой самооценки обусловлено уже приобретением группой опыта совместной деятельности, возникновением системы общения и неофициальной структуры группы. Однако начинающая развиваться групповая самооценка на этом этапе пока еще бедна по содержанию. В нее в качестве объекта оценивания входят в основном лишь эмоционально-непосредственные отношения и лишь частично результаты проводимых группой дел, которые также оцениваются или с чисто эмоциональных позиций («нравится – не нравится»), или с точки зрения тех общих, официальных требований, которые опять же предъявляются группе извне, а не возникают внутри нее. Многие качества, относящиеся к таким очень важным параметрам группы, как сплоченность, организованность, открытость, или вообще не входят в содержание групповой самооценки, или же включены в нее в очень малой мере.

В силу отсутствия объективных критериев, которыми являются общегрупповые моральные, нравственные, идеологические нормы поведения, на этом этапе формирова-

ния групповой самооценки наблюдается большое расхождение в индивидуальных оценках, даваемых группе ее членами, что затрудняет их интеграцию в единую групповую самооценку и обусловливает невысокую степень ее единства. Сам ход групповой дискуссии, связанной с выработкой самооценки, характеризуется выраженной пассивностью в обсуждении большинства членов группы.

Выразителями, «лидерами» групповой самооценки на низком уровне группового развития являются лица, объективно и субъективно наиболее включенные в совместную деятельность, и потому имеющие высокий групповой статус и моральное право оценивать группу. Основными факторами, обеспечивающими принятие общегруппового оценочного решения, здесь являются еще конформистские тенденции, лидерское воздействие и отчасти – сильная убеждающая аргументация.

На низком уровне развития группы как коллектива ее самооценка отличается малой степенью развитости таких ее характеристик как дифференцированность и осознанность. Что же касается такого важного качества групповой самооценки, каким является ее адекватность, то значительные расхождения между величиной самооценки и реальным уровнем развития коллектива, наблюдаемые здесь, позволяют сделать вывод о том, что она завышена. Факт ее завышения мы объясняем, с одной стороны, неразвитостью основных ее характеристик, а с другой стороны – особыми эмоциональными состояниями, сопровождающими начало процесса коллективообразования во временных юношеских группах. Речь идет о явлении, которое часто наблюдается у ребят, впервые оказавшихся вместе в лагере комсомольского актива и получивших за первые дни пребывания в нем массу новых и приятных впечатлений, повышенном эмоционально-положительном настрое ребят в первые дни нахождения в лагере «Комсорг».

Приобретение опыта совместной деятельности, расширение ее содержания и форм организации, возникновение опосредствованных значимой деятельностью межличностных отношений в группе влечет за собой не только существенные изменения в протекании группо-

вых процессов, переход на новый, более высокий уровень развития, но и определяет новый этап развития группового самосознания в целом, а также и значительные положительные, качественные изменения в характеристиках групповой самооценки.

Структурные, количественные и качественные особенности групповой самооценки на этом этапе определяются теми же характеристиками, которые приобретает группа при переходе от диффузного состояния к уровню группы-коллектива, и явлениями, сопряженными с переживаниями ею критического периода ломки оценочных отношений, сопровождающего этот переход. К признакам роста, кроме указанных явлений, следует отнести появление более или менее устойчивой системы групповых норм поведения и деятельности, изменение стиля взаимоотношений, лидерства, руководства в новых условиях. Все эти изменения так или иначе отражаются в уже сформировавшемся групповом сознании и определенным образом оцениваясь группой, оказывают непосредственное воздействие на ее самооценку.

Для групповой самооценки на этом этапе развития группы характерно значительное расширение и углубление ее содержания, сопровождающееся ростом степени дифференцированности, с одной стороны, и степени обобщенности, с другой. При выработке самооценки группа, прежде всего, обращает внимание на наиболее существенные, значимые стороны своей жизнедеятельности. Наблюдается заметное увеличение степени осознанности групповой самооценки, что находит свое выражение в активизации членов группы во время групповой дискуссии, в которой начинает принимать участие большое количество людей, ответственно, заинтересованно и аргументированно подходящих к оценке различных сторон деятельности и жизни своего коллектива.

Изменяются и социально-психологические механизмы интеграции отдельных оценок в групповую самооценку. Растет значение коллективистического самоопределения, воздействие лидеров уступает место групповым воздействиям, возрастает значение убеждающей аргументации. В связи с этим растет и мера единства груп-

повой самооценки, хотя некоторые индивидуальные отклонения от нее наблюдаются и на этом этапе.

Следует отметить, что на средних ступенях развития группы как коллектива ее члены в меньшей степени озабочены тем, чтобы прийти к формально единой оценке. Главное для них – точная и объективная оценка реально сложившихся отношений и дел, которая иногда оказывается даже слишком строгой. Отраженное в групповом сознании чувство возросшей крепости, слитности, сплоченности коллектива, позволяет им предоставить большую свободу в оценках, чем на более ранних этапах формирования. Экспертный опрос руководителей отрядов показывал, что члены группы, оценки которых расходятся с общегрупповой самооценкой, характеризуются повышенной конфликтностью, негативизмом и относятся или к числу неофициальных лидеров, или, напротив, имеют низкий групповой статус.

В этот период групповая самооценка продолжает характеризоваться неадекватностью, но теперь уже в сторону занижения реального уровня развития. Это явление, выражающееся в противоположно направленных отклонениях самооценки от адекватной, мы можем объяснить существенной перестройкой структуры групповой самооценки. Действительная самооценка начинает испытывать значительное влияние со стороны желательной самооценки, что связано с переживанием чувства гордости за свой коллектив, с желанием сделать его лучше, сплоченнее, организованнее других, и идеальной самооценки, связанной с возникновением системы общегрупповых идеалов вообще и идеального образца коллектива в частности. Такой эталон коллектива появляется в процессе усвоения членами временных юношеских коллективов в лагерях актива знаний об особенностях процесса коллективообразования, доступных их пониманию положений теории коллектива.

Желательная и идеальная самооценка в условиях перехода группы на новый этап развития корректируют действительную групповую самооценку, и несходство реального положения дел с идеальным или желательным образцом порождает неудовлетворенность достигнутым

уровнем, приводит к более критическому подходу к оценке членами группы себя как общности. Иными словами, группа здесь устремлена в будущее и сравнивает себя не только с другими, рядом существующими группами, но и с тем, какой она может быть и какой будет. Весь процесс формирования характеристик групповой самооценки на этой стадии проходит в условиях присущего критическому периоду эмоционального спада, когда восторженное, «фестивальное» (термин А. В. Мудрика) настроение уступает место деловому, рабочему настрою.

На заключительном этапе существования временного юношеского коллектива на фоне дальнейшего совершенствования содержательных, количественных и качественных характеристик групповой самооценки завершается ее формирование. В содержание групповой самооценки в это время включаются практически все аспекты коллективной жизнедеятельности при дальнейшем росте степени дифференцированности и осознанности самих оценок.

В обсуждении характеристик коллектива принимают участие уже все члены группы (во всяком случае, подавляющее их большинство), независимо от их положения в системе внутригрупповых отношений. В совместной групповой деятельности и в отношениях, которые в ней возникают, находит свое, удовлетворяющее его место каждый из членов отряда. Заметно возрастает степень адекватности коллективной самооценки.

Что касается механизмов формирования групповой самооценки на разных этапах развития группы, то здесь необходимо отметить следующее. Важнейшим из социально-психологических механизмов, обеспечивающих интеграцию индивидуальных оценок в единую групповую самооценку является механизм деятельностного опосредствования, что, однако, не исключает действия других, частных социально-психологических механизмов, отличающихся друг от друга на разных этапах формирования групповой самооценки, таких как конформизм, лидерское воздействие, групповое давление, коллективное обсуждение, убеждающая аргументация и т.д.

Механизм доминирования характерен для групп низкого уровня развития, а также для групп, в которых

имеется авторитетный лидер или группа лидеров, существенно не расходящихся друг с другом в оценках. Механизм доминирования срабатывает и в тех случаях, когда члены группы затрудняются в оценке каких-либо качеств своего коллектива, а кто-то в условиях такого дефицита оценочных суждений предлагает их. Действие механизма доминирования может быть сопряжено и с сильной убеждающей аргументацией, под влиянием которой некритически принимается предлагаемая оценка.

На существование механизма доминирования указывают и исследования других авторов. В них отмечается, что в спонтанных взаимодействиях выделяется круг лиц, обладающих наиболее высоким статусом в системе отношений «личность-группа», которые и оказывают доминирующее влияние на принятие группового решения. Поэтому «в силу фактического неравенства членов группы по их компетентности, способностям и заинтересованности» групповые решения не могут всегда представлять слагаемые мнений и суждений всех членов группы [61, с.49].

На средних и высоких ступенях развития групп как коллективов при выработке групповой самооценки чаще встречается механизм кумуляции. В юношеских лагерях актива при обсуждении сложных, порою противоречивых фактов жизнедеятельности коллективов, при отсутствии строго определенных критериев и понятий может быть много высказываний, сходных по смыслу, но все же отличающихся друг от друга, что может привести к значительным разногласиям при определении величины самооценки.

Процесс кумуляции происходит на основе уточнения понятий, введения добавочных аргументов, подбора все более точных критериев. Это предполагает активное обсуждение, опору высказываний на реальные факты из жизни и деятельности отрядов, на существующие в группе нормы, ценности, эталоны.

В механизме кумуляции, очевидно, находит выражение и процесс усреднения оценок в ходе групповой дискуссии, на что обращают внимание ученые, которые занимались подобными проблемами [10].

Что касается механизма противопоставления, то можно выделить несколько особенностей его проявления и

влияния на интеграцию индивидуальных оценок в ходе групповой дискуссии. Во-первых, обычно высказывается больше аргументов и охотнее принимается та оценка, которая предложена наиболее авторитетными членами групп. Во-вторых, в ходе обсуждения противоречивых оценок сильнее действует аргументация, опирающаяся на имеющуюся в группе систему норм, ценностей, ориентаций, эталонов поведения и деятельности. В-третьих, в группах низкого уровня развития существует тенденция к выбору более высокой оценки, в группах высокого уровня – к выбору более низких.

Индивидуальные оценки в группе даже после окончания групповой дискуссии могут быть различными: совпадать, находиться в состоянии «равновесия сил», противоречить друг другу.

Факторы, определяющие своеобразие групповой самооценки в процессе ее формирования, могут быть разделены на две группы: внутригрупповые и внешние по отношению к группе.

Рассмотрим первую группу факторов.

На формирование групповой самооценки оказывает большое влияние включенность членов группы в совместную значимую деятельность, которая составляет основу существования любого коллектива и является важнейшим источником развития его качеств. Деятельность служит выработке объективных критериев, ее результаты являются наиболее значимыми для самооценивания, также как и отношения, опосредствованные ее содержанием, формами, способами организации.

Еще одним фактором, влияющим на динамику самооценки группы, можно считать особенности внутригрупповой дифференциации, к которым относятся наличие в группе взаимодействующих или противоборствующих лидерских группировок, лидеров с положительной или отрицательной направленностью, своеобразие способов воздействия лидеров на группу, преобладающий стиль межличностных отношений.

Заметим при этом, что на высоких уровнях развития статус личности в группе не играет существенной роли в определении степени активности ее при выработке груп-

повой самооценки. Некоторые различия в активности членов группы с высоким и низким статусом заключаются лишь в том, что первые несколько чаще высказывают оценочные суждения, предлагают их для обсуждения.

На формирование групповой самооценки влияет и группа факторов, которую можно определить как составляющие индивидуальность группы. Сюда включаются особенности социального, полового и возрастного состава, психодинамические различия и социально-психологическое своеобразие группы. Подчиняясь общим закономерностям формирования, групповая самооценка испытывает значительное влияние со стороны этих особенностей, которые, очевидно, могут усиливать или ослаблять проявление описанных ранее динамических закономерностей самооценки.

Значительное влияние оказывают на самооценку группы ее эмоциональные состояния, причем не только более или менее устойчивые, долговременные, определяемые как социально-психологический микроклимат, но и кратковременные, связанные с особенностями успеха или неуспеха как во внутригрупповых делах, так и в условиях межгруппового взаимодействия.

Вторую совокупность составляют факторы, внешние по отношению к группе. К ним следует отнести условия жизни, систему требований, эмоциональный микроклимат, существующие в той широкой общности, в которой находится группа (в данном случае речь идет обо всех участниках лагеря комсомольского актива). Наличие педагогически инструментированных и разнообразных форм деятельности (в том числе и специальной оценочной деятельности) и деятельности учебной, направленной на овладение молодыми людьми основами знаний о процессе коллективообразования, доброжелательное, уважительное отношение к мнениям, суждениям, оценкам, культивируемое в лагере актива, положительно сказывается на процессе формирования коллективного самосознания в целом и групповой самооценки в частности.

Другим внегрупповым фактором является стиль педагогического руководства и личность педагога – руководителя временного юношеского коллектива. Мы не

задавались целью специально исследовать это влияние. Поэтому отметим только, что в группах с преобладающим коллегиальным стилем руководства активность членов отряда в групповой дискуссии была значительно выше, чем в группах с директивным стилем.

Одним из наиболее действенных факторов, определяющих процесс формирования групповой самооценки, нужно считать межгрупповое взаимодействие, которое в условиях лагеря очень часто носит соревновательный характер. В большинстве исследованных нами отрядов ситуации успеха или неуспеха, связанные с межгрупповым соревнованием, существенно влияли на величину и адекватность групповой самооценки. Отметим, однако, что эта закономерность свойственна не всем группам, что объясняется, на наш взгляд, различиями в мотивации и целях деятельности.

По этому признаку мы имеем возможность выделить два типа групп: группы, нацеленные на успех, на победу в соревновании, и группы, цель которых состоит прежде всего в сохранении своего внутреннего единства. Первые в условиях межгруппового соревнования стремятся к высоким результатам и эффективности любой ценой. Вторые стараются сохранить дружеские внутригрупповые взаимоотношения и рассматривают эффективность деятельности только с точки зрения ее влияния на группу. Первые в ситуации неуспеха более критично подходят к самооценке и, естественно, ниже оценивают те качества коллектива, которые, по их мнению, помешали им достичь высоких результатов. Самооценка в группах второго типа фактически не меняется при неудачах в соревновании с другими группами.

Причины таких неудач группа старается найти во внешних условиях: неблагоприятная ситуация, стечение обстоятельств, предвзятое отношение к группе и т.д. Более того, мы встречались с ситуациями, когда неуспех деятельности рассматривался группой как успех на том основании, что она считала, что данное дело позволило ей еще больше сплотиться, лучше узнать возможности каждого.

Подобное явление можно определить как признак некоторой задержки в развитии или как симптом «болезни» коллектива, грозящей перерастанием коллективности в корпоративность.

Организуя исследование, мы предполагали, что связь между различными групповыми процессами и групповой самооценкой не только многоаспектна, но и взаимонаправленна. Иными словами, не только изменения, происходящие в группе, влекут за собой качественную перестройку характеристик самооценки, но и она, самооценка, сформировавшись, оказывает обратное влияние на процесс коллективообразования.

Вместе с групповыми нормами, эталонами, идеалами групповая самооценка становится регулятором поведения и деятельности членов группы. Процедура самоаттестации предполагает не только выработку коллективной самооценки, но и обсуждение программы дальнейшего развития отряда как коллектива, которая включает в себя те изменения в жизнедеятельности группы, которые могли бы способствовать ее переходу на новый, более высокий уровень.

Кроме того, сам процесс оценивания служит основой для более ясного ощущения и осознания общности, способствует формированию того самого чувства «МЫ», без которого немыслим подлинный коллектив.

И. Г. Самойлова

ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ТИП ИНФОРМАЦИОННОГО МЕТАБОЛИЗМА МАЛОЙ ГРУППЫ В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ[1]

В статье обосновывается понятие интегрального типа информационного метаболизма (ИТИМ) малой группы как принципиально нового методологического и методического инструментария для одновременного изучения межличностных и межгрупповых отношений в производственной организации. С позиций социального психоанализа и теории информационного метаболизма (соционики) предложена социо-психоаналитическая модель ИТИМа малой группы в качестве нормативной. Для определения описательных ИТИМов первичных трудовых коллективов использованы обобщенные психосоциетальные свойства социальной общности: прагматичность–эмоциональность; экстравертность–интровертность; рациональность–иррациональность; сенсорика–интуиция. Приводятся методические процедуры и примеры, иллюстрирующие этапы эмпирического исследования.

Ключевые слова: интегральный тип информационного метаболизма малой группы, интертимные межгрупповые отношения, информационный метаболизм, информационный психоанализ (соционика), обобщенные психосоциетальные свойства, метод моделирования, метод юстирования, соционическая модель личности А, социальный психоанализ, социетальная психика, социо-психоаналитическая модель ИТИМа малой группы.

Актуальность исследования определяется необходимостью поиска критериев эффективности межгруппового сотрудничества хозяйствующих коллективных субъектов в межгрупповом взаимодействии. В условиях экономической самостоятельности и ответственности первичных трудовых коллективов в отношениях между ними часто складываются серьезные противоречия, сопровождающиеся возникновением напряженности в межгрупповых отношениях. Задача профилактики конфликтов и снижения социально-психологической напряженности методами социально-психологического воздействия при-

[1] Статья подготовлена на основе кандидатской диссертации с одноименным названием, защищенной автором в 1996 году.

© И. Г. Самойлова, 2011.

вела к необходимости исследовать комплексно межличностные и межгрупповые отношения в производственной организации и обосновать понятие интегрального типа информационного метаболизма (ИТИМ) малой группы и коллектива как принципиально нового методологического и методического инструментария. В социальной психологии в контексте одновременного изучения межличностных и межгрупповых отношений в производственной организации данная проблема не рассматривалась. Ее решение потребовало введения в научный оборот теоретических положений социального психоанализа и междисциплинарных понятий и категорий, заимствованных из соционики [20,49].

В статье отражена только часть диссертационнй работы, непосредственно описывающая этапы эмпирического исследования и методические процедуры определения интегрального типа информационного метаболизма (ИТИМ) малой группы посредством моделирования, схемы юстирования и на основе обобщенных психосоциетальных свойств социальной общности.

Цель работы состоит в теоретическом обосновании и эмпирическом изучении интегральных типов информационного метаболизма первичных трудовых коллективов в производственной организации. **Предметом** исследования выступают интегральные типы информационного метаболизма (ИТИМы) первичных трудовых коллективов. **Гипотеза** исследования: интегральный тип информационного метаболизма первичного трудового коллектива, являясь энергоинформационным феноменом, отражает уровень развития межличностных отношений в ситуации совместной деятельности и детерминирует интертимные межгрупповые отношения производственной организации.

Методы исследования: традиционные для социальной психологии включенное наблюдение, анкетные опросы, интервью и социометрия (шкала межличностной приемлемости); адаптированные соционические методы: моделирование ИТИМов первичных трудовых коллективов и интертимных межгрупповых отношений, метод «сжатия» эмпирической информации, метод юстирования.

Базу исследования составили рабочие и специалисты цеха №2 Нерехтского механического завода Костромской области в составе 14 первичных трудовых коллективов в количестве 267 человек.

Методологическую основу эмпирического изучения малых групп в производственной организации составили: концепция социетальной психики социальной общности Е. А. Донченко [45] и теория информационного метаболизма (соционика).

Под «социетальной психикой» понимается «субстанция жизни социума, передающаяся из поколения в поколение в виде продукта наследования истории и культуры общества, включающая географические, климатические и ландшафтные условия жизни населяющих данную территорию людей» [45, с. 32]. Социетальная психика есть своеобразный архетип в той терминологии, как ее понимал К. Г. Юнг. Социетальная психика исследуется Е. А. Донченко как «структура неосознаваемых установок социума на определенные, специфические только для него образцы и формы поведения, нормы реакций и типы адаптивных процессов» [45, с. 5], то есть изучается психокультура в социальной статике и динамике.

В ходе разработки своей концепции для эмпирического изучения «коллективного бессознательного» (на примере украинского и русского этносов) Е. А. Донченко выполнила научно-исследовательскую задачу крупномасштабного «сжатия» имеющейся информации об украинском и российском социуме. Решение данной задачи позволило реконструировать свойства социетальной психики: экстраверсия – интроверсия (Юнг); рациональность – иррациональность (Юнг); интуиция – сенсорика (Юнг); эмоциональность – прагматичность (Юнг, Кемпинский); экстернальность – интернальность (Роттер, Рисмен, Веблен, Мертон, Дюркгейм, Симен); интенциональное – экзекутивное. Выделенные свойства социетальной психики в совокупности с определенным состоянием социума и протекающими в нем адаптивными процессами служат динамической моделью для изучения социально-психологических закономерностей поведения масс в обществе.

«Каждая структурная единица социетальной психики, – пишет Е. А. Донченко, – по своей природе есть некое отношение, сформированное в ткани веков и тесно связанное с культурно-этнографическим контекстом социума и живущими в нем людьми. Смысл же социетальной психики в целом определяется не отдельными структурными единицами, а тем способом, которым эти единицы комбинируются в социодинамике» [45, с. 54].

Мы считаем, что обобщенные психосоциетальные свойства общества в качестве шкал можно применять не только в эмпирических социологических, но и в социально-психологических исследованиях для качественного и количественного анализа социальных субъектов различных уровней. Причем, количественный эмпирический материал может быть лишь дополнением к верифицируемой гипотезе, но никак не основным инструментом в процессе доказательства. Для социальных психологов эта схема социетальных свойств социума удобна также для изучения малых групп. Мы воспользовались предложенными шкалами, чтобы определить ИТИМы первичных трудовых коллективов в производственной организации.

Второй теоретической составляющей нашего эмпирического исследования является теория информационного метаболизма (соционика). Другое ее название – информационный психоанализ. Мы рассматриваем соционику одним из вариантов социального психоанализа. Таким образом, в данном исследовании соционика представлена и как теория информационного метаболизма, и как информационный психоанализ.

Соционика как теория информационного метаболизма. Медицинский термин «метаболизм», означающий совокупность процессов превращения вещества и энергии в живых организмах и обмен веществами и энергией между организмом и окружающей средой, в словосочетании «информационный метаболизм» несет иную смысловую нагрузку. Понятием «информационный метаболизм» мы обязаны польскому психиатру А. Кемпинскому, который таким образом обозначил неодинаковую способность людей «усваивать» информацию об окружающем мире [18, с. 25].

Согласно А. Аугустинавичюте, теория информационного метаболизма «дает возможность смотреть на каждого индивида как на носителя определенной социальной функции, которая обусловливается типом его личности или интеллекта. Тип интеллекта определяет способ, каким индивид воспринимает информацию из внешнего мира и какой селекции эту информацию подвергает. Этим обусловливается способность проявлять внимание к одной или другой стороне нашей жизни: интересы, устремления индивида, направленность его поведения, отношения к другим людям» [19, с. 4].

Исходя из типологии К. Г. Юнга, А. Аугустинавичюте обосновала теорию о 16-ти психологических типах личности. При этом, используя понятие об информационном метаболизме А. Кемпинского, она предложила информационные модели психики человека – так называемую модель «Ю» (модель Юнга) и более совершенную модель «А» (модель А. Аугустинавичюте). Благодаря этому, оказалось возможным описать большую часть аспектов мышления и поведения человека как тип информационного метаболизма (ТИМ) с указанием его сильных и слабых сторон. Таким образом, **информационный метаболизм** представляет собой механизм взаимодействия психики человека с окружающей средой, при этом тип информационного метаболизма (ТИМ) личности есть определенный способ приема, обработки и передачи информации человеком [20,27,49].

Соционика как информационный психоанализ. Психоаналитическая традиция выдвинула «принцип интерпретации параметров группы по аналогии с психологическими характеристиками индивида» [13, с. 160]. Так, например В. Байон, сформулировавший динамическую теорию группового функционирования, попытался перенести понятия и механизмы психоанализа, вычлененные при изучении отдельной личности, на целую группу. Г. М. Андреева с соавторами отмечает, что «поставленная В. Байоном проблема возможности анализа группы как системы по аналогии с системой „личность", несомненно, заслуживает внимания» [13, с. 161]. Мы полностью согласны с этим утверждением, так как именно этот принцип аналогии ре-

ализуется в нашем исследовании. В основе ИТИМа малой группы (или первичного трудового коллектива) лежит соционическая модель личности.

Соционическая модель личности и интегральный тип информационного метаболизма малой группы

Для лучшего понимания содержания данной статьи представим минимум принятой в соционике терминологии.

Модель типа информационного метаболизма (ТИМ) личности – определенная структура из соционических функций, объединенных по аспектам информационного потока на основе принципов комбинаторики, обладающая избирательной способностью для восприятия и переработки этих аспектов [20,49].

Информационный поток есть информация окружающего мира, попадающая на модель ТИМа и разбиваемая последней на восемь аспектов: деловую логику **[P], структурную** логику [L], этику эмоций [E], этику отношений [R], волевую сенсорику [F], сенсорику ощущений [S], интуицию возможностей [I], интуицию времени [T]. Символические обозначения предложены В. В. Гуленко [44] и происходят от первых букв латинских слов (см. таблицу 1).

Таблица 1.

Психологическая интерпретация соционических функций

Фундаментальная категория	Обобщенная соционическая функция	Название соционической функции и обозначение	Конкретно-психологическая интерпретация
1	2	3	4
Объекты (материального мира)	Логика (Прагматичность)	Деловая логика P (profiteor) (черная логика) ■	Рассудочность, рациональность, прагматизм, функциональность, выгодность, полезность, целесообразность, стоимость, экономичность, оптимальность, деньги, технологии, алгоритм
		Структурная логика L (logos) (белая логика) □	Конструкция, структура, схема, система, иерархия, классификация, сравнимость, взаиморасположение, равновесие

Продолжение таблицы 1.

Фундаментальная категория	Обобщенная соционическая функция	Название соционической функции и обозначение	Конкретно-психологическая интерпретация
1	2	3	4
Энергия	Этика (Эмоциональность)	Этика эмоций E (emoveo) (черная этика эмоций)	Эмоции, настроение, страсть, артистизм, нервность, энергетика человека
		Этика отношений R (relacio) (белая этика)	Отношения людей, взаимосвязи между живыми объектами, симптия – антипатия, любовь – ненависть, мораль, нравственность
Пространство	Сенсорика	Волевая сенсорика F (facio) (черная сенсорика)	Здоровье, воля, физическая сила, решительность, способность добиваться цели
		Сенсорика ощущений S (sensus) (белая сенсорика)	Эстетизм, красота, гармония, комфорт, ощущения., наслаждение
Время	Интуиция	Интуиция возможностей I (intueor) (черная интуиция)	Потенциальные возможности, глубинные характеристики объектов, способности человека, его истинные внутренние качества
		Интуиция времени T (tempus) (белая интуиция)	Физическое время, динамика, причинность, диалектическая неоднозначность, временная ось: прошлое-будущее, интервалы времени: скородолго, темпоритмы: быстромедленно, планирование, прогнозирование

Аспекты информационного потока являются психическими функциями человека и в своем сочетании по принципам комбинаторики есть элементы моделей типов информационного метаболизма (ТИМ). Психические функции характеризуются знаком «плюс» или «минус» в зависимости от качества, масштаба, дистанции и детализации перерабатываемой информации [49].

В соционической литературе [20, 44, 49, 137] даются 16 моделей ТИМ с учетом знака психических функций, разработанные киевской школой соционики. Каждая из моделей ТИМ имеет структуру, соответствующую модели А (см. рис. 1).

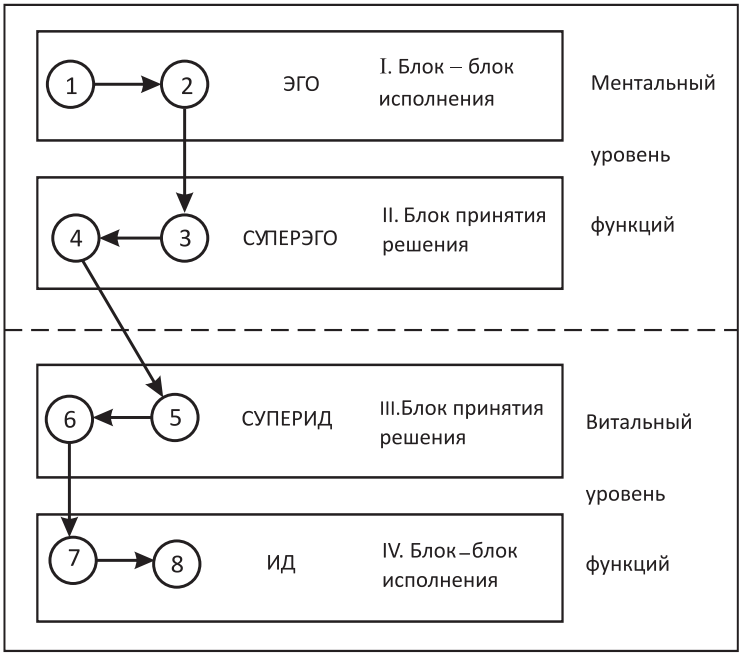


Рис. 1. Основная психоинформационная модель личности – модель А.

Понимание блоков «ЭГО», «СУПЕРЭГО» и «ИД» в модели А в целом соответствует интерпретации этой терминологии по З. Фрейду. Но в отличие от фрейдовской трехкомпонентной структуры личности в соционике вве-

ден блок «СУПЕРИД». По нашему мнению, «СУПЕРИД» есть проявление «коллективного бессознательного», архетипического в каждом человеке. И если «ЭГО» реализует биологические потребности «ИД», то «СУПЕРИД» определяется социальными требованиями «СУПЕРЭГО». В соционических работах «ЭГО» и «ИД» относятся к исполнительным блокам, а «СУПЕРЭГО» и «СУПЕРИД» – к блокам, по которым принимаются решения.

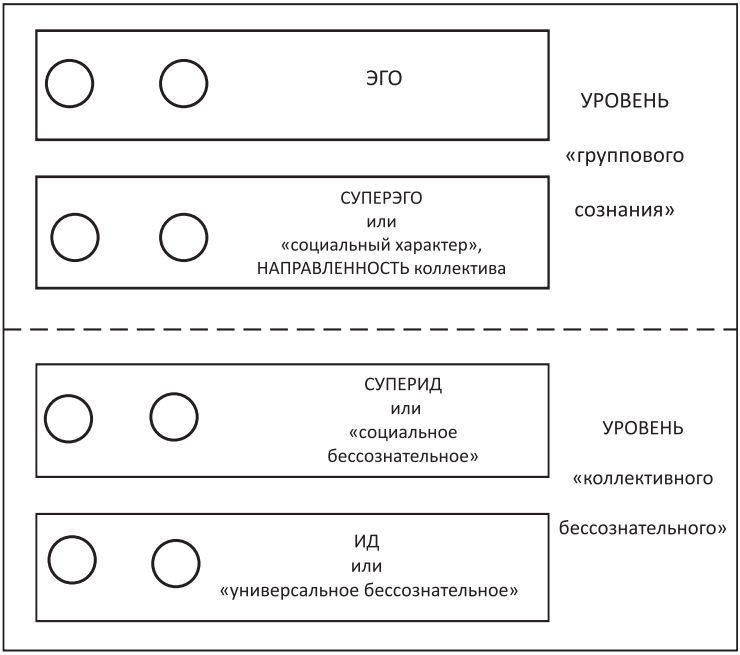


Рис. 2. Модель интегрального типа информационного метаболизма малой группы и коллектива (социо-психоаналитическая модель).

Модель «А» является основной соционической психоинформационной моделью личности. Она представляет собой совокупность восьмыи функций, позволяющей описывать ТИМы не только отдельных людей, их образ мыслей и действий, но и ТИМы малых групп и коллективов. Поскольку психика человека как информационная система

обладает дискретными симметриями и состоит из комбинаций функций информационного метаболизма, это означает, что «групповое сознание» и «коллективное бессознательное» малой группы также должны рассматриваться как единая психоинформационная система, находящаяся в одном из 16-ти возможных состояний модели ТИМ.

На рисунке 2 представлена модель интегрального типа информационного метаболизма (ИТИМ) малой группы с выделением уровней, блоков и аспектов информационного потока, аналогичных модели «А». В ИТИМе малой группы и коллектива мы выделяем уровень «группового сознания», включающий блоки «ЭГО» и СУПЕРЭГО», и уровень «коллективного бессознательного», состоящий из блоков «СУПЕРИД» и «ИД».

Психоаналитические положения Э. Фромма о двух видах «бессознательного» применительно к модели ИТИМ группы и коллектива можно проинтерпретировать так: блок «СУПЕРИД» есть «социальное бессознательное», которое определяется групповыми нормами и требованиями «СУПЕРЭГО». Блок «ИД» мы понимаем как «универсальное бессознательное» группы. На уровне «группового сознания» модели ИТИМ «социальным характером» группы можно считать блок «СУПЕРЭГО». Можно также гипотетически предположить, что блок «СУПЕРЭГО» вбирает содержательные составляющие направленности коллектива: коллективные установки, групповые нормы, цели, интересы, кроме ценностных ориентаций и групповых идеалов. Последние лучше отнести к блоку «ЭГО».

Наиболее плодотворным в соционических исследованиях следует считать анализ и прогнозирование человеческих отношений на основе созданной А. Аугустинавичюте классификации возможных категорий взаимодействий между ТИМами людей. В ее классификацию вошли 16-ть видов обобщенных отношений: дуальные, полной противоположности, полудуальные, миражные, тождественные, суперэго, родственные, деловые, зеркальные, конфликтные, квазитождественные, отношения активации, ревизии, подревизии, социального заказа, подзаказа [20].

Обосновывая понятие интегрального типа информационного метаболизма малой группы, мы пришли к заключению, что классификацию типов межличностных взаимодействий можно распространить на область изучения межгрупповых отношений в производственной организации, сопоставляя ИТИМы первичных трудовых коллективов по принципам комбинаторики. Трудовое взаимодействие между бригадами происходит соответственно их моделям ИТИМ по соционическим функциям, настроенным на одноименные аспекты информационного потока (см. таблицу 1). При этом, так же, как и в межличностном взаимодействии, возможны 16-ть категорий межгрупповых отношений, которые мы называем **интертимными** отношениями, то есть отношениями между интегральными типами информационного метаболизма малых групп. Эмпирическое исследование **интертимных** (межгрупповых отношений), то есть отношений между ИТИМами трудовых коллективов, отраженное в диссертационной работе, в данной статье не представлено. Изучая интертимные отношения и ИТИМы трудовых коллективов мы использовали метод моделирования.

Метод моделирования интегральных типов информационного метаболизма первичных трудовых коллективов

Теоретические положения об использовании метода моделирования в психологической науке отражены в работах Б. Г. Ананьева, В. Ю. Крылова, Б. Ф. Ломова. Метод моделирования предполагает сначала построение нормативной, а затем описательной (дескриптивной) модели изучаемого явления. Нормативная модель – это реализация теоретического понятия, его конкретизация в теоретическом представлении. На этапе построения нормативной модели определяется система основных понятий, при помощи которых будет далее проводиться описание эмпирических данных и строиться описательная (дескриптивная) модель явления. В качестве нормативной модели нами взята социо-психоаналитическая модель интегрального ТИМа малой группы (см. рис. 2), на основе которой строятся описательные модели интегральных ТИМов бригад в производственной организации.

Выявление приоритетности и полезности эмпирических данных для «наполнения» и верификации описательных моделей интегральных ТИМов первичных трудовых коллективов проводилось с использованием метода «сжатия» эмпирической информации. Метод «сжатия» (или метод «уплотнения») исходных эмпирических данных в социально-психологических публикациях встречается редко. Мы нашли только одну работу А. Г. Кузнецова [75], в которой автор, указывая на отсутствие ясных критериев применения метода «сжатия», констатирует, что сам процесс «сжатия» информации «может рассматриваться как некоторый формальный эксперимент, успешность которого определяется успешностью интерпретации» [75, с. 214]. В нашем случае успешность содержательной интерпретации исходных эмпирических данных напрямую зависела от правильности выбора шкал интегральных ТИМов первичных коллективов. Качественно-количественная интерпретация данных проводилась методом юстирования по аспектам информационного потока интегральных ТИМов бригад. При этом, метод юстирования «рассматривался» как психоаналитический вариант «сжатия» эмпирической информации.

Наибольшее распространение метод юстирования находит в точных науках. Название метода происходит от слова «юстировка» (от нем. **justieren – выверять, регулировать**), которым обозначают совокупность операций по приведению средств измерений в состояние, обеспечивающее их правильное функционирование [26, с. 421]. Термин «юстирование», происходящий от слова «юстировка», позаимствован киевскими соционниками Е. Д. Ермаком, Е. А. Румянцевой из точных наук в качестве названия метода определения ИТИМа малой группы [137]. Мы оставили авторское название метода, хотя подразумеваем под ним схему социо-психоаналитического «сжатия» эмпирических данных по аспектам информационного потока интегральных ТИМов бригад.

Общая схема юстирования Т. А. Румянцевой [136] приводится в нашей редакции (см. рис. 3).

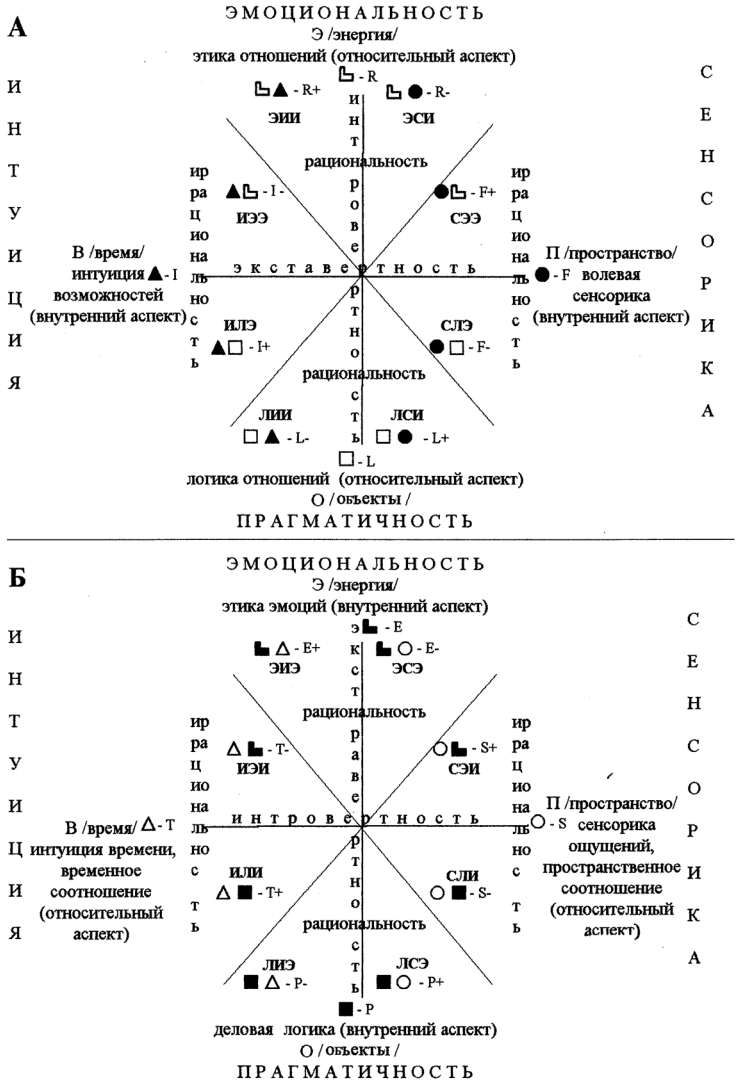


Рис. 3. Схема применения метода юстирования.

Она содержит части А и Б. Вся окружающая информационная среда условно изображена в системе координат О – Э – П – В (объекты – энергия – пространство – вре-

мя), в которой выделены секторы информационной среды, соответствующие аспектам информационного потока. Вертикальная ось координат соответствует этическим и логическим функциям интегральных ТИМов бригад, горизонтальная ось координат соответствует интуитивным и сенсорным функциям. В этой системе координат (А и Б) расположены 16-ть возможных соционических моделей интегральных ТИМов первичных коллективов. На первой стадии юстирования отсекается половина системы координат информационного потока, на второй стадии происходит юстирование до одной четвертой и одной восьмой части информационного потока (с учетом шкал «Экстравертности – интровертности» и «Рациональности – иррациональности» применяются части А или Б).

Рассмотрим применение метода юстирования на примере определения ИТИМа бригады З.А. М-ой.

Бригада З. А. М-ной в количестве 25 человек состоит из женщин в возрасте от 30 до 55 лет с разным уровнем образования, работающих по профессиям: токари, станочники широкого профиля. В производственной деятельности члены бригады больше ориентированы не на саму деятельность, а на систему межличностных отношений, в которую они включены в течение 17 лет. Поэтому, используя схему юстирования, отбрасываем часть шкалы с «прагматичностью» и оставляем полюс «эмоциональность». В пользу преобладания свойства эмоциональности в аспектах информационного потока ИТИМа свидетельствуют данные социометрического исследования: только 26 % работников удовлетворены положением в бригаде, 74% рабочих выявили различную степень неудовлетворенности взаимоотношениями с товарищами. Индексы (Ар), характеризующие степень удовлетворенности положением в бригаде, попадают в интервал 0,25 – 0,52; коэффициент внутригрупповой приемлемости (А) равен 0,08; коэффициент эмоциональной сплоченности (U) составляет 0,144. В бригаде существуют взаимные антипатии, число которых довольно велико (по социометрическому исследованию выявлено 7 таких диад). Низкий уровень развития межличностных отношений проявляется в слабой их дифференциации: в бригаде фактически нет лидеров, 40% работников имеют невысокий статус (Agr в интер-

вале 0,27 – 0,34) и столько же – неблагоприятный (Agr в интервале 0,11 – 0,23). При среднем уровне конфликтности (Кср. = 0,56) у рабочих нет единого мнения в оценке степени выраженности таких качеств коллектива, как взаимопомощь, товарищество и поддержка; их оценка социально-психологического климата бригады как средней степени благоприятности является завышенной. Обобщая эмпирические данные и основываясь на выводе В. Г. Асафова [15], что самооценка групп низкого уровня развития является, как правило, завышенной, а самооценка групп высокого уровня развития – заниженной, мы приходим к заключению о низком уровне развития межличностных отношений в бригаде З. А. М-ной и диагностируем этап коллективообразования – ассоциация. Как показано далее, бригады-ассоциации имеют интровертную ориентацию, поэтому по шкале «Экстравертность – интровертность» (часть А или Б схемы юстирования) «отсекаем» полюс «экстравертность».

А теперь рассмотрим шкалу «Сенсорика – интуиция». По аспектам информационного потока, связанных с интуицией, мы можем выбрать либо интуицию времени (Т), либо интуицию возможностей (I). Чтобы выбор соответствовал реальности, проанализируем характер совместной деятельности членов бригад. Коллектив работает в условиях формально-организационного типа совместной деятельности (совместно-последовательной, по Л.И. Уманскому) при ведущем основании – дифференциации по трудовой деятельности. Выполнение общей задачи (изготовление одной детали) является результатом поэтапных операционных преобразований, осуществляемых всеми членами бригады. Совместная деятельность членов бригады в процессе изготовления законченного продукта выступает в качестве благоприятного объективного фактора включения механизмов коллективообразования. Однако процессы коллективообразования как бы «застыли» во времени, нет временной динамики в коллективообразовании. При среднем общем стаже работы 25 лет члены коллектива работают вместе около 17 лет, но система межличностных отношений, сложившихся когда-то, так и продолжает существовать в аморфном, «застывшем» виде. Это значит, что в исполнительных блоках «Эго» и «Ид» ИТИМа бригады нет аспектов информационного по-

тока, характеризующих время (Т). Специальный вопрос анкеты, предполагавший исследование, в какой степени выполняемая работа способствует росту знаний, умений и квалификации работников, можно трактовать как интуицию возможностей (I). В бригаде 30% работников сказали, что они не хотят повышать свою квалификацию и новые знания им тоже не нужны, 13% не дали определенного ответа. Учитывая средний возраст членов бригады, равный 45,8 лет, при среднем образовательном цензе 7,4 класса, мы делаем вывод, что интуиция потенциальных возможностей (I) также не представлена в исполнительных блоках «Эго» и «Ид». Поэтому методом юстирования «отсекаем» интуицию и переходим к рассмотрению сенсорики. Итак, какая сенсорика? Сенсорика ощущений (S) в блоке «Эго» или волевая сенсорика (F) в блоке «Ид» – это один ИТИМ, а если наоборот – другой. Различия – по шкале «Рациональность – иррациональность».

Бригада З.А. М-ной иррациональна, живет по принципу «здесь и теперь». Хотя работники трудятся вместе в условиях бригадной формы организации труда (БФОТ) более 4 лет, они воспринимают саму бригадную форму организации труда как некоторый образ, целостно, гештальтом, а не как организацию труда для развития трудового потенциала. Им главное – верить в «образ» БФОТ, и если завтра вдруг БФОТ «отменят», почти для всех рабочих – это ровным счетом ничего не означает. В коллективе вопросы бригадного самоуправления решаются стихийно, совета бригады нет, трудовая деятельность планируется бригадиром и мастером, КТУ не применяется, уровень взаимозаменяемости, совмещения профессий – низкий, каждый из работников стремится закрепиться на своем конкретном рабочем месте, «защитить свою территорию» (F). Это значит, что волевая сенсорика (F) при наличии свойства иррациональности представлена в блоке «Ид» ИТИМа коллектива, а сенсорика ощущений (S) в блоке «Эго». Именно сенсорика ощущений (S) ответственна за низкую удовлетворенность трудом (Куд = 0,39; Кпск = 0,43), условиями труда. Характерно, что при «сильной» сенсорике ощущений (S) ИТИМа в бригаде З.А. М-ной неудовлетворенность различными сторонами труда (уровнем шума, освещенностью, чистотой воздуха, состоянием бытовых помещений) намного выше, чем в других бригадах, работа-

ющих при таком же уровне шума, на аналогичном оборудовании, при той же степени освещенности рабочих мест. Таким образом, можно сделать общий вывод: нтегральный тип информационного метаболизма бригады З. А. М-ной – сенсорно-этический интроверт (СЭИ)(см. приложение 6).

О соотношении внутригрупповых и межгрупповых процессов

Особенно дискуссионным в социальной психологии остается вопрос о диагностике уровней развития коллектива, в том числе трудового. Исследователи процессов коллективообразования, работающие в рамках стратометрической теории коллектива А. В. Петровского [109,123,125,145], пытаясь эмпирически представить дифференциацию групп, нередко вынуждены оперировать понятиями типа «высокий уровень развития коллектива», «низкий уровень развития коллектива», «тот же уровень» и т.д. Есть и другой план исследования динамики группового развития – по этапам и стадиям в функционально-структурной концепции психологии контактной группы как коллектива Л. И. Уманского [163].

При диагностике уровней развития коллектива мы опираемся на определение, данное Р. С. Немовым и А. Г. Кирпичником: «Уровень социально-психологического развития коллектива – целостная характеристика социально-психологической сформированности группы как коллектива, включающая характер межличностных отношений, отношение к труду, общественную направленность совместной деятельности и ее эффективность» [113, с. 139].

В функционально-структурной концепции первичной группы как коллектива выделяются «наиболее значимые точки» в динамике коллективообразования – ассоциация, кооперация, уровень автономизации. Применительно к изучению динамических процессов в трудовом коллективе, они являются «критическими, поворотными этапами его развития как системы» [54, с. 62]. Как справедливо замечает А. Л. Журавлев, «на каждой стадии развития трудового коллектива наблюдается определенное соотношение (одновременное сочетание) процессов интеграции и дифференциации, но только один из этих процессов

становится ведущим и определяющим конкретные стадии развития» [54, с. 61]. А. Л. Журавлев рассматривает ведущие основания процессов интеграции и дифференциации в производственных коллективах при бригадной форме организации труда (БФОТ). Сопоставим ведущие основания по А. Л. Журавлеву с этапами развития коллектива в концепции Л. И. Уманского (см. рис. 4).

Для начальной точки становления коллектива, так называемой «номинальной группы», А. Л. Журавлев ведущее основание в интеграционных процессах не выделяет. Мы считаем, что таковым в трудовых коллективах при БФОТ являются межличностные отношения.

Группа-ассоциация, как правило, имеющая социальную структуру, еще не является единым социально-психологическим организмом. У членов первичных трудовых коллективов пока еще нет отчетливого, устойчивого стремления работать совместно, вместе обсуждать и решать групповые проблемы и задачи [163, с. 80]. В коллективах стадии ассоциации, по нашим эмпирическим данным, «ведущими являются процессы разделения деятельности, распределения ее между участниками, структурирования трудового коллектива, то есть дифференциация по непосредственной трудовой деятельности» [54, с. 61].

Уровень автономизации, по Л. И. Уманскому, характеризуется довольно высоким внутренним единством по всем подструктурам и общим качествам, кроме интергрупповой активности. «Именно на этом уровне члены группы идентифицируют себя с ней („Моя группа"; „Мы", в отличие от „Они" – другие группы). Здесь происходит процесс обособления, эталонизации (монореферентности), внутренней слитности и спаянности» [164, с. 79]. На этом этапе ведущим основанием нарастания внутригрупповых интеграционных процессов является участие производственного коллектива в управленческой деятельности (самоуправление): «первоначально преобладает структурирование коллектива в соответствии с распределением функций управления и самоуправления, а затем – объединение (интегрирование) деятельности различных органов управления ...» [54, с. 61].

Уровень автономизации, с одной стороны, предполагает определенную степень «отчуждения» от других первичных коллективов, «действующих на общем поле труда» (К. Маркс), с другой стороны, требует выхода за пределы узкогрупповых интересов, так как каждая производственная бригада включена в межгрупповую совместную деятельность участка и цеха. Поэтому интегрирование по основанию управленческой активности означает вовлечение трудового коллектива в межбригадное управление и развитие самоуправления более широкой общности – участка, цеха.

Итак, рассмотренные социально-психологические характеристики этапов развития трудового коллектива от номинальной группы до уровня автономизации позволяют отметить тенденцию нарастания интеграционных процессов, несмотря на то, что они не являются линейными и сопровождаются определенной степенью дифференциации (по разным ведущим основаниям) на этапе ассоциации и автономизации. Этот вывод используется нами для обоснования шкалы «Экстравертности – интровертности» при определении ИТИМов первичных трудовых коллективов.

На рисунке 4 представлено соотношение этапов коллективообразования по Л. И. Уманскому, стадий развития коллектива по А. Г. Ковалеву, ведущих оснований процессов интеграции и дифференциации по А. Л. Журавлеву. Высшим уровнем социально-психологической зрелости группы в концепции Л. И. Уманского является коллектив, который мы не зафиксировали в производственной организации. Также лишь гипотетически изображен уровень группы-конгломерата.

Как считает А. Г. Ковалев, существуют три стадии развития коллектива: стадия первичного синтеза, стадия дифференциации и стадия вторичного синтеза [68, с. 36]. Стадию вторичного синтеза мы приписываем первичным трудовым коллективам от этапа кооперации до уровня автономизации (см. рис. 4). По мнению А. Л. Журавлева, в развитии трудового коллектива после достижения стадии вторичного синтеза «наступает очередная стадия дифференциации, однако основания, признаки и характеристики, по которым она возникает, принципиально отличаются от предыдущей стадии дифференциации» [54, с. 61].

<table>
<tr><td>внутригрупповое самоуправление</td><td>уровень гиперавто-номизации</td><td>коллектив «ГФ»</td><td>межгрупповое управление и самоуправление</td></tr>
<tr><td>дифференциация</td><td colspan="2" rowspan="2">уровень автономизации «АП»</td><td>внутригрупповое самоуправление</td></tr>
<tr><td rowspan="2">вторичный синтез</td><td rowspan="2">интеграция по трудовой деятельности</td></tr>
<tr><td colspan="2">группа-кооперация «ММ»</td></tr>
<tr><td>дифференциация</td><td colspan="2" rowspan="2">группа-ассоциация «МГ»</td><td>дифференциация по трудовой деятельности</td></tr>
<tr><td rowspan="2">первичный синтез</td><td rowspan="2">интеграция по межличност-ным отношениям</td></tr>
<tr><td colspan="2">номинальная группа «ПР»</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">группа-конгломерат</td><td></td></tr>
</table>

Рис. 4. Соотношение стадий развития коллектива, процессов интеграции и дифференциации.

Согласно нашим эмпирическим данным, при дальнейшем развитии бригадного самоуправления на стадии автономизации происходит включение механизмов интергрупповой активности, что совпадает с началом нового этапа дифференциации. Л.И. Уманский определяет интергрупповую (межгрупповую) активность как «степень влияния данной группы в более широкой единой общности» [164, с. 72]. Еще в 1973 году в рамках параметрической концепци групповой активности им была выдвинута следующая гипотеза: до уровня автономизации процессы коллективообразования идут, главным образом, за счет повышения внутригрупповой активности, а достигнув этого уровня, за счет активности межгрупповой. «Именно последняя, более всего, и создает дальнейшее совершенствование внутригрупповых параметров и группы в целом в ее движении к высшему этапу – коллективу» [166, с. 6-7]. Таким образом, стадию дифференциации трудового коллектива, следующую за этапом интеграции, или вторичного синтеза, следует рассматривать как дифференциацию для внутригрупповых процесов, которая должна сопровождаться интеграцией в межгрупповом взаимодействии.

Межгрупповые процессы интеграции и дифференциации, как и внутригрупповые, также сосуществуют одновременно и на достаточно высоких уровнях социально-психологической зрелости трудового коллектива уравновешивают друг друга. В производственной организации до уровня кооперации межгрупповая дифференциация всегда преобладает над межгрупповыми интегративными процессами. От этапа кооперации до уровня автономизации нарастает тенденция к возникновению равновесной системы межгрупповых и внутригрупповых процессов интеграции и дифференциации.

В реальных условиях производственной среды возможны многочисленные типы нарушений этого баланса в межгрупповом взаимодействии. «В силу объективно существующих ориентаций, например, вопиющей социальной несправедливости, акцентуации статусных различий между группами и т. п., – пишет В. С. Агеев, – возможность проявления интегративного начала резко сужается. За счет этого непропорционально в количественном отношении и в извращенных формах – в качественном развиваются дифференциальные тенденции, многочисленными и яркими примерами чего и могут служить феномены межгрупповой агрессии, враждебности и т.п.» [3, с. 82-83]. Среди явлений межгрупповой дифференциации, существование которых было нами замечено в производственной организации, для анализа выберем только две – «внутригрупповой фаворитизм» и «гиперавтономизацию».

Суть «внутригруппового фаворитизма заключается в тенденции каким-либо образом благоприятствовать членам собственной группы в противовес членам другой группы» [3, с. 39]. Дж. Тернер пишет: «Внутригрупповой фаворитизм описывает некоторую тенденцию благоприятствовать ингруппе в противовес членам аутгруппы в величинах восприятия, установки и поведения. Он включает приверженцев межгрупповых установок, социометрические предпочтения для ингруппы, дискриминационное межгрупповое поведение и более благоприятные оценки резльтатов и действий ингруппы, чем аутгруппы» [215, с. 66]. По мысли В.С. Агеева, внутригрупповой фаворитизм необходим на ранних стадиях

образования и развития малой группы (мы считаем, до этапа вторичного синтеза, то есть уровней кооперация – автономизация), так как он отражает степень значимости и привлекательности коллектива для его членов [3]. И. Р. Сушков, исследуя реальные трудовые коллективы [153,154], также показал, что приверженность и предубежденность в пользу собственной группы полезна при решении производственных задач. Степень выраженности эффектов внутригруппового фаворитизма зависит от объективных факторов трудовой деятельности. В одних случаях внутригрупповой фаворитизм выражен сильнее, в других – слабее, но он всегда есть, так как означает действие «универсального принципа психологического оформления любых общностей» – принципа «они» и «мы» [131, с. 88]. Б. Ф. Поршнев писал, что социально-психологические явления имеют две стороны. «С одной стороны, соответствующие психические процессы связывают и в известной мере унифицируют данный коллектив, порождают у его членов однородные, схожие побуждения и акты поведения. С другой стороны, социально-психические процессы порождают у членов данного коллектива противопоставление или обособление себя в отношении другого коллектива по какому-либо признаку» [132, с. 177]. Б. Ф. Поршнев называет процессы унификации психической контагиозностью, а обособление – психическим негативизмом, которые «имеют материальный субстрат в физиологии нервной деятельности» [там же] и, как правило, действуют непроизвольно. Внутригрупповой фаворитизм, по нашему мнению, также есть явление «физиологии автоматической имитации» (Б. Ф. Поршнев), поэтому мы отнесли его (как и психическую контагиозность, психический негативизм) в социо-психоаналитической модели группы к «универсальному бессознательному» блока «Ид» (см. рис. 3).

Внутригрупповой фаворитизм появляется в начальной точке континуума группового развития на уровне «коллективного бессознательного». По мере продвижения группы по этапам коллективообразования он постепенно входит в блоки «Суперид» и «Суперэго» и переводится на уровень «группового сознания». Внутригрупповой фа-

воритизм может быть осознанно ослаблен лишь на достаточно высоком уровне социально-психологической зрелости коллектива, когда блок «Эго» «наполнится» ценностными ориентациями на межгрупповую интеграцию и межгрупповое сотрудничество.

Степень межгрупповой интеграции находится в прямой зависимости от степени ослабления внутригруппового фаворитизма, так как полная межгрупповая интеграция означает «дефаворитизм». В. С. Агеев пишет, что «дефаворитизм» всегда приводит к разрушению, исчезновению данной группы как некоторой социальной целостности ... Конечный социальный итог любого группового дефаворитизма однозначен – прекращение существования группы как таковой» [3, с. 78]. Примером сильной степени ослабления внутригруппового фаворитизма может быть сквозная бригада, имеющая социально-психологическую структуру «группа в группе» [164].

Так как сквозная бригада – одна из наиболее сложных форм бригадной системы, по мнению Р. Б. Гительмахера, «к ней следует подойти через сменные бригады, что согласуется с выводами других исследователей» [40, с. 57]. Процесс формирования сквозных бригад, растянутый во времени за счет первоначального этапа стабилизации сменных коллективов, предполагает исчезновение прежних границ группового членства, когда интергрупповые отношения перерастают в интрагрупповые» [40, с. 54].

Поиски путей оптимизации сквозных бригад иногда заставляет исследователей идти в обратном порядке – за счет восстановления внутригруппового фаворитизма конструировать систему безконфликтных межгрупповых отношений. Р. Б. Гительмахер приводит пример сквозной бригады, обслуживающей уникальную автоматическую линию по обработке скоб дисковых тормозов общей численностью 44 основных и вспомогательных рабочих [41, с. 137]. Социально-психологический климат на линии нормализовался только после создания двух меньших по численности сквозных бригад. Подобный опыт создания автономных рабочих групп и оптимизации межгрупповой совместной деятельности на производствах типа многофункционального конвейера, существующий в зарубежной организационной психологии, проанализирован В. А. Сосниным [148].

Вторым феноменом межгрупповой дифференциации, появляющемся лишь на высоких уровнях социально-психологической зрелости коллектива, является гиперавтономизация. На этапе автономизации при ослаблении межгрупповых интеграционных процессов «группа-автономия может уйти в сторону от коллектива к корпорации, – писал Л. И. Уманский, – ... произойдет гиперавтономизация, если обособление приведет к замкнутости, группа изолирует себя от других групп данной общности, замкнет свои цели внутри себя, если, наконец, она начнет противопоставлять себя другим группам и осуществлять свои цели любой ценой, в том числе и за счет других групп» [164, с. 79]. К явлению гиперавтономизации приводит противоречие в системе «группа – другие группы».

В диссертационной работе мы изучили явление гиперавтономизации в контексте **интертимных** межгрупповых отношений, однако объем статьи не позволяет представить эти результаты исследования.

Обоснование выбора шкал для определения интегральных ТИМов первичных трудовых коллективов

Шкала «Прагматичность – эмоциональность»

Целевое предназначение каждой трудовой бригады – удовлетворение потребностей входящих в нее членов. Это аксиоматическое положение в современной социальной психологии нашло отражение в двухмерных моделях внутригрупповых структур.

Так, в теоретических построениях Д. Хоманса выделяется внешняя и внутренняя структура группы. Внешняя структура, предназначенная для адаптации группы к внешней среде и «ответственная» за реализацию поставленной цели, выполняет продуктивную, инструментальную функцию. Внутренняя структура определяет существование группы как психологической целостности, выполняя эмоциональную функцию разрешения межличностных противоречий [47, с. 28].

В динамической двухмерной модели Р. Бейлса [186] делается акцент на взаимодействие ее делового (относящегося к решению задачи) и межличностного (эмоционального) аспектов. Согласно Р. Бейлсу, в процессе осуществления совместной деятельности и получения некоторого группового продукта возрастает специализация и дифференциация позиций ее участников. Целесообразность возникающих изменений оправдана необходимостью более эффективного решения групповой задачи и адаптации к внешней среде. Одновременно трудовая специализация и дифференциация создает трудности в межличностных отношениях, способствуя возникновению дезинтегративных тенденций. Таким образом, по Р. Бейлсу, в определенный момент жизни группа попадает в состояние временного равновесия, являющегося некоей равнодействующей двух противоположных сил [71, с. 82].

Изучение перспективных моментов в двухмерных моделях Д. Хоманса и Р. Бейлса требует специального содержательного рассмотрения и конкретной предметной соотнесенности понятий внешней и внутренней среды жизнедеятельности группы. Как считают Р. Л. Кричевский и Е. М. Дубовская, «сам факт обращения к этому вопросу, несомненно, способен стимулировать дальнейшее движение исследовательской мысли». При этом следует иметь в виду, «что внешняя среда группы есть „поле" реализации ее инструментальных, а внутренняя среда – „поле" реализации ее экспрессивных активностей» [71, с. 82].

Нам кажется, что вопрос о соотнесенности инструментальных и экспрессивных составляющих в групповой структуре может иметь новый ракурс рассмотрения с позиций теории информационного метаболизма. Мы считаем, что «инструментальную» информацию, связанную в большей степени с регуляцией самой деятельности, в шкале «Прагматичность – эмоциональность» можно отнести к аспектам информационного потока полюса «прагматичность» в различных интегральных ТИМах бригад. «Экспрессивную» информацию, участвующую в регуляции взаимодействия между членами бригады, мы отнесли к аспектам информационного потока полюса «эмоциональность». Определяя интегральные ТИМы

бригад, мы исходили из факта, подтвержденного нашими эмпирическими данными, что в бригадах с ориентацией на межличностные отношения и преобладание «эмоциональных» аспектов информационного потока, групповая структура бригады (см. таблицу 4), как правило, не всегда эффективна для решения поставленной трудовой задачи. При выборе полюса «прагматичность» и «эмоциональность» наиболее информативным оказался качественно-количественный анализ шкал межличностной приемлемости каждой бригады, уровень конфликтности, показатели удовлетворенности трудом, потенциальной стабильности кадров (таблицы 2, 3).

*В бригадах с преобладанием аспектов информационного потока полюса «прагматичность» (инструментальная активность группы) отмечается низкий уровень конфликтности (Кср. = 0,79 – 0,68), высокая степень эмоциональной сплоченности (**U = 0,455 – 0,235**) **и внутригрупповой приемлемости** (А = 0,227 – 0,117). При полюсе «эмоциональность» (экспрессивная активность группы) в бригадах фиксируется средний и высокий уровень конфликтности (Кср. 0,58 – 0,32), низкий уровень эмоциональной сплоченности (**U = 0,184 – 0,143**) **и внутригрупповой приемлемости** (А = 0,09 – 0,07). Не выявлено прямой зависимости между «прагматичностью» и высокими показателями общей удовлетворенности трудом и потенциальной стабильности кадров. Довольно противоречивы данные по бригаде С. А. Ш-ной: низкий уровень эмоциональной сплоченности (**U -= 0,143**) **и внутригрупповой приемлемости** (А = 0,07), низкий уровень конфликтности (Кср. = 0,78). Учитывая высокий уровень общей удовлетворенности трудом (Куд. = 0,71) и потенциальной стабильности кадров (Кпск = 1,0), а также тот факт, что бригада работает без мастера в течение трех лет и имеет развитое самоуправление, мы сделали вывод о преобладании в групповом сознании аспектов информационного потока полюса «прагматичность».*

Таблица 2

Качественно-количественный анализ шкал межличностной приемлемости

Бригады	Степень удовлетворенности работников положением в бригаде Ap	Статусные различия в бригадах Agr
1	2	3
1. бр. К-ва Е. В.	88% работников удовлетворены положением в бригаде	27% лидеров, 27% авторитетных работников, 36% имеют благоприятный статус, 10% – неблагоприятный статус
2. бр. Г-ва В. В.	82% работников удовлетворены положением в бригаде	12% лидеров, 12% авторитетных, 52% имеют статус благоприятный, 12% – невысокий, 12% – неблагоприятный
3. бр. П-на А. П.	78% работников удовлетворены положением в бригаде	8% авторитетных работников, 67% имеют благоприятный статус, 25 % – невысокий статус
4. бр. Ш-ной С. А.	30% работников удовлетворены положением в бригаде	5% авторитетных работников, 25% имеют статус благоприятный, 30% – невысокий, 40% – неблагоприятный
5. бр. С-вой А. В.	50% работников удовлетворены положением в бригаде	5% лидеров, 21% авторитетных, 11% имеют статус благоприятный, 47% – невысокий, 16% – неблагоприятный
6. бр. Щ-вой Л. И.	40% работников удовлетворены положением в бригаде	4% авторитетных работника, 4% имеют благоприятный статус, 92% – невысокий статус
7. бр М-ной З. А.	26% работников удовлетворены положением в бригаде	20% имеют благоприятный статус,40% – невысокий статус, 40% – неблагоприятный статус

Продолжение таблица 2

Бригады	Степень удовлетворенности работников положением в бригаде Ар	Статусные различия в бригадах Agr
1	2	3
8. бр. Ш-на В. Н.	40% работников удовлетворены положением в бригаде	33% имеют благоприятный статус, 33% – невысокий статус, 33% – неблагоприятный статус
9. бр. Т-ной Л. Н.	100% работников удовлетворены положением в бригаде	17% лидеров, 8% авторитетные, 58% имеют благоприятный статус, 17% – невысокий статус
10. бр. К-ной Р. П.	25% работников удовлетворены положением в бригаде	10% имеют благоприятный статус, 45% – невысокий, 45% – неблагоприятный
11. бр. К-вой З. П.	40% работников удовлетворены положением в бригаде	8% авторитетные, 42% – благоприятный статус, 28% невысокий, 22% – неблагоприятный
12. бр. Б-вой В. Н.	30% работников удовлетворены положением в бригаде	9% авторитетные. 32% – благоприятный статус, 45% – невысокий, 25% – неблагоприятный статус
13. бр. Н-ва В. Н.	60% работников удовлетворены положением в бригаде	25% лидеров. 8% авторитетные, 25% – благоприятный статус, 17% – невысокий статус, 25% – неблагоприятный статус
14. бр. М-на В. Ф.	25% работников удовлетворены положением в бригаде	9% лидеров, 9% авторитетные, 9% – благоприятный статус, 27% – невысокий, 45% – неблагоприятный статус

Таблица 3

Выбор полюса по шкале «Прагматичность – эмоциональность»

Бригады	Коэфф. удовл. трудом в бригадах	Коэфф. потенциальной стабильности кадров в бригадах	Коэфф. эмоциональной сплоченности бригады U	Коэфф. внутригрупповой приемлемости А	Уровень конфликтности		Хар-ка бригады по признаку пола	Полюс по шкале «Прагматичность - эмоциональность»
					Кср.	Конфликтность		
Литейный уч-к								
1. бр. К-ва Е. В	0,25	0,67	0,431	0,215	0,61	низкая	мужская	прагматичность
2. бр. Г-ва В. В	0,63	0,63	0,320	0,160	0,70	низкая	мужская	прагматичность
3. бр. П-на А. П.	0,44	0,44	0,278	0,139	0,78	низкая	мужская	прагматичность
Токарный участок								
4. бр. Ш-ной С. А.	0,71	1,0	0,143	0,07	0,78	низкая	женская	прагматичность
5. бр. С-вой А. В	0,88	0,88	0,242	0,121	0,79	низкая	женская	прагматичность
6. бр. Щ вой Л. И.	0,25	0,65	0,161	0,08	0,45	высокая	женская	эмоциональность
7. бр. М-ной З. А	0,39	0,43	0,144	0,08	0,56	средняя	женская	эмоциональность
8. бр. Ш-на В. Н	0,25	0,35	0,184	0,09	0,32	высокая	женская	эмоциональность
Участок доделок								
9. бр. Т-ной Л. Н	0,36	0,55	0,455	0,227	0,68	низкая	женская	прагматичность
10. бр. К-ной Р. П.	0,38	0,63	0,143	0,07	0,54	средняя	женская	эмоциональность
11. бр. К-вой З. П.	0,79	0,85	0,165	0,08	0,58	средняя	женская	эмоциональность
12. бр. Б-вой В. Н	0,59	0,55	0,182	0,09	0,43	высокая	женская	эмоциональность
Автоматный участок								
13. бр. Н-ва В. Н.	**–0,30**	0,10	0,235	0,117	0,75	низкая	мужская	прагматичность
14. бр. М-на В. Ф.	**–0,38**	**–0,13**	0,161	0,08	0,46	высокая	мужская	эмоциональность

Шкала «Экстравертность – интровертность»

Понятия «экстраверсия» и «интроверсия», введенные К. Г. Юнгом [180,181,182], наиболее интенсивно разрабатывались в факторных теориях личности (Р. Кеттел, Дж. Гилфорд, Г. Айзенк и др.). Как правило, под экстраверсией и интроверсией понимается характеристика индивидуально-психологических различий человека, крайние полюсы которой соответствуют направленности личности либо на мир внешних объектов, либо на явления его собственной внутренней жизни. Экстраверсия и интроверсия раскрываются К. Г. Юнгом как энергетические составляющие организма. Им вводятся аналогии между систолой и диастолой в работе сердца и «потенциалами энергозатрат», объемом «жизненной энергии» при экстравертной и интровертной установке личности [181, с. 200-201]. Таким образом, более внимательное прочтение работ К. Г. Юнга позволяет интерпретировать направленность как направление энергоинформационного обмена между личностью и окружающей средой.

В зарубежных социально-психологических исследованиях имеются концепции, увязывающие внутригрупповые процессы с направленностью энергетического потенциала коллективной деятельности. В теории групповой синтальности Р. Кеттела [191] одним из ключевых понятий является понятие синергии, которая определяется общим количеством индивидуальных энергий, привнесенных каждым индивидом для развертывания групповой активности. Существует, по Р. Кеттелу, «синергия сохранения группы», расходуемая на поддержание группы в ее целостности, и «эффективная синергия», которая направляется на достижение целей, ради которых группа создана. «... С одной стороны, синергия ... выступает в качестве своеобразного строительного материала групповой структуры (внутреннего ее каркаса), а с другой стороны, представляет собой фактор, организующий... активность группы вовне ее» [цит. по: 71, с. 83].

По-существу, совокупность индивидуальных энергий, направленных на сохранение целостности группы, можно назвать интровертной ориентацией коллектива, которая поддерживает интеграционные процессы групповой

динамики. Экстравертная ориентация есть совокупность индивидуальных энергий, обеспечивающих вхождение группы в более широкую общность. В производственной оргиназации она включает первичный коллектив в процессы межгрупповой интеграции и межгрупповой совместной деятельности.

К. Г. Юнг писал, что «каждый человек обладает обоими механизмами, экставерсией и интроверсией, и только относительный перевес того или другого определяет тип» [181, с. 200]. То же самое можно сказать про коллектив. Так как экстравертность и интровертность как психосоциетальные свойства коллективного субъекта тесно связаны с процессами интеграции и дифференциации группового развития, они имеют определенное соотношение в каждом конкретном первичном коллективе. Нами было уже отмечено, что в ходе коллективообразования интеграционные процессы от этапа ассоциации до уровня автономизации преобладают над процессами дифференциации. Это значит, что интровертная ориентация, имеющая групповую энергетическую направленность на сохранение и поддержание целостности коллектива, является определяющей в континууме развития от ассоциации до автономизации. Экстравертную ориентацию имеет, как правило, группа в начальных точках континуума и на высоких уровнях процесса коллективообразования. Первая – еще сохраняет энергетическую направленность каждого индивида во внешнюю среду, хотя границы группового членства уже определены под действием механизмов внутригруппового фаворитизма. У второй формируется свойство межгрупповой активности, способствующее преодолению «гиперавтономизации» и помогающее включению коллектива в процессы межгрупповой интеграции и сотрудничества.

При выборе критериев диагностики уровней и этапов процесса коллективообразования мы опираемся на теорию поэтапного развития коллектива Л. И. Уманского [161,163] и на работы А. Г. Кирпичника, В. С. Сапоровского, А. С. Чернышева и др. [65,141,174], в которых основные положения функционально-структурной концепции коллектива были эмпирически конкретизированы.

Групповые процессы, а именно: межличностные отношения, социально-психологический климат, групповые нормы и т.д., отражают более глубинные процессы – взаимодействие общественных, групповых и личностных потребностей членов бригады. Они, в свою очередь ,отражают реальные условия производства – разделение и кооперирование труда, нормирование и оплату, то есть экономические факторы производства. Поэтому при определении уровня развития трудового коллектива мы исходили не только из состояния межличностных отношений, социально-психологического климата, уровня конфликтности в трудовых коллективах (таблица 3), но и двух других принципов, сформулированных А. Л. Журавлевым [54, с. 60].

Во-первых, мы основывались на анализе состояния совокупности реальных связей, в которые включены члены коллективов (пространственно-временных, технологических, функциональных, экономических, организационно-управленческих, социально-психологических), и определяли тип совместной деятельности. Во-вторых, мы выделили ведущие основания и способы интеграции первичных коллективов как целостных образований (таблица 4). А. Л. Журавлев пишет, что «трудовой коллектив развивается не по какому-то одному основанию, а в процессе развития происходит последовательная смена его оснований; это определяет, как правило, и смену стадии развития коллектива» [54, с. 62].

В свое время Л. И. Уманский советовал «найти такие точки, которые характеризуют не столько количественные, сколько качественные изменения жизнедеятельности группы, происходящие в процессе развития и формирования ее структуры» [164, с. 78]. Качественные изменения «внутреннего каркаса» коллектива в условиях бригадной формы организации труда (БФОТ) означают появление «бригадного эффекта» как результата воздействия БФОТ на все социально-психологические характеристики коллектива.

Таблица 4

Выбор полюса по шкале «Экстравертность – интровертность»

Бригады	Тип совместной деятельности	Ведущее основание интеграции или дифференциации	Уровень развития межличностных отношений	Этап коллективообразования	Полюс по шкале «Экстравертность - интровертность»
1. бр. К-ва Е. В.	экономический	межбригадное управление и самоуправление	выше среднего	автономизация	экстравертность
2. бр. Г-ва В. В.	экономический		выше среднего	автономизация	экстравертность
3. бр. П-на А. П..	экономический	интеграция трудовой деятельности	средний	кооперация	интровертность
4. бр. Ш-ной С. А.	функциональный		средний	кооперация	интровертность
5. бр. С-вой А. В.	функциональный	самоуправление интеграция трудовой деятельности	выше среднего	гиперавтономизация	интровертность
6. бр. Щ-вой Л. И	функциональный		средний	кооперация	интровертность
7. бр. М-ной З. А.	формально-организационный	дифференциация трудовой деятельности самоуправление	низкий	ассоциация	интровертность
8. бр. Ш-на В. Н.	экономический		низкий	ассоциация	интровертность
9. бр. Т-ной Л. Н.	функциональный		выше среднего	гиперавтономизация	интровертность
10. бр. К-ной Р. П.	формально-организационный	интеграция по межличностным отношениям	начальный	номинальная группа	экстравертность
11. бр. К-вой З. П.	функциональный	интеграция трудовой деятельности самоуправление	средний	кооперация	интровертность
12. бр. Б-вой В. Н.	функциональный		средний	кооперация	интровертность
13. бр. Н-ва В. Н.	социально-психологический		средний	кооперация	интровертность
14. бр. М-на В. Ф.	экономический	дифференциация трудовой деятельности	низкий	ассоциация	экстравертность

Изучение БФОТ в работах Р. Б. Гительмахера, А. Л. Журавлева, О. И. Зотовой, А. Н. Лебедева, Г. А. Мингалеевой, В. В. Новикова, В. П. Познякова, А. А. Русалиновой, Н. П. Фроловой, В. А. Хащенко показывает, что «бригадный эффект» подразумевает достаточно высокий уровень социально-психологической зрелости трудового коллектива: высокий уровень развития межличностных отношений, соответствующий высокому уровню развития совместной деятельности. А. А. Русалинова, исследуя «бригадный эффект», представила его в виде трехступенчатого механизма постепенно разворачивающейся на каждом этапе развития трудового коллектива системы взаимосвязи и взаимозависимости элементов бригадной формы организации труда.

Она считает, что возникновение «бригадного эффекта» носит поэтапный характер и возможно только при комплексном внедрении всех основных элементов БФОТ (оплата по конечному продукту, работы на один наряд, развития совмещения профессий и взаимозаменяемости людей в бригаде, бригадного самоуправления), причем выпадение любого из элементов системы БФОТ дает отрицательный эффект. Поэтому необходим поэлементный контроль за внедрением БФОТ [138, с. 93-94].

Наш многолетний опыт изучения трудовых коллективов в условиях БФОТ убедил нас в том, что проблема совершенствования бригадной формы организации труда всегда должна быть увязана с особенностями конкретного этапа процесса коллективообразования, так как каждый этап имеет свою совокупность внедренных элементов БФОТ и выдвигает свои задачи ее совершенствования. Количество реально функционирующих элементов БФОТ задает ведущее основание в процессах интеграции и дифференциации и в их соотношении. Поэтому при определении уровня развития межличностных отношений в производственных бригадах мы исходили из совокупности внедренных элементов БФОТ в первичных трудовых коллективах (таблица 5).

Таблица 5

Выбор полюса по шкале «Рациональность – иррациональность»

Элементы БФОТ бригады	бр. К-ва Е.В.	бр. Г-ва В.В.	бр. П-на А.П.	бр. Ш-ной С.А.	бр. С-вой А.В.	бр. Щ-вой Л.И.	бр. М-ной З.А.	бр. Ш-на В.Н.	бр.Т-ной Л.Н.	бр. К-ной Р.П.	бр. К-вой З.П.	бр. Б-вой В.Н.	бр. Н-ва В.Н.	бр. М-на В. Ф.
1. Работа на единый наряд с оплатой по конечному результату	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		+
2. Применение КТУ как: - инструмента наказания;			+	+		+			+		+	+		+
-инструмента наказания и поощрения;	+	+			+									
-КТУ не применяется							+	+		+				
3. Уровень взаимозаменяемости, совмещения профессий (низкий, средний, высокий).	высок.	высок.	средн.	средн.	высок.	средн.	низкий	низкий	высок.	низк.	средн.	средн.	низк.	средн.
4. Планирование трудовой деятельности: 1) бригада планирует деятельность участка, перспективы его развития;	+	+												
2) бригада обсуждает коллективные задания, преобразует общие задания в индивидуальные;	+	+			+				+					

Продолжение таблицы 5

Элементы БФОТ бригады	бр. К-ва Е.В.	бр. Г-ва В.В.	бр. П-на А.П.	бр. Ш-ной С.А.	бр. С-вой А.В.	бр. Щ-вой Л.И.	бр. М-ной З.А.	бр. Ш-на В.Н.	бр.Т-ной Л.Н.	бр. К-ной Р.П.	бр. К-вой З.П.	бр. Б-вой В.Н.	бр. Н-ва В.Н.	бр. М-на В. Ф.
3) совет бригады обсуждает план ее работы, проводит общие собрания	+	+	+	+	+	+			+		+	+		
4) совет бригады отсутствует или существует формально;							форм	форм.		отсут			отсут.	отсут
5) трудовая деятельность планируется бригадиром;	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
6) трудовая деятельность планируется мастером.	+	+	+		+	+	+	+		+	+	+	+	+
5. Этап коллективообразования	авто ном.	авто ном.	коопе-рация	коо-пера-ция	**ги-пер-авт.**	коо-пера-ция	ассо-циац.	ассо-циац.	**ги-пер-авт.**	**номин. группа**	коопе-рация	коопе-рация	коопе-рация	ассо-циац.
6. Полюс шкалы «Прагматичность – эмоциональность»	П	П	П	П	П	**Э**	**Э**	**Э**	П	**Э**	**Э**	**Э**	П	**Э**
7. Полюс шкалы «Рациональность – иррациональность»	Р	Р	**ИРР**	Р	Р	Р	**ИРР**	**ИРР**	Р	**ИРР**	Р	Р	Р	**ИРР**

Условные обозначения:
П – прагматичность; Э – эмоциональность; Р – рациональность; ИРР – иррациональность

Как видно из таблицы 5, в бригадах, находящихся на этапе автономизации (бригады Е.В. К-ва, В.В. Г-ва литейного участка), достаточно высокий уровень взаимозаменяемости и совмещения профессий, коэффициент трудового участия (КТУ) применяется широко и дифференцированно – и как инструмент наказания, и как инструмент поощрения; коллектив включен в совместную управленческую деятельность участка, в нем успешно действуют органы бригадного самоуправления.

Анализ распределения функций советов бригад, основанный на выводах диссертационного исследования В. А. Хащенко [170], показывает, что от этапа ассоциации до этапа кооперации наблюдается тенденция нарастания числа функций, выполняемых органами бригадного самоуправления. Так в бригадах-ассоциациях трудовая деятельность планируется мастером или бригадиром (бригады З. А. М-ной и В. Н. Ш-на токарного участка). На этапе кооперации совет бригады обсуждает план работы и подводит итоги трудовой деятельности коллектива, принимает решение о снижении КТУ, проводит общие собрания его членов. «Развитие коллективных органов бригадного самоуправления способствует оптимизации социально-психологического климата в коллективе: улучшает взаимоотношения между членами бригады, увеличивает удовлетворенность состоянием этих отношений, повышает уровень развития деловых и личных (фоновых) отношений в коллективе, возрастает групповая сплоченность и взаимная приемлемость его членов» [170, с. 18].

В таблице 4 представлены результаты диагностики уровней развития межличностных отношений и этапы коллективообразования бригад. Соответственно этапу коллективообразования осуществлен выбор полюса по шкале «Экстравертность – интровертность». Как видно из таблицы 4, мы отнесли к экстравертным бригады Е. В. К-ва и В. В. Г-ва, находящиеся на этапе автономизации, бригаду Р. П. К-ной с начальной точкой развития (номинальная группа), что соответствует выдвинутым нами в начале данного раздела теоретическим положениям. В бригадах А. В. С-вой и Л. Н. Т-ной мы констатировали

проявление «гиперавтономизации», элементов «группового эгоизма», поэтому отнесли к бригадам с интровертной ориентацией. В бригаде В. Ф. М-на также должно доминировать свойство интровертности, потому что диагностирован этап развития коллектива – ассоциация. Однако энергетическая направленность этой низкостатусной бригады имеет экстравертную направленность, так как большая часть ее членов использует стратегию индивидуальной мобильности, связанную с желанием сменить место работы.

«Индивидуальная мобильность, – пишет В. С. Агеев – объединяет все формы попыток отдельных индивидов выйти из низкостатусной группы и примкнуть к высокостатусной. В ряде случаев это оказывается возможным благодаря индивидуальным усилиям, способностям, случайностям и т.п.» [2, с. 13]. По утверждениям многих членов бригады В. Ф. М-на, бригадир установил в коллективе «палочный режим», сам авторитетом и уважением не пользуется, с мнением рядовых членов не считается, поэтому большая часть работников высказала намерение поменять место работы. Коэффициент потенциальной стабильности кадров у первичного коллектива самый низкий в цехе, имеет отрицательное значение = – 0,13 (таблица 3). Принимая во внимание всю совокупность объективных факторов производственной ситуации и их социально-психологические следствия. Мы диагностировали экстравертность как свойство ИТИМа бригады В. Ф. Михина.

Шкала «Рациональность – иррациональность»

В философских науках рациональное (в общем значении) означает соответствующее разуму, поддающееся интерпретации в терминах разума. Гносеологическая определенность рационального существует только как противоположность иррационального – стихийного, случайного, необъяснимого разумно или объяснимого ссылками на обычай, традицию, авторитет [147, с. 287].

Проблема рациональности – иррациональности в общей психологии связана с проблемой асимметрии полушарий головного мозга [28,152,173] и концепцией латерального мышления [43]. В результате клинических нейрофизиологических исследований показано, что полу-

шария головного мозга человека выполняют различные функции. Левое контролирует правую сторону тела и несет ответственность за анализ, произвольное планомерное восприятие, счет, речевые функции, логическое, понятийное мышление. В целом, левое полушарие можно назвать «рациональным». Правое полушарие контролирует левую сторону тела и отвечает за целостное образное восприятие, невербальную коммуникацию и понимание интонационной стороны речи, интуитивное ассоциативное мышление и др. Поэтому, в противоположность левому, правое полушарие называют иногда «иррациональным», без какого-либо оттенка мистики, единственно с целью подчеркнуть особые принципы переработки информации («образно-эмоциональную» логику).

Концепция латерального мышления находит применение в разнообразных сферах человеческой деятельности: в различных видах обучения, в профориентации и профподборе, в научном творчестве и искусстве. Чем больше приложений она находит, тем заметнее становится ее отрыв от исходной физиологической основы. Даже специфика восточных и западных культур рассматривается в качестве прямой основы «право-левополушарности», в виду чего обосновывается положение о «рациональности – иррациональности» культур [27,45]. Исследуя ментальность в рамках концепции социетальной психики, Е. А. Донченко делает вывод, что Украина, Германия, Франция, Англия относятся к странам «рациональным», а Россия, Индия, Япония – к «иррациональным» [45].

Проблема рациональности – иррациональности в экономической социологии и социологии организаций рассматривается как проблема рациональности организационных структур. «Под рациональностью организационных структур, – пишет Р.Д. Хунагов, – понимается способ осознания и оперативной реакции всей сети социальных институтов и организаций на актуальные социальные потребности, а также степень их эффективности и успеха в достижении поставленных социальных целей» [171, с. 123]. Применительно к современной российской действительности можно проблему сформулировать как вопрос: насколько эффективны (и рациональ-

ны?) организационные структуры российского общества при иррациональности российской ментальности при интегральном типе информационного метаболизма России как ИЭИ – интуитивно-этического интроверта?

Необходимость учета иррациональности в экономическом поведении поставлена в социально-психологических исследованиях и работах по экономической психологии А. Л. Журавлевым, Ю. М. Забродиным, И. Е. Задорожнюком, А. И. Китовым, С. В. Малаховым, В. В. Марченко, Б. Ф. Ломовым, В. В. Новиковым, В. Д. Поповым, А. Л. Свенцицким и др. [53,55,57]. И. Е. Задорожнюк, например, отмечает, что «экономисты в своих объяснительных схемах исходят из достаточно упрощенного понимания психологических основ хозяйственного поведения человека, принимая за аксиому „рациональный" характер его поступков. Это означает, по их мнению, стремление в любой ситуации получать выгоду, не утруждая себя особо моральными соображениями. Экономические же психологи наглядно доказывают несостоятельность такого подхода, демонстрируя широкую палитру внутренних психологических факторов, которые приводят к поступкам, довольно «иррациональным» с точки зрения экономической теории» [57, с. 150]. В тему нашей исследования не входит подробный анализ рациональности – иррациональности субъектов экономической деятельности. Укажем только, что обзор зарубежных исследований по данной проблеме можно найти в работе С. В. Малахова [106].

Построение эмпирической шкалы «Рациональность – иррациональность» в ИТИМах первичных трудовых коллективов осуществлялось нами на основе выводов и положений теории психосоциетальных свойств социума Е. А. Донченко [45], особенностях БФОТ и сочетании ее элементов, критериях планирования коллективной деятельности и принятия управленческих решений в каждой бригаде (см. таблицу 5).

В коллективной установке рациональных бригад доминирует восприятие БФОТ в деталях, дискретно, поэлементно [108]. Преобладает исполнение точной технологической последовательности и завершенности выполнения опера-

ций. Любая производственная проблема, попадающая в поле внимания рационального трудового коллектива, как правило, подвергается подробному и поэлементному анализу. БФОТ как абстрактную идею такие бригады не воспринимают. «Идея должна быть раскрыта, наделена четкими и ясными характеристиками, а также обеспечена (хотя бы теоретически) средствами ее реализации, путями и вероятными подходами к ее воплощению» [45, с. 72]. Рациональные трудовые коллективы стремятся к обеспечению непрерывности теоретического и практического развертывания идеи БФОТ в конечном предмете деятельности. Поскольку окружающая производственная среда воспринимается рациональным коллективом как «дифференцированное смысловое пространство, обладающее каузальной зависимостью и закономерной сменой состояний» [там же], коллективу нелегко быстро перестраиваться и менять поведенческие, деятельностные и целеполагающие установки. «Владение пространством здесь отличается некоторой напряженностью, связанной с необходимостью сохранять сложившиеся формы и сущности отношений между объектами, что способствует смысловой стабильности ..., его относительно предсказуемой динамики» [там же].

Рациональным трудовым коллективам свойственна потребность в групповом планировании, последовательности и постепенности. Групповое планирование как рациональный социально-психологический феномен изучен А. Н. Лебедевым [77,78]. В качестве критериев выделения уровней планирования трудовой деятельности им была взята типология ситуаций, основанная на следующих формальных признаках: на включенности субъекта планирования в более широкую общность, на характере планируемой деятельности (собственной или других), на количестве планирующих (один человек или группа). Определяя совокупность элементов БФОТ, необходимых и достаточных для диагностики этапов коллективообразования производственных бригад, мы дополнили ее уровнями группового планирования, изученными А. Н. Лебедевым (таблица 5).

Как видно из таблицы 5, групповое планирование усилено в прагматических бригадах (бригады Е. В. К-ва, В. В. Г-ва, А. В. С-вой, Л. Н. Т-ной) и несколько затушевано в эмоциональных (бригады Л. И. Щ-вой, З. П. К-вой, В. Н. Б-вой).

В результате анализа по шкале «Рациональность – иррациональность» было выявлено пять иррациональных коллективов, находящихся на этапах развития от номинальной группы до кооперации (бригады А. П. П-на, З. А. М-ной, В. Н. Ш-на, Р. П. К-ной, В. Ф. М-на). В коллективных установках этих бригад доминирует восприятие БФОТ гештальтом, целостным, единым и неразложимым на составляющие ее элементы образом. Поэтому этот образ не всегда сопровождается конкретными путями его реализации, очень трудно осуществляется групповое планирование совместной деятельности, КТУ не применяется, либо используетя как инструмент наказания.

Иррациональные бригады характеризуются синтетическим восприятием окружающей производственной среды: главное – верить в «образ» БФОТ, как в бригаде З. А. М-ной, «видеть» его. Иррациональным трудовым коллективам планы, программы, связанные с социальной динамикой цеха и завода менять проще и легче, чем рациональным бригадам, так как «эти планы носят форму гештальта, целостного образа, некой пространственной структуры без конкретного содержания» [45, с. 73]. Целостное представление о чем-либо поменять гораздо проще, чем насыщенное фактами.

Шкала «Сенсорика – интуиция»

Наиболее близким к понятию «сенсорика» в общей психологии является понятие «сензитивность» – характерологическая особенность человека, проявляющаяся в повышенной чувствительности к происходящим с ним событиям и сопровождающаяся повышенной тревожностью, боязнью новых ситуаций и людей [69, с. 316].

Интуиция рассматривается психологической наукой как необходимый, внутренне обусловленный природой творчества момент выхода за границы сложившихся стереотипов поведения и логических программ поиска решения задачи [69, с. 127].

Мы исходим из соционического понимания интуиции и сенсорики как свойств группового сознания, отражающих пространственно-временные характеристики материального мира. Психологический смысл понятий пространства и времени только начинает осваиваться в отечественной науке. Так, например, в качестве психологических эквивалентов категории пространства известны такие понятия, как «образ мира», «квазипространство», «семантическое пространство» [68, с. 22].

Соционические принципы комбинаторики и конкретно-психологическая интерпретация аспектов информационного потока (таблица 1) с опорой на метод юстирования (рис. 3) позволяют выбрать полюс по шкале «Сенсорика – интуиция».

В таблице 6 суммируются выборы полюсов по шкалам «Экстравертность – интровертность» (графа 2), «Рациональность – иррациональность» (графа 3), «Прагматичность – эмоциональность» (графа 4), рассмотренные ранее (таблицы 5, 6, 7), и вводится шкала «Сенсорика – интуиция» (графа 5).

Прагматичность и эмоциональность как обобщенные психосоциетальные свойства первичных трудовых коллективов должны быть рассмотрены с учетом внутренних, динамических (P, E) и относительных, статических (L, R) категорий. Поэтому мы дополнительно проанализировали эмпирические материалы для определения конкретных аспектов информационного потока, отражающих свойства прагматичности и эмоциональности.

Социо-психоаналитический анализ данных показал, что в ИТИМах бригад литейного участка преобладает деловая логика (P), а системная логика (L) – в ИТИМах бригад С. А. Ш-ной, А. В. С-вой, Л. Н. Т-ной, В. Н. Н-ва. Что касается эмоциональности, то в аспекте этики эмоций (E) это свойство представлено в ИТИМе бригад З. А. М-ной, В. Н. Ш-на, а в аспекте этики отношений (R) – в ИТИМах бригад Л. И. Щ-вой, Р. П. К-ной, З. П. К-вой, В. Н. Б-вой, В. Ф. М-на. Используя схему юстирования (рис. 3), выбираем полюс по шкале «Сенсорика – интуиция» (таблица 6, графа 5) и моделируем ИТИМ первичного трудового коллектива (графа 6).

Таблица 6

Моделирование интегральных типов информационного метаболизма первичных коллективов

Бригады	Полюс шкалы «Экстравертность- интровертность»	Полюс шкалы «Рациональность-иррациональность»	Полюс шкалы «Прагматичность-эмоциональность»	Полюс шкалы «Сенсорика- интуиция»	Модель ИТИМ а первичного коллектива
1	2	3	4	5	6
1. бр. К-ва Е.В.	экстравертность	рациональность	прагматичность-Р	интуиция – Т	ЛИЭ Р-
2. бр. Г-ва В.В.	экстравертность	рациональность	прагматичность-Р	сенсорика – S	ЛСЭ Р+
3. бр. П-на А.П.	интровертность	иррациональность	прагматичность-Р	интуиция – Т	ИЛИ Т+
4. бр. Ш-ной С.А.	интровертность	рациональность	прагматичность-L	интуиция – I	ЛИИ L-
5. бр. С-вой А.В.	интровертность	рациональность	прагматичность-L	сенсорика – S	ЛСИ L+
6. бр. Щ-вой Л.И.	интровертность	рациональность	эмоциональность-R	интуиция – I	ЭИИ R+
7. бр. М-ной З.А.	интровертность	иррациональность	эмоциональность-Е	сенсорика -S	СЭИ S+
8. бр. Ш-на В.Н.	интровертность	иррациональность	эмоциональность-Е	интуиция – Т	ИЭИ Т-
9. бр. Т-ной Л.Н.	интровертность	рациональность	прагматичность-L	сенсорика – F	ЛСИ L+
10. бр. К-ной Р.П.	экстравертность	иррациональность	эмоциональность-R	сенсорика – F	СЭЭ F-
11. бр. К-вой З.П.	интровертность	рациональность	эмоциональность- R	сенсорика – F	ЭСИ R-
12. бр. Б-вой В.Н.	интровертность	рациональность	эмоциональность- R	сенсорика – F	ЭСИ R-
13. бр. Н-ва В.Н.	интровертность	рациональность	прагматичность – L	интуиция – I	ЛИИ L-
14. бр. М-на В.Ф.	экстравертность	иррациональность	эмоциональность- R	сенсорика – F	СЭЭ F+

Так, например, деловая прагматичность (P) экстравертной, рациональной бригады Е. В. К-ва, дополненная свойством интуиции времени (T) выводит нас на ИТИМ логико-интуитивного экстраверта (ЛИЭ) (см. приложение 6). Системная прагматичность (L) интровертной рациональной бригады в сочетании с волевой сенсорикой (F) бригады А. В. С-вой дает ИТИМ логико-сенсорного интроверта (ЛСИ; см. приложение 6). Аналогичным образом моделируются ИТИМы всех остальных первичных трудовых коллективов (см. рис. 3).

Таким образом, задача определения ИТИМов 14-ти первичных трудовых коллективов решена, и можно сделать следующие выводы.

ВЫВОДЫ

1. Социальный психоанализ можно рассматривать как одно из перспективных направлений развития российской социальной психологии. Созданная автором работы социо-психоаналитическая модель малой групы и коллектива является принципиально новым инструментом для изучения феноменологии внутригрупповых и межгрупповых отношений в производственной организации.

2. Эмпирическое исследование трудовых отношений в производственной организации позволило раскрыть социально-психологическое содержание понятия интегрального типа информационного метаболизма (ИТИМа) первичного коллектива. ИТИМ является целостным энергоинформационным феноменом, отражающим уровень развития межличностных отношений коллектива в ситуации совместной деятельности и детерминирующим интертимные межгрупповые отношения.

3. Уровень развития межличностных отношений первичного трудового коллектива детерминирован уровнем развития совместной деятельности его коллективного субъекта. Совокупность внедренных элементов бригадной формы организации труда (БФОТ) позволяет диагностировать этап коллективообразования, а также обобщенные психосоциетальные свойства коллектива – рациональность и иррациональность.

4. В рациональных трудовых коллективах доминирует восприятие БФОТ в деталях, дискретно, поэлементно, преобладает исполнение точной технологической последовательности и завершенности выполнения операций. Иррациональные трудовые субъекты характеризуются синтетическим восприятием окружающей производственной среды; планы, программы трудовой деятельности меняют быстрее и легче.

5. Обобщенные психосоциетальные свойства трудового коллектива – экстравертность и интровертность – показывают направление энергоинформационного обмена между коллективом и внешней средой. Обеспечивая соотношение внутригрупповых и межгрупповых процессов интеграции и дифференциации, свойство интровертности преобладает в континууме развития трудового коллектива от ассоциации до автономизации, а свойство экстравертности – в начальных точках континуума и на высоких уровнях процесса коллективообразования. Экстравертная ориентация способствует преодолению «гипераутономизации» и включению коллектива в процессы межгрупповой интеграции и сотрудничества.

6. Коллективы с преобладанием в ИТИМе свойства прагматичности (инструментальной активности группы) характеризуются низким уровнем конфликтности, высокой степнью эмоциональной сплоченности и внутригрупповой приемлемости. При доминировании свойства эмоциональности (экспрессивной активности группы) в первичных коллективах фиксируется средний или высокий уровень конфликтности, низкий уровень эмоциональной сплоченности и внутригрупповой приемлемости.

7. Социо-психоаналитическая методика определения ИТИМа первичного трудового коллектива, включающая: моделирование ИТИМов трудовых субъектов и интертимных межгрупповых отношений, метод «сжатия» эмпирических данных по аспектам информационного потока, метод юстирования – позволяет выявить «зону ближайшего развития» коллектива и может использоваться в качестве метода экспресс-диагностики для прогнозирования системы внутригрупповых и межгрупповых отношений в производственных организациях, в частном бизнесе и предпринимательстве.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Абульханова-Славская К. А.* Деятельность и психология / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1980. – 334 с.

2. *Агеев В. С.* Взаимодействие групп с неравным социальным статусом и психологические последствия несправедливости / В. С. Агеев // Психол. журн. – 1990. – Т. 11. – № 4. – С. 12–19.

3. *Агеев В. С.* Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы / В. С. Агеев. – М. : МГУ, 1990. – 240 с.

4. *Агеев В. С.* Психология межгрупповых отношений / В. С. Агеев. – М. : МГУ, 1983. – 144 с.

5. *Агеев В. С.* Интегративные процессы в межгрупповом взаимодействии / В. С. Агеев, А. А. Сыродеева // Вестн. Моск. ун-та, сер. 14. «Психология». – 1987. – № 2. – С. 11–20.

6. *Акатов Л. И.* Экспериментальное исследование группового волевого усилия : дис ... канд. психол. наук / Л. И. Акатов. – М., 1971.

7. *Ананьев Б. Г.* О проблемах современного человекознания / Б. Г. Ананьев. – Л. : Наука, 1977. – 379 с.

8. *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Л. : ЛГУ, 1968. – 340 с.

9. *Ананьев Б. Г.* О проблемах современного человекознания / Б. Г. Ананьев. – Л. : Наука, 1977. – 379 с.

10. *Андреева Г. М.* Социальная психология / Г. М. Андреева. – М. : МГУ, 1980. – 391 с.

11. *Андреева Г. М.* Социальная психология / Г. М. Андреева. – М. : МГУ, 1988. – 430 с.

12. *Андреева Г. М.* Социальная психология : учебник для вузов / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2008. – 363 с.

13. *Андреева Г. М.* Современная социальная психология на Западе / Г. М. Андреева, Н. Н. Богомолова, Л. А. Петровская. – М. : МГУ, 1978. – 271 с.

14. *Асафов В. Г.* Динамика групповой самооценки в процессе коллективообразования / В. Г. Асафов // Социально-психологические проблемы первичного коллектива : сб. науч. тр. – Ярославль, 1982. – Вып. 62. – С. 9–14.

15. *Асафов В. Г.* Социально-психологические особенности самооценки группы как коллектива : автореф. дис. ... канд. психол. наук / В. Г. Асафов. – М., 1985. – 20 с.

16. *Асафов В. Г.* Социально-психологические особенности самооценки группы как коллектива : дис. .... канд. психол. наук / В. Г. Асафов. – Кострома, 1985. – 131 с.

17. *Асафов В. Г.* Методика самоаттестации отряда как коллектива / В. Г. Асафов, Т. Л. Крюкова, В. И. Кашницкий // Социально-психологические проблемы первичного коллектива : сб. науч. тр. – Ярославль, 1982. – Вып. 62. – С. 79–81.

18. *Августинавичюте А.* Дуальная природа человека / А. Августинавичюте // Наука и религия. – 1991. – № 12. – С. 25–28.

19. *Августинавичюте А.* Модель информационного метаболизма / А. Августинавичюте // Соционика, ментология и психология личности. – Киев : Международный институт соционики, 1994. – № 1. – С. 4–7.

20. *Августинавичюте А.* Соционика. Введение / А. Августинавичюте. – М. ; СПб. : Terra Fantastica, 1998. – 444 с.

21. *Бахарева Н. В.* Шкала приемлемости как метод изучения взаимоотношений / Н. В. Бахарева // Человек и общество. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1970. – Вып. 7. – С. 93–103.

22. *Белорукова Н. О.* Семейные трудности и совладающее поведение на разных этапах жизненного цикла семьи : дис. ... канд. психол. наук / Н. О. Белорукова. – Кострома, 2005. – 240 с.

23. *Белорукова Н. О.* Шкала супружеского доверия. Методические рекомендации / Н. О. Белорукова. – Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова, 2008. – 34 с.

24. *Бехтерев В. М.* Влияние коллектива на личность / В. М. Бехтерев, М. В. Ланге // Педология и воспитание / под ред. А. Б. Залкинда. – М., 1928. – С. 41–74.

25. *Бехтерев В. М.* Коллективная рефлексология. / В. М. Бехтерев. – Пг. : Колос, 1921. – 432 с.

26. Большая советская энциклопедия. – 3-е изд-е. – М. : Сов. Энциклопедия, 1978. – Т. 30. – С. 421.

27. *Богомаз С. А.* Психологические типы К. Г. Юнга, психофизиологические типы и интертипные отношения. Метод. пособие / С. А. Богомаз. – Томск : Томский госуниверситет, 2000. – 71с.

28. *Брагина Н. Н.* Функциональные асимметрии человека / Н. Н. Брагина, Т. А. Доброхотова. – М. : Медицина, 1988. – 237 с.

29. Бригадная форма организации труда в различных видах трудовых коллективов (социально-психологические особенности) / отв. ред. А. Л. Журавлев. – М. : ИПАН СССР, 1989. – 176 с.

30. *Буров А. И.* Эмоция, чувство, отношение / А. И. Буров // Вопр. психол. – 1966. – № 1. – С. 141–151.

31. *Васильева И. И.* К вопросу об иррациональности экономического человека / И. И. Васильева // Психол. журн. – 1991. – Т. 12. – № 6. – С. 168–169.

32. *Викторов П.П.* Учение о личности и настроениях / П. П. Викторов. – М. : Изд-во А. П. Ефимова, 1904. – Вып. 1–2.– 399 с.

33. *Вилюнас В. К.* Психология эмоциональных явлений / В. К. Вилюнас. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1976. – 143 с.

34. *Виноградова А. Д.* Эмоциональные состояния / А. Д. Виноградова // Общая психология / под ред. В. В. Богословского и др. – М. : Просвещение, 1973. – С. 279–284.

35. *Витакер Д. С.* Группа как инструмент психологической помощи / Д. С. Витакер. – М. : НФ «Класс», 2000. – 432 с.

36. *Витт Н. В.* Об эмоциях и их выражении / Н. В. Витт // Вопр. психол. – 1964. – № 3. – С. 140–153.

37. *Войтоловский Л. Н.* Очерки коллективной психологии : в 2 ч. – М. ; Л., 1924. – Ч. 1. – 88 с.

38. *Гефдинг Г.* Очерки психологии, основанной на опыте / Г. Гефдинг. – М. : Изд-во журнала «Вопросы философии и психологии», 1892. – 422 с.

39. *Гибш Г.* Введение в марксистскую социальную психологию / Г. Гибш, М. Форверг / пер. с нем. Т. А. Рябушкиной. – М. : Прогресс, 1972. – 296 с.

40. *Гительмахер Р. Б.* Сквозная бригада: психологические барьеры и способы их устранения / Р. Б. Гительмахер // Психол. журн. – 1988. – Т. 9. – № 5. – С. 53–62.

41. *Гительмахер Р. Б.* Конфликт: социально-психологический аспект / Р. Б. Гительмахер, А. С. Когаловская, Ю. Б. Марушкин. – Иваново : Иван. гос. университет, 1995. – 168 с.

42. *Гоноболин Ф. Н.* Психология / Ф. Н. Гоноболин. – М. : Просвещение, 1973. – 240 с.

43. *Грановская Р. М.* Интуиция и искусственный интеллект / Р. М. Грановская, И. Я. Березная. – Л. : ЛГУ, 1991. – 268 с.

44. *Гуленко В. В.* Менеджмент слаженной команды. Соционика и социоанализ для рководителей / В. В. Гуленко. – Новосибирск : РИПЭЛ, 1995. – 188 с.

45. *Донченко Е. А.* Социетальная психика / Е. А. Донченко. – Киев : Наукова думка, 1994. – 208 с.

46. *Донцов А. И.* Проблемы групповой сплоченности / А. И. Донцов. – М. : МГУ, 1979. – 128 с.

47. *Донцов А. И.* Психология коллектива / А. И. Донцов. – М. : МГУ, 1984. – 208 с.

48. *Донцов А. И.* Психологические основы интеграции коллектива : автореф. дис. ... докт. психол. наук / А. И. Донцов. – М., 1988. – 39 с.

49. *Ермак В. Д.* Как научиться понимать людей. Соционика – новый метод познания человека / В. Д. Ермак. – М. : Астрель, 2003. – 523 с.

50. *Жигулев С. И.* Групповые нормы: социально-психологический аспект. Хрестоматия / С. И. Жигулев. – Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова, 2008. – 665 с.

51. *Жигулев С. И.* Образование групповых норм в первичных коллективах разного уровня развития : дис. ... канд. психол. наук / С. И. Жигулев. – М., 1981. – 180 с.

52. *Жуков Ю. М.* О точности восприятия различных свойств личности / Ю. М. Жуков // Тезисы сообщений к V Всесоюзному съезду Общества психологов СССР. – М., 1977. – С. 89.

53. *Журавлев А. Л.* Развитие концепции совместной деятельности в современной отечественной психологии / А. Л. Журавлев // Совместная деятельность: методы исследования и управления. – М. : Институт психологии РАН, 1992. – С. 5–21.

54. *Журавлев А. Л.* Роль системного подхода в исследовании психологии трудового коллектива / А. Л. Журавлев // Психол. журн. – 1988. – Т. 9. – № 6. – С. 53–64.

55. *Журавлев А. Л.* Динамика межгрупповых отношений в условиях изменения форм собственности / А. Л. Журавлев, В. П. Позняков // Психол. журн. – 1992. – Т. 13. – № 4. – С. 24–32.

56. *Журавлев А. Л.* Управленческое взаимодействие в бригадах с разным типом совместной деятельности / А. Л. Журав-

лев, Н. П. Фролова // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. – М. : Наука, 1987. – С. 140–151.

57. *Задорожнюк И. Е.* Экономические психологи о крахе и росте ожиданий / И. Е. Задорожнюк // Социологич. исследования. – 1994. – № 1. – С. 150–152.

58. *Зайцева Е. М.* Изучение качественно-количественной характеристики лидерства в зависимости от уровня развития группы как коллектива / Е. М. Зайцева // Социально-психологические проблемы личности и коллектива школьников и студентов. – Ярославль, 1976. – С. 64–70.

59. *Закс Л.* Статистическое оценивание / Л. Закс. – М. : Статистика, 1976. – 598 с.

60. *Зотова О. И.* Особенности социально-психологического климата в бригаде / О. И. Зотова, А. И. Левина // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. – М. : Наука, 1987. С. 81–90.

61. *Кайдалов Д. Н.* Психология единоначалия и коллегиальности. Вопросы теории и практики взаимодействия руководителя и коллектива / Д. Н. Кайдалов, Е. И. Суименко. – М. : Мысль, 1979. – 254 с.

62. *Кармазина Е.* Влияние настроения на характер и быстроту ассоциаций / Е. Кармазина, В. Сухова // Вестник психологии, криминальной антропологии и гипнотизма. – СПб., 1904. – Вып. 8. – С. 562–583.

63. *Кашницкий В. И.* О сравнительном анализе методик изучения контактной группы / В. И. Кашницкий // Социально-психологические проблемы первичного коллектива : сб. науч. тр. – Ярославль, 1982. – Вып. 62. – С.58–63.

64. *Кашницкий В. И.* Сопоставление методик изучения интегративности контактной группы / В. И. Кашницкий // Социально-психологические аспекты воспитания в первичном коллективе : сб. науч. тр. – Ярославль, 1984. – Вып. 70. –– С. 99–109.

65. *Кирпичник А. Г.* Исследование динамики коллективообразования в юношеских группах : дис. ... канд. психол. наук / А. Г. Кирпичник. – Кострома, 1980. – 169 с.

66. *Кисловская В. Р.* Школьники в среде сверстников и взрослых / В. Р. Кисловская. – Алма-Ата: Мектеп, 1975. – 40 с.

67. *Клименко В. В.* Влияние уровня организованности первичного коллектива на оценку личностных и групповых свойств

/ В. В. Клименко, А. С. Чернышев // Психология возрастных коллективов : тезисы докладов. – М., 1978. – С. 75–76.

68. *Ковалев А. Г.* Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. – М. : Политиздат, 1978. – 279 с.

69. Краткий психологический словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1985. – 431 с.

70. *Крикунов А. С.* Экспериментальное исследование избирательного отражения организатором психологии сверстников : автореф. дис. ...канд. психол. наук / А. С. Крикунов. – Л. : ЛГУ, 1973. – 21 с.

71. *Кричевский Р. Л.* Психология малой группы: теоретические и прикладные аспекты / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. – М. : МГУ, 1991. – 207 с.

72. *Кричевский Р. Л.* Социальная психология малой группы : учеб. пособ. для вузов / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 318 с.

73. *Крюкова Т. Л.* Социально-психологические характеристики отражения юношеской группой организаторского воздействия лидера (на материале ПТУ) : дис. ... канд. психол. наук / Т. Л. Крюкова. – Кострома, 1986. – 179 с.

74. *Крюкова Т. Л.* Психология совладающего поведения. Монография / Т. Л. Крюкова. – Кострома : Студия оперативной полиграфии «Авантитул», 2004. – 344 с.

75. *Кузнецов А. Г.* Методы «сжатия» социально-психологической информации / А. Г. Кузнецов // Социальная психология и общественная практика. – М. : Наука, 1985. – С. 210–225.

76. Лагерь комсомольского актива учащихся профессионально-технических училищ «Комсорг ПТУ»: (Метод. материалы) / Подгот.: В. Г. Асафов, Н. В. Гаврилова, С. И. Жигулев, В. И. Кашницкий, А. Г. Кирпичник, Т. Л. Крюкова, А. П. Портянко, М. И. Рожков, А. Л. Уманский, Л. Н. Яковлева; отв. за вып. : Е. Е. Джумок, Л. А. Соловьева, Л. И.Уманский. – Кострома, 1981. – 64 с.

77. *Лебедев А. Н.* Влияние группового планирования на эффективность совместной деятельности производственной бригады : автореф. дис. ... канд. психол. наук / А. Н. Лебедев. – М., 1987. – 18 с.

78. *Лебедев А. Н.* Групповое планирование совместной деятельности производственной бригады / А. Н. Лебедев // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. – М. : Наука, 1987. – С. 163–171.

79. *Лебон Г.* Психология народов и масс / Г. Лебон. – СПб., 1895. – 330с.

80. *Лебон Г.* Психология народов и масс / Г. Лебон. – СПб. : Макет, 1995. – 311 с.

81. *Ленин В. И.* Как В. Засулич убивает ликвидаторство // Полн. собр. соч. 5-е изд.– М. : Изд-во политической литературы, 1973. – Т. 24. – С. 22–44.

82. *Ленин В. И.* Конспект книги Гегеля «Наука логики» // Полн. собр. соч. 5 изд. – М. : Изд-во политической литературы, 1969. – Т. 29. – С. 77–218.

83. *Леонтьев А. Н.* Потребности, мотивы, эмоции. Конспект лекций / А. Н. Леонтьев. – М.: МГУ, 1971. – 40 с.

84. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – 2-е изд. – М. : Политиздат, 1977. – 304 с.

85. *Липпс Т.* Руководство к психологии / Т. Липпс. – СПб. : Изд-во О. Н. Поповой, 1907. – 390с.

86. *Ломов Б. Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 444 с.

87. *Ломов Б. Ф.* Совместная (групповая) деятельность людей, формирование трудовых коллективов и психологические аспекты управления ими / Б. Ф. Ломов // Правовые и социально-психологические аспекты управления. – М. : Знание, 1972. – С. 211–240.

88. *Лунева (Ершова) О. В.* Особенности настроения личности в юношеских группах : дис. ... канд. психол. наук / О. В. Лунева. – М., 1982. – 180 с.

89. *Лунева О. В.* Первичный коллектив и самочувствие личности / О. В. Лунева // Социально-психологические аспекты первичного коллектива : сб. науч. тр. – Ярославль, 1978. – Вып. 51. – С. 22–28.

90. *Лунева О. В.* Самочувствие личности в производственном коллективе / О. В. Лунева // Эмоциональные потенциалы коллектива : межвуз. сб. науч. тр. / отв. ред. Л. И. Уманский. – Ярославль, 1977. – Вып. 50. – С. 107–114.

91. *Лутошкин А. Н.* Как вести за собой: старшеклассникам об основах организаторской работы. – 2-е изд. / А. Н. Лутошкин. – М. : Просвещение, 1981. – 208 с.

92. *Лутошкин А. Н.* Как вести за собой: старшеклассникам об основах организаторской работы. – 3-е изд., перераб. и доп. / А. Н. Лутошкин. – М. : Просвещение, 1986. – 208 с.

93. *Лутошкин А. Н.* К некоторым проблемам пионерской романтики / А. Н. Лутошкин // Проблемы психологии детского коммунистического движения : тезисы докладов: материалы для обсуждения. – Кострома, 1966. – Вып. 2. – С. 3–11.

94. *Лутошкин А. Н.* К проблеме формирования общественных настроений в юношеских группах / А. Н. Лутошкин // Психологические проблемы юности. Ученые записки МГПИ имени В. И. Ленина. – М., 1969. – Вып. 331. – С. 81–84.

95. *Лутошкин А. Н.* Системная модель коллектива и некоторые принципы исследования групповых эмоциональных потенциалов / А. Н. Лутошкин // Социально-психологические проблемы личности и коллектива : республ. сб. тр. – Ярославль, 1977. – Вып. 48. – С. 20–37.

96. *Лутошкин А. Н.* «Цветопись» как прием эмпирического изучения психологического климата коллектива / А. Н. Лутошкин // Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения / под ред. Е. В. Шороховой, О. И. Зотовой. – М. : Наука, 1979 – С. 162–175.

97. *Лутошкин А. Н.* Эмоциональные потенциалы первичного коллектива / А. Н. Лутошкин // Эмоциональные потенциалы коллектива : межвуз. сб. науч. тр. / отв. ред. Л. И. Уманский. – Ярославль, 1977. – Вып. 50. – С. 7–95.

98. *Лутошкин А. Н.* Эмоциональные потенциалы коллектива / А. Н. Лутошкин. – М. : Педагогика, 1988. – 128 с.

99. *Лутошкин А. Н.* Эмоциональная жизнь детского коллектива / А. Н. Лутошкин. – М. : Знание, 1978. – 48 с.

100. *Лутошкин А. Н.* Психолого-педагогический анализ воспитательного мероприятия: метод. пособие для студентов-заочников / А. Н. Лутошкин, А. Г. Кирпичник. – Кострома, 1977. – 9 с.

101. *Лутошкина М. А.* Квантитативные характеристики взаимовлияния в группах / М. А. Лутошкина // Теоретические и прикладные проблемы психологии познания людьми друг друга : тезисы докл. / под. ред. А. А. Бодалева и др. – Краснодар, 1975. – 342 с.

102. *Ляхов И. И.* Числовые квоты неформальных групп // II Международный коллоквиум по социальной психологии. – Тбилиси, 1970. – 309 с.

103. *Макаренко А. С.* О моем опыте. – Соч. В 7-ми т. / А. С. Макаренко. – М. : Изд-во Акад. пед. наук, 1958. – Т. 5. – С. 251–267.

104. *Макаренко А. С.* Общие вопросы теории педагогики. Воспитание в советской школе // Собр. соч.: В 7 т. 2-е изд. – М., 1960. – Т. 5. – 558 с.

105. *Макаренко А. С.* Педагогическая поэма // Соч. : в 7 т. / А. С. Макаренко. – М. : Изд-во Акад. пед. наук, 1957. – Ч. 3. – 783 с.

106. *Малахов С. В.* «Экономический человек» и рациональность экономической деятельности (обзор зарубежных исследований) / С. В. Малахов // Психол. журн. – 1991. – Т. 12. – № 4. – С. 51–60.

107. *Маркс К.* Процесс производства капитала. Кооперация / К. Маркс, Ф. Энгельс // Сочинения. – 2-е изд. – М. : Изд-во политической литературы, 1960. – Т. 23. – С. 43–773.

108. *Мингалеева Г. А.* Коллективная установка в совместной деятельности при бригадной организации труда : автореф. дис. ... канд. психол. наук. / Г. А. Мингалеева. – М., 1985. – 24 с.

109. *Немов Р. С.* Социально-психологичесий анализ эффективности деятельности коллектива / Р. С. Немов. – М. : Педагогика, 1984. – 200 с.

110. *Немов Р. С.* Межличностная активность в условиях группового обучения / Р. С. Немов, К. А. Хвостов // Психол. журн. – 1984. – Т. 5. – № 6. – С. 39–47.

111. *Немов Р. С.* Методика комплексной многофакторной оценки социально-психологического климата коллектива / Р. С. Немов // Актуальные проблемы формирования и воспитания активности : тезисы докладов конференции. – Рига, 1979. – С. 137–139.

112. *Немов Р. С.* Психология : учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений : в 3 т. – Т. 3. Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика / Р. С. Немов. – М. : Просвещение: ВЛАДОС, 1995. – 512 с.

113. *Немов Р. С.* Путь к коллективу: книга для учителей о психологии ученического коллектива / Р. С. Немов, А. Г. Кирпичник. – М. : Педагогика, 1988. – 144 с.

114. *Новиков В. В.* Соцально-психологические проблемы организации комплексных рабочих бригад / В. В. Новиков // Социально-психологические проблемы производственного коллектива. – М. : Наука, 1983. – С. 92–100.

115. *Обозов Н. Н.* Психология межличностных отношений / Н. Н. Обозов. – Киев : Лыбидь, 1990. – 191 с.

116. Общение и оптимизация совместной деятельности / под ред. Г. М. Андреевой, Я. Яноушека. – М. : МГУ, 1987. – 302 с.

117. *Осипова В. Н.* Влияние нервно-психического тона (настроения) на скорость зрительных впечатлений / В. Н. Осипова. – Казань : Казанский Императорский ун-т, 1914. – 152 с.

118. Основы социально-психологической теории / под ред. А. А. Бодалева, А. Н. Сухова. – М. : МПА, 1995. – 423 с.

119. *Парыгин Б. Д.* Общественное настроение / Б. Д. Парыгин. – М. : Мысль, 1966. – 327 с.

120. *Парыгин Б. Д.* Основы социально-психологической теории / Б. Д. Парыгин. – М. : Мысль, 1971. – 348 с.

121. *Парыгин Б. Д.* Социальное настроение как объект исторической науки / Б. Д. Парыгин // История и психология : сб. ст. / под ред. Б. Ф. Поршнева, Л. И. Анцыферовой. – М. : Мысль, 1971. – С. 90–106.

122. *Петровский А. В.* Некоторые новые аспекты разработки стратометрической концепции групп и коллектива / А. В. Петровский // Вопр. психол. – 1976. – № 6. – С. 34–44.

123. *Петровский А. В.* «Решетка противостояний позиций» как принцип диагностики уровня развития межличностных отношений / А. В. Петровский // Вопр. психол. – 1985. – № 2. – С. 32–39.

124. *Петрушенко Л. А.* Единство системности, организованности и самодвижения: О влиянии философии на формирование понятий теории систем. – М., 1975. – 286 с.

125. Психологическая теория коллектива / под ред. А. В. Петровского. – М. : Педагогика, 1979. – 239 с.

126. *Платонов К. К.* Проблемы способностей / К. К. Платонов. – М. : Наука, 1972. – 310 с.

127. *Платонов Ю. П.* Психология коллективной деятельности: теоретико-методологический аспект / Ю. П. Платонов. – Л. : ЛГУ, 1990. – 184 с.

128. *Подорога В. Я.* Экспериментальное изучение влияния напряженных ситуаций на групповую деятельность старшеклассников : дис. ... канд. психол. наук / В. Я. Подорога. – М., 1973.

129. *Позняков В. П.* Динамика межгрупповых отношений в трудовом коллективе в условиях организационно-экономического нововведения : автореф. дис. ... канд. психол. наук / В. П. Позняков. – М., 1991. – 24 с.

130. *Поршнев Б. Ф.* О начале человеческой истории / Б. Ф. Поршнев. – М. : Мысль, 1974. – 486 с.

131. *Поршнев Б. Ф.* Социальная психология и история / Б. Ф. Поршнев. – М. : Наука, 1979. – 232 с.

132. *Поршнев Б. Ф.* Элементы социальной психологии / Б. Ф. Поршнев // Проблемы общественной психологии / под ред. В. Н. Колбановского, Б. Ф. Поршнева. – М. : Мысль, 1965. – С. 171–195.

133. *Радищев А. И.* Избранные философские и общественно-политические произведения / А. И. Радищев. – М., 1952. – 676 с.

134. *Раева В. М.* Характер представлений о себе и других в условиях групп разного уровня развития / В. М. Раева, Л. П. Хохлова // Социально-психологические аспекты организации и самоорганизации первичного коллектива : тезисы докладов. – Курск, 1980. – С. 202.

135.*Рубинштейн С. Л.* Основы психологии / С. Л. Рубинштейн. – М., 1935.– 614 с.

136. *Румянцева Т. А.* Выявление преобладающих функций автора текста методом юстирования / Т. А. Румянцева // Соционика, ментология и психология личности. – Киев : Международный институт соционики. – 1994. – № 1. – С. 68–69.

137. *Румянцева Т. А.* Моделирование личности и социальной группы / Т. А. Румянцева, В. Д. Ермак // Соционика, ментология и психология личности. – Киев : Международный институт соционики. – 1995. – № 3. – С. 62–67.

138. *Русалинова А. А.* «Бригадный эффект» и социально-психологический механизм его возникновения / А. А. Русалинова // Актуальные проблемы социальной психологии : тезисы науч. сообщений Всесоюзного симпозиума по социальной психологии. – Кострома, 1986. – Ч. 2. – С. 98–99.

139. *Русалинова А. А.* Применение метода групповых оценок в социально-психологических исследованиях / А. А. Русалинова // Экспериментальная и прикладная психология. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1971. – Вып. 4. – С. 23–27.

140. *Самсонов Р. М.* Социальная психика и идеология / Р. М. Самсонов. – Ереван, 1970. – 219 с.

141. *Сапоровский В. С.* Диагностика интегративности группы в совместной деятельности / В. С. Сапоровский, В. И. Кашницкий // Совместная деятельность: методология, теория, практика / отв. ред. А. Л. Журавлев. – М. : Наука, 1988. – С. 207–216.

142. *Сафин В.Ф.* Особенности перцептивной и рефлексивной деятельности во вновь организованной группе / В.Ф. Сафин, М.А. Сомов // Социально-психологические аспекты организации и самоорганизации первичного коллектива : тезисы докладов. – Курск, 1980. – С. 214.

143. *Свенцицкий А. Л.* Социальная психология управления / А. Л. Свенцицкий. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1986. – 176 с.

144. *Сикорский И. А.* Опыт объективного исследования состояний чувства (с кратким указанием на объективные признаки мысли и воли) / И. А. Сикорский. – Киев : Лито-Типография Товарищества И. Н. Кушнерева и К., 1903. – 61 с.

145. *Синягин Ю. В.* Динамика процесса коллективообразования / Ю. В. Синягин // Вопр. психол. – 1992. – № 1–2. – С. 111–117.

146. Совместная деятельность: методология, теория, практика / отв. ред. А. Л. Журавлев. – М. : Наука, 1988. – 232 с.

147. Современная западная социология: словарь. – М. : Политиздат, 1990. – 432 с.

148. *Соснин В. А.* Автономные рабочие группы: теория и практика метода в исследованиях западной организационной психологии / В. А. Соснин // Психол. журн. – 1990. – Т. 11. – № 6. – С. 28–37.

149. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / под ред. Е. В. Шороховой, А. Л. Журавлева. – М. : Наука, 1987. – 214 с.

150.Социально-психологические проблемы производственного коллектива / под ред. Е. В. Шороховой. – М. : Наука, 1983. – 238 с.

151. Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива / отв. ред. А. Л. Журавлев. – М. : ИПАН СССР, 1989. – 152с.

152. *Спрингер С.* Левый мозг, правый мозг / С. Спрингер, Г. Дейч. – М. : Мир, 1983. – 256 с.

153. *Сушков И. Р.* Межгрупповые отношения в производственной организации : автореф. дис. ... кан. психол. наук / И. Р. Сушков. – М., 1983. – 22 с.

154. *Сушков И. Р.* Совместная деятельность групп в организации / И. Р. Сушков // Совместная деятельность: методология, теория, практика. – М. : Наука, 1988. – С. 76–87.

155. *Тард Г.* Социальные этюды / Г. Тард. – СПб. : Ф. Павленков, 1902. – 366 с.

156. *Тимощук Е. И.* Экспериментальное исследование мотивации групповой деятельности : дис. ... канд. психол. наук / Е. И. Тимощук. – М., 1973.

157. *Уманский Л. И.* Исследование психологии воспитания в системе «коллектив – личность»: (Мотивационный аспект) / Л. И.Уманский // Социально-психологические аспекты воспитания в первичном коллективе : межвуз. сб. науч. тр. – Ярославль, 1984. – Вып. 70. – С. 5–7.

158. *Уманский Л. И.* К проблеме психологической оценки «коллективной деятельности» и структуры контактной группы как коллектива / Л. И. Уманский // Социально-психологические аспекты общественной активности школьников и студентов : сб. науч. тр. – Ярославль, 1975. – Вып. 42. – С. 5–12.

159. *Уманский Л. И.* Критерии и характеристики общественной активности личности и контактной группы как коллектива / Л. И. Уманский // Социально-психологические аспекты общественной активности личности и коллектива школьников и студентов : сб. науч. тр. – Ярославль, 1975. – Вып. 39. – С. 19–31.

160. *Уманский Л. И.* Личность. Организаторская деятельность. Коллектив. (Избранные труды) / Л. И. Уманский. – Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова, 2001. – 208 с.

161. *Уманский Л. И.* Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов / Л. И.Уманский // Методология и методы социальной психологии. – М. : Наука, 1977. – С. 54–71.

162. *Уманский Л. И.* Организаторские способности и их развитие / Л. И. Уманский // Организаторские способности и их развитие: [Монография]: Ученые записки [Курского гос. пед. ин-та]. – Курск, 1967. – Вып. 21. – С. 4–160.

163. *Уманский Л. И.* Поэтапное развитие группы как коллектива / Л. И.Уманский // Коллектив и личность. – М. : Наука, 1975. – С. 77–87.

164. *Уманский Л. И.* Психология организаторской деятельности школьников / Л. И.Уманский. – М. : Просвещение, 1980. – 160 с.

165. *Уманский Л. И.* Социально-психологические проблемы первичного коллектива / Л. И. Уманский // Социально-психологические аспекты первичного коллектива : сб. науч. тр. – Ярославль, 1978. – Вып. 51. – С. 8–16.

166. *Уманский Л. И.* Социально-психологические аспекты общественной активности личности и коллектива / Л. И.Уманский // Социально-психологические аспекты общественной активности личности и коллектива школьников и студентов : сб. науч. тр. – Ярославль, 1975. – Вып. 39. – С. 5–8.

167. *Уманский Л. И.* Психология и педагогика работы комсорга / Л. И. Уманский, А. Н. Лутошкин. – М. : Молодая гвардия, 1975. – 208 с.

168. *Фрейд З.* Психология масс и анализ человеческого «Я» / З. Фрейд. – М. : Изд-во «Современные проблемы», Н. А. Столляр, 1926. – 158 с.

169. *Фролова Н. П.* Управленческое взаимодействие в бригадах с разным типом совместной деятельности : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Н. П. Фролова. – М., 1985. – 17 с.

170. *Хащенко В. А.* Влияние социально-психологических свойств совета бригады на эффективность управления производственным коллективом : автореф. дис. ... канд. психол. наук / В. А. Хащенко. – М., 1986. – 20 с.

171. *Хунагов Р. Д.* Проблема рациональности организационных структур / Р. Д. Хунагов // Социологич. исследования. – 1995. – № 7. – С. 122–131.

172. *Циген Т.* Физиологическая психология в 15-ти лекциях / Т. Циген. – М. : Изд-во Ю. И. Лепковского, 1909. – 246 с.

173. *Чернаенко Т. К.* Прогнозирование особенностей психического склада руководителей на основе выраженности функциональных асимметрий / Т. К. Чернаенко, Б. В. Блинов // Психол. журн. – 1988. – Т. 9. – № 4. – С. 76–82.

174. *Чернышев А. С.* Социально-психологические основы организованности первичного коллектива (на материале исследования молодежных групп и коллективов) : дис. ... докт. психол. наук / А. С. Чернышев. – М., 1980. – 373 с.

175. *Чернышёв А. С.* Аппаратурные методики психологической диагностики группы в совместной деятельности / А. С. Чернышев, Ю. А. Лунев, С. В. Сарычев. – М. : Институт психологии РАН, 2005. – 190 с.

176. *Шапиро С. И.* Об одной математической модели малой группы / С. И. Шапиро // Социально-психологические вопросы общественной активности школьников и студентов / отв. ред. И. А. Френкель и др. – Курск, 1971.

177. *Шарапова В. П.* Феномен социальной ущемленности в восприятии трудового вклада и вознаграждения : автореф. дис. ... канд. психол. наук / В. П. Шарапова. – Ярославль, 1995. – 20 с.

178. *Шихирев П. Н.* Современная социальная психология США / П. Н. Шихирев. – М. : Наука, 1979. – 228 с.

179. *Шихирев П. Н.* Современная социальная психология в Западной Европе / П. Н. Шихирев. – М. : Наука, 1985. – 175 с.

180. *Юнг К. Г.* Проблемы души нашего времени / К. Г. Юнг. – М. : Прогресс: Универс, 1994. – 336 с.

181. *Юнг К. Г.* Психологические типы /К. Г. Юнг // Психология индивидуальных различий / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, В. Я. Романова. – М. : МГУ, 1982. – С. 199–218.

182. *Юнг К. Г.* Психологические типы / К. Г. Юнг. – М. : Алфавит, 1992. – 105 с.

183. *Якобсон П. М.* Эмоциональная жизнь школьника: психол. очерк / П. М. Якобсон. – М. : Просвещение, 1966. – 291 с.

184. *Ялом И.* Теория и практика групповой психотерапии / И. Ялом. – СПб. : Питер, 2000. – 640 с.

185. *Argyris C.* Increasing leadership effectiveness / C. Argyris. – N. Y., 1976. – 312 p.

186. *Bales R.* Adaptive and integrative changes as sources of strain in social systems / R. Bales // Small groups: studies in social interaction. – N. Y., 1965.

187. *Bass B.* Leadership / B. Bass. – Boston, 1960. – 391 p.

188. *Bion W.* Experiences in Groups: and other papers / W. Bion. – Tavistock : Reprinted, Routledge, 1961

189. *Boss M.* Psychoanalysis and Daseinanalysis / M. Boss. – N. Y. : Philosophical library, 1958.

190. *Cattell R.* Affect, Mood, Emotion and Feeling / R. Cattell // American Journal of Psychiatry. – 1975. – Vol. 132. – P. 1215–1217.

191. *Cattell R.* The dimensions of groups and theire relations to the behavior of members / R. Cattell, J. Strice. – N. Y., 1960.

192. Classic Contributions to Social Psychology / eds. E. P. Hollander, R. G. Hunt. – N. Y., 1972.

193. Group dynamics: research and theory / eds. D. Cartwright, A. Zander. – N. Y., 1962. – 826 с.

194. *Forsyth D. R.* Group Dynamics. – 4-th edition / D. R. Forsyth. – Belmont, CA : Thomson Wadsworth, 2006.

195. *French J.* The bases of social power / J. French, B. Raven // Studies in Social Power / ed. D. Cartwright. – Ann Arbor, MI : Institute for Social Research, 1959. – P. 49–67.

196. *Jacobson E.* Normal and pathological moods / E. Jacobson // The psychoanalytic study of the child. – N. Y., 1957. – Vol. 12. – P. 73–113.

197. Handbook of Family Measurement Techniques / ed. by J. Touliatos, B. F. Perlmutter, M. A. Straus. – 3-volume set. – Vol. 3. Sage Publications, Inc. 2001–2003.

198. *Heidegger M.* Being and time (1927) / M. Heidegger. – N. Y. : Harper, 1962.

199. *Homans G.* Social Behavior: Its Elementary Forms / G. Homans. – Rev. Ed. – N. Y. : Harcourt Brace Jovanovich, 1974.

200. *Horney K.* The collected works of Karen Horney / K. Horney. – N. Y. : W. W. Norton Company, 1942. – Vol. II.

201. *Hogarth P.M.* Methodts for aggregating opinions / P. M. Hogarth // Fifth research conference on subjective probality, utilitu and dicision maiking. – Darmstadt, 1975.

202. *Lewin K.* Field theory in social science; selected theoretical papers / K. Lewin ; ed. D. Cartwright.. – N. Y. : Harper & Row, 1951.

203. *Lewin K.* Group decision and social change / K. Lewin // Readings in social psychology / E. Maccoby, F. N. Newcomb, E. Hartley 3 rd. ed. – N. Y., 1958.

204. *Nowlis V.* The concept of mood / V. Nowlis // Conflict and creativity / eds. S. Farber, R. Wilson. – N. Y., 1963. – Part 2. – P. 347–384.

205. *Peck M.S.* The Different Drum: Community-Making and Peace / M. S. Peck. – N. Y. : Simon and Schuster, 1987.

206. *Pullai K. C.* Upper percentage points of a substitute F-ratio using ranges / K. C. Pullai, A. R Buenaventura // Biometrica. – 1961. – V. 48. – P. 195–196.

207. *Rucwick C.* The psychology of feeling and emotion / C. Rucwick. – N. Y., 1936.

208. *Ryle G.* The concept of mind / G. Ryle. – L. : Futchinson, 1950.

209. *Schutz W.* FIRO: A Three-Dimensional Theory of Interpersonal Behavior / W Schutz. – N. Y. : Holt, Rinehart & Winston, 1958.

210. *Sherif M.* The psychology of social norms / M. Sherif. – N. Y., 1936.

211. Social Interaction. – Chicago, 1967.

212. *Tagiuri F.* Person perception / F. Tagiuri // Handbook of social psychology. – 1968. – Vol. 3. – P. 395–449.

213. *Tajfel H.* Social and cultural factors in perception / H. Tajfel // Handbook of social psychology. – 1968. – Vol. 3. – P. 218–257.

214. *Tuckman B.* Developmental sequence in small groups / B. Tuckman // Psychological bulletin, 63. – 1965. – P. 384–399.

215. *Turner J.* The experimental social psychology of intergroup behaviour / J. Turner // Intergroup behaviour / eds J. Turner, H. Giles. – Oxford, 1984. – P. 66–101.

ГЛОССАРИЙ

Адекватность групповой самооценки – ее соответствие реальному уровню развития качеств группы, результатам групповой деятельности.

Актуальная сфера коллектива – как непосредственная деятельность самого коллектива, так и деятельность в коллективе: взаимодействия и взаимоотношения людей, проявление их поведенческой активности. В актуальной сфере реализуются потенциалы коллектива.

Группа – некоторая совокупность людей, рассматриваемая с точки зрения их социальной, производственной, экономической, бытовой, профессиональной, возрастной и т. п. общности.

Групповая норма – принятая в группе единая позиция, проявляющаяся в регламентируемом ею поведении как отдельных членов, так и группы в целом. Термин «единая» означает одинаковость позиции для большинства членов группы. Регламентирующее влияние позиции группы – проявление ее санкционирующего воздействия на членов группы в их жизнедеятельности.

Групповая позиция – общая точка зрения, единое суждение, мнение, принятое группой решение.

Групповая самооценка – одна из форм сознательного отражения членами группы признаков своей социально-психологической общности – отношений и результатов деятельности, процессов и состояний, возможностей и перспектив развития. В групповой самооценке выражается определенное эмоционально-ценностное отношение членов группы к своей общности.

Групповые свойства и состояния – устойчивые и ситуативные характеристики проявления группы как коллектива.

Детерминанты настроения – причины, обусловливающие содержание и характер проявления настроения как эмоционального состояния.

Динамические процессы – интенсивно разворачивающиеся внутренние групповые явления. Это показатели социального взаимодействия и взаимовлияния, которые либо интегрируют группу, сохраняя ее целостность и согласие, либо приводят к разобщенности и распаду внутригрупповых отношений. К ним относятся: групповое напряжение, особенности психологического климата, конфликты, межличностная дифференциация, приспособление друг к другу, сплоченность (*coherence)* группы, принадлежность,

роли, лидерство, принятие решений группой, то есть, те характеристики группы, которые подвержены изменению по сравнению со стабильными характеристиками [*Lewin*, 1951].

Динамика семьи – семейное развитие, процесс структурной дифференциации и трансформации, осуществляющийся в ходе всей истории семьи и относящийся к активному осваиванию или избирательному отвержению ролей, порождаемых семейными позициями в зависимости от центра реагирования на функциональные требования системы семьи и от адаптации в обществе, связанной с семейной цикличностью.

Динамические формы процесса коллективообразования – характеристики состояния движения, хода развития, изменения группы на пути от неколлектива к коллективу.

Дифференцированность групповой самооценки – количество включенных в самооценку аспектов жизнедеятельности группы.

Жизненный цикл семьи – периодические изменения, происходящие в семье в зависимости от стажа брака как ряд последовательных этапов. Каждый этап характеризуется предсказуемыми, естественными трансформациями: прибавлением или убавлением членов семьи, взрослением детей, уходом детей из родительской семьи и т.д. Признаки выделения этапов: содержание жизнедеятельности, наличие или отсутствие детей в семье и их возраст; изменение места детей в семейной структуре; задачи, соответствующие данному периоду; типичные проблемы, переживаемые семьей; развитие отношений супругов; кризисы семьи; личностный рост каждого члена семейной группы.

Интегративность малой группы – мера единства, слитности, общности членов группы в различных областях совместной жизнедеятельности.

Интегративность оценивания – степень сходства, совпадения мнений членов группы при оценивании ими тех или иных характеристик своей группы.

Интегральный тип информационного метаболизма малой группы (ИТИМ) – энергоинформационный феномен, отражающий уровень развития межличностных отношений в ситуации совместной деятельности и детерминирующий интертимные межгрупповые отношения в организации.

Интертимные межгрупповые отношения – энергоинформационные отношения и взаимодействия между интегральными типами информационного метаболизма (ИТИМами) малых групп.

Информационный метаболизм – процесс усвоения, обработки и передачи информации психикой человека. Суть теории информационного метаболизма (ИМ) заключается в том, что «внешние информационные сигналы, принимаемые психикой, уподобляются пище, которую для процесса энергетического метаболизма (ЭМ) получает организм …» [*А. Аугустинавичюте*, 1998].

Информационный психоанализ – еще одно название соционики (или теории информационного метаболизма), исходя из ее теоретических источников: классического психоанализа З. Фрейда, аналитической психологии К. Г. Юнга, теории информационного метаболизма А. Кемпинского.

Когнитивная сложность групповой самооценки – характеристика разнообразия знаний, включенных в групповую самооценку, их взаимосвязанность.

Коллектив – реальная контактная группа, отличающаяся общественно значимой направленностью деятельности, высоким уровнем подготовленности, организационным единством и развитой психологической коммуникативностью, то есть, всеми основными признаками социально-психологической зрелости.

Коллективное эмоциональное состояние – общее эмоциональное образование, включающее как совокупность индивидуальных эмоциональных состояний, так и совокупность индивидуальных ощущений общего коллективного состояния.

Коллективообразование – процесс развития группы от низшего уровня к высшему; образование коллектива.

Контактная группа – общность, в которой все ее члены потенциально могут осуществлять взаимообщение и взаимодействие друг с другом.

Лидер – личность, оказывающая ведущее активизирующее влияние на других, группу в целом. Лидер-организатор выступает субъектом организаторского воздействия на группу.

Лидерство – социально-психологическое явление активного ведущего влияния личности – члена группы – на группу в целом.

Методы психологического исследования – совокупность приемов, инструментов и способов организации исследования в сфере проявления психики, получения теоретической и эмпирической информации, ее обработка, анализ и интерпретация.

Метод моделирования – психологический метод исследования, предполагающий сначала построение нормативной, а затем описательной модели изучаемого явления. В качестве нормативной модели, например, может выступать

социо-психоаналитическая модель интегрального ТИМа малой группы, на основе которой строятся описательные модели интегральных ТИМов первичных коллективов в организации.

Метод юстирования – научный метод исследования, получивший наибольшее распространение в точных науках. Название метода происходит от слова «юстировка» (от нем. «justieren» – выверять, регулировать), которым обозначают совокупность операций по приведению средств измерений в состояние, обеспечивающее их правильное функционирование. В соционике метод применяется для определения ИТИМа малой группы.

Настроение личности в группе – эмоциональное состояние, отражающее отношение личности к явлениям жизнедеятельности определенной группы.

Обобщенные психосоциетальные свойства – структурные единицы социетальной психики: экстравертность – интровертность, прагматичность – эмоциональность, рациональность – иррациональность, сенсорика – интуиция, выступающие в качестве шкал в соционических исследованиях малой группы.

Организаторская деятельность – деятельность человека, осуществляющего мобилизацию, координацию, взаимодействие и взаимосвязь совместно действующей группы людей.

Организаторское воздействие – совокупность управленческих воздействий (действий и поступков) организатора, составляющих его организаторскую деятельность, по своей сути – стиль, так как воздействует личность организатора, создавая индивидуальный стиль организаторской деятельности. Это также конкретное проявление ведущего влияния лидера на группу, действие, акт, направленный на группу или ее часть с целью изменить ее поведение, деятельность в нужном направлении. Может быть эффективным, только благодаря социально-перцептивным способностям организатора и группы и их коррекции в процессе взаимодействия.

Отражение (социальная перцепция) – социально-перцептивные процессы восприятия и оценки, отношение группы к организатору. Такое понимание в системе субъект–субъективных связей обусловлено традицией, возникшей в рамках параметрической концепции группы как коллектива.

Отражение группой лидера-организатора – это актуализация особенностей личности и поведения организатора, а также цели совместной деятельности в мнениях и оценках членов группы. Формирует представленность личности организатора в групповом сознании (*образ*), проявляющуюся в особен-

ностях восприятия и оценки, понимании группой лидера и в отношении к нему. Критерии отражения: 1) информационная весомость (или заметность организатора для группы; весомость его организаторской деятельности – организаторская самостоятельность, инициатива, формы и стиль воздействия на группу), а также информационная весомость личности – ряд качеств, важных вместе со специфическими организаторскими – привлекательность, активность, общительность, сообразительность; 2) признание включенности организатора в групповое сознание; 3) отношение группы к лидеру-организатору.

Параметрическая концепция коллектива – разработанное Л. И. Уманским, его сотрудниками и учениками системное представление о психологии контактной группы как коллектива; о критериях – отличительных признаках характеристики группы как коллектива; о необходимых и достаточных параметрах, характеризующих группу как коллектив; об уровнях и этапах развития группы как коллектива.

Первичный коллектив – составная часть основного коллектива. Исходные признаки: организационная конечность, неделимость, структурная контактность и непосредственная постоянная контактность участников.

Потенциальная сфера коллектива – своеобразная «кладовая» жизненных ресурсов общности, обеспечивающих развитие коллектива как социальной системы. Потенциалы коллектива представляют собой его возможности в настоящем и будущем. «Коллективная прибавка», «эффект коллектива» есть функция его потенциалов. Содержательная сторона потенциальной сферы, ее богатство составляют основную характеристику уровня развития коллектива.

Психологическая служба – структурное подразделение в организации, выполняющее психологическое сопровождение ее деятельности.

Психологическая структура группы как коллектива – целостность, рассмотренная с точки зрения ее строения, выделения составляющих компонентов, сторон, взаимодействующих элементов. За основополагающий принцип понимания психологической структуры группы принимается отражение ее жизнедеятельности в целом, а подструктур – отражение различных сфер этой жизнедеятельности.

Регуляция настроения – система мер воздействий, под влиянием которых настроение личности и группы изменяется в заданном направлении в диапазоне «стеничность-астеничность».

Самоуправляемость (организационное единство) – единство членов группы в сфере организации – такая отлаженность организационных связей, когда «каждый знает свой маневр»; наличие авторитетного и действенного центра; способность самостоятельно и эффективно распределять роли и обязанности в отсутствие официального руководителя.

Семья как малая группа – особая малая группа, характеризующаяся межличностными отношениями, основанными на кровном родстве и свойстве́, интенсивным межличностным общением и взаимодействием, собственными функциями; обладает групповыми динамическими процессами, способствующими проявлению особых качеств как целостной системы, которые либо интегрируют членов семьи, помогают сохранять семейную целостность и групповое согласие, либо приводят к разобщенности и распаду внутрисемейных отношений.

Служба настроения – подразделение в структуре организации, осуществляющее диагностику, анализ и регуляцию настроения входящих в организацию контактных групп и их участников.

Совладающее поведение – особый вид социального поведения человека, обеспечивающего или разрушающего его здоровье и благополучие. Совладающее поведение позволяет субъекту справиться со стрессом или трудной жизненной ситуацией с помощью *осознанных* действий, адекватных личностным особенностям и ситуации, направлено на активное взаимодействие с ситуацией – изменение (когда она поддается контролю) или приспособление (в случае, когда ситуация не поддается контролю). Если субъект не владеет этим видом поведения, возможны неблагоприятные последствия для его продуктивности, здоровья и благополучия.

Согласованность (интеллектуальное единство) – способность членов группы быстро и успешно достигать взаимопонимания, вырабатывать общее мнение, сообща разрешать проблемы.

Созвучность (эмоциональное единство) – общность переживаний членов группы в значимых ситуациях, эмоциональный отклик на настроение друг друга, взаимная эмоциональная поддержка.

Социальный психоанализ – одно из направлений социальной психологии, объектами изучения которого являются иррациональные аспекты массового поведения социальных групп, народов, этносов.

Социально-перцептивный потенциал группы – совокупность имеющихся у группового субъекта возможностей (способностей, умений), обеспечивающих единство и адекватность отражения. Рассматривается применительно к отражению группой организаторских действий лидера. Единство и адекватность группового отражения являются основными характеристиками социально-перцептивного потенциала группы.

Социальное воспитание – процесс относительно социально-контролируемой социализации, осуществляемый в специально созданных воспитательных организациях, который помогает раскрыть возможности человека, включающие его способности, знания, образцы поведения, ценности, отношения, позитивно ценные для общества, в котором он живет (*А. В. Мудрик*).

Социетальная психика – субстанция жизни социального общества, передающаяся из поколения в поколение в виде продукта наследования истории и культуры общества, включающая географические, климатические и ландшафтные условия жизни населяющих данную территорию людей [*Е. А. Донченко,* 1994]

Соционическая модель личности А – информационная модель психики человека, созданная А. Аугустинавичюте, благодаря которой оказалось возможным описать большую часть аспектов мышления и поведения человека как тип информационного метаболизма (ТИМ) с указанием его сильных и слабых сторон.

Сплоченность (ценностно-ориентационное единство) – единство членов группы в нравственной и деловой сфере; общность социально-полезных целей, нравственных ценностей, мотивов деятельности; следование коллективистским нормам поведения.

Сработанность (профессионально-деловое единство) – единство действий членов группы в процессе выполнения трудовой, учебной, спортивной («сыгранность»), общественно-политической и других видов деятельности; наличие групповой «умелости», то есть, сформировавшихся навыков совместной деятельности, обеспечивающих высокую продуктивность.

Стрессоустойчивость (волевое единство) – способность членов группы в сложных стрессовых ситуациях мобилизоваться и успешно действовать как единый субъект социальных отношений и деятельности.

Уровень развития группы как коллектива – сочетание характеристик внутригруппового взаимообщения и взаимодей-

ствия, указывающее на устойчивое качественное своеобразие контактной группы, обозначающей ее место в процессе движения от «неколлектива» к коллективу.

Феномен коллективной эмоции – это, во-первых, *эффект собственно эмоций,* в которых заложена возможность общей активации организма человека, отражающейся в его социальном поведении, в отношениях с окружающей средой; и, во-вторых, *эффект публичности,* образующий «коллективную прибавку» к действиям отдельной личности.

Функционально-структурная концепция психологии контактной группы как коллектива – предложенная Л. И. Уманским новая формулировка для обозначения развиваемой им системы представлений о психологии малой группы, ранее называемой «параметрическая концепция». В ее основании, указывал автор, две взаимосвязанные позиции. Первая состоит в том, что психология группы отражает ее жизнедеятельность, то есть, те функции, которые реально выполняет группа. Вторая заключается в понимании единства и структурности такого сложного образования, как контактная группа, когда она рассматривается с точки зрения ее социально-психологической зрелости. Исходя из этого, целостное интегральное образование рассматривается как структурное единство, состоящее из шести подструктур, отражающих различные сферы жизнедеятельности. Каждая из подструктур индикатируется через шесть общих качеств.

Эмоциональные потенциалы коллектива – заложенные в эмоциональных состояниях людей возможности к возбуждению и воспроизводству жизненной энергии, которые в определенных условиях способны значительно повышать активность личности и всего коллектива.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

КАРТА-СХЕМА ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА

Некоторые явления, выделенные в качестве формирующих психологический климат, изучались с помощью карты-схемы. Она заполнялась по методу независимых характеристик как рядовыми членами коллектива, так и его руководителями. Оценки в баллах означали следующее:

+3 – данное положительное свойство присуще коллективу всегда,

+2 – данное положительное свойство проявляется в большинстве случаев,

+1 – данное положительное свойство проявляется достаточно часто,

0 – ни это положительное, ни противоположное отрицательное свойство не проявляется достаточно заметно, или в одинаковой степени проявляется и то и другое,

-1 – данное отрицательное свойство проявляется достаточно часто,

-2 – данное отрицательное свойство проявляется часто,

-3 – данное отрицательное свойство проявляется всегда.

Положительные характеристики	Оценка (+3 +2 +1 0 -1 -2 -3)	Отрицательные характеристики
1	2	3
В коллективе преобладает бодрый и жизнерадостный тон		Преобладают настроения подавленности и пессимизма
Доброжелательность во взаимоотношениях, взаимное расположение		Конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии.
В коллективе высоко ценится принципиальность, честность, бескорыстие; велико желание трудиться коллективно		Принципиальность, честность, бескорыстие не в почете; нет стремления к коллективному труду
Коллектив стремится общаться и сотрудничать с другими коллективами		Наблюдается стремление обособиться от других коллективов
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание		Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится бывать вместе, часто находиться в коллективе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время		Члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более тесному общению, отказываются от участия в совместных делах
Успехи (или неудачи) отдельных членов коллектива вызывают соревнование (сопереживание) и искреннее участие всех членов коллектива		Успехи (и неудачи) оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают нездоровую зависть (злорадство)

Положительные характеристики	Оценка	Отрицательные характеристики
	(+3 +2 +1 0 -1 -2 -3)	
1	2	3
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга		В коллективе каждый считает свою точку зрения главной и нетерпим к мнению других
Достижения или неудачи коллектива переживаются каждым как свои собственные		Достижения или неудачи коллектива не находят отклика у его представителей
Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться		Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность
Коллектив активен, полон энергии		Коллектив пассивен, инертен
Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное для всех дело		Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах
В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту		Коллектив заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь презрительно относятся к слабым, нередко высмеивают их
У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив		К похвалам и поощрениям коллектив относится равнодушно

Приложение 2

МЕТОД «ЦВЕТОПИСИ»

Разработан А.Н. Лутошкиным для изучения динамики личностных и групповых эмоциональных состояний, «тональности» психологической атмосферы и психологического климата коллектива.

Рабочим инструментом для сбора информации служит дневник настроения – «Цветопись». В дневнике семь цветовых полос: красная, оранжевая, желтая, зеленая, синяя, фиолетовая, черная. Каждая цветная полоса – это условный знак настроения: красный цвет – восторженное; оранжевый – радостное, теплое; желтый – светлое, приятное; зеленый – спокойное, уравновешенное; синий – грустное, печальное; фиолетовый – тревожное, тоскливое; черный – полный упадок, уныние. Есть одна бесцветная полоса – резервная («трудно сказать»). Страница цветописи разделена на две половины. Левая – озаглавлена «мое настроение сегодня», правая – «мне кажется, что настроение коллектива сегодня...»

При использовании в условиях загородного лагеря дневники-цветописи раздавались ребятам для заполнения в конце каждого рабочего дня перед подведением итогов работы отряда за день. Каждый член отряда, в зависимости от преобладающего у него на прошедший день настроения, ставил отметку в левой части дневника напротив соответствующей цветовой полосы. В правой части дневника он делал отметку напротив той цветовой полосы, которая, по его мнению, отражала преобладающее в этот день настроение отряда. Проставлялась дата каждой такой отметки.

Все результаты индивидуальных цветописей цветными карандашами или фломастерами инструктор отряда переносил в цветоматрицу индивидуальных эмоциональных состояний и цветоматрицу настроения отряда. Цветоматрица дает возможность «увидеть» картину настроения каждого изо дня в день (по горизонтали), изучить психологическую атмосферу прожитого дня (по вертикали) и представить общую картину «тональности» психологического климата в течение всего времени жизнедеятельности лагерных коллективов.

Для удобства сравнения между собой психологической атмосферы в различные дни и получения графического изображения динамики настроений, использовались числовые выражения: красный цвет =+3, оранжевый =+2, желтый =+1, зеленый=0, синий=-1, фиолетовый =-2, черный =-3. Высчитывали среднеарифметическое по вертикали и получали числовой показатель «тональности» настроения в отряде за определенный день.

Мое настроение сегодня	Тональность настроения	Настроение моего коллектива сегодня
	Полоса красного цвета	
	ВОСТОРЖЕННОЕ	
	Полоса оранжевого цвета	
	РАДОСТНОЕ, ТЕПЛОЕ	
	Полоса зеленого цвета	
	СПОКОЙНОЕ, УРАВНОВЕШЕННОЕ	
	Полоса синего цвета	
	ГРУСТНОЕ, ПЕЧАЛЬНОЕ	
	Полоса фиолетового цвета	
	ТРЕВОЖНОЕ, ТОСКЛИВОЕЕ	
	Полоса черного цвета	
	ПОЛНЫЙ УПАДОК, УНЫНИЕ	

Приложение 3

САМОДИАГНОСТИКА ГРУППЫ КАК КОЛЛЕКТИВА

Метод разработан, обоснован и описан в ряде публикаций А. Н. Лутошкиным. Суть метода состоит в следующем.

Членам группы предлагается сообща обсудить вопрос о том, что представляет их группа как коллектив, сделать вывод о ступени развития группы и выработать программу движения к следующей ступени. В качестве ориентиров участникам предоставляются эмоционально-символические описания этапов группового развития, в основу которых положены критерии и характеристики уровней развития группы, разработанные в лаборатории Л. И. Уманского. Научные понятия в этом описании переложены на доступный и эмоционально-привлекательный для юношеского возраста язык. Каждая ступень группового развития здесь обозначена соответствующим образцом-символом («песчаная россыпь», «мягкая глина», «мерцающий маяк», «алый парус», «горящий факел»). Каждый символ дополнительно раскрывается с помощью образной «картинки», которая позволяет, с одной стороны, характеризовать группу в терминах условных, с другой – говорить о реальных проявлениях групповых форм поведения. Приведем их краткое описание.

«Песчаная россыпь». Не так уж редко встречаются на нашем пути песчаные россыпи. Посмотришь – сколько песчинок собрано вместе и в то же время каждая из них сама по себе. Подует ветерок – отнесет часть песка, что лежит с краю подальше, дунет ветер посильней – разнесет песок в стороны, пока кто-нибудь не сгребет в кучу. Бывает так и в человеческих группах, специально организованных или возникших по воле обстоятельств. Вроде тоже все вместе, а в то же время каждый человек сам по себе. Нет «сцепления» между людьми. В одном случае они не решаются пойти друг к другу на встречу, а в другом не желают, не находят общих интересов, общего языка. Нет здесь такого стержня, авторитетного центра вокруг которого происходило бы объединение, сплочение людей, где бы каждый чувствовал, что он нужен другому, и сам нуждается во внимании других. А пока «песчаная россыпь» не приносит ни радости, ни удовлетворения тем, кто ее составляет.

«Мягкая глина». Известно, что мягкая глина – материал, который сравнительно легко поддается воздействию и из него можно лепить различные изделия. В руках хорошего мастера (а таким в группе может быть и школьный вожак, и просто

авторитетный учащийся, и классный руководитель) этот материал превращается в искусный сосуд, прекрасное изделие; но он может оставаться простым куском глины, если к нему не приложить усилий. Если говорить о личных взаимоотношениях на этой ступени, то здесь уже заметны усилия по сплочению коллектива, хотя это могут быть первые шаги. Не все получается, нет достаточного опыта взаимодействия, взаимопомощи, достижение какой-либо цели происходит с трудом. Скрепляющим звеном зачастую является формальная дисциплина и требования старших. Отношения в основном доброжелательные, хотя не скажешь, что ребята бывают всегда внимательны друг к другу, предупредительны, готовы прийти друг другу на помощь. Если это происходит, то изредка. Здесь существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются между собой. Настоящего «мастера» – хорошего организатора пока нет, или он не может себя проявить, или ему трудно, так как некому поддержать его.

«Мерцающий маяк». В штормующем море мерцающий маяк и начинающему и опытному мореходу приносит уверенность – курс выбран правильно. Важно только быть внимательным, не потерять световые всплески из виду. Заметьте, маяк не горит постоянным светом, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: «Я здесь, я готов прийти на помощь».

Формирующийся в группе коллектив тоже подает каждому сигналы «так держать» и каждому готов прийти на помощь. В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, дружить между собой. Но желание – это еще не все. Дружба, взаимопомощь требует постоянного горения, а не одиночных, пусть даже и частых, вспышек. Но в группе есть на кого опереться. Авторитетны «смотрители маяка» – актив. Можно обратить внимание и на то, что группа выделяется среди других групп своей непохожестью, индивидуальностью.

Однако группе бывает очень трудно до конца собрать свою волю, проявить настойчивость в преодолении трудностей, у ее членов не всегда хватает сил подчиниться коллективным требованиям. Недостаточно проявляется инициатива, не столь часто вносятся предложения по улучшению дел, не только у себя в группе, но и в большом коллективе. Мы видим проявления активности всплесками, да и то не у всех.

«Алый парус». Алый парус – символ устремленности вперед, неуспокоенности, дружеской верности, долга. Здесь живут и действуют по принципу «один за всех и все за одного». Дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью.

Командный состав парусника – знающие и надежные организаторы, авторитетные товарищи. К ним идут за советом, обращаются за помощью. У большинства членов «экипажа» проявляется чувство гордости за свой коллектив, все переживают, когда их постигает неудача.

Группа живо интересуется тем, как обстоят дела в соседних общностях, бывает, что его члены приходят на помощь, когда их просят. Хотя группа и сплочена, однако она не всегда готова идти наперекор «бурям», не всегда хватает мужества признать ошибку сразу, но это положение сравнительно легко может быть исправлено.

«Горящий факел». Горящий факел – это живое пламя, горючим материалом которого является тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за других. Здесь ярко проявляются все качества коллектива, которые характерны для «Алого паруса». Но не только это. Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли, поднимаясь на вершины, спускаясь в ущелье, пробивая первые тропы. Настоящим коллективом можно назвать лишь такую группу, которая не замыкается в узких рамках, пусть и дружного, пусть и сплоченного объединения. Настоящий коллектив тот, где люди сами видят, когда они нужны, и сами придут на помощь, где не остаются равнодушными, если другим группам плохо, который ведет за собой, освещая, подобно легендарному Данко, жаром своего пылающего пламени сердца дорогу другим.

Своеобразное видение представленных этапов развития коллектива, умение соотнести жизненные проявления с эталонной «картинкой» этапа – важная часть методической стороны самоаттестации. Началу самоаттестации предшествует беседа о месте и значении коллектива в жизни каждого человека, об особенностях его развития. Затем ребят знакомят с характеристиками условных ступеней развития коллектива.

Самоаттестация происходит в форме свободного делового обсуждения, в ходе которого соотносится уровень развития своей группы с соответствующим описаниям и высказываются мнения по этому поводу. При этом задача общего разговора состоит не в «отгадывании» ступени своего развития, а в анализе работы отряда как коллектива, степени вклада каждого в становление коллектива. Здесь анализируется, что сделано за прошедший период, продвинулся ли отряд в своем развитии, где он находится, почему, что следует сделать, чтобы подняться выше?

Приложение 4

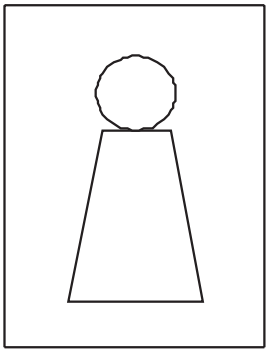
РИСОВАЛЬНО-СИМВОЛИЧЕСКАЯ МЕТОДИКА (РСМ) «ОРГАНИЗАТОР ГЛАЗАМИ ГРУППЫ»

Инструкция по проведению

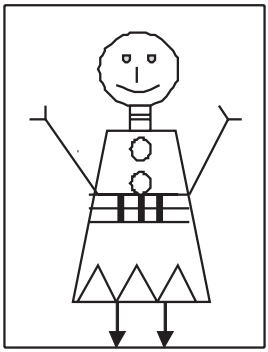
Ребята! У каждого взрослого, работающего в лагере, есть, конечно, свое мнение о тех, кого мы называем организаторами отряда. Но нам очень важно знать, как сам отряд видит некоторых ребят - тех, кого вы считаете лучшими организаторами. Прежде чем мы обсудим на самоаттестации, как работает каждый в отряде, постарайтесь в своих рисунках показать особенности наших организаторов, чем один человек как организатор отличается от другого. В жизни все люди разные, поэтому и портреты ваши должны быть не похожи один на другой. Итак, глядя на плакат, где даны обозначения – символы каких-то качеств и умений человека, нарисуйте следующих ребят. Работайте быстро и самостоятельно. Подписывать свой бланк не обязательно.

РСМ «Организатор глазами группы»

Бланк ответов



Примерный «портрет» организатора



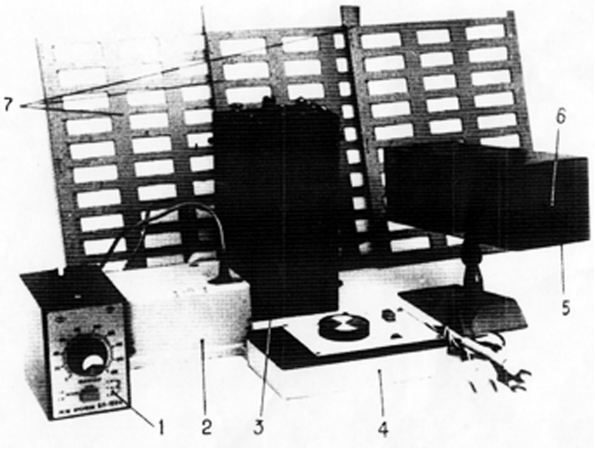
Шифр-ключ

Части лица, туловища; детали одежды	Символы качеств и умений организатора и их значение
Глаза	 очень привлекательный; привлекательный; средний; непривлекательный; очень непривлекательный
Рот	 очень веселый; веселый; средний; грустный; очень грустный
Нос	 очень энергичный; энергичный; средний; вялый; очень вялый, пассивный
Ноги	 приказывает, требует; советуется, обсуждает; уговаривает, упрашивает; не вмешивается; действует по-разному
Руки	 очень общительный, открытый; средний; очень замкнутый, закрытый
Пальто Количество деталей: 1 – очень слабо 2 – немного 3 – заметно 4 – сильно 5 – очень сильно	 Пуговица — умеет организовывать какое-то дело. Карман — умеет убедить словами, логикой аргументов. Пояс — умеет сам что-то делать и заражает своим примером других, действует показом. Пряжка — дает идеи, выдвигает предложения, своей инициативой заражает других. Воротник — умеет заставить силой, физически подавляет Оборка — умеет заразить своим настроением, чувствами
Головной убор	 очень сообразительный; средний; очень несообразительный

Приложение 5

ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ АППАРАТУРА, РАЗРАБОТАННАЯ С. И. ЖИГУЛЁВЫМ ДЛЯ ПРОЕЦИРОВАНИЯ СВЕТЯЩЕЙСЯ ТОЧКИ

Общий вид в фотографическом изображении



Пояснения к изображению:

1. Электронное реле времени для работы от сети переменного тока.

2. Автотрансформатор, преобразующий 220 В переменного тока в 2,5 В постоянного.

3. Аккумуляторы – источники питания при работе в полевых условиях.

4. Электронное реле времени для работы в полевых условиях.

5. Устройство для проецирования световой точки.

6. Отверстие 1 мм в диаметре.

7. Кассеты для самофиксации оценки расстояния, «проходимого» световой точкой.

Примечание: складывающийся трехсекционный экран, назначение которого – скрывать аппаратуру от глаз испытуемых при включении электрического света, на снимке не показан.

Описание

Для проецирования светящейся точки был сделан фотонепроницаемый деревянный прямоугольный параллелепипед, длина ребра которого в основании равна 25 см, а боковые – 7,5 см. Параллелепипед окрашен в черный цвет. Он крепился на подставке, в передней стенке его было приделано отверстие в диаметр 1 мм; это отверстие служило для проецирования точки. Внутри параллелепипеда на расстоянии 20 см от передней стенке помещалась лампочка от карманного фонаря напряжением 2,5 вольта; она вставлялась в цоколь, который мог при необходимости передвигаться на ползунке в горизонтальном направлении. Соединительные провода от цоколя лампочки были выведены к гнезду на задней стенке параллелепипеда. Напряжение 2,5 в подавалась от сети через трансформатор переменно-постоянного напряжения: 220 в переменного преобразовывалось в постоянное напряжение 2,5 в (в полевых условиях питание осуществлялось от аккумуляторных батарей). Для разбрасывания света внутри параллелепипеда на одном отверстие была наклеена тонкая белая бумага. Для поддержания постоянства времени предъявления испытуемому святящейся точки применялось электронное реле времени. Экспериментатор нажатием клавиши этого реле отсекал время свечения точки после того, как у испытуемого начиналось действие автокинетического эффекта. Время предъявления после начала «движения» точки для всех испытуемых и во всех сериях испытаний было равным 2 секундам, т.е. равное оригинальному. Расстояние от светящейся точки (от передней стенки параллелепипеда) до глаз испытуемого, как у Шерифа, оставалось равным 5 метрам. Параллелепипед и вся аппаратура устанавливалась на столе, поверхность которого находилась на высоте 85 см от пола и, таким образом, проецируемая точка при усаживании испытуемого на стул в 5 м от ящика находилась на уровне глаз.

Приложение 6

НАЗВАНИЕ МОДЕЛЕЙ ТИМ

Аббревиатура международной классификации	Название типа по А. Аугустинавичюте	Аббревиатура соционików	Обозначение по первой функции	Псевдоним типа по А Аугустинавичюте
E T N P	Интуитивно-логический экстраверт	И Л Э	I+	Дон-Кихот
I F S P	Сенсорно-этический интроверт	С Э И	S+	Дюма
I T N J	Логико-интуитивный интроверт	Л И И	L-	Робеспьер
E S F J	Этико-сенсорный экстраверт	Э С Э	E-	Гюго
E N F J	Этико-интуитивный экстраверт	Э И Э	E+	Гамлет
I S T J	Логико-сенсорный интроверт	Л С И	L+	Горький
I N F P	Интуитивно- этический интроверт	И Э И	T-	Есенин
E S T P	Сенсорно-логический экстраверт	С Л Э	F-	Жуков
E N T J	Логико-интуитивный экстраверт	Л И Э	P-	Джек Лондон
I S F J	Этико-сенсорный интроверт	Э С И	P-	Драйзер
I N T P	Интуитивно- логический интроверт	И Л И	T+	Бальзак
E S F P	Сенсорно-этический экстраверт	С Э Э	F+	Наполеон
E N F P	Интуитивно- этический экстраверт	И Э Э	I-	Гексли
I T S P	Сенсорно-логический интроверт	С Л И	S-	Габен
I F N J	Этико-интуитивный интроверт	Э И И	R+	Достоевский
E T S J	Логико-сенсорный экстраверт	Л С Э	P+	Штирлиц

Научное издание

ПСИХОЛОГИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ: СТРУКТУРА, ДИНАМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ

Сборник научных трудов

Печатается в авторской редакции

Подписано в печать 14.10.2011
Формат 60x90/16
Тираж 500 экз.
Уч.-изд. л. 20,3
Изд. № 124

Костромской государственный университет
имени Н. А. Некрасова
156961, Кострома, ул. 1 Мая, 14