

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ВЛИЯНИЯ МОЛОДЕЖНЫХ ЛИДЕРОВ НА СОВМЕСТНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧЕБНОЙ ГРУППЫ

© 2010 Аль-Гафри Салех Обейд Саид

аспирант каф. психологии
e-mail kursk-psychol@ya.ru

Курский государственный университет

В статье рассматриваются направления и способы взаимодействия личности и группы в рамках лидерства. В качестве ведущего основания успешного влияния лидерства на эффективность совместной деятельности группы определена социально-психологическая структура группы и один из ее ведущих параметров – организованность. Представлены социально-психологические механизмы воздействия на группу лидеров различной ориентации.

Ключевые слова: совместная деятельность, группа, лидерство, типология лидеров, личность и группа, социально-психологические механизмы.

Проблема. Группа как субъект совместной деятельности, отношений и взаимодействий проявляет свои возможности за счет личностного потенциала своих участников в процессе взаимодействия группы и личности [Гайдар 2006].

Проблема взаимодействия личности и группы сопряжена, с одной стороны, с сохранением индивидуальности личности в процессе такого взаимодействия, а с другой – с принятием индивидом норм, ценностей и санкций группы и вкладом в жизнедеятельность группы. Исследования показывают, что обеспечить гармонию двух указанных тенденций очень сложно и в идеале решение проблемы достигается за счет «внедрения группы в сознание личности и внедрение личности в сознание группы». В связи с этим важным представляется вопрос о роли группы в социальном самоопределении индивидов [Петровский 1980].

С.Л. Рубинштейн выделил наиболее значимые элементы самоопределения: самодетерминацию, собственную активность, осознанное стремление занять определенную позицию и две характеристики самоопределения – самопознание (осознание своих внутренних свойств, своих потребностей, определение жизненных целей, ценностей и идеалов) и верность себе (сохранение и по возможности отстаивание этих ценностей и идеалов) [Рубинштейн 2009].

Таким образом, самоопределение во многом определяется способностью человека адекватно открывать и отражать для себя окружающий его мир, то есть зависит от его мироощущения, тем более что современный человек, по мнению Д.И. Фельдштейна, по-новому, воспринимает, открывает мир, который он изменил и в котором сам изменяется [Фельдштейн 1994].

С позиции социальной психологии теоретическое положение о закономерностях мироощущения и социального самоопределения индивида необходимо дополнить теми новообразованиями, которые возникают благодаря включению индивида в группу членства, а группы – в основную организацию [Чернышев, Лунев 1998].

Исходя из вышесказанного, важно учитывать уровень социально-психологической зрелости учебной группы и воспитательные возможности основной организации (школа, факультет, вуз). Напомним слова Б.Ф. Ломова о том, что психологические знания использовать напрямую, по принципу «короткого замыкания»

неэффективно – надо на основе этих знаний создать такие условия жизнедеятельности для людей, такой образ жизни, в рамках которого и сформируются у человека заданные психологические качества (в соответствии с полученными знаниями). Многоуровневая детерминация развития индивида и группы как субъектов жизнедеятельности обеспечивается как благоприятными свойствами социальной среды, так и позицией самого субъекта [Ломов 1984].

В условиях внутригруппового взаимодействия человек как элемент целого приобретает нечто новое – социально-психологические качества, которые составляют содержательную основу группы как субъекта деятельности. Однако, чтобы эта группа сама стала целым, она, в первую очередь, должна быть организована. В результате этого появляются новые характеристики совместной деятельности: ее адекватность социальному процессу, ее «стоимость» для общества и т.д. Особое место занимает поступок, индивидуальный или групповой.

Основу совместной деятельности, по мнению Е.В. Шороховой, составляют два явления: взаимодействие и взаимоотношения, которые отличаются высокой динамичностью, процессуальностью. Поэтому малоэффективным в ее изучении оказывается применение статичных методов, описывающих явление в статике как продукт, а не как процесс [Шорохова 1975: 5–28].

По этой же причине социальная активность и группы и личности требует более совершенных способов упорядоченности инициативы, самостоятельности, формирования «способности приказывать и способности подчиняться», нравственной зрелости оценочных суждений и мнений всех лиц, включенных в организацию [Макаренко 1980]. В русле идеи о развитии и проявлении личности в коллективе ставится вопрос о гармоничном сочетании инициативы, общественной активности лиц, включенных в организацию так, что действительный вопрос, возникающий при оценке общественной деятельности личности, состоит в том, при каких условиях этой деятельности обеспечен успех. В чем состоят гарантии того, что деятельность эта не останется одиночным актом, тонущим в море актов противоположных?

Теоретические основы решения проблемы. Решение проблемы видится в обеспечении включенности индивидов в совместную деятельность группы. Таким образом, можно обозначить вопрос о включенности индивидов в группу как социально-психологический механизм актуализации лидерства [Чернышев 2006]. В качестве социально-психологических механизмов актуализации включенности выступают ориентировка (организационное самоопределение личности) и оценивание коллективом включенности индивидов в совместную деятельность. Еще А.С. Макаренко установил, что без способности личности и коллектива к ориентировке их организация не возможна [Макаренко 1980].

По данным А.С. Чернышева, ориентировка личности происходит в ходе оценки ею своих индивидуально-психологических возможностей и применительно к организационным свойствам – направленности, самоуправляемости и т.д. [Чернышев 2006]. Итак, организационные свойства выступают и ориентиром, и «плацдармом» для самоопределения личности в соответствии с ее индивидуальностью. Благодаря этому каждый член коллектива получает возможность внести свой вклад в укрепление организованности коллектива и самоутвердиться на этой социально значимой основе.

Механизмы оценивания включенности личности в коллектив связаны с вопросом самосознания самого коллектива. Коллектив оценивает и себя, и своих участников через состояние организационных свойств и вклад каждого индивида в их развитие. Организационные свойства в силу своей открытости более доступны осознанию, чем статические, скрытые от наблюдения. Таким образом, коллектив как бы сепарирует индивидов через их вклад в функционирование организационных свойств: одних «не

замечает», других считает людьми, «без которых коллективу трудно жить». Естественно, этот классификационный процесс возможен только при достаточно выраженных организационных свойствах; слабое же развитие организационных свойств его затрудняет [Чернышев, Лунев 1998].

Наиболее существенно данная тенденция проявляется в рамках лидерства. Лидеры выступают своего рода «катализаторами» успешности включенности индивидов в группу не только для себя, но и для других членов группы. Лидерство объективно возникает только в условиях совместной деятельности. Однако лидерство не сводится к организаторской деятельности, оно значительно шире. Кроме лидеров-организаторов, в группах функционируют лидеры-инициаторы, лидеры-вдохновители, лидеры-эрудиты, лидеры-умельцы и, к сожалению, – лидеры-дезорганизаторы. Кроме этой классификации по сферам жизнедеятельности группы, следует различать лидерство официальное и неофициальное, устойчивое и ситуативное, общее и функциональное и т.д. (см. [Кузьмин 1967; Парыгин 1971; Петровский 1982; Уманский 2001; Беспалов 2005; Бендас 2000] и др.).

В настоящее время проводятся исследования гендерных особенностей лидерства и специфика лидерства в экстремальных ситуациях (в регионах «Чернобыльского следа» [Логвинов 1996].

В рамках данной проблемы нами проведено исследование социально-психологических механизмов влияния молодежных лидеров на совместную деятельность учетных групп студентов-психологов, учащихся кадетских классов, всего обследовано 9 групп (224 человека)

Для изучения лидерства и выделения лидеров была разработана комплексная методика, включающая опросники и приборы-модели совместной деятельности – ГСИ-7, «Стрессор» и «Арка». Сочетание этих приборов-моделей обеспечивает более валидные и надежные результаты, однако сама процедура достаточно трудоемка и занимает много времени (около двух часов). Для экспресс-диагностики можно воспользоваться каким-либо одним из приборов, а для повышения оперативности следует только к «Арке», наблюдению и опросникам (карта-схема психолого-педагогической характеристики группы Уманского–Чернышева) [Журавлев 2001; Чернышев, Лунев, Сарычев 2005].

Результаты. В наших исследованиях было показано, что распределение лидеров по организационным свойствам зависит от значимости каждого свойства в социально-психологической структуре коллектива. Наибольшее число лиц соотносится с ведущими свойствами – направленностью и самоуправляемостью. Проекция организационной активности индивидов на ориентиры – организационные свойства – обеспечивает более высокий уровень социальной перцепции в коллективе.

Высокое развитие свойств облегчает коллективу возможность согласованно отражать существенные качества личности его членов. Из всего многообразия черт личности выделяются прежде всего те черты, которые непосредственно способствуют укреплению или расшатыванию коллектива. Согласованность в глубине и полноте социальной перцепции каждого участника коллектива создает устойчивую морально-психологическую атмосферу определенности, позволяет надежно ориентироваться в атмосфере ценностно-нормативных ожиданий коллектива от поведения каждого индивида. Адекватное понимание людей существенно влияет на межличностные отношения: статусная структура включает не все социометрические категории, официальный руководитель – лидер всех группировок. Полученные результаты согласуются с данными ряда авторов, например Я.Л. Коломинского. Отсутствие аутсайдеров и небольшое число «звезд» способствует повышению значимости всех

участников коллектива. В этих условиях актуализируется положительное лидерство, способное оказать большое влияние на развитие группы [Коломинский 2003].

Лидеры-организаторы осуществляют функции интеграции членов группы для оптимального решения групповой задачи, кроме того, оказывают существенное влияние на создание эмоционального микроклимата в группе, являются своеобразным аккумулятором ее эмоционального настроя. При отсутствии или ослаблении лидеров-организаторов затрудняется процесс познания людей: отражаются броские, лежащие на поверхности, несущественные для коллектива черты личности (повышенная словесная и физическая активность, бойкость, напористость и т.д.). В итоге возникает установка на поверхностное отражение личности, что приводит к дефициту необходимой информации о людях и затруднению организационного взаимодействия, особенно в стрессовых ситуациях.

Однако чрезмерная включенность лидеров в организацию может привести к нежелательным последствиям, так как при значительной включенности лидер может влиять на коллектив многогранно и противоречиво (по одним проявлениям усиливает организацию, по другим разрушает). В коллективе же складывается установка исключительно на положительное проявление сверхнормативной активности лидеров. Несоответствие этой установке приводит к напряжениям, конфликтам и т.д.

Значительную проблему для групп представляют лидеры-дезорганизаторы. В некоторых группах число лидеров-дезорганизаторов весьма значительно (3–5 человек). Деорганизационный заряд объясняется наличием у этих людей определенных характерологических черт, отрицательно оцениваемых в коллективе. Особое место среди них занимают лидеры, оказывающие сильное влияние на тот или иной групповой процесс не только непосредственно, но и опосредованно – влиянием на других людей.

Изучение лидеров-дезорганизаторов показало, что к этой категории людей относится несколько типов личности. Наиболее часто встречается следующий тип. Это человек, способный быть лидером, авторитетный в какой-либо сфере деятельности группы (чаще всего в интеллектуальной, спортивной, художественной). В этой сфере он принесет заметную пользу коллективу и внесет положительный вклад в его укрепление. Эти лица эффективно влияют на процесс выработки и принятия группового решения, участвуют в составлении планов работы, выработке единого мнения по трудным и спорным вопросам, выдают ценную информацию. В отдельные моменты они достойно представляют группу на фоне всей организации.

Однако для личностного склада этих людей характерна ярко выраженная дисгармония: при высоком развитии интеллектуальной, спортивной, художественной или других сфер личности наблюдаются недостатки в морально-этической сфере. Достаточно развитые группы относятся к таким лицам дифференцированно: уважают, поощряют за все хорошее и критически оценивают их недостатки. Однако сами индивиды не хотят мириться с адекватной позицией группы. Они не довольствуются положительным лидерством в рамках частной, узкой сферы жизни коллектива и претендуют на лидерство и в других сферах жизни группы. Тенденцию к завышению и расширению лидерских притязаний мы обнаружили у большинства лидеров всех видов.

Характерно и то, что это ясно осознается группой и создает негативное отношение к ним со стороны группы, на почве чего и происходят конфликты.

Наиболее напористые в своих притязаниях лидеры применяют как дозволенные, так и недозволенные приемы, объективно становясь дезорганизаторами. Так, они отстаивают и всяческими способами защищают те сомнительные нормы и ценности, которые оправдывают их нравственную неразвитость. Объясняя свои неблагоприятные поступки благородными целями, лидеры-дезорганизаторы поднимают эти объяснения

до своеобразного «философского уровня», создают свою философию «самобытной личности» и т.д. В результате вступают в конфликт с официальным руководством, пытаются высмеять различные нововведения, скептически относятся к активности «средних» участников группы, принципиальности и твердости ее официального управленческого ядра, сплоченности актива вокруг руководителей и т.д. В сущности вся эта сторона их деятельности носит четко выраженный дезорганизационный характер. Кроме того, лидеры-дезорганизаторы этого типа создают вокруг себя в группе атмосферу защищенности для пассивных, недостаточно авторитетных индивидов, которым выгодно маскировать свою практическую бездеятельность словесной активностью и «высокими» философскими поисками.

В итоге вокруг лидеров-дезорганизаторов образуется небольшая группа единомышленников, обычно 2–5 человек, скрепленная еще и эмоциональным притяжением; эта группировка вносит периодически элементы дезорганизации в отношения. В связи с тем что сами лидеры-дезорганизаторы и их единомышленники выступают под флагом улучшения организации и настоящее содержание их дезорганизующей деятельности завуалировано разного рода «благородными» декларациями, борьба с этой категорией лидеров требует высокого уровня развития группы, принципиальности и твердости ее официального управленческого ядра, сплоченности актива вокруг руководителей и т.д.

Выводы. Подводя итог, можно отметить, что в деятельности первичных коллективов никогда не бывает абсолютно «чистых» условий, лишенных дезорганизующих факторов. Не случайно М.И. Сетров в числе основных принципов организации называет принцип «нейтрализации дисфункций» (по [Чернышев 2006: 30]).

Перспективной представляется оптимальная структура лидерства, включающая стратегических и тактических лидеров, согласованность лидеров и сублидеров; разнообразие типов лидеров по направленности (эмоциональные, интеллектуальные, лидеры-умельцы и т.д.), которая обеспечивает высокую эффективность совместной деятельности.

Библиографический список

Аль-Гафри С. Психологические особенности лидерства и руководства в детских группах // Труды 3-й международной конференции «Лидерство и гражданское общество» / под ред. Л.А. Герасимовой. СПб.: СПбГУИТМО, 2008. С. 107–111.

Бендас Т.В. Гендерная психология лидерства. Оренбург: ИПК ОГУ, 2000. 339 с.

Беспалов Д.В. Влияние организованности группы на лидерство и эффективность в напряженных ситуациях совместной деятельности (на примере учебных групп подростков и юношей): автореф. дис. ... канд. психол. наук. Курск, 2005. 24 с.

Брушлинский А.В. Проблема субъекта в психологической науке // Сознание личности в кризисном обществе. М., 1995. С. 28–41.

Гайдар К.М. Субъектный подход к психологии малых групп: история и современное состояние. Воронеж: Изд-во Воронеж. ун.-та, 2006. 160 с.

Журавлев А.Л. Развитие концепции совместной деятельности в современной отечественной психологии // Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций. М., 2001. С. 120–136.

Коломинский Я.Л. Социальная психология классного класса. Минск, 2003. 312 с.

Кузьмин Е.С. Основы социальной психологии. Л., 1967. 173 с.

Логвинов И.Н. Лидерство в учебных группах в регионах «Чернобыльского следа»: дис. ... канд. психол. наук. М., 1996. 168 с.

Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. 444 с.

Макаренко А.С. Трудовое воспитание: Отношения, стиль, тон в коллективе // Собр. соч. М.: Педагогика, 1980. Т. 5. 336 с.

Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. М., 1971. 348 с.

Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. М.: Политиздат, 1982. 255 с.

Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2009. 720 с.

Уманский Л.И. Личность, организаторская деятельность, коллектив: избр. тр. Кострома: Изд-во Костром. гос. ун-та, 2001. 208 с.

Фельдштейн Д.И. Психология взросления: структурно-содержательные характеристики процесса развития личности: избр. тр. М.: Флинта, 1999. 672 с.

Чернышев А.С., Лунев Ю.А., Лобков Ю.Л. Психологическая школа молодежных лидеров. М., 2005. 275 с.

Чернышев А.С., Лунев Ю.А., Сарычев С.В. Аппаратурные методики психологической диагностики группы в совместной деятельности. М.: Изд-во ИП РАН, 2005. 189 с.

Чернышев А.С. Организованность и лидерство в молодежных группах: теория, эксперимент, практика: избр. тр. Курск: Изд-во Курск. гос. ун-та, 2006. 244 с.

Чернышев А.С., Лунев Ю.А. Оптимизация жизнедеятельности как основа социально-психологической помощи молодежи. Курск: Изд-во Курск. пед. ун-та, 1998. 90 с.

Шорохова Е.В. Социальная детерминация поведения // Психологические проблемы социальной регуляции поведения / под ред. Е.В. Шороховой. М.: Наука, 1975. С. 5–28.