

Контактная группа как коллектив — объект организаторской деятельности¹

Лев Ильич Уманский,
доктор психологических наук,
профессор, заведующий
кафедрой педагогики
и психологии Костромского
государственного
педагогического института
с 1973 по 1983 год

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

• 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 нём проходящих (В.Г. Афанасьев).

Это понимание необходимо, так как речь идёт о целенаправленных воздействиях на объект, об учёте обратных 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

¹ Статья написана автором для межвузовского сборника научных трудов «Психология воспитания в первичном коллективе» в 1980 году и как отдельная глава «Контактная группа как коллектив и как объект организаторской деятельности», дополненная вопросами, заданиями, темами для исследовательской работы студентов и списком литературы вошла в учебное пособие «Психология организаторской деятельности школьников», — М.: Просвещение, 1980. — 160 с.

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. Ковалёв, 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 её 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 начинаться организация вторичного основного коллектива. Первичный коллектив рассматривается как составная часть основ-

ного коллектива, органически входит в его систему, а через него в более широкую общность и в конечном счёте 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 психологический 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 — ба и бб. Оба одновременно являются пионерскими отрядами², оба имеют по три пионерских звена. В отряде бб вся работа ведётся преимущественно по звеньям, а в ба о звеньях вспоминают разве

² Пионерский отряд — структурное подразделение Всесоюзной массовой общественной детской организации, включавший до 1991 года всех школьников 4–7-х 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.

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 приведённым, 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.

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 создаёт 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 ввёл 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 её 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) её психологическую структуру.

Психологическая структура группы как коллектива едина, целостна (поэтому она и структура). Эта целостность предполагает наличие составляющих компонентов, сторон, взаимодействующих внутри структуры подструктур. Это основополагающий

принцип понимания психологической структуры группы принимаем отражение её жизнедеятельности в целом, а подструктур — отражение различных сфер этой жизнедеятельности. Здесь жизнедеятельность группы, её функционирование — содержание отражаемого.

В настоящее время возможно видеть три такие структуры:

- «общественный» блок с подструктурами социальной направленности, организованности и подготовленности, отражающими соответственно нравственную, управленческую и профессионально-деловую сферы групповой жизнедеятельности;
- «личностный» блок с подструктурами интеллектуальной, эмоциональной и волевой коммуникативности³, отражающими три стороны сознания личностей, входящих в группу и соответствующих сферам жизнедеятельности группы;
- блок общих качеств (интегративность, микроклимат, референтность, интрагрупповая активность, лидерство, интергрупповая активность).

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

Интегративность — мера единства, слитности, общности членов группы друг с другом; отсутствие интегрированности — разобщённость, 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).

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

Микроклимат — уровень самочувствия каждой личности в группе, её удовлетво-

рённость группой, степенью комфортности в ней (О.В. Лунева, А.Н. Лутошкин, А.А. Русалинова и др.)

Интрагрупповая активность — мера активизации группой личностей, её составляющих.

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

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 её группового сознания (С.И. Жигулев, А.Г. Ковалёв, 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 её социальной зрелости — коллектива — определяется нравственностью группового сознания.

Направленность группы — её важнейшая психологическая подструктура, как бы пронизывающая все другие подструктуры. Будучи её своеобразным нравственным потенциалом, она становится «социальным фактом» и переходит в план «социального действия» через общие качества. Групповая направленность определяет нравственную сплочённость 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-ценно-

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 распространёнными являются концепции, развиваемые под руководством Г.М. Андреевой, Е.С. Кузьмина, А.В. Петровского, Е.В. Шороховой.

стные 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 её 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 сплочённость (Р.Х. Шакуров); организационную эталонность, референтность группы для её членов; организационный микроклимат — эмоциональную комфортность, удовлетворённость членов группы её 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, трудовой, 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 (объёма и готовности знаний, комплекса навыков и умений, значения опыта) от особенностей самой деятельности — её сложности, её 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 её 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 звёзд» не есть ещё «команда звёзда».

Вместе с тем в этой подструктуре роль предварительной подготовленности личности (до её 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 её 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 коммуникативность реализуется в способности группы создавать оптимальные пути взаимoinформации 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 настроения (Б.Д. Парыгин) группы, её эмоциональные потенциалы (А.Н. Лутошкин). Эмоциональная коммуникативность проявляется в реализации народной мудрости: «разделённая радость — две радости, разделённая горе — полгоря». Это та объективно существующая в группе атмосфера, которая характеризует эмоциональную сторону её жизнедеятельности (например, «мажор» — «минор» коллектива; «мажор» коллектива — понятие, выдвинутое А.С. Макаренко).

По всей пока ещё существующей терминологической разноречивости понятий «социально-психологическая атмосфера», «социально-психологический климат» мы склонны считать эмоциональную коммуникативность близкой к понятию социально-психологической атмосферы, если её психологическим ядром считать эмоциональное состояние группы. (Оставив за понятием «климат» или «микроклимат» эмоциональную удовлетворённость 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 её удовлетворённость 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 её стрессоустойчивость, надёжность 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 соот-

ветственно индицируется, 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 (индицируются) 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-четвёртых, являются наиболее динамичными, подвижными образованиями по сравнению с подструктурами «общественного» блока.

Внутри каждого блока существуют многообразные функциональные взаимосвязи и взаимозависимости. Эти связи обуславливаются 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 её жизни и деятельности. Именно её 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, убеждённости, организованности, профессионально-деловой подготовленности и сработанности и в то же время наиболее интенсивной интеллектуальной, эмоциональной и волевой напряжённости. Это случаи экстремальные и в повседневной практике редкие,

Таблица 1

Общие качества

Подструктуры	Интегрированность	Референтность	Микроклимат	Интраактивность	Лидерство	Интерактивность	Среднее 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. арифметическое по общим качествам	6,1	4,6	5,5	6,1	6,6	4,2	

хотя, конечно, и очень важные. На них в конечном счёте 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 её 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 приведён 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.

Рассмотренный случай отражает психологическую оценку группового состояния. Если группа проявляет те или иные особенности достаточно выражено, устойчиво, понимать это следует как её 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 коллектива⁴ следует начать с определения крайних точек, континуума, в пределах которого совершается процесс этого развития. Напомним и уточним: речь и дальше пойдёт 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 высокие оценки структуры (идеально — по 10 баллов в приведённом 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 её социальной зрелости — коллектива. На этом континууме каждая точка может обозначать место каждой конкретной группы в процессе её движения от «неколлектива» к коллективу. Наша задача: найти такие точки, которые характеризуют не столько количественные, сколько качественные изменения жизне-

деятельности группы, происходящие в процессе развития и формирования её 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» [1, с. 333]. Такая группа отличается реально и успешно действующей организационной структурой, высоким уровнем групповой подготовленности и сотрудничества. Её межличностные отношения и её внутригрупповое общение носят, прежде всего, сугубо деловой характер, подчинённый 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 создаёт условия для перехода группы-кооперации на следующую ступень.

После группы-конгломерата и до группы-кооперации во многих случаях обозначаются ещё 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 определённые цели, виды деятельности, условия отношения к другим группам, режим работы и т.д. При этом номинальная группа может остаться и группой-конгломератом, если объединённые в неё личности не примут этих целей, условий и т.п., т.е. если не произойдёт 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

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.

личности в группе проектируются заданным, группа «шагает» ещё на одну ступеньку — она становится группой-ассоциацией. На этом уровне, собственно, и начинается единая жизнедеятельность группы, появляются первые ростки её коллективообразования, закладываются первичные кирпичики формирования её структуры.

Совместная жизнедеятельность в ограниченных рамках официальной первичной группы даёт ей возможность в качестве эпизода, состояния делать отдельные «взлеты», соответствующие более высоким уровням, а главное, изменяет межличностные отношения и ведёт (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 произойдёт гиперавтономизация, если обособление приведёт к замкнутости, если группа оторвёт себя от других групп данной общности, замкнёт свои цели внутри себя, наконец, если она начнёт противопоставлять себя другим группам и осуществлять свои цели «любой ценой», в том числе и за счёт других групп. В таком случае появится корпоративный дух, о котором писала ещё 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 «ес-

ли» группа становится островом в более широкой общности, в ней преобладает корпоративная направленность. В противоположном случае — группа выходит на межгрупповое взаимодействие и взаимодействие, становится ячейкой более широкой 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, 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, напряжённых 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 напряжённые, 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 взаимообщение приобретает конфликтный, агрессивный характер, деятельность дезинтегрируется, они отказываются от выполнения задачи или резко снижают результативность её 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 счёт 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 надёжным, 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 кол-

лективов. Каждый предстоящий этап готовит последующий, а преодоление противоречий между ними и есть движущая сила развития каждой конкретной группы в своеобразных внешних и внутренних условиях её формирования.

Изучение подструктур и общих качеств психологической структуры группы показало и характер их уровней. В качестве примера приведём результаты проведённого экспериментального исследования внешней составляющей направленности — мотивации и групповой деятельности (Е.И. Тимошук). 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, уровеньный 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 отчётливо 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 её 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 её 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 настроения, 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 нём 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 — дирижёр, 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» подчёркивает К.К. Платонов, указывая: «...Мы приходим к важнейшей и иногда ещё 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» [2, с. 295].

Краткое рассмотрение проблем лидерства не только раскрывает ещё одну важ-

ную сторону объекта организаторской деятельности, не только ещё и ещё раз подчёркивает специфичность и психологическую сущность этой деятельности в целом, но и прямо подводит нас к необходимости исследования психологии личности лидера-организатора, субъекта организаторской деятельности.

Список использованных источников:

1. *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.
2. *Платонов К.К.* Проблемы способностей / К.К. Платонов. — М.: Наука, 1972. — 310 с.