

Морозов Александр Петрович

канд. пед. наук, доцент, заведующий кафедрой

Белова Наталья Георгиевна

канд. пед. наук, профессор, доцент, заведующая кафедрой

Бабаева Наталья Михайловна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный

морской технический университет»

г. Санкт-Петербург

КОМАНДНЫЕ РОЛИ И АКАДЕМИЧЕСКАЯ УСПЕВАЕМОСТЬ

Аннотация: в статье представлены результаты исследования, проведенного в 2022–23 учебном году сотрудниками кафедры гуманитарного образования Санкт-Петербургского государственного морского технического университета с целью выявления влияния сплоченности группы и наличия лидера на академическую успешность группы. Представлено социометрическое исследование с использованием индекса выбора-предпочтения.

Ключевые слова: малая группа, межличностные отношения, эмоционально-психологический климат, групповые ценности, сплоченность, социометрия, лидер.

В данном исследовании рассмотрены некоторые аспекты влияния межличностных отношений в рамках учебной группы на успешность функционирования коллектива с учетом распределения командных ролей и формального и неформального лидерства в группе.

Проблемы малых групп изучают и психологи, и социологи, поэтому в социальной психологии центральным является вопрос о динамических процессах в малых группах. Среди многочисленных определений понятия малая группа Г.М. Андреева выделяет следующее: «Малая группа – немногочисленная

по составу социальная группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов» [1]. Роль малой группы в жизни каждого человека является одной из весьма значимых.

Данное исследование проводилось с целью изучения психологического климата, непосредственно влияющего на успешность деятельности, на отношения друг к другу в коллективе, на выявление обучающихся, претендующих на ту или иную роль в команде.

В социально обусловленной совместной деятельности формируются внутригрупповые взаимоотношения, показателем которых служит сплоченность группы. В теории групповой динамики, разработанной К. Левиным, сплоченность является ключевым понятием. Психологическая целостность группы зависит от ее сплоченности. Сплоченность облегчает достижение групповых целей, обеспечивает стабильность деятельности группы.

Сплоченность является результатом эффективного протекания процесса социально-психологической адаптации, поэтому анализ этой характеристики проводят только в группах, имеющих опыт совместной деятельности, на основе которого уже возникли определенные устойчивые взаимоотношения между его членами (в нашем случае – учеба).

Инструментом, позволяющим собрать первичную информацию о малой социальной группе, об отношениях в коллективе, является социометрическое исследование.

Социометрическое направление в изучении малых групп связано с именем Дж. Морено. Социометрия – теория и метод, разработанный Морено, – позволяет оценить межличностные отношения в группе, социально-психологическую совместимость членов группы. С помощью данной методики можно проанализировать эмоциональные отношения в малой группе [4; 5].

Социометрические данные получают путем опроса, предлагая респондентам по тому или иному критерию выбрать одного или несколько членов группы,

в которой проводится опрос. Количественный анализ выборов дает немедленный результат.

Для формирования вывода о степени сплоченности группы (малой группы) в настоящей работе рассмотрена способность обучающихся создать рабочую эффективную команду в модельных условиях.

В русле социометрического направления сплоченность прямо связана с таким уровнем развития межличностных отношений, когда в них высок процент выборов, основанных на взаимной симпатии.

Социометрическая процедура позволяет: измерить степень сплоченности-разобщенности в группе; измерить ролевой статус формального и неформального лидеров, понять, как каждый член группы видит свое непосредственное окружение.

В то же время социометрическая техника, ограниченная только использованием индекса выбора-предпочтения, не позволяет увидеть мотивы этих выборов, но отражает общую позицию членов группы в решении поставленной задачи создания эффективной команды.

Студентам десяти групп третьего курса бакалавриата технического направления в рамках курса «Деловые коммуникации» было предложено создать эффективную гипотетическую команду для решения условной задачи создания модели учебного робота.

Студенты были ознакомлены:

– с определением, сформулированным А.И. Донцовым: «Команда – это особая форма организации людей, основанная на продуманном позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей и владеющих отработанными процедурами взаимодействия»;

– с процессом командообразования;

– с условиями эффективности работы команд;

– с оценкой эффективности команды;

– с правилами работы в команде;

– с ролевой структурой малой группы;

– с командными ценностями и групповыми нормами взаимодействия.

Основываясь на структуре ролевой группы, предложенной Р. Белбиным, были выделены следующие социальные роли:

- социальный лидер;
- генератор идей – мыслитель;
- разработчик идей – специалист;
- координатор работ;
- оценщик – контролер;
- гармонизатор отношений в коллективе;
- специалист по внешним связям.

Студентам предлагалось ответить на вопрос с фиксированным числом выборов (параметрический выбор) – исходя из личностных характеристик, назначить на вышеперечисленные роли студентов своей группы, включая себя.

В рамках данного исследования проводился анализ непосредственных эмоциональных контактов между людьми, из взаимоотношений которых формируется климат коллектива. Полученные эмпирические данные характеризуют психологические характеристики самой группы.

В таблице 1 приведено распределение ролевых статусов в команде на основании выставленных большинством респондентов индексов выбора-предпочтения. Социометрический статус показывает степень привлекательности его личности для членов группы. В таблицу сведены только репрезентативные результаты по тем группам, в которых команда была успешно сформирована.

Таблица 1

| № | Ролевой статус в гипотетической команде | Индекс выбора-предпочтения, % от общего числа участников | | | |
|---|---|--|----------|----------|----------|
| | | Группа 1 | Группа 2 | Группа 3 | Группа 4 |
| 1 | Социальный лидер | 100 | 92 | 80 | 100 |
| 2 | Генератор идей – мыслитель | 82 | 92 | 80 | 83 |
| 3 | Разработчик идей – специалист | 45 | 67 | 60 | 60 |
| 4 | Координатор работ | 82 | 75 | 80 | 83 |

| | | | | | |
|---|-------------------------------------|----|----|----|----|
| 5 | Оценщик – контролер | 45 | 58 | 60 | 60 |
| 6 | Гармонизатор отношений в коллективе | 82 | 92 | 80 | 83 |
| 7 | Специалист по внешним связям | 45 | 92 | 80 | 60 |

В результате проведенного анализа выяснилось, что только четыре из десяти групп, участвующих в опросе, смогли сформировать ролевую виртуальную команду. Процент выборов-предпочтений, представленный в табл.1, характеризует сплоченность группы, которая проявляется прежде всего в эмоциональной сфере. Совместная деятельность сплоченной группы предполагает, что достигнуто взаимопонимание [3].

По мнению Н.Н. Обозова эмоциональная основа межличностных отношений порождает различные оценки, ориентации, установки партнеров и определенным образом «окрашивает» взаимодействие [6].

Взаимодействие, включенность членов группы в систему выбора является важным показателем кооперации и свидетельствует о сплоченности группы.

Низкие показатели в выборах-предпочтениях на роли «специалиста» и «оценщика-контролера» вызваны условностью заданной задачи и ее неполным соответствием специализации учебной группы. По прочим ролевым позициям выбор сделан большинством голосов.

В остальных 6 группах, из 10 исследуемых, не удалось получить значимого большинства ни по одному ролевому статусу, что свидетельствует об аморфности группы, не владеющей процедурами взаимодействия.

Сумма предпочтений, получаемых от других членов группы, определяет социометрический статус каждого. «Неравномерность выборов в любой группе и в каждой ситуации неустранима. У каждой ситуации, каждой группировки есть своя социодинамика: свои «звезды» и отверженные, лидеры и лишённые взаимности. Подлинная социометрия показывает не только объем внимания к индивиду (кто именно) и его экспансивность (его внимание), но и полную реальность ситуации измерения: где именно, когда именно, какова направленность данной

сплоченности (на кого, против или за кого, на что). Во все времена, при любом строе есть отверженные и остающиеся в пренебрежении индивидуумы» [1].

Исследование подтвердило вышесказанную мысль, что в каждой группе имеются три подгруппы: «активное ядро», условно участвующие на уровне пренебрежения и «забытые».

В таблице 2 приведено % распределение подгрупп в учебной группе на основании выбора одноклассниками возможных претендентов на исполнение той или иной командной роли.

Таблица 2

| № | Командные подгруппы | Распределение подгрупп в учебных группах по принципу «активное ядро», «условно пренебрегаемые», «отверженные», % от общего числа участников | | | |
|---|---------------------|---|----------|----------|----------|
| | | Группа 1 | Группа 2 | Группа 3 | Группа 4 |
| 1 | Активное ядро | 65 | 60 | 60 | 68 |
| 2 | Пренебрегаемые | 30 | 20 | 25 | 32 |
| 3 | Забытые | 25 | 20 | 15 | 10 |

В процессе обсуждения выяснилось, что при подборе команды участники эксперимента ориентировались в большей степени на личностные характеристики и в меньшей степени на учебные показатели.

Данное наблюдение подтвердило тот факт, что распределение командных ролей зависит не только от наличия в ней участников с разными типами поведения, но и от индивидуально-психологических особенностей личности (темперамент, характер, способности).

Особо следует отметить процедуру выбора социального лидера. Члены группы, имеющие максимальное количество положительных выборов, являются неформальными лидерами. Кандидатура социального лидера выбрана в первых четырех группах с индексом от 80 до 100 процентов. Кроме того, многие респонденты выбрали тех, кого большинство охарактеризовало как социального лидера, координатора или гармонизатора отношений. По определению эти роли тесно связаны с функциями социального лидера.

В результате анализа выявлено, что в четырех обозначенных группах выбранный большинством социальный лидер и староста группы, назначенный деканатом, – одно и то же лицо. Соединение в рамках коллектива формальных и неформальных выборов обеспечивает наиболее эффективное достижение результатов в деятельности.

Под лидерством понимается способность, ориентируясь на достижение цели, влиять на группу. Лидер способен эмоционально влиять на личность, опираясь на коллектив единомышленников, объединенных групповыми ценностями. Неформальные отношения возникают на основе взаимной симпатии, общности интересов и увлечений, принадлежности к одной группе, занимающейся общей деятельностью (это может быть производственный коллектив, научная группа или, как в нашем случае, группа студентов). Позитивный характер неформальных отношений предрасполагает членов группы к более непосредственному общению, готовности к взаимопомощи и поддержке друг друга, способствует тесному сплочению коллектива. Чем выше социометрический статус лидера, тем больше он влияет на психологическую атмосферу. Лидер отличается от других членов группы более высоким уровнем влияния, его установки становятся значимыми в осуществлении совместной деятельности для большинства членов группы. Привлекательность какого-то человека для воспринимающего (аттракция) в процессе межличностного восприятия является одним из необходимых качеств неформального лидера.

Далее исследована фактическая успешность анализируемых групп. В качестве меры эффективности деятельности для учебной студенческой группы принята академическая успеваемость студентов рассматриваемых групп. С целью изучения влияния эмоционально-психологического климата, сплоченности группы и наличия выраженного социального лидера на эффективность деятельности учебной группы был проведен анализ академической успеваемости обучающихся.

В тех четырёх группах, где студенты смогли сформировать ролевую виртуальную команду, и был выявлен ярко выраженный социальный лидер, процент

переведенных на следующий курс по результатам последней экзаменационной сессии составил соответственно 67% в первой группе, 71% во второй, 54% в третьей, 58% в четвертой. В остальных шести группах, не сумевших сформировать виртуальную ролевую команду, и не выявивших наличия социального лидера, этот процент находится в диапазоне от 12% до 43%.

Таким образом, с применением методов социометрического исследования показано, что сплоченность группы и наличие в ней социального лидера позитивно влияют на эффективность деятельности анализируемой группы. Кроме того, установлено, что совпадение личности формального и неформального лидеров в коллективе играет ключевую роль в формировании благоприятного психоэмоционального климата в межличностных отношениях.

Список литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология: учеб. для студентов вузов, обуч. по направлению и специальности «Психология» / Г.М. Андреева. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2012. – 363 с.
2. Белбин Р.М. Типы ролей в командах менеджеров; пер. с англ / Р.М. Белбин. – М.: НИРО, 2003. – 232 с.
3. Белова Н.Г. Влияние сплоченности на академическую успешность группы / Н.Г. Белова, Н.М. Бабаева, А.П. Морозов // Неделя науки СПбГМТУ-2021: сб. докладов Всероссийского фестиваля науки «Наука 0+». – В 3 т. Т. 1. – СПб.: Изд-во СПбГМТУ, 2021. – С. 129–135.
4. Золотовицкий Р.А. Социометрия Я.Л. Морено: мера общения / Р.А. Золотовицкий / Социологические исследования. – 2002. – №4. – С. 103 – 113.
5. Морено Я.Л. Социометрия: экспериментальный метод и наука об обществе / Я.Л. Морено; пер. с англ. А. Боковинова. – М.: Академический Проект, 2001. – 384 с.
6. Обозов Н.Н. Психологические факторы регуляции межличностных отношений в семье / Н.Н. Обозов, Е.Ю. Тимошенко // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12. – 2008. – Вып. 3.