

5. *Бутовская М. Л.* Агрессия и примирение у московских школьников младшего возраста / М. Л. Бутовская, А. Г. Козинцев // Этнографическое обозрение. – 1998. – № 4. – С. 122–139.
6. *Фрейд А.* Теория и практика детского психоанализа / А. Фрейд. – М. : Эксмо-Пресс, 1999. – Т. 1. – 384 с.
7. *Фромм Э.* Искусство любить: исследование природы любви / Э. Фромм. – М. : Педагогика, 1990. – 159 с.
8. *Хорни К.* Невротическая личность нашего времени. Самоанализ / К. Хорни. – М. : Айрис-Пресс, 2004. – 404 с.
9. *Мосс М.* Общества. Обмен. Личность: Труды по социальной антропологии / М. Мосс. – М. : Восточная литература, РАН, 1996. – 360 с.

© Дорожкин В. Р.

УМОВИ І МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ У МОЛОДІ НАВИЧОК КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Л. О. Кияшко, Г. О. Мозолева, м. Київ

Представлено структурно-функціональну модель ефективної діяльності команди, характеристики її складових. На прикладі діяльності команди волонтерів виявлено умови і механізми впливу командної діяльності на особистісний розвиток та навички соціальної взаємодії її членів. Обґрунтовано потребу психологічної підтримки діяльності громадських організацій та рухів для розвитку їхнього фасилітативного потенціалу.

Ключові слова: волонтерський рух, ефективність командної діяльності, функціонально-рольові позиції в команді.

Представлена структурно-функциональная модель эффективной деятельности команды, характеристики ее составляющих. На примере деятельности команды волонтеров определены условия и механизмы влияния командной деятельности на личностное развитие и навыки социального взаимодействия ее членов. Обоснована необходимость психологической поддержки деятельности общественных организаций и движений с целью развития их фасилитативного потенциала.

Ключевые слова: волонтерское движение, эффективность командной деятельности, функционально-ролевые позиции в команде.

The article describes a structural and functional model of effective team work. The components of the model and their characteristics are analyzed. Conditions and mechanisms of team's activity impact on the personal development and social interaction skills of group members are determined using the example of volunteers' team activity. Furthermore, the author substantiates the necessity of psychological support for activity of

nongovernmental organizations and civil movements which might serve the development of facilitative potential of organization.

Key words: volunteer's movement, team work, functional roles in team.

Проблема. Процес демократичних перетворень у державі передбачає формування у громадян, зокрема молоді, здатності жити в умовах демократії, тобто вироблення навичок громадської і політичної активності та соціальної взаємодії. Набувати життєву компетентність, соціальну зрілість молодь могла б, на наш погляд, у процесі будь-якої суспільно значущої діяльності. Це може бути діяльність громадських, волонтерських, політичних молодіжних організацій, органів самоврядування тощо. За даними Міністерства юстиції, сьогодні в Україні зареєстровано понад 140 молодіжних громадських і політичних організацій, 16 молодіжних спілок і 15 дитячих громадських організацій. Уся їх різноманітність важко піддається класифікації. А проте згадані організації і спілки об'єднують не більш як 3% молоді віком від 18 до 35 років, що свідчить про низький рівень громадської і політичної активності молодих українців і їхню неготовність до участі в розбудові демократичного суспільства.

Спрямованості молоді на розвиток у себе певних умінь і навичок громадської активності та політичної участі має передувати усвідомлення необхідності долучитися до соціально-політичного життя суспільства. Ця спрямованість ґрунтується на поінформованості та розумінні основ демократичного устрою, можливості реалізувати себе в певних громадських та політичних об'єднаннях. Таке усвідомлення корелює з рівнем громадянської відповідальності (за себе, за групу або за суспільство в цілому), рівнем соціальної спрямованості та просоціальної мотивації. Бажання формувати у себе комунікативні, когнітивні та інші навички потребує також проведення попереднього психологічного оцінювання та самооцінювання їх розвитку і, нарешті, доступу до відповідних технологій формування й розвитку таких навичок.

Уміння і навички молоді самостійно створювати об'єднання та відстоювати спільні інтереси від початку 1990-х років розвивалися стихійно, під тиском політичної ситуації в країні, як протест молоді проти дій влади. Такі вміння ніколи не надавалися їй цілеспрямовано і тим більше не були предметом психологічних досліджень та психологічної практики.

Метою нашого дослідження є психологічне обґрунтування закономірностей розвитку навичок громадської активності молоді в умовах командної діяльності.

Щоб забезпечити можливість психологічного зростання людини, діяльність команди, до якої вона належить, повинна також бути ефективною. Розгляньмо в контексті досліджуваної проблеми структурно-функціональну модель ефективної діяльності команди (рис. 1).

Перелік навичок, які потрібні громадянину для ефективної діяльності в соціальному просторі, має свої особливості. Непрофесійна громадська і політична діяльність вирізняється тим, що людина повинна не тільки працювати на громадських засадах, а й уміти виконувати роль рядового члена команди, громадської організації чи партії. Така діяльність не вимагає від нього якостей лідера, управлінця чи організатора. Усе, що від нього потребує діяльність як від члена організації, – це вміння співпрацювати в команді, виконуючи ті ролі і функції, які потрібні команді для її ефективної діяльності й для здійснення яких людина має відповідний потенціал та здібності.

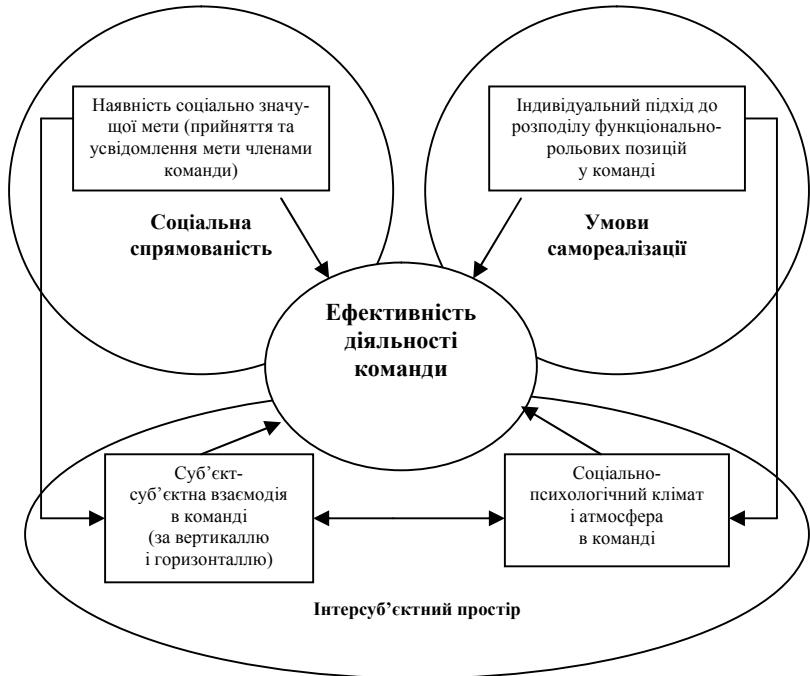


Рис. 1. Структурно-функціональна модель ефективної діяльності команди

Феномен “команда” – широковживане поняття, яке не має однозначного тлумачення і потребує ретельного аналізу змісту. Однією з важливих характеристик команди, яка виділяється більшістю дослідників (Т. Зінкевич-Євстигнеєва, В. В. Новиков, М. П. Фетискін, Дж. Максвел), є наявність спільної мети або комплексу цілей, що здебільшого визначаються самостійно членами команди (але можуть задаватися й “іззовні”), а також усвідомлюються ними [1–3]. На думку ряду вітчизняних дослідників (Л. М. Карамушка та ін.), визначальним у розкритті сутності вищезазначеної характеристики команди є сприйняття спільної мети на емоційному і мотиваційному рівнях. Важливу роль відіграють принципи, пов’язані з партнерською, або суб’єкт-суб’єктною, взаємодією членів команди та забезпеченням, разом із цілями команди, умов для задоволення особистих інтересів її членів та їх самореалізації [4].

Психологічними умовами ефективної самореалізації і саморозвитку члена команди, на наш погляд, може бути психологічно обґрунтований індивідуальний підхід до розподілу функціонально-рольових позицій у команді, які враховують індивідуальні особливості членів команди, гармонійно взаємодіють і взаємодоповнюють одна одну.

Суб’єкт-суб’єктна взаємодія – це не просто спілкування та обмін інформацією. У цій взаємодії кожен учасник проявляє свою суб’єктність через причетність до створення надіндивідуального, інтерсуб’єктного простору. Сутність цього процесу полягає у створенні “нової” інформації, спільної для суб’єктів взаємодії і такої, що породжує їхню спільноту як нову реальність і нові смисли. Індикаторами створеної в процесі суб’єкт-суб’єктної взаємодії “нової реальності” є психологічний клімат та атмосфера в команді.

На думку О. П. Разімова [5], соціально-психологічний клімат як властивість групи є одним із найважливіших компонентів внутрішньої структури групи і визначається міжособовими відносинами в ній. Саме відносини зумовлюють стійкі настрої групи, від яких залежить ступінь активності її членів у досягненні цілей.

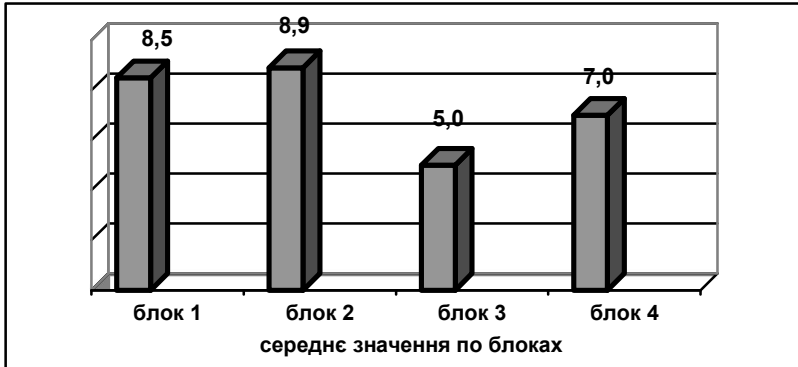
За визначенням М. М. Обозова і О. М. Обозової [6], психологічний клімат – це якісна сторона міжособових відносин, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі, що формується під впливом специфічної для даного колективу сукупності соціально-економічних і психологічних чинників. Дослідники виділяють найважливіші, на їхню думку, *ознаки сприятливого психологічного клімату*: довіра і висока вимогливість членів групи один до одного; доброзичлива і ділова критика; можливість вільного вираження власної думки під час обговорення питань,

що стосуються всього колективу; відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання за останніми права ухвалювати значущі для групи рішення; достатня поінформованість членів колективу про його завдання і стан справ у ході їх виконання; задоволеність належністю до колективу; високий ступінь емоційної залученості і взаємодопомоги в ситуаціях, що викликають стан фрустрації в когось із членів колективу; відповідальність кожного члена за стан справ у команді.

О. С. Анісімов [7] соціально-психологічний клімат розглядає як феномен, що відображає рівень комфортності існування в сумісній діяльності, у груповій взаємодії. Якщо комфортність пов'язана з індивідуальною оцінкою умов існування в групі, то самі умови – це груповий “клімат”, особливий стан соціально-психологічних умов, що склалися в групі. При цьому слід підкреслити рефлексивний характер опосередкування соціально-психологічних умов, що породжуються сумісною діяльністю, міжособовою взаємодією. Усвідомлення особистістю комфортності існування в конкретній групі, колективі пов'язане з явищами соціальної фасилітації та інгібіції, коли присутність інших людей або сприяє покращенню діяльності особистості (у першому випадку), або негативно впливає на поведінку і діяльність індивіда (у другому). Фасилітація та інгібіція є тими несвідомими компонентами, що можуть стати механізмами впливу команди або групи на саморозвиток молодої людини як члена громадської організації або команди, що створюються задля реалізації певного соціально значущого завдання.

Для експериментальної перевірки особливостей впливу командної суспільно корисної волонтерської діяльності на саморозвиток молодої людини було обрано Донецький регіон. Базою для проведення нашого дослідження став обласний благодійний фонд “Добра Мрія”. Метою цієї організації є надання допомоги дітям-сиротам, ВІЛ-інфікованим, вихованцям дитячих будинків і шкіл-інтернатів. Стратегією формування вибірки в нашому дослідженні було залучення реальних груп (ЗРГ). У нашому випадку це команда волонтерів, які працюють у благодійному фонді. Вибірка складалася із 45 осіб (25 жінок і 20 чоловіків), об'єднаних громадською діяльністю – наданням допомоги вихованцям дитячих будинків. Вплив діяльності команди волонтерів ми досліджували за допомогою методики “Оцінювання впливу організації на особистість її членів”, розробленої лабораторією психології політичної участі (керівник – Л. О. Кияшко) Інституту соціальної та політичної психології НАПН України. Члени волонтерських організацій заповнювали анкету, що містила чотири блоки запитань. За десятибальною шкалою (від 0 до 10) потрібно було оцінити ефективність низки показників (рис. 2):

- соціально-психологічний вплив організацій (взаємопідтримка, згуртованість, взаємодія, зростання відповідальності за розвиток держави, регіону);
- формування навичок неформального спілкування (командний дух, задоволення від взаємин, обмін інформацією, емоційна підтримка тощо);
- особистісне зростання (можливість розширення меж: пошукової активності і творчості, збагачення досвіду, світогляду, побудови особистих планів та проєктів);
- розвиток Я-концепції та особистісного потенціалу (формування навичок самореалізації позитивних вчинків, особистої культури, позитивної самооцінки та самоствавлення).



блок 1 – соціально-психологічний вплив організацій; блок 2 – формування навичок неформального спілкування; блок 3 – особистісне зростання; блок 4 – розвиток Я-концепції та особистісного потенціалу

Рис. 2 . Результати оцінювання впливу командної діяльності на особистість волонтера

Діяльність команди та її вплив на особистість волонтерів, які співпрацювали в ній, оцінювалися також за допомогою інтерв'ю. Високі результати отримано за показниками соціального-психологічного впливу командної діяльності, а саме згуртованість, взаємопідтримка, засвоєння норм взаємодії (8,5 бала з 10). Також значний вплив участі в сумісній діяльності виявлено в блоці формування навичок неформального спілкування (8,9 бала з 10). Серед показників розвитку Я-концепції досить високими значеннями вирізняються вплив участі в команді на розвиток позитивної самооцінки, позитивного ставлення до себе (9 балів з 10). Водночас вплив громадської діяльності на розвиток

відповідальності за державу й суспільство виявився значно меншим (4,5 бала з 10). Низькі оцінки і в третьому блоці за такими показниками, як перспективи особистісного зростання, можливість побудови індивідуальних планів і проектів, можливість зростання особистісного потенціалу і можливість статусного зростання в організації (від 4,5 до 5 балів).

За підсумками постекспериментального інтерв'ю було виявлено, що волонтерам бракувало інформації про особливості побудови роботи в команді та її ефективність, можливості розподілу функцій і ролей, які відповідають інтересам як усїєї групи в цілому, так і окремих її членів.

Результати дослідження дали можливість зробити такі *висновки*:

1. Ефективність діяльності команди волонтерів, що виконує спільне завдання, забезпечується усвідомленням значущості цілей команди, налаштованістю її членів на досягнення психологічного комфорту в процесі інтерсуб'єктної взаємодії.

2. Недостатньо обґрунтований та реалізований розподіл функцій і рольових позицій у командній діяльності, недовраховання індивідуальних особливостей знижують ефект особистісної самореалізації членів команди та можливості особистісного зростання. Звідси випливає необхідність психологічної підтримки діяльності громадських організацій або команд, які об'єднуються для виконання суспільно значущих завдань.

3. Діяльність громадських організацій і волонтерських груп, окрім намагання досягти визначених цілей, має виконувати фасилітативну функцію, сутність якої полягає в сприянні максимальному розкриттю потенціалу команди та реалізації можливостей її членів.

4. Розвиток волонтерського руху молоді неможливий без постійної інформаційної підтримки, мета якої – оприлюднення результатів такої діяльності і подальше заохочення участі молоді у волонтерському русі. Цей рух може бути ефективною школою громадянської зрілості для молоді.

Література

1. *Зинкевич-Евстигнеева Т.* Технология создания команды / Т. Зинкевич-Евстигнеева, Д. Фролов, Т. Грабенко. – СПб. : Речь, 2002. – 216 с.
2. *Максвелл Дж.* Шеф и его команда / Дж. Максвелл. – Х. : Полиграф, 2001. – 140 с.
3. *Новиков В. В.* Цели и возможности психологии инновационного управления / В. В. Новиков, Н. П. Фетискин // Психологический журнал. – 2002. – № 3. – С. 132–135.
4. *Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. / за наук. ред. Л. М. Карамушки.* – К. : ІНКООС, 2005. – 366 с.

5. *Разимов А. П.* Психология команды / А. П. Разимов. – М. : Высш. шк., 2003. – 423 с.
6. *Обозов Н. Н.* Три подхода к исследованию психологической совместимости / Н. Н. Обозов, А. Н. Обозова // Вопросы психологии. – 1981. – № 6. – С. 91–101.
7. *Анисимов О. С.* Методологическая версия категориального аппарата психологии / О. С. Анисимов. – Новгород : НЗКШ, 1990. – 334 с.

© **Княшко Л. О., Мозолева Г. О.**

РОЛЬОВЕ СПІЛКУВАННЯ ЧЛЕНІВ МАЛОЇ ГРУПИ З РІЗНИМ СТАТУСОМ

О. Л. Корбанова, м. Київ

Розглядається феномен рольового спілкування як система включеності особистості в рольову структуру групи, охарактеризовано зовнішній і внутрішній рівні рольового спілкування. Створено класифікацію представлених у класному колективі рольових позицій за критерієм відповідності взаємних очікувань і ставлень. Вивчено загальні і статусно-позиційні особливості рольового спілкування членів малої групи з різним статусом на зовнішньому і внутрішньому рівнях.

Ключові слова: рольове спілкування, роль, включеність, статус, рольова структура малої групи, рольові позиції.

Рассматривается феномен ролевого общения как система включенности личности в ролевую структуру группы, охарактеризованы внешний и внутренний уровни ролевого общения. Создана классификация представленных в классном коллективе ролевых позиций по критерию соответствия взаимных ожиданий и отношений. Изучены общие и статусно-позиционные особенности ролевого общения членов малой группы с разным статусом на внешнем и внутреннем уровнях.

Ключевые слова: ролевое общение, роль, включенность, статус, ролевая структура малой группы, ролевые позиции.

The study deals with the phenomenon of role-based communication as a system of inclusion of personality into the role structure of the group, analysing external and internal levels of role-based communication. The paper presents newly developed classification of the roles in a school class based on the criteria of mutual expectations and relations compliance. General and status-positional specifics of role-based communication among small group's members with different status is studied both on the external and internal level.

Key words: role-based communication, role, status, role structure of a small groupe, role positions.