

дые люди характеризуются более высоким уровнем целеустремленности, восприятием своей жизни как интересной, эмоционально насыщенной и наполненной смыслом процесс. Они обладают достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями, а также верой в свои силы контролировать события собственной жизни. Им свойственно убеждение в том, что человеку дана возможность управлять своей жизнью, принимать решения и воплощать их в жизнь. Молодые люди в большей степени, чем девушки, целеустремленны и целенаправленны, знают, что хотят и к чему стремятся, идут к своим целям.

Библиографический список

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. СПб.: Питер, 2011. 272 с.
2. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Смысл, Академия, 2005. 352 с.
3. Зинченко В.П. Миры сознания и структура сознания // Вопросы психологии. № 2. 1991. С. 15-36.
4. Выготский Л.С. Психология развития человека. М.: Изд-во Смысл, 2005. 1136 с.
5. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб: Издательство «Питер», 2000. 712 с.
6. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Серия «Учебники и учебные пособия». 2-е изд., перераб, и доп. Ростов н/Д: «Феникс», 2003. 544 с

РАСПРЕДЕЛЕННОЕ ЛИДЕРСТВО В СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЕ

Н.Ю. Самыкина, Н.А. Воронков, А.А. Горшкова

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П.Королева*

Человек принадлежит к многочисленным малым социальным группам. Они могут быть как формальные – группы членства, так и неформальные – референтные группы. И первые, и вторые оказывают на человека влияние, но именно референтные группы, являясь значимыми для индивида, играют большую роль в формировании его личности [7].

И максимально это влияние проявляется именно в период взросления [4], когда студенческая группа или школьный класс выступают для субъекта как референтная группа. Соответственно, главными задачами для этого возраста будут поиск устойчивых эмоциональных отношений и установление позитивных личностных контактов. Референтная группа и все активности внутри нее являются источником норм и ценностей, которые формируют его мировоззрение и личность в целом. Непосредственное отношение к этому процессу имеет лидер, одной из главных функций которого является транслирование и формирование ценностно – смысловой и нормативных структур группы [3;5;7].

Традиционное лидерство предполагает вертикальную строго закрепленную иерархическую систему власти, где все механизмы влияния сосредоточены в руках одного человека. Именно в этих условиях, по мнению В.А. Штроо, у индивида включаются защитные механизмы личности, что влечет за собой возникновение внутригрупповых конфликтов, вследствие нарушения коммуникации между членами группы [8]. Естественно в условиях нарушенной коммуникации и постоянных конфликтных ситуаций невозможно эффективное взаимодействие и позитивное развитие личности в группе. К тому же в условиях традиционного лидерства, как правило, транслируются довольно жесткие нормы и узкий круг ценностей, которых нужно придерживаться, что влечет за собой малую вариативность и адаптивность поведения индивида в различных ситуациях, а также во взаимодействиях в других группах.

Учитывая все ограничения традиционного лидерства и всю его несостоятельность, в современных прикладных подходах встречаются идеи распределенного лидерства. В отличие от традиционного подхода, данная модель, в силу наличия не одного, а нескольких лидеров, предполагает гибкую систему групповых норм и широкую, разнонаправленную ценностно смысловую сферу. К тому же феномен распределённого лидерства способствует большим формам лидерского поведения, что создает вариативность в решение разного рода задач и достижении групповых целей [9]. Помимо этого, распределённое лидерство способствует эффективной коммуникации, в силу того, что информация распределена, как и власть, между всеми участниками взаимодействия. Исследования показали [10], что распределённое лидерство положительно влияет на доверие участников группы друг к другу, что, возвращаясь к началу на-

шего обсуждения, является прямым условием установления близких эмоционально-личностных отношений.

С целью проверить выше приведенные положения, нами было проведено пилотажное эмпирическое исследование динамики в студенческой группе в процессе тренинговой работы. В исследовании приняла участие студенческая группа из семнадцати человек. В качестве экспериментального воздействия использовался тренинг как метод управления динамикой в группе. Результаты оценивались по двум срезам, проведенным до и после воздействия. Исследование показало, что в ходе эксперимента произошли изменения в социометрической структуре группы и структуре власти, что способствовало движению группы к распределённому лидерству. Интересно, что данный факт положительно отразился на некоторых характеристиках группы: повысилась сплочённость; группа из совокупности микрогрупп превратилась в целостную систему с большим числом контактов, расширилась коммуникативная сеть; появилось чувство эмоциональной близости, участники группы стали больше поддерживать друг друга; выросло уважение к членам группы, приобрела значимость неформальная сторона общения и личностные качества участников с ним связанных.

Предположили, что распределенное лидерство будет являться предпосылкой создания комфортных условий для обучения и развития личности в студенческой группе. Для проверки гипотезы нами было проведено исследование в период с февраля по апрель 2018 года на базе школы №155, Самарского университета и Самарского филиала Московского городского педагогического университета. В исследовании приняли участие учащиеся девярых – одиннадцатых классов и студенты 1-2 курсов. Выборка составила 10 групп (161 человек). Возраст испытуемых составил от 15 до 19 лет. В качестве методики была использована разработанная нами анкета, состоящая из четырех блоков: социометрия, методика оценки групповой сплочённости (К. Сишор), методика оценки психологической атмосферы в коллективе (А.Ф. Фидлер) и методика оценки параметров группового взаимодействия (Л.И. Уманский). В исследовании использовались вопросы о групповых взаимодействиях, сортированные по межличностному и инструментальному типу. Основанием для этого стала модель групповой динамики Б.Такмена, который выделял эти два типа активности групп. Согласно Р.Л.Кричевскому и

Е.М.Дубовской, в каждом из типов активности могут появиться свои лидеры, которые будут управлять группой.

В качестве критерия распределенного лидерства мы взяли результаты групповой оценки личности: им является наличие одной-двух «звезд» по разным вопросам, причем эти люди не повторяются и в том, и другом вопросе; либо наличие более трех людей со статусом «популярный». Это согласуется с позицией американских исследователей Wang, Danni, Waldman, которые провели анализ эффективности работы учебных и рабочих команд с внедренной моделью распределенного лидерства [11].

На основании анализа ответов были выделены группы с распределенным лидерством. Сначала был проведен качественный анализ результатов, и была выявлена закономерность, что в школьных классах люди с социометрическим статусом звезды есть и по первому вопросу (межличностные отношения), и по второму (учебное взаимодействие). В то же время в студенческих группах по первому вопросу социометрических звезд нет, но они есть по вопросу учебного взаимодействия. Вероятно, это связано с характером деятельности группы и установкой членов студенческих групп на решение задач, связанных с обучением, а не с общением. Проведенное пилотажное исследование в 2016-2017 годах показывало схожие результаты: студенческие группы не показывают высокой сплоченности именно в эмоциональном плане, однако показывают готовность к решению групповых задач в разных сферах, в большей степени в интеллектуальной и организационной.

С помощью критерия U Манна-Уитни было проведено попарное сравнение всех групп с распределенным лидерством и без него, чтобы сравнить показатели по сплоченности и по параметрам группового единства. В некоторых случаях мы провели попарное сравнение групп и внутри одного типа (т.е. групп с распределенным лидерством). Это было необходимо, чтобы понять, существуют ли другие факторы, кроме распределенного лидерства, влияющие на переживание сплоченности или единство группы.

Приведем для примера данные сравнения нескольких групп.

Группа 1 и Группа 3. Между ними обнаружено статистически значимое различие показателей по индексу групповой сплоченности ($U_{Эмп} = 50.5$ при $p \leq 0.01 = 75$). Т.е. сплоченность в группе с распределенным лидерством выше, чем в группе с единоличным лидерством. Однако, было обнаружено, что при сравнении групп с распределенным

лидерством, например, Группы 1 и Группы 2 также существуют значимые различия в оценке членами групп индексов групповой сплоченности. Группа 1 оценивает свою группу как более сплоченную, в отличие от Группы 2 ($U \text{ Эмп} = 35$ при $p \leq 0.01 = 75$).

Итак, сам факт наличия распределенного лидерства не гарантирует сплоченность группы, равно как и наоборот, что обусловлено особенностями коммуникации между лидерами в группах. Если люди с эмоциональной или инструментальной властью конструктивно общаются между собой, не вступают в конфликты и не обостряют, таким образом, противоречий между межличностным и инструментальным планами групповой динамики, то группа будет более сплоченной. Можно наблюдать внутригрупповые конфликты, предметом которых будет распределение власти между лидерами различных типов активностей и обсуждение ценностей группы.

Приведем примеры сравнения групп по параметрам группового единства (методика Уманского). Группа 1 и Группа 3, группы с распределенным лидерством и без него. Если по индексу групповой сплоченности там были показаны значимые различия в пользу большей сплоченности Группы 1, с распределенным лидерством, то по оценке различий параметров деятельности группы таких выводов сделать нельзя.

Направленность деятельности группы – этот параметр, согласно концепции Л.И.Уманского, определяет идейную сплоченность группы, интегрируя направленность целей и мотивов деятельности участников группы. В советской социальной психологии под направленностью понималось идеологическое, морально-нравственное единство. В диссертации Н.А.Галкиной, выполненной в Курском государственном университете, было показано, что в современных условиях направленность деятельности группы фактически отражает ее ценностно ориентационное единство [1].

Например, сравнение результатов Группы 1 и Группы 3 показало, что Группа 1 обладает значимым отличием от Группы 3 по данному параметру, что означает большее ценностное единство группы с распределенным лидерством. Организационное единство – способность группы решать задачи, связанные с организацией совместной деятельности, общаться друг с другом, независимо от эмоциональных предпочтений, если это необходимо для достижения групповых целей. Группа 1 (с распределенным лидерством) обладает большим организационным единством.

вом, чем Группа 3. Это означает, что наличие нескольких взаимодействующих между собой лидеров помогает группе эффективнее справляться с задачами, требующими общей деятельности и объединения. При этом, как мы увидели уже в отношении Группы 2, такая закономерность не работает, т.к. лидеры этой группы не взаимодействуют между собой, поэтому Группа 2, хоть и относится к группе с распределенным лидерством, не обладает высоким уровнем организационного единства. Сравнение результатов с Группой 1 по критерию U Манна-Уитни это также подтверждает.

Волевое единство группы – это характеристика, показывающая, готова ли группа преодолевать внутренние и внешние ограничения, способность к принятию групповых решений и доведению дел до конца. В.А. Штроо называет данную способность группы стрессоустойчивостью. По данному параметру различия групп разных типов находятся в зоне незначимости. Вероятно, ответ на вопрос о том, существуют ли различия в особенностях принятия решений и реагировании на сложные ситуации в различных группах, можно получить лишь в условиях реальной групповой динамики, например, в ходе специально организованных игр, тренингов или при решении группой актуальных вопросов.

Интеллектуальное единство – параметр, отражающий способность группы к оценке собственных возможностей, способность участников группы быстро и успешно находить общий язык, приходиться к единому мнению, сообща разрешать проблемы в значимых сферах. По данному параметру также не было выявлено значимых различий в попарном сравнении групп с распределенным лидерством и без него. Однако, мы сравнили результаты по данному параметру у групп школьников и групп студентов и отметили, что в студенческих группах данный параметр выражен выше, причем независимо от того, существует ли распределенное лидерство в данной группе или нет. Таким образом, характер деятельности группы, условия, в которых она находится, в частности, образовательная среда и ее ценности, отражаются в готовности группы действовать определенным образом, в данном случае, находить общий язык и договариваться о решении задач.

Эмоциональное единство группы – это общность переживаний членов контактной группы в значимых ситуациях, эмоциональный отклик на настроение друг друга, взаимная эмоциональная поддержка. По данному параметру также не было обнаружено значимых различий меж-

ду группами с различными типами лидерства – распределенным и нераспределенным. Точнее, различия были обнаружены между группами, независимо от того, есть там распределенное лидерство или нет: эмоциональное единство возможно в группах с различными типами лидерства. Имеет значение и значимость ситуаций, которые переживает группа, и личностные особенности участников и лидеров, а также характер деятельности группы. Предыдущие исследования показывали, что в студенческих группах эмоциональное единство ниже, чем в школьных группах, что согласуется с особенностями образовательной среды и задачами, которые решаются группами в процессе обучения.

Что касается оценки психологического климата, сравнение групп с распределенной и традиционной структурой лидерства, не показало никаких значимых различий. Но нам удалось выявить следующую закономерность: чем меньше членов в группе, тем они склонны выше оценивать атмосферу в коллективе, как нам кажется, данные результаты объясняются тем, что в меньших группах у участников есть больше возможностей для контактов каждого с каждым, что делает людей ближе, повышает доверие, соответственно человеку становится комфортней в таком коллективе.

Считаем, что следует продолжать исследование темы в контексте поиска вариантов предупреждения внутригрупповой агрессии, например, буллинга в образовательной среде, а также для повышения продуктивности групповой работы в студенческих лабораториях, центрах, учебных группах, межфакультетских объединениях.

Библиографический список

1. Галкина Н.А. Роль направленности группы в личностном развитии: На примере молодежных групп: дис. ... канд. психол. наук. Курск, 2004. 140 с.
2. Дубовская Е.М. Влияние лидера на сверстников в юношеских группах: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1984. 179 с.
3. Емельянов Ю.Н. Руководство коллективом как проблема социальной психологии. М., 1971. 67 с.
4. Кон И. С. Психология ранней юности. М., 1989. 255 с.
5. Кричевский Р.Л. Динамика группового // Вопросы психологии. 1980. № 2. 42-52 с.

6. Кричевский Р.Л. Психологические основы руководства и лидерства в первичном коллективе: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 1985. 544 с.
7. Ойстер К. Социальная психология групп. СПб.: Прайм-Еврознак, 2004. 224 с.
8. Штроо В.А. Защитные механизмы групповой динамики: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2000. 133 с.
9. Bergman J. Z., Rentsch J. R., Small E. E., Davenport S. W., Bergman S. M. The shared leadership process in decision-making teams / The Journal of Social Psychology, 152, 1, 17-42. PMID 22308759, 2012.
10. Nicolaides V.C., LaPort K.A., Chen, T.R., Tomassetti A.J., Weis E.J., Zaccaro S.J., & Cortina J.M. The shared leadership of teams: A meta-analysis of proximal, distal, and moderating relationships. The Leadership Quarterly, 25(5), 923-942, 2014.
11. Wang, Danni, Waldman, David A., Zhang, Zhen. A meta-analysis of shared leadership and team effectiveness // Journal of Applied Psychology, Vol 99(2), Mar 2014, 181-198].

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ УЧЕНИЯ ШКОЛЬНИКОВ

А.Э. Снежкова

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва*

Мотивация учения является одним из ключевых аспектов обучения. Для каждого педагога важно, чтобы его ученики учились с интересом и желанием. Анализ опыта педагогической деятельности показывает, что в современных реалиях всё чаще встречается несформированность мотивации учения у обучающихся, приводящая к снижению эффективности обучения, к затруднениям в самообразовании. Современные ученики, по сравнению с предыдущими поколениями, проявляют меньшую заинтересованность в процессе обучения, демонстрируя негативное отношение к образовательному учреждению, к учению как ценности учения в целом [2].

Необходимость изучать процесс формирования мотивации учения, способы влияния на этот процесс и методы диагностики уровня сформированности мотивации учения обусловлена переходом на новую