

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СМЫСЛОИНИЦИАЦИИ НА НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

Проненко Е. А.

В статье анализируются аспекты начального этапа формирования команды. Показана роль самоорганизации совместной мыслительной деятельности для улучшения процесса смыслоинициации. Описана методика формирования команды, понимаемой, как совмещенная психологическая система. В качестве объекта исследования выступил процесс развития команды как самоорганизация совместной мыслительной деятельности. Участниками исследования стали 40 молодых людей от 19 до 22 лет, студенты Южного Федерального университета. По результатам тестирования из них были участники команд и сформированы 2 группы: контрольная (7 человек) и экспериментальная (7 человек). На основе данных формирующего эксперимента показана значимость поддержания процесса самоорганизации команды для успешности процесса смыслоинициации у участников. Сделан вывод об улучшении условий для согласования смыслов участников команды, важности рассмотрения команды как системы и значимости процесса самоорганизации для достижения смыслового консонанса.

Ключевые слова: команда, командообразование, совместная деятельность, самоорганизация, смыслоинициация.

Сегодня все чаще можно услышать о важности скоординированной командной работы, о том, какие возможности сулит сплоченная работа людей в группе, команде. Аспектам командной работы посвящено много исследований, как в западной, так и отечественной психологии. Однако большинство исследователей команд уделяют внимание уже сформировавшимся командам, исследуют развитие уже каким-либо образом собранных команд. Это относится и к западным классикам (Б. Такмен, М. Дженсен, Б. Басс), и к известным советским исследователям (Л. И. Уманский, В. М. Давыдов, И. Д. Ладанов) [по 6], и к современным отечественным исследователям (Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова) [5]. При этом в исследовательских моделях можно заметить поверхностное рассмотрение процесса изначального формирования команды, ее комплектования, а также критериев отбора кандидатов. Причина, вероятно, исходит из потребностей практики и из особенностей сферы применения командной работы.

Между тем критерии отбора в команду являются основой, определяющей все направление развития команды. Дальнейшие задачи развития команды заключаются в том, чтобы поддержать совместную

смыслоинициацию участников команды, ведь только при выработке и реализации общих смыслов возможно единство команды.

Новизна исследования состоит как в предмете – особенностях появления смысла в командном взаимодействии, чему уделено в научных работах недостаточно внимания, так в основном методологическом основании работы – теории самоорганизации совместной мыслительной деятельности, которое позволяет проследить и объяснить стадии появления смысла. Практическая значимость исследования состоит в том, что изучение процессов смыслоинициации и смыслообразования в ситуациях командного взаимодействия открывает возможности для разработки практических рекомендаций в вопросе развития команды, которые предполагают укрепление взаимопонимания, повышение мотивации членов команды, повышение ответственности к своей части работы, увеличение уровня сплоченности команды, и как следствие – повышение эффективности деятельности команды.

Методологической основой исследования выступила теория самоорганизации совместной мыслительной деятельности, разрабатываемая

А. К. Белоусовой [2]. Эта концепция основана на положениях синергетики и теории психологических систем Е. В. Ключко [3], и в ней группа рассматривается как совмещенная психологическая система, осуществляющая совместную мыслительную деятельность. Главной функцией такой совмещенной психологической системы является самоорганизация, а успешность протекания процесса самоорганизации и определяет успешность деятельности команды и уровень ее развития. Для того, чтобы процесс самоорганизации проходил успешно, необходимо учитывать два главных фактора: образование общегрупповых психологических новообразований: смыслов, мотивов, целей, оценок; и функциональное распределение, где выделяются 4 главных функции – генерации, селекции, смыслопередачи, реализации.

Прежде чем заниматься формированием команды, необходимо определить критерии отбора кандидатов, и эти критерии должны уже в начале деятельности обеспечить условия для самоорганизации совместной деятельности команды. Но перед этим еще раз, пристальнее, посмотрим на то, чем же является команда.

На сегодняшний день существует множество определений команды. Одно из самых точных, по нашему мнению, дал социальный психолог П. В. Филиндаш. Команда рассматривается им «как высшая форма развития совместной деятельности, которой присущи следующие основные особенности: наличие согласованных и принятых целей, ценностей и норм работы; социально-психологическая сплоченность и адаптивность поведения каждого по отношению к другим; развитая гибкая коммуникация; гибкая ролевая структура; высокий уровень самоконтроля деятельности и гибкое распределение ответственности; признание человека как личности во всем многообразии его особенностей и потребностей» [4]. Команда – это сложный объект, поэтому ее необходимо рассматривать во всей совокупности его характеристик.

Итак, если мы понимаем команду в нашем исследовании, главным образом, как синергетическую, совмещенную психологическую систему, то при ее формировании мы должны, прежде всего, стремиться обеспечить ее самоорганизацию. В синергетике самоорганизация – это «процесс, в ходе которого создается, воспроизводится или совершенствуется организация сложной динамической системы» [3, с. 12]. Относительно совмещенной психологической системы самоорганизация означает саморазвитие, самоструктурирование и самомотивацию для осуществления деятельности. По нашему мнению, именно самоорганизация является фактором успешности командного взаимодействия и выполнения деятельности, это означает динамическое переструктуриро-

вание, саморазвитие, выходящее за определенные рамки, идущее своим собственным путем.

Для этого, прежде всего, необходимо создать условия для совместной деятельности. Признаками совместной деятельности являются единая цель и мотивация, разделение деятельности на функциональные составляющие и их распределение между участниками, общий результат, и общая ответственность за него. Совместная деятельность является тем, без чего команда-система вообще не может состояться.

Далее нужно определить, что же является факторами самой самоорганизации. В совмещенной психологической системе это, прежде всего, функциональное распределение и производство общих новообразований.

Первый фактор – это функциональное распределение. Выделенные А. К. Белоусовой четыре функции: генерации, селекции, смыслопередачи и реализации – это те функции, благодаря которым происходит самоорганизация и саморазвитие психологической системы [2]. Через эти функции происходит взаимодействие участников команды с окружающим миром, и этот способ взаимодействия определяет отношение к окружающей среде и выполняемой деятельности. Таким образом, все эти четыре системные функции должны быть представлены в команде-системе для ее развития и успешного выполнения деятельности.

Второй фактор самоорганизации команды – это формирование и динамика общих новообразований, прежде всего, смыслов, мотивов, оценок, целей, а также собственных, командных ценностей и правил. Для самоорганизации необходимо производство общих новообразований, которые являются предметной ее стороной. А собственные правила объединяют участников команды, помогают обозначить поле взаимодействия и деятельности, создают общую «территорию команды». В итоге общие и самостоятельно выработанные и принятые правила, нормы, ценности создают и поддерживают целостность команды, что способствует ее самоорганизации как системы.

В соответствии с вышеизложенными положениями было проведено эмпирическое экспериментальное исследование по формированию команды. Это исследование является первым этапом исследования развития команды, изучения условий смыслоинициации. Дальнейшие исследования предполагают акцент и на тех условиях смыслоинициации, которые возникают в уже сформированной команде.

Объект исследования – процесс развития команды как самоорганизация совместной мыслительной деятельности.

Предмет исследования – психологические аспекты смыслоинициации у участников команды на этапе ее становления.

Гипотеза исследования заключалась в следующем: в экспериментальной команде, при создании которой обеспечиваются необходимые условия и учитываются факторы самоорганизации, условия для смыслоинициации будут лучше, степень успешности взаимодействия и осуществления деятельности будут выше, и сама команда достигнет более высокого уровня развития, чем контрольная команда, созданная без учета этих условий.

В исследовании приняли участие 40 молодых людей от 19 до 22 лет – студенты Южного Федерального университета. Исследование проходило в два этапа: на первом этапе необходимо было исследовать с помощью диагностических методик индивидуальные особенности испытуемых, затем на основании критериев отбора в команду сформировать экспериментальную и контрольную группы по 7 человек в каждой. На первом этапе испытуемые были продиагностированы с помощью следующих методик.

1. Для обеспечения правильного распределения системных функций команды была выбрана методика «Измерение стилей мышлений» А. К. Белоусовой.
2. Для определения командных ролей – тест «Групповые роли» на основе концепции М. Белбина.
3. Для изучения социально-психологических особенностей – «Коммуникативные и организаторские склонности» (В. В. Синявский, В. А. Федорошин) и тест на диагностику эмоционального интеллекта Н. Холл.
4. Далее, после обработки результатов данных диагностических методик, участники были распределены по командам. Критерии отбора в экспериментальную группу:

- 1) баллы хотя бы по одному стилю мышления (по методике «Измерение стилей мышления») более 25 (из 32), т. е. выше 78 %;
- 2) выраженные 1–3 роли по опроснику «Групповые роли» и место в модели распределения ролей. То есть распределение таким образом, чтобы по возможности большинство ролей было занято;
- 3) уровень коммуникативных и организаторских способностей не ниже уровня 2 «ниже среднего»;
- 4) баллы по эмоциональному интеллекту не меньше 30.

Участники в контрольную команду отбирались случайным образом из оставшихся прошедших тестирование. Далее с каждой из команд по отдельности была проведено в течение 3 недель по 3 встречи, на которых команды выполняли единообразные задания. Задания предполагали общее обсуждение, систематизацию имеющихся данных и поиск нестан-

дартного решения, а также визуализацию полученных результатов. Во время выполнения деятельности фиксировались данные 2 типов:

- 1) особенности выполнения: активность, живость работы, моменты отвлечения участников от деятельности, взаимодействия участников между собой и т. д.,
- 2) процессы распределения функций генерации, селекции, смыслопередачи и реализации в команде как совмещенной психологической системе.

Для стимулирования общекомандных новообразований, которые являются предметной стороной самоорганизации, был разработан тренинг для экспериментальной группы. Тренинг включал в себя акцентирование внимания на важности функционального распределения, задания, способствующие выработки таких общих новообразований, как смыслы, мотивы, цели, оценки, и задания, направленные на способствование выработкой командой своих собственных норм и правил.

За каждое проявление той или иной функции участнику засчитывался 1 балл, однако если участник активно и течение длительного времени осуществлял какую-то функцию, то это обозначалось знаком **Ак** (Активность). Затем данные были обобщены, результаты представлены в таблице 1. По таблице видно, что экспериментальная группа превосходит контрольную по потенциалу каждой функции, и в 2 и более раза превосходит в способности участников проявлять те или иные функции.

Таблица 1

Потенциал по функциям и реальное функциональное распределение в контрольной и экспериментальной группах

Функции	Потенциал по функциям (по тесту «Стили мышления»)				Реальное функциональное распределение	
	Контрольная группа		Экспериментальная группа		Контрольная группа	Экспериментальная группа
	Общий балл	Средний балл	Общий балл	Средний балл	Кол-во проявлений функций	
Генерация	123	17,5	145	20,7	58 + 1Ак.	133
Селекция	143	20,4	160	22,8	50	99
Смыслопередача	134	9,1	162	23,1	88 + 2Ак.	226 + Ак.
Реализация	150	21,4	177	25,2	18 + 6Ак.	47 + 8Ак.

По результатам наблюдения за особенностями выполнения деятельности были получены следующие

данные: участники экспериментальной группы гораздо больше включены в деятельность и намного меньше отвлекаются от нее, чем участники контрольной, мотивация и слаженная работа во время выполнения заданий у экспериментальной группы усиливались в течении 3 встреч, а у контрольной наоборот, понижались, темп работы у экспериментальной группы был выше, чем у контрольной, и они значительно реже просили повторить условие задания.

После окончания выполнения деятельности, на последней встрече участникам были предложены 3 опросника, выявляющие представления об уровне развития их команды.

1. Определение индекса групповой сплоченности Сишора. Средний балл контрольной группы – 14,1, что характеризует уровень сплоченность группы как выше среднего. Средний балл экспериментальной группы – 16,7, что характеризует уровень сплоченность группы как высокий.
2. Для комплексной оценки удовлетворенности работой команды, рефлексии участниками того, насколько успешно было командное взаимодействие и решение задачи, нами был разработан опросник «Качественные характеристики командной деятельности и взаимодействия», состоящий из 8 вопросов.

Таблица 2

**Средние баллы в группах по опроснику
«Качественные характеристики командной
деятельности и взаимодействия»**

Вопрос	Средние баллы контрольной группы	Средние баллы экспериментальной группы
1. Насколько вы удовлетворены работой команды?	3,8	4,8
2. В какой степени удовлетворены Ваши личные интересы как участника команды?	3,6	4,6
3. Оцените степень успешности взаимодействия в вашей команде (качество взаимодействия, единства).	3,5	5
4. Какова степень успешности решения поставленных задач?	3	4,8
5. Какова степень заинтересованности в решении задач участников вашей группы?	3,5	4,8
6. Каковы степень понятности и качество обмена информацией в команде?	3,7	4,6
7. Оцените степень единства и ясности ценностей, правил в вашей команде.	3,6	5
8. Оцените степень развития команды, насколько ваша группа состоялась как единая команда.	4	4,9

Кроме того, на последний вопрос, кроме оценки, участникам предлагалось дать краткий комментарий. Судя по ответам, большинство участников контроль-

ной команды позитивно оценивает работу своей команды, но степень позитивности различается: по мнению одного участника, группа состоялась как единая команда («наша группа дружно подошла к решению данных нам заданий»), по мнению другого, «стать единой командой не получилось, но нормально взаимодействовать друг с другом смогли». В целом, ответы соответствуют результатам опросника Сишора, по которому данная команда определяется как команда среднего уровня. Ответы участников экспериментальной команды отражают высокий уровень различных аспектов деятельности, как продуктивность («быстро справлялись с задачами», «сумели выполнить задания на высоком уровне», сумели добиться хороших результатов»), так и уровень единства команды («группа сплотилась, стала организованной», «учитываются интересы всех членов группы»).

3. Диагностика уровня развития группы (Л. И. Уманский, А. Н. Лутошкин). Средний балл контрольной группы 35,8, по классификация группа на стадии развития кооперация «Мерцающий маяк» (3 стадия развития группы из 5-ти). Средний балл экспериментальной группы 46,7. По классификации группа на стадии развития автономия «Алый парус» (4 стадия).

По итогам проведенного исследования можно сделать следующие выводы. Команду уже на стадии формирования следует рассматривать как систему, способную к самоорганизации. Такие факторы, как функциональное распределение, производство и динамика новообразований, являются теми психологическими механизмами, которые определяют возможности развития команды и содействуют процессу самоорганизации. Таким образом, гипотеза исследования полностью подтвердилась. В экспериментальной команде наблюдаются гораздо лучшие условия для согласования и появления смыслов, что подтверждается и частным упоминанием слова «сплоченность» в их ответах, и большей удовлетворенностью командной работы, и оценкой уровня развития своей команды. Участники экспериментальной группы смогли в гораздо большей степени согласовать свои индивидуальные смыслы и прийти к командному смысловому консонансу. И главным фактором, который этому способствовал, нам представляется именно процесс самоорганизации смещенной психологической системы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белоусова А. К, Пищик В. И. Стиль мышления: учебное пособие. – Ростов н/Д, 2010. – 152 с.
2. Белоусова А. К. Самоорганизация совместной мыслительной деятельности. – Ростов н/Д: Изд-во РГПУ, 2002. – 360 с.

3. *Клочко В. Е.* Самоорганизация в психологических системах: проблемы становления ментального пространства личности (введение в трансспективный анализ). – Томск: Изд-во ТГУ, 2005. – 174 с.
4. *Филиндаш П. В.* Социально-психологические детерминанты командообразования: дис.... канд. психол. наук. – М., 2010. – 197 с.
5. *Жуков Ю. М., Павлова Е. Н., Журавлев А. В.* Технологии командообразования: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Аспект-Пресс, 2006. – 320 с.
6. *Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М.* Социальная психология малой группы: учебное пособие для вузов. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 318 с.