

## **ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ**

***Кримова Наталія Олексіївна***

*кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри психології та соціальної роботи  
Одеського національного політехнічного університету  
(м. Одеса, Україна)*

***Лисенко Ольга Михайлівна***

*кандидат соціологічних наук, доцент,  
доцент кафедри психології та соціальної роботи  
Одеського національного політехнічного університету  
(м. Одеса, Україна)*

Успішність професійної підготовки сучасних фахівців залежить насамперед від здатності продукувати і сприймати різноманітні нововведення. В усіх розвинених країнах нововведення є інструментом перетворень і формою управління розвитком освітнього процесу. В педагогічній інноватиці нововведення розглядаються як комплексний процес створення, поширення і використання нових практичних засобів підвищення ефективності процесу навчання. Інноваційні стратегії можна визначити як системну діяльність зі створення, освоєння, використання і поширення ресурсів, знань й інформації, що актуальні для сучасного освітнього процесу ЗВО.

Важливим для нашого дослідження є положення про те, що педагогічні інновації відрізняються від аналогічних процесів в інших сферах тим, що об'єктом інновації є унікальна особистість студента, і тому всі нововведення мають бути спрямовані на її розвиток. Здатність викладача активно включатися в творчу діяльність, готовність й уміння ефективно застосовувати сучасні інноваційні технології, психолого-педагогічні методи, варіативні методики навчання мають на меті формування і розвиток особистості студента в умовах інноваційного освітнього середовища.

Стратегії професійного розвитку майбутніх фахівців соціономічної сфери забезпечуються інноваційно-педагогічною діяльністю новатора завдяки інтеграційному ресурсу: гносеологічному, аксеологічному, проектному, управлінському, комунікативному, а також здібності

викладача до абстрактного мислення, до інтеграції знань з різних суміжних галузей науки [13]. Знання теоретичної і практичної психології, на наш погляд, є смислоутворюючими і головними у формуванні стратегій професійного розвитку фахівців соціономічної сфери, які не тільки забезпечують успішне здійснення майбутньої професійної діяльності, але й сприяють саморозкриттю і самореалізації особистості фахівця в процесі взаємодії в системах «викладач-студент», «студент-студент».

Слід зауважити, що соціально-психологічний вплив групової динаміки на особистість студента є вельми актуальною і водночас недостатньо вивченою проблемою. Проте групи не тільки створюють умови для отримання особистісного досвіду, сприяють розвитку самосвідомості, орієнтують на активну позицію, самовираження, але й актуалізують несвідомі страхи, сприяють виникненню небажаних соціальних ефектів.

Психологічні, інформаційно-комунікативні та соціально-нормативні процеси, що становлять предметну область теорії міжособистісної внутрішньогрупової взаємодії, вивчаються різними дисциплінами гуманітарного знання. Серед них – прикладний психоаналіз, психологія особистості, соціальна психологія, мікросоціологія та ін.

Вчені досліджують різні аспекти психологічного та соціально-психологічного впливу групи на індивіда, а саме: ефективні зміни в установках особистості (К. Левін); створення безпосереднього життєвого досвіду для навчання та особистісного зростання; перетворення внутрішнього світу учасників групи завдяки переусвідомленню життєвих цінностей внаслідок прийняття цінностей і потреб інших за допомогою групової взаємодії (К. Рудестам); самоусвідомлення особистості, яке може відбуватися зокрема при спостереженні за поведінкою інших (Ф. Перлз); можливість пропонувати різні шляхи вирішення проблем за допомогою інформації, якою володіють окремі члени групи (В. Квін); створення безпечного простору для випробування нового досвіду побудови відносин з іншими (Ю. Ковальов, М. Гуліна); можливість стати більш незалежними та ініціативними у прийнятті самостійних рішень та брати на себе відповідальність за зміни у власному житті (О. Савчук); активне групове навчання навичкам спілкування у житті та суспільстві: від навчання

професійно корисним навичкам до адаптації до нової соціальної ролі з відповідною корекцією Я-концепції та самооцінки (Д. Паригін).

Основою аналізу групової роботи є синтез системної теорії, соціальної психології, психоаналізу, нейрофізіології. Основним підходом до розуміння групових процесів є розгляд групи як єдності, яка є чимось більшим, ніж просто сума окремих індивідів в просторі групових відносин, що постійно змінюються, при вільній інтеракції. А груповий процес є відображенням зовнішнього світу, суспільних, колективних моделей поведінки, які містять у собі соціальні страхи і несвідомі індивідуальні конфліктні констеляції.

К. Рудестам виділяє чотири категорії груп: групи організаційного розвитку або вирішення проблем; групи підготовки керівників і навчання міжособистісним навичкам і вмінням; групи особистісного розвитку; терапевтичні групи тощо. На думку науковця, «на практиці цілі і завдання цих чотирьох типів груп іноді поєднуються: наприклад, багато навчальних груп за кінцевим результатом є водночас терапевтичними» [11, с 25]. Діапазон груп кожного типу широкий: від орієнтованих на інформацію або завдання, до орієнтованих на розуміння власної особистості; від центрованих на керівникові до центрованих на учаснику; в них можуть заохочуватись жорстко прораховані або спонтанні дії; основна роль у визначенні ходу групових процесів може належати керівнику або безпосередньо членам групи; групи можуть відрізнятися за ступенем структурованості та тривалості існування [11].

Отже, за своїми цілями і завданнями діяльність груп може бути різна, але процеси, які відбуваються у групі, багато в чому схожі. Розглянемо деякі підходи і моделі феноменології груп.

*Функціональний підхід* описує вплив груп на індивіда через певні функції: групи беруть участь в процесі соціалізації, тобто сприяють тому, що людина здобуває навички, які необхідні для соціального життя, а також засвоює норми і цінності, що розділяються групою і суспільством в цілому; групи сприяють організації спільної діяльності людей, а значить виконують інструментальну функцію; групи також можуть виконувати підтримуючу функцію, якщо люди об'єднуються у важкій ситуації або для вирішення проблеми, яку самотійно вирішити не можуть; групи виконують емоційну функцію, тобто, дають своїм членам можливість задовольнити емоційні потреби (потреби в теплі, повазі, розумінні, довірі, спілкуванні та ін.) [12].

М. Лекін виділив шість процесів, які, на його думку, є загальними для різного роду груп. Групи: 1) полегшують вираз емоцій; 2) створюють відчуття приналежності до колективу; 3) спонукають до саморозкриття; 4) знайомлять з новими моделями поведінки; 5) дозволяють співставити особистісні особливості окремих членів групи; 6) сприяють розподілу відповідальності між керівником та іншими учасниками [18].

Структура групи в межах функціональних відносин допомагає зрозуміти систему ролей її членів залежно від їх здатності впливати на інших членів в групі.

*Соціально-психологічний підхід* пропонує для аналізу широке поле експериментальних досліджень групових процесів, а також соціально-психологічного та психологічного впливу групи на індивіда.

Народження соціальної групи означає водночас поділ світу на дві частини – ми і вони. Утворюється стійкий асоціативний ланцюжок «ми – свої – гарні – заслуговують на довіру», і «вони – чужі – погані – заслуговують ненависті» [6]. Поділ на «своїх» і «чужих» («гарних» – «поганих») характерний для всіх соціальних об'єднань. З одного боку, це сприяє формуванню групової ідентичності, а з іншого – посилює напругу й агресію, які можуть заподіяти шкоду як самій групі, так і суспільству. Груповий фаворитизм, тобто перевага своєї групи і її членів тільки за фактом приналежності до неї, виявлена у людей будь-якого віку і національностей. Проте, така упередженість в культурах колективістського змісту проявляється менше, ніж в культурах індивідуалістичних [12].

Д. Майерс на підставі багатьох досліджень описує такі феномени групового впливу, як соціальна фасилітація, соціальне ліниство, деіндивідуалізація. Ці явища можуть спостерігатися при мінімальній взаємодії, але вони впливають на поведінку людей при сталій взаємодії. Автор розглядав також інші моделі соціальних впливів при груповій взаємодії, такі як: групова поляризація, групове мислення і вплив меншини [10].

Багато експериментів в соціальній психології підтвердили факт наявності соціальної фасилітації. Соціальна фасилітація розглядається як посилення домінантних реакцій людини (інтенсифікація виконання звичних, добре засвоєних операцій) в присутності інших людей, а також як посилення мотивації людини до вирішення поставленого перед ним завдання. Для вияву ефекту соціальної фасилітації необхідно, щоб

структура діяльності була досить алгоритмізованою, а завдання – не складними. В іншому випадку може проявлятися зворотний ефект. Навчання простим навичкам в групі зазвичай відбувається більш успішно. Масовість заважає вирішенню складних завдань, збільшує збудження, яке загострює домінуючу реакцію.

При організації спільної діяльності необхідно враховувати чинники, які визначають ступінь реакції на присутність інших людей: взаємини – відносини з іншими членами групи повинні бути сприятливими; значимість оточуючих людей – необхідно, щоб оточення було референтним; ступінь просторової близькості між людьми – коли люди знаходяться близько один до одного, вони більш схильні звертати увагу на емоційну реакцію. «Люди, які дружелюбно налаштовані по відношенню один до одного, коли сидять поруч, відчувають ще більшу взаємну симпатію, а недружелюбно налаштовані – ще більшу антипатію» [10, с. 358].

Отже, ефект соціальної фасилітації корисно враховувати при організації навчальної діяльності студентів. Соціальна фасилітація зазвичай проявляється в тому випадку, коли учасники групи прагнуть до досягнення індивідуальних цілей і, коли їх зусилля можуть бути оцінені індивідуально.

При певних умовах в груповій роботі виникає ефект синергії. Він проявляється в підвищенні ефективності когнітивних процесів людей при їх об'єднанні в групу для вирішення загального завдання і виражається в груповому результаті, який перевищує суму індивідуальних результатів (тобто, відповідає вимозі  $1 + 1 > 2$ ).

Ефект синергії вивчали В. Бехтерев, М. Ланг та інші вчені. Внаслідок численних досліджень було встановлено, що в деяких видах діяльності успішність роботи групи може значно перевищувати індивідуальну успішність окремих людей. Це проявляється не тільки в інтелектуальній сфері, але й в спостережливості людей, точності їх сприйняття і оцінок, обсязі пам'яті і уваги, ефективності вирішення порівняно простих завдань, які не вимагають складної і узгодженої взаємодії. Однак, при вирішенні складних завдань, коли необхідні логіка і послідовність, «особливо обдаровані люди» (за термінологією В. Бехтерева) можуть перевершувати середньогрупові досягнення [7].

На відміну від ефекту соціальної фасилітації, ефект синергії проявляється у колективних видах діяльності, спрямованих на досягнення загального, переважно когнітивного результату.

Соціальне лінивіство – ще один феномен групового впливу. Це тенденція людей зменшувати свої зусилля, якщо вони об'єднуються з іншими для досягнення загальної мети, але при цьому не відповідають за кінцевий результат. Експериментально перевірено, що при перетягуванні каната учасник групи розвиває істотно менше зусиль, ніж, якби він тягнув наодинці. Але є і зворотне правило: колективність зусиль не призводить до їх послаблення, якщо загальна мета надзвичайно значуща і важлива, або якщо відомо, що індивідуальний результат може бути визначений. «У разі важкого і цікавого завдання люди можуть сприймати власний внесок як незамінний» [10, с. 368].

Групи набагато менше проявляють соціальний паразитизм, якщо їх члени – друзі, а не чужі один одному люди. У робочих групах товариські відносини підвищують продуктивність праці. Згуртованість підсилює старання. Згідно з дослідженнями Дж. Хакмана, коли група зустрічається із стимулюючою перешкодою, коли винагороджується успіх групи як цілісного утворення і коли панує дух «командної гри», члени групи працюють найбільш енергійно [10].

Л. Фестінгер, Т. Ньюкомб, А. Пепітоун досліджували групові ситуації, в яких люди схильні до того, щоб відкинути нормативні обмеження, втратити почуття індивідуальної відповідальності. Вони пояснювали агресію як наслідок «деіндивідуалізації», що відбувається з індивідом в групі. Оскільки група здатна забезпечувати анонімність своїх членів, то при групових діях острах оцінки індивідуальної поведінки значно зменшується. Перебуваючи в натовпі, індивіди сприймають свої дії як групові та свою поведінку пояснюють ситуацією, що склалася, а не вільним власним вибором. Чим більше група, тим сильніше деіндивідуалізація і тим імовірніше прояв актів насильства, вандалізму та інших асоціальних дій. «Коли ми бачимо, що інші роблять те саме, що й ми, то вважаємо, що вони і відчувають те саме, і, таким чином, зміцнюємося в своїх почуттях» [12, с. 95]. Знеособленість, анонімність індивіда в групі дозволяють «відпускати соціальні гальма». У групових ситуаціях активізується процес деіндивідуалізації, тобто, відбувається втрата індивідом почуття індивідуальності і самоконтролю.

Д. Майерс зазначає: «іноді ми самі шукаємо можливості деіндивідуалізації в групі – на дискотечі, на війні, у вуличних заворушеннях – всюди, де ми можемо вдатися до сильних позитивних емоцій і відчути нашу спільність з оточуючими» [10, с. 373].

Самоусвідомлення і деіндивідуалізація – це «дві сторони однієї медалі». Люди, які володіють сильним відчуттям власної індивідуальності і незалежності, менш схильні до обману, їх дії більш безпосередньо відображають їх установки, вони менш вразливі для закликів, які суперечать їхній системі цінностей.

А. Райс і П. Тюрку вивчали особливості поведінки неструктурованих груп. П. Тюрку описав повну втрату ідентичності, що відчувається окремим членом неструктурованої групи. При цьому здатність людини реалістично оцінювати наслідки слів і дій знижується у групах, де відсутній соціальний зворотний зв'язок. Для неструктурованих груп характерні відсутність діалогу, розривність комунікації, а спроби створити малі підгрупи зазвичай зазнають невдачі. Найчастіше агресія у такій групі приймає форму заздрості до думок, індивідуальності та раціональності іншого [8].

Деструктивний вплив істотно проявляється в діях неструктурованих груп. Г. Лебон і З. Фрейд вказували на прямі прояви вираженої агресії в натовпі. У малих групах можливість насильства зазвичай знаходиться під контролем. Зовнішній ворог слугує тому, щоб притягати до себе агресію, яка генерується в групі. Водночас іноді неможливо визначити або локалізувати зовнішнього ворога, що посилює напруження, яке загрожує внутрішній єдності групи.

При розумінні групових процесів, необхідно також урахувати особливу схильність людей, що знаходяться в групі, до психічного зараження. Групові процеси дуже рухливі, вони подібні до ядерного вибуху – настрій лідера моментально передається всьому колективу, а чутки (різновид групових міфів) поширюються надзвичайно швидко. В цілому люди в групі більш схильні до наслідування, некритичної і ризикованої поведінки, ніж за її межами [15]. Висока «швидкість дифузії» позитивних емоцій безпосередньо впливає на результати діяльності. Так, дослідження Єльського університету виявили, що емоційний стан впливає на ефективність роботи, а саме: добрий настрій сприяє співробітництву, справедливому ставленню один до одного і підвищує показники продуктивності. Збудження завжди посилює домінуючу (найбільш імовірну) реакцію, незалежно від того, правильна вона чи ні [3].

Н. Котрелл, Р. Зайенс в своїх дослідженнях засвідчили істотний вплив присутності спостерігачів на процес вирішення завдань в групі. Вони дійшли висновку, що соціальне збудження, яке виникає в

присутності інших людей, підсилює домінуючу реакцію і покращує виконання простих завдань, тоді як виконання важких завдань погіршує. Домінуюча реакція посилюється більше, якщо люди думають, що їх оцінюють. Тобто, люди, які орієнтовані на думку оточуючих, найбільш чутливі до присутності інших [10]. Встановлено, що при вирішенні складних завдань, де ніхто не знає алгоритму рішення, несвідома реакція на присутність інших людей, які не займаються безпосередньо тим самим завданням в той самий час, ускладнює розумові операції і підвищує імовірність неправильного рішення. Цей ефект був названий ефектом інгібіції [7].

Вищезазначене дозволяє пояснити, чому при вирішенні кейсових завдань в навчальному процесі, різні групи отримують неоднозначні рішення при достатньому інформаційному забезпеченні.

Соціально-психологічні дослідження групового процесу прийняття рішень виявили певні тенденції, згідно з якими групові впливи можуть не тільки сприяти, але й заважати прийняттю розумних рішень.

Феномен групової поляризації допомагає пояснити як деструктивні, так і конструктивні результати діяльності групи. Його зміст полягає у тому, що обговорення в групі не встановлює баланс між крайніми висловлюваннями, а посилює наявні установки її членів: як позитивні, так і негативні [3]. С. Московічі та М. Заваллоні встановили, що під час обговорення будь-якої проблеми виявляється виражена тенденція акцентувати наявні схильності людей, які беруть участь в обговоренні. Групове обговорення не усереднює думки індивідів, а навпаки – зміщує їх до одного з можливих полюсів. Експериментально було встановлено, що групові рішення можуть бути більш ризикованими, ніж індивідуальні. Виявляється так званий феномен «зсуву ризику» [10]. Властивість групи поляризувати наявні тенденції може призводити зокрема до посилення агресивних намірів групи.

При груповому обговоренні проблеми, пошуку рішення задачі чинників впливу на думку індивіда зазвичай буває декілька. Дослідники виявили, що при групових обговореннях логічна аргументація домінує для тих тем, які містять фактичний елемент. У разі оцінних суджень реакцією управляє соціальне порівняння. Виявлення того факту, що інші поділяють наші почуття (соціальне порівняння), вивільняє аргументацію (інформаційний вплив) на підтримку того, до чого всі потай схиляються. Люди можуть більш акцентувати свою позицію в тих



випадках, коли порівнявши свої думки, вони виявляють несподівану підтримку свого початкового наміру.

І. Джаніс в своїх роботах показав, що дружня згуртованість групи, порівняльна ізоляція від суперечливих думок і директивний лідер також можуть сприяти прийняттю недосконалих рішень. Цей процес отримав назву «огруплення мислення» [17]. Огруплення мислення – це тенденція до одноманітності думок в групі, яка часто заважає їй реалістично оцінювати протилежну точку зору. Самоцензура і конформізм не дозволяють дійти консенсусу, що створює ілюзію однотайності; блокується пошук і обговорення суперечливої інформації та альтернативних можливостей. Коли індивідууми хочуть бути прийнятими та затвердженими групою, вони можуть просто придушувати власні небажані думки. Згуртованість сама по собі не завжди призводить до огруплення мислення. В умовах безпеки, коли члени згуртованої групи мають право на незгоду і не бояться бути відкинутими, варіативність рішень розширюється. Люди відчують себе більш продуктивними, коли ідеї народжуються в групі. Але різні дослідження показують, що люди, які працюють поодиноці, породжують більш вдалі ідеї, ніж ті самі люди, працюючи в групі [10].

Тенденцію змінювати поведінку або переконання внаслідок реального чи уявного впливу групи певною мірою відстежує в своїй поведінці кожна людина. Конформізм як результат групового тиску був досліджений в експериментах американського психолога С. Аша. Дослідник дійшов висновку про необхідність розмежування публічного конформізму – говорити або робити те, що кажуть або роблять оточуючі, – і внутрішньої згоди – дійсно прийти до того, щоб відчувати або думати так само, як оточуючі. Часто люди слідуєть соціальним нормам лише зовні, насправді не зраджуючи своїм внутрішнім переконанням [7].

Р. Берон звернув увагу на чотири важливі змінні, що впливають на вираженість конформізму: 1) прихильність – ступінь привабливості групи; 2) розмір групи – кількість людей, що здійснюють соціальний вплив; 3) прагнення до точності інформації при важливості того, що відбувається в групі; 4) ступінь того, наскільки людина цінує індивідуальність [12]. Тобто, чим вище прихильність (привабливість групи), тим сильніше прояв конформізму. Конформізм допомагає нам встановлювати гармонійні стосунки з друзями.

Одна з причин того, що учасники поступаються тиску групи, полягає в тому, що група забезпечує важливими відомостями про те, що відбувається, особливо коли ситуація не дуже зрозуміла. Як правило, чим більше людей в групі, яка намагається вплинути на людину, тим більша ймовірність того, що людина погодиться з групою. Але навіть за наявності таких чинників, існує можливість протистояти сильному тиску в напрямі конформізму. Поряд з потребою бути правим і викликати симпатію, існує прагнення до збереження індивідуальності – для того, щоб відрізнятись чимось від тих, хто оточує. Бажання зберегти свою унікальність виявляється сильнішим, ніж різноманітні спонукання до конформізму. Як зазначає Р. Берон, однією з причин того, що люди часто починають протистояти тиску групи, є бажання зберігати контроль над подіями, що відбуваються в їхньому житті. Згоду з думкою групи можна інтерпретувати як обмеження особистої свободи і контролю. Отже, прагнення зберегти індивідуальність послаблює конформізм.

Внаслідок того, що в групі відбуваються складні неоднозначні процеси, які по-різному впливають на членів групи, досягнення бажаного результату може ускладнюватись, гальмуватись або навіть стати неможливим при вирішенні конкретних завдань, що стоять перед групою.

На підставі моделі Шіндлера, А. Хайгл-Еверс запропонувала концепцію центрованої на дії групи з соціодинамічним розподілом ролей. На підставі цієї концепції можуть бути описані актуальні позиції членів групи щодо типу участі в загальній активності групи. Були виділені наступні позиції членів групи. Альфа – виразник групових дій і групової волі (лідер або керівник). Гамма з трьома варіантами ролей: той, хто ідентифікувався (ад'ютант), доповнюючий учасник (той, хто готовий вдосконалити наявну часткову активність для перетворення її в повне соціального сенсу ціле відносно учасника або сподвижника) і критично налаштований як інквізитор або хоронитель норм (позиція СуперЕго). Бета – це участь з обмеженнями («так, але ...»). Омега – це представник противника або анти-Альфа, причому Омега зазвичай не досягає успіху у своїй протилежній позиції, а навпаки, виступає в ролі знедоленого. Якщо він відстоює свою позицію силою, то звергає Альфу, місце якого він займає і переймає позицію Альфи [1]. При цьому, в поведінці більшості членів групи власні приховані тенденції протистоять одна одній.

Так, модель рангового порядку Шіндлера поширюється на вимірюванні несвідомого, прихованого, що зазнає захисту. Однак, в актуальній груповій дії в позиціях окремих членів групи різноманітним чином проявляється індивідуальне і внутрішньопсихічне, й тим самим воно стає більш явним [1].

У межах *психодинамічного підходу* відзначається, що трансформації відбуваються як в групі, так і в індивідові через групу в постійно мінливому полі основних відносин і в динамічній мережі об'єктних відносин [5]. Тобто, зміни відбуваються за допомогою психологічних процесів, які вступають у взаємодію в груповій матриці і є несвідомими, інтерпсихічними і трансперсональними.

В. Дідерікс-Пешке, характеризуючи процеси, які відбуваються в групі, виділяє певні специфічні групові феномени: феномен соціалізації – індивід виривається з ізоляції і потрапляє в ситуацію, в якій його приймають; феномен дзеркала – індивід переживає аспекти свого «Я» також, як і «Я» інших через ідентифікацію, проекцію, інтродекцію і проєктивну ідентифікацію; феномен конденсатора – група посилює і концентрує складові частини окремих інтерперсональних відносин і надає як звільняючий, так і стимулюючий вплив; обмін інформацією, який веде до взаєморозуміння і викликає резонанс усередині групи (кожен член групи реагує по-різному на одну і ту ж подію); феномен поляризації – роздратування, внаслідок якого реакції членів групи розколюються на протилежні складові; феномен підтримки – група слугує резервуаром, тобто учасники групи надають один одному підтримку в особливо складних фазах і взаємодопомогу при вирішенні конфліктів і інтеграції; феномен комунікації – не комунікативне робиться комунікативним, архаїчно-символічне перетворюється в мовне комунікативне, завдяки чому в групі визнається індивідуальність кожного [5].

В *інтераційному підході* акцентується увага на ключовому характері міжособистісної взаємодії в груповій терапії. І. Ялом виділив одинадцять первинних чинників групового процесу (характерних для більшості груп). Серед них автор називає такі, як: навіювання надії, універсальність переживань, забезпечення інформацією, альтруїзм, корегуюча рекапітуляція первинної сімейної групи, розвиток навичок соціалізації, імітаційна поведінка, міжособистісне (інтерперсональне) наочіння, згуртованість групи, катарсис. З точки зору І. Ялома, ці процеси «взаємозалежні і жоден з них не виникає і не діє у відриві від

інших» [14, с. 21]. Характер їх взаємодії може істотно варіюватися від групи до групи. Не слід випускати з поля зору і факт відмінності в сприйнятті та переживанні однієї і тієї самої події учасниками групи.

Існують також інші аспекти вивчення психологічних процесів малих груп, де досліджуються такі феномени, як: групові інтеракції; групова ідентичність; групова культура і мислення; міжгрупова взаємодія; соціальна перцепція. Ці складні явища мають кілька рівнів функціонування, в тому числі неусвідомлювані.

Для орієнтації в складних багаторівневих несвідомих процесах, що відбуваються в групі, були розроблені теоретичні моделі, які дозволяють систематизувати ці процеси.

Тому вважаємо доцільним зробити акцент на поглядах В. Біона – одного з найвідоміших представників сучасного психоаналізу, який надав новий вимір психоаналітичній теорії і практиці. В. Біон припустив, що жоден індивід, навіть в ізоляції, не може розглядатися поза групою або без активних проявів групового впливу, коли відсутні умови для їх демонстрації. Науковець вважав, що індивід повинен встановити контакт з емоційним життям групи, який ставить перед ним дилему розвитку і диференціації, а також стійкості перед страхами, пов'язаними з цим розвитком [9].

В. Біон ввів спеціальну термінологію для позначення загальних рис явищ, які спостерігаються в групі: групове мислення – групова культура, базові припущення, групи в базових припущеннях, робоча група [4]. Групове мислення формується спільною думкою, вольовим рішенням або бажанням групи в даний момент. При цьому групове мислення може перебувати в конфлікті з бажаннями і думками членів групи. Групова культура є функцією групового мислення і бажань окремих індивідів, які є її чинниками. Групова культура включає в структуру групи завдання, які вона передбачає вирішувати, і організацію, яку вона створює для досягнення цієї мети. Однак, якщо групове мислення є реципієнтом всіх вкладів, які роблять члени групи, то поняття базового допущення передбачає утримання цієї думки, що дає можливість кращого розуміння емоційних феноменів в групі [16].

Перше базове групове припущення – про залежність. Члени такої групи сприймають лідера як всемогутнього і всезнаючого, а самих себе як незрілих і некомпетентних. Ідеалізуючи лідера, вони намагаються отримати від нього знання, владу і досконалість. Коли лідер не може відповідати їх ідеалу, вони реагують запереченням, потім – знеціненням

і починають пошук заміни. Цю групу характеризують пошук турботи і залежності. Друге базове припущення – про боротьбу-втечу. Учасники такої групи об'єднуються проти тих, кого вони сприймають як зовнішніх ворогів, і очікують, що лідер буде вести боротьбу проти цих ворогів, а також захистить групу. Оскільки учасники не підтримують опозицію своєї загальної ідеології, вони легко розколюються на підгрупи, які борються одна з одною. Часто одна підгрупа підпорядковується ідеалізованому лідеру, тоді як інша або нападає на підпорядковану групу, або рятується втечею від неї. У таких групах поширені прагнення керувати лідером або тенденція відчувати контроль з боку лідера, переживання близькості через загальне заперечення внутрішньогрупової ворожнечі і проєкції агресії на інших. Цю групу характеризують конфлікти через агресивний контроль, боротьбу, підозрілість і страх знищення. Третє базове групове припущення – про утворення пар. Центральна пара символізує позитивне сподівання групи, що «народжена в їх союзі дитина» збереже поставлену під загрозу ідентичність групи і забезпечить її виживання [4]. Всі базові припущення є емоційними станами, спрямованими на уникнення фрустрації, що супроводжує навчання через досвід, який містить вольову регуляцію і контакт з реальністю.

Будь-яка група завжди функціонує на двох рівнях: примітивному – група в базовому припущенні і зрілому – робоча група. Робоча група здатна витримувати фрустрацію, що дозволяє розвиватися новим ідеям. Функцією робочої групи є діалог. При вирішенні завдань робоча група використовує раціональні і наукові методи роботи, а лідером стає людина, яка найбільш ефективна в забезпеченні умов такої роботи.

Співіснування групи в базовому припущенні і робочої групи призводить до постійного конфлікту, який завжди відтворюється всередині групи. Групи в базовому припущенні (базові групи) мають певні типові форми організації. Всім групам в базовому припущенні притаманне: по-перше, ворожість, з якою вони опираються будь-яким стимулам, що сприяють зростанню або розвитку; по-друге, комунікація є формою дії, а не спілкування, мислення; по-третє, поняття часу не використовується, тому фрустрація непереносна [16].

Рівновага між групою, сфокусованою на завданні (робоча група), і групою, зосередженою на активації примітивних об'єктних відносин в своєму соціальному полі (групою з базовим припущенням), залежить від таких чинників, як: ступінь ясності і точності формулювання

завдання, адекватне лідерство в робочій групі і розуміння базових припущень, що допомагають або перешкоджають виконанню завдання [8].

Отже, складні процеси, що відбуваються в групах, можна пояснити дією базових групових емоційних припущень, які потенційно існують, і є основою для реакцій групи, але активуються при руйнуванні структури, сфокусованої на завданні або робочій групі.

О. Кернберг вказував на те, що незалежно від зрілості людини і психологічної інтеграції, певні умови в групі мають тенденцію викликати регресію і активізувати примітивні психологічні рівні. Внаслідок втрати звичної соціальної структури, неможливості виконання звичайних соціальних ролей, залученості багатьох об'єктів до неструктурованих відносин, – активізуються примітивні рівні психічної діяльності [8]. Тому групові процеси в цілому являють собою фундаментальну загрозу як індивідуальній, так і груповій ідентичності саме в зв'язку з активацією примітивних психологічних рівнів.

Ф. Слейтер запропонував модель, в якій виділив кілька фаз групового процесу: 1) фаза, що характеризується схильністю до ідеалізації лідера; 2) фаза бунту проти лідера; 3) фаза, на якій бунт припиняється і досягається взаємне єднання з новими правилами і нормами [9]. Як бачимо, ця модель узгоджується з моделлю розвитку групового процесу Б. Такману. Знання фаз групового розвитку дозволяє усвідомлювати наслідки, враховувати особливості того періоду, на якому перебуває група.

Для побудови теорії групового розвитку з широким полем застосування У. Бенніс і Г. Шепард виділили основні області внутрішньої невизначеності або перешкоди для ефективної комунікації, які є загальними для всіх групових ситуацій. Сутність теорії групового розвитку полягає в тому, що основними перешкодами для встановлення ефективної комунікації визнаються ті орієнтації на владу і близькість, з якими індивід входить в групу. Бунт, підпорядкування або зникнення як типові реакції на тих, хто уособлює владу; деструктивне суперництво; емоційне придушення або зникнення як типові реакції на членів групи перешкоджають ефективній роботі групи. Поведінка, яка визначається цими типами орієнтацій, спрямована на поневолення інших, поневолення себе іншими або на руйнування ситуації. Отже, вони перешкоджають встановленню, уточненню і досягненню прийнятих групою цілей [2]. У. Бенніс і Г. Шепард відзначають, що на початковій

стадії функціонування групи учасники схильні до залежності від авторитетів, а на наступній стадії виникають взаємозалежності в контексті особистих відносин з іншими членами групи. При цьому можлива поява контрзалежності, тобто позиції, в якій будь-яка форма залежності від авторитетів уникається або їй чинять опір. На цьому етапі функціонування групи посилюються протиріччя у взаєминах як між учасниками групи, так і з особистістю, яка є авторитетом для групи. Якщо пов'язані з цим конфлікти виявляються і усуваються, то з'являється можливість досягнути консенсусу, але при цьому неминучі – втрата ілюзій і розчарування.

У. Бенніс і Г. Шепард виявили, що чим більша неоднорідність групи за своїм складом, тим більшою мірою вона стає «мініатюрним сховищем» досвіду міжособистісної взаємодії для кожного члена групи [2]. Тобто, учасники транслюють свій минулий досвід в міжособистісні відносини в групі. Проблеми розуміння взаємовідносин, що виникають в кожній конкретній групі, до певної міри є неповторним результатом специфічного поєднання осіб, які входять в групу.

Група досягає стадії ефективної комунікації, коли члени групи володіють адекватними засобами аналізу групового досвіду, які дозволяють відрізнити або встановлювати відповідність минулому досвіду, а також передбачати події близького майбутнього, підтримувати впевненість в собі і забезпечувати задоволення потреб без загрози втрати самооцінки.

Важливим є розгляд ще декілька феноменів щодо процесів в групі. Так, відповідно до логіки класичного психоаналізу, несвідоме групи функціонує на кількох рівнях. Це: індивідуальні особливості учасників групи – індивідуальне несвідоме; приховані процеси міжособистісної взаємодії та адаптації учасників групи один до одного – приховані неусвідомлювані інтеракції; неусвідомлювані якості групи в цілому, що є результатом історії не окремих людей, а цілої групи, – власне групове або колективне несвідоме [6].

Групове несвідоме містить неусвідомлювані лібідонозні та агресивні сили, що з'являються при з'єднанні людей і виникненні при цьому енергії, яка забезпечує активність групи. У найзагальнішому сенсі лібідонозні потяги проявляються в стійкому прагненні індивідів злитися в єдине ціле, відокремитись від інших груп, тоді як агресивні тенденції зумовлюють конкуренцію всередині групи і водночас ворожість по відношенню до зовнішніх об'єднань. Такі сили

визначають найбільш важливі групові цілі – збереження групи, її згуртованість, захист від внутрішньої агресії і зовнішніх стресорів, адаптацію до навколишнього світу, розвиток. Групові потяги не усвідомлюються, але активно діють, породжуючи різноманітні несвідомі уявлення. Уявлення, що розділяються більшістю учасників групи, складають ядро колективного несвідомого, його зміст. Це своєрідний сплав образів, асоціативних ланцюжків, афектів і поведінкових схем. Саме групове несвідоме динамічно і не структуроване. Несвідомі образи приймають форми цілком відчутних групових феноменів. Група намагається стихійно контролювати не тільки оточуюче її зовнішнє середовище, але й власну суб'єктивну реальність. Інакше кажучи, «групове Я» всіляко намагається приборкати власні несвідомі процеси за допомогою структурування їх зовнішніх проявів. Перед групою стоїть складне завдання – внести порядок в ірраціональний хаос.

Основними маніфестними структурами групового несвідомого виступають: групова ідентичність; характер групи; ритуали; групові символи, що відображають загальні цінності і ідеали; групові міфи. Саме ці структури «пов'язують» групове несвідоме, одночасно визначаючи унікальність групи.

Сформована групова ідентичність означає, що особистість приймає групу як «свою» – значущу (референтну) для себе, з майже такими самими цінностями й установками, і водночас відмінною від інших груп.

О. Змановська, поглиблюючи уявлення про характери груп, пропонує класифікацію за типом домінуючих захистів, а саме: ворожа група, погоджувальна група, компульсивна група, раціонально-механістична група, креативна група [6]. Найбільш очевидним проявом характеру групи є емоційна атмосфера. В одній групі може домінувати стан страху переслідування, в іншій – депресія і провинна. Тоді характер групи являє собою – спосіб мислення, думки і поведінки.

Отже, на певному етапі свого розвитку група або навіть ціле суспільство може демонструвати домінування рис того чи іншого характеру.

Більш того, для групи характерні і специфічні рівні захистів, на які вказували А. Хайгл-Еверс і Ф. Хайгл: психосоціальні захисні маневри або психосоціальне утворення компромісів. Інтрапсихічні патогенні конфлікти впливають на появу міжособистісних або психосоціальних



конфліктів при груповій взаємодії. Психосоціальне утворення передбачає подолання небезпек, які можуть проявитися із-за неусвідомлених внутрішньоособистісних конфліктів і вплинути на взаємодію з іншими членами групи. Без подолання цих конфліктів людина ризикує бути виключеним з групи, а група на тривалий час може втратити цілісність [1]. Класичний механізм захисту як результат діяльності «Я» є внутрішньоособистісним утворенням компромісів і слугує для підтримки індивідуального гомеостазу, тоді як психосоціальне утворення компромісів є міжіндивідуальним досягненням групи, що гарантує збереження її згуртованості. Ці процеси не можна недооцінювати, оскільки вони охоплюють взаємозалежність індивідуальних інтрапсихічних процесів, з одного боку, і психосоціальних, з іншого.

Існують також інші механізми функціонування групового несвідомого, а саме: ідентифікація учасників групи один з одним і їх залежність від лідера [16]. Це означає, що люди в групі об'єднуються двома основними способами – через встановлення подібності між собою і через підпорядкування лідеру. Необхідно відзначити, що люди відчують максимальний комфорт, коли знаходяться серед рівних собі людей, а також відчують постійну турботу з боку сильного і авторитетного лідера. Відхилення від цього правила призводить до конфліктів і розпаду групи.

Крім того, структурними елементами групового несвідомого є постійні патерни міжособистісної взаємодії і групові ритуали. Правила, заборони і свята – головні елементи групової душі. Чим більше розвинені ці характеристики, тим сильніша і життєздатніша група. Вони передаються від несвідомого до несвідомого за механізмом групової індукції. В цілому це те, що утворює традиції – порядок, прийнятий в групі, який повторюється незалежно від її складу. У той час, як люди в групі змінюються, – традиції залишаються незмінними. Отже, не люди, а традиції утворюють сутність конкретної групи, забезпечуючи її своєрідність і стійкість у часі. Будь-яка група реалізує цілком конкретні цінності незалежно від ступеня їх усвідомлення. Символи відображають ідеали групи та забезпечують передачу цінностей від одного покоління до іншого. Обираючи той чи інший символ, група конкретизує свою спрямованість і свої пріоритети. При зміні цінностей або лідерів механізми формування групи залишаються незмінними.

Іншим елементом утворення груп виступають колективні міфи – образи або історії, які відображають найбільш глибинні і загальні бажання людей. Вони підтримуються більшістю групи і зазвичай некритично сприймаються як єдина можлива істина. Одночасно ці групові образи або історії, що з'являються спонтанно, виконують захисну й ідеологічну функції. Міфи з'єднують минуле, сьогодення і майбутнє групи. Групові міфи поділяються на внутрішні (про себе) і зовнішні (про інших). Незалежно від свого змісту, внутрішні міфи структурують несвідомі процеси, знижуючи тривогу групи і зміцнюючи її ідентичність. Зовнішні міфи зазвичай мають більш негативну форму, оскільки відіграють виражену захисну роль. Вони являють собою проєкцію основних страхів групи на потенційних і реальних зовнішніх ворогів.

Аналіз групової динаміки дозволяє констатувати, що будь-яка група поряд з індивідуальними проявами, має специфічні групові якості. Це спостерігається в найрізноманітніших явищах. Так, в кожному колективі є свої цінності і ідеали, свої міфи і ритуали, незважаючи на різні характери окремих людей. З іншого боку, незважаючи на сталість особистісних проявів, й та сама людина поводить по-різному в різних групах. Групи мають своє несвідоме та характерні риси, які проявляються у зовнішній і внутрішній взаємодії. Зріла група чітко усвідомлює, що вона робить. Така група здатна вирішувати свої внутрішні конфлікти, мобілізувати свої ресурси і робити узгоджені дії.

Найбільш важливим результатом групової роботи є поява у включених в групу людей нових якостей. Процес цей об'єктивний, він відбувається незалежно від волі і свідомості самих індивідів. Групова взаємодія сприяє вдосконаленню досвіду, внутрішнього і зовнішнього. Зазвичай це включає процес перебудови, корекції вже сформованого потенціалу особистості.

Групова матриця відповідає оптимальному базису всіх відносин і комунікацій в групі. А це означає, що усі вони лежать в одній площині і кожне індивідуальне порушення локалізується в матриці, розгортається в актуальних подіях в групі і регулюється. Група, як і окремий індивід, може мати свій неповторний рисунок – нормальний або той, що відхиляється від суспільних зразків.

Отже, у статті подано теоретичне узагальнення різних підходів до проблеми феноменології групових процесів. Розглянуто концепти, в

яких проведено: аналіз взаємодії між індивідами в групі, їх вплив один на одного; складнощі буття учасників групи; перетворення і можливості, що відкриваються під час інтеракцій. Розглянуто психологічні, соціально-психологічні, комунікативні процеси, що складають основу міжособистісної внутрішньогрупової взаємодії. Схарактеризовано неоднозначні процеси соціально-психологічного та психологічного впливу групової динаміки на особистість. Доволі детально сфокусовано увагу на аналізі групового несвідомого, що полягає у визначенні групової матриці з урахуванням структурних елементів групового процесу на свідомому і несвідомому рівнях. Показано взаємозалежність індивідуальних інтрапсихічних і інтерактивних та психосоціальних процесів, пов'язаних з груповою динамікою.

Такі складні й суперечливі процеси необхідно враховувати для ефективної організації діяльності студентів. Поглиблене вивчення групових феноменів створює передумови для якісної професійної підготовки фахівців соціономічної сфери.

#### **Список використаних джерел:**

1. Базисное руководство по психотерапии. Пер. с нем. / А. Хайгл-Эверс, Ф. Хайгл, Ю. Отт, У. Рюгер. – 3-е изд. – СПб.: «Восточно-Европейский Институт Психоанализа» совместно с изд-вом «Речь», 2002. – 784 с.
2. Беннис У. Теория группового развития / У. Беннис, Г. Шепард // Современная зарубежная социальная психология. – М.: Изд-во Московского университета, 1984. – С. 142-161.
3. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. Пер. с англ. / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. – 9-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 301 с.
4. Гринберг Л. Введение в работы Биона. Пер. с англ. / Л. Гринберг, Д. Сор, Э. Табак де Бьянчеди. – М.: Изд-во «Когито-центр», 2007. – 158 с.
5. Дидерихс-Пешке В. Групповой процесс и групповые феномены в ходе групповой аналитической работы // Психоаналитический журнал Харьковского областного психоаналитического общества. – 2001. – № 2. – С. 44–56.
6. Змановская Е. В. Основы прикладного психоанализа / Е. В. Змановская. – СПб.: Изд-во «Речь», 2005. – 335 с.

7. Квин В. Прикладная психология. Пер. с англ. / В. Квин. – СПб.: Изд-во «Питер», 2000. – 560 с.
8. Кернберг О. Конфликт, лидерство, идеология в группах и организациях. Пер. с нем. / О. Кернберг. – М.: Независимая фирма «Класс», 2015. – 424 с.
9. Куттер П. Психоанализ: Введение в психологию бессознательных процессов. Пер. с нем. / П. Куттер, Т. Мюллер. – М.: Изд-во «Когито-центр», 2011. – 384 с.
10. Майерс Д. Социальная психология. Пер. с англ. / Д. Майерс. – СПб.: Изд-во «Питер», 1997. – 688 с.
11. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. Пер с англ. / К. Рудестам. Общ. ред. и вступ. ст. Л. П. Петровской. – 2-е изд. – М.: Прогресс, 1993. – 368 с.
12. Социальная психология: ключевые идеи. Пер. с англ. / Р. Бэрн, Д. Бирн, Б. Джонсон. – 4-е изд. – СПб.: Изд-во «Питер», 2003. – 512 с.
13. Цыркун И. И. Система инновационной подготовки специалистов гуманитарной сферы / И. И. Цыркун. – Минск: Тэхналогія, 2000. – 326 с.
14. Ялом И. Теория и практика групповой психотерапии. – СПб.: Изд-во «Питер», 2000. – 640 с.
15. Analysis of groups / Gibbard G.S., Hartman J. J. & Mann R.D. (Eds.). San Francisco: Jossey-Bass, 1974.
16. Bion W. R. Erfrahrungen in Gruppen, Klett, Stuttgart, 1974.
17. Janis I. L. Victims of groupthink. Boston: Houghton Mifflin, 1972.
18. Lakin M. Interpersonal encounter: Theory and practice in sensitivity training. New York: McGraw-Hill, 1972.