

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Красноярский государственный педагогический университет
им. В. П. Астафьева»

Институт социально-гуманитарных технологий

Выпускающая кафедра Социальной педагогики и социальной работы

ШТУМПФ С. П.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Тема: «СТАНОВЛЕНИЕ КОМАНДНОГО ЕДИНСТВА В СТУДЕНЧЕСКИХ
ИНИЦИАТИВНЫХ ГРУППАХ»

Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Магистерская программа Психолого-педагогические технологии в
социальной сфере

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой д.п.н., профессор
Фурьева Т. В.

Руководитель магистерской программы
д.п.н., профессор Фурьева Т. В.

Научный руководитель
д.п.н., Фурьева Т. В.

Обучающийся Штумпф С. П.

Красноярск 2017

Оглавление

Введение	3
Глава I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ КОМАНДНОГО ЕДИНСТВА В СТУДЕНЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВНЫХ ГРУППАХ	15
1.1 Командное единство как междисциплинарный феномен	15
1.2 Социально-психологический анализ студенческих инициативных групп	44
1.3 Становление как процесс и результат развития командного единства	65
Глава II. ИЗУЧЕНИЕ И ХАРАКТЕРИСТИКИ СТАНОВЛЕНИЯ КОМАНДНОГО ЕДИНСТВА В СТУДЕНЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВНЫХ ГРУППАХ	78
2.1. Методики изучения становления командного единства в студенческих инициативных группах	78
2.2. Результаты изучения становления командного единства в студенческих инициативных группах	94
Заключение	120
Список литературы	123
Приложения	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена объективной ситуацией, сложившейся в пространстве социокультурной действительности на сегодняшний день. В XXI век человечество вступило с несовершенствами, накапливаемыми на протяжении многих десятилетий века предшествующего. Тяжелейшими болями этой эпохи С. Л. Франк называет глубочайшее безверие, скепсис, духовную разочарованность и охлажденность людей. А. Швейцер считает, что Кризис культуры в Европе обусловлен кризисом мировоззренческим: стремление к прогрессу ограничилось лишь внешними характеристиками, простым накоплением информации, успехов и благосостояния. Сбрасывается со счетов духовное и нравственное возвышение человека и всего мирового сообщества. В наши дни системным кризисом охвачены практически все сферы жизни и деятельности человека. Во многом ситуация детерминирована воздействием глобальных цивилизационных изменений в мире. Однако в не меньшей, а, быть может, даже большей степени, на неё влияют процессы, протекающие в нашей стране и связанных с её реформированием. Очевиден тот факт, что при явно недостаточной разработанности концепции общенациональной идеи, определения направления развития российского общества, в активное действие вступили рыночные механизмы. С одной стороны это создает условия для более инициативного проявления свободы личности, выбора ею рода занятий, социальных приоритетов и действий, реализации своих творческих возможностей. С другой стороны, воспроизводится всё больше отдельных носителей и слоёв различных форм собственности, проводящих в жизнь свою собственную эгоистическую идеологию, потребительскую ориентацию, зачастую имеющую антиобщественную направленность. В результате, наряду с расширением возможностей свободного духовного обогащения и роста личности, лавинообразно умножились негативные

процессы, такие, как потеря нравственных и ценностных ориентиров, рост преступности, пьянство и наркомания. Можно номинировать этот процесс так: свободный, но социально невоспитанный дух индивидуализма, эгоизм и бездуховность ворвались в социокультурное пространство общественной жизни, сокрушая на пути вековую мудрость поколений, отменяя на своём пути национальные онтогенетические характеристики нашего народа, девальвируя такие понятия и идеи как честь, совесть, долг, патриотизм, любовь и другие. Без сомнения такие условия среды жизнедеятельности порождают опасность антропологического кризиса, тем самым создавая отчётливо выраженную угрозу для социальной, культурной, психологической, и, в целом, духовной безопасности общества. Желанность (Востребованность) гармоничного существования видится испытанием, а его поиск – вызовом для всего человечества и для каждой отдельной личности.

Одной из эффективных областей социальной практики в наши дни является работа в команде, в нашем случае – в инициативной, сплочённой группе. Принято считать, что данная форма деятельности пришла к нам в Россию совсем недавно с волной кардинальных перемен 90-х, 2000-х гг. Однако, на наш взгляд, такое положение не является абсолютной истиной, оно достаточно спорно. Определённые черты командной работы (взаимодействий) покоятся в основании отечественной социокультурной традиции, являются для нас вполне освоенными, относятся к разряду специфических, ментальных и исторически подтверждены практикой социальной действительности. Эти содержательно-смысловые позиции, которые уходят корнями в нашу историю, являются исторически устоявшимися для национальной социокультурной традиции. К ним относятся исконная для российского социального устройства коллективная форма взаимодействий (единение в общности); превалирующий качественный характер межличностных взаимоотношений в команде; и, главное, наличие уникального командного единства, мы-чувства, командного духа, создающего ценность единения в совместном действии. Эффективность

результатов работы в команде во многом зависит именно от названных характеристик, держится на командном духе, коллективном способе освоения мира, взаимоотношениях между участниками, на философии развития. Это показатели качественные, требующие особо пристального внимания и поддержки. Они подтверждают актуальность выбранной темы, аргументируя социальный запрос российского сообщества.

Изменения последних десятилетий в политической, социально-экономической и культурной сферах кардинальным образом влияют на отношения между людьми, на характер их взаимодействий, на формы социально-культурной деятельности. Культура как таковая, и, следовательно, культура человеческих взаимоотношений, является весьма сложным феноменом, который рассматривается в социально-психологическом ракурсе, как детерминанта социальной действительности. Она находит отражение (и выражение) в поведении, языковых особенностях, образе мышления, ценностных ориентациях, системе символов (ритуалов и церемоний), межличностных связях различных групп людей. Человек не живёт изолированно в мире, он является активным соучастником общества, создателем социальных процессов и реализатором социальных взаимодействий. Между членами общества складываются отношения взаимозависимости и взаимовлияния, которые напрямую влияют на состояние, чувства и переживания конкретного индивида. Переживание диалектически дуально. С одной стороны, в нём отражён внешний мир человека, окружающая его среда в её отношении к нему, в том, как он принимает, чувствует эту среду. С другой стороны, в переживании воспроизведены особенности личностного развития человека. В процессе социального познания и взаимодействия человек получает информацию о разнообразных явлениях, на основе сложившихся социальных представлений выстраивает своё поведение и дополняет приобретаемым собственным опытом. Развитая личность носит свою социальность в себе, но становится её обладателем в своём окружении, в среде, формирующей и содержащей

неповторимо организованные условия жизнедеятельности. Поэтому качественные характеристики окружающей человека среды становятся значимой психологической чертой (отличительным признаком) личности. Такого рода дуальность является основным противоречием между внешним и внутренним мирами человека, позволяя личности условно свободно выбирать интенсивность, объём и качество собственных вложений в средовое пространство (понимай в команду, в студенческую инициативную группу).

Выявление и анализ основных критериев и характеристик процесса становления командного единства в студенческих инициативных группах позволит соединить (найти точки соприкосновения) прошлое с будущим в российской социокультурной действительности, углубить знания об особенностях командной работы, даст возможность творческим учащимся понять и принять возможности работы в инициативной группе, найти способы (пути) эффективного взаимодействия с социумом.

Степень разработанности проблемы. Проблема, заявленная в настоящем исследовании достаточно нова для российского социально-гуманитарного и психолого-педагогического знания. Она заявила о себе лишь в последние 10-15 лет. Это объясняется тем, что данная форма деятельности пришла в Россию совершенно недавно с волной кардинальных перемен 90-х, 2000-х гг. Однако со второй половины 90-х годов появляются первые материалы, посвящённые работе в команде, командообразованию, командной деятельности. Они достаточно малочисленны и вскрывают важную закономерность – направленность на практическое применение наработанных материалов, поиск новых техник, приёмов и способов работы по организационному и управленческому консультированию и сопровождению в практической деятельности.

Зарубежные исследования появились во второй половине XX в. Они в первую очередь направлены на разработку способов и техник командной работы в области менеджерского и управленческого уровней в

экономической сфере, в меньшей мере на становление команд в спорте и туризме, в целом носят прикладной характер. К ним следует отнести работы Р. М. Белбина, К. Бюхлера, М. Геллерта и К. Новака, К. Исикава, Дж. Катценбаха и Д. Смита, Ф. Е. Фидлера, Д. Р. Форзайта, Е. Шпрангера.

В отечественном научном пространстве проблемами деятельности в команде наиболее плодотворно занимались В. А. Ильин, авторский коллектив социальных психологов Ю. М. Жуков, А. В. Журавлёв, Е. Н. Павлова, группа педагогов-психологов Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева, Д. Ф. Фролов, Т. М. Грабенко, Б. Н. Маркин, Ю. В. Синягин.

При работе над материалами исследования были изучены авторские и коллективные труды и отдельные монографические издания зарубежных и российских учёных, посвящённые вопросам особенностей работы в команде. В частности, вопросам групповых процессов, динамики развития команд посвящены исследования К. Антонс, П. Р. Вельхофер, М. Геллерт и К. Новак, Дж. Катценбах и Д. Смит, Б. В. Такмен, П. В. Филиндаш, С. Р. Филонович, П. Л. Хасина. Публикациям исследователей присущ большой диапазон мнений при освещении проблематики по командообразованию.

Интерес к изучению разных ракурсов командной работы нашёл отражение в исследованиях российских авторов последнего десятилетия, таких как Б. Б. Барциц, Н. С. Олейник, Л. Н. Пашкина, И. М. Пелевина, Л. Ф. Раскова, С. В. Снежко, Д. А. Яценко. Теоретической аргументации, научного психолого-педагогического, и, шире, социально-культурного обоснования в них не всегда достаточно. Проводилась заочная дискуссия с учёными, занятыми изучением вопросов командной работы.

В исследовании использованы наработки последних лет, для чего был проведён анализ материалов периодических изданий, вышедших в последние годы, а также защищённых диссертаций, отражающих различные аспекты изучаемого вопроса.

Аналитический обзор источников по данной теме позволил выявить, что исследователи придерживаются в достаточной степени единства во

взглядах на понятие «команда», на командообразование как способ организации коллективных действий, способствующий сплочённости участников, наиболее полно и разносторонне выявляющий индивидуальные возможности участников. Без сомнения, каждый исследователь по своему расставляет акценты, обращает внимание на близкие ему позиции (аспекты). Варьируется круг признаков, необходимых и достаточных для признания команды состоявшейся и успешной. В целом общая картина выглядит не содержащей кардинальных противоречий. Различия в терминологическом аппарате, наборах доминирующих (избираемых) признаков являются результатом целевых различий, общих и частных задач, установленных разными исследователями, а также областями адресной реализации (аудиторией – производство, спорт, референтная группа).

Предпринятый анализ изученности проблемы определил методологический аппарат научного исследования.

Объект исследования – Деятельность студенческих инициативных групп.

Предмет исследования – Становление командного единства в студенческих инициативных группах.

Гипотеза исследования: Становление командного единства является важным процессуальным действием на этапе формирования студенческой инициативной группы и впоследствии напрямую влияет на эффективность межличностных взаимодействий, развитие личностного и командного потенциала, повышает результативность работы команды в целом.

Целью исследования является изучение явления «командного единства» как междисциплинарного феномена на границе социального, психологического, педагогического знания, что позволит установить его содержательные, смысловые и структурные характеристики.

Задачи исследования

1. Изучить состояние рассматриваемой проблемы в контексте социального, психологического и педагогического знаний, уточнить понятийно-терминологический аппарат исследования

2. Раскрыть содержательное, смысловое наполнение понятия командное единство, эксплицировать определение данной дефиниции.
3. Осуществить социокультурную рефлексию средового пространства учреждения высшего образования как располагающего для совместных действий студентов.
4. Установить критерии и характеристики процесса становления командного единства в студенческой инициативной группе
5. Рассмотреть особенности межличностного взаимодействия в студенческих инициативных группах, приводящие к становлению командного единства.
6. Разработать методические рекомендации по становлению командного единства в студенческих инициативных группах.

Теоретические и методологические основы исследования. Базовым для исследования явился деятельностный подход к личностному и групповому развитию (Ю. Д. Апресян, Л. П. Буюева, Л. С. Выготский, П. Я. Гальперин, А. Л. Журавлёв, М. С. Каган, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Л. А. Шумихина, Г. П. Щедровицкий); философские, психологические и педагогические концепции, раскрывающие природу личности как субъекта социальных отношений (Н. А. Бердяев, К. Левин, А. С. Макаренко, А. В. Петровский, В. А. Петровский, Ж. Пиаже, С. Л. Рубинштейн, С. Л. Франк,); теории единства социальных и психологических факторов в динамике групповых процессов (Г. М. Андреева, Я. Л. Коломенский, И. С. Кон, Н. Н. Обозов, Б. Ф. Поршнев, А. А. Реан, К. Рудестам, А. А. Свенцицкий, В. И. Слободчиков, Ю. А. Шерковин); концепции личности как участника межличностных взаимодействий (Л. И. Божович, К. Бюхлер, П. Р. Вельхофер, Л. С. Выготский, И. С. Кон, В. С. Мерлин, Н. Н. Обозов, Б. М. Теплов, Е. Шпрангер, Э. Эриксон).

Особое значение для настоящей работы имели исследования по развитию команд (К. Антонс, Р. М. Белбин, М. Геллерт, Ю. М. Жуков, Т. Д. Зинкевич-

Евстигнеева, В. А. Ильин, К. Исикава, Дж. Катценбах, К. Новак, К. Д. Смит, Б. В. Такмен, Ф. Е. Фидлер, П. В. Филиндаш).

Значимы были теоретические положения исследований об особенностях групповых процессов в образовательной среде (Ж. Л. Данилова, А. В. Ивлев, В. В. Игнатова, С. В. Костылев, В. А. Луков, В. В. Минеев, М. В. Сафонова, В. В. Сериков, Т. В. Фуряева, И. С. Якиманская, Д. А. Яценко), а также принцип комплексного описания формирования становления командного единства в студенческих инициативных группах и операционализация описания для изучения его динамики.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Выявлено, теоретически обосновано и экспериментально подтверждено существование феномена командного единства.
2. Определены критерии изучения командного единства, приводящие к показателям его становления в студенческих инициативных группах.
3. Разработан комплекс методических рекомендаций по становлению командного единства в студенческих инициативных группах.

Положения, выносимые на защиту

1. Командное единство является сложным, многогранным феноменом. Его изучение носит междисциплинарный характер, раскрывая социальный, социально-психологический, психолого-педагогический, социально-культурный, организационно-управленческий аспекты изучения. Это позволяет рассмотреть командное единство с разных позиций, более глубоко, широко и достоверно изучить ведущие признаки, характеристики и содержание исследуемого явления. Эксплицировано понятие командного единства – это взаимосвязь между участниками команды, при которой их усилия: единые действия, активность, эмоциональный конструктивный настрой, дополняя друг друга, образуют единое целое. Команда – это всегда взаимодействие между её членами. Такое взаимодействие наиболее конструктивно проявляется в единстве.

2. Сформулировано рабочее понятие студенческой инициативной группы (команды) – это консолидированная общность активных, самостоятельных, целеустремлённых молодых людей 18–23 лет, ориентированных на личностное совершенствование, динамично взаимодействующих с целью совместного эффективного решения задач в образовательном пространстве университета. Образовательная среда педагогического ВУЗа создаёт организационные условия для занятий учащихся творчеством в инициативных группах (командах). Она обеспечивает условия для вхождения индивида в коллектив, помогает выстроить личностную траекторию развития, отвечающую социальным ожиданиям, даёт возможность для участия в организованных внеучебных мероприятиях и проектах.

3. Выявлена сущность становления как абсолютной категории, раскрывающей такие свойства объекта изучения, как процессуальность, динамичность, появление нового, детерминация и логическая обоснованность позиций, причастность к истинности, целеполаганию и аксиологическим установкам. Становление представляет собой актуализацию тех элементов и характеристик, которые существовали в исходной точке. Рассматривая процесс становления как развитие единых действий, деятельности, совокупности её структурных особенностей, применяемых способов и средств, стадийный порядок следования, имеющий целевую детерминацию, приходим к выводу, что личностное развитие участников команды является дополняющей линией, детализирующей процесс становления. Становление командного единства – это процессуальное действие, которое выражается в позитивном развитии внутренних потенциалов членов командного взаимодействия в целенаправленном процессе совместной деятельности, являет разворачивающуюся во времени поэтапную последовательность изменений.

4. Критериями становления командного единства в студенческой инициативной группе являются: наличие командного духа – энергийного заряда команды; устремлённость к единой цели; общая шкала ценностей;

присутствие объединённого интеллектуально-творческого потенциала; совместное эффективное решение задач.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что среда высшего образовательного учреждения представлена как особое пространство, располагающее к групповым формам внеучебной деятельности студентов, способствующее развитию командной деятельности, становлению командного единства в студенческих инициативных группах. При этом эксплицировано понятие «командное единство» с позиции социально-психологического и психолого-педагогического знания, теоретически выявлено и обосновано суждение о студенческой инициативной группе, процессах, происходящих в ней в границах деятельностного подхода. Раскрыто понимание процесса становления командного единства в студенческих инициативных группах, установлены критерии и показатели, дающие возможность апробации теоретических результатов экспериментальными методами. Разработанная система позволяет дать качественную и количественную оценку результативности процесса становления командного единства в студенческих инициативных группах.

Практическая значимость исследования определяется возможностью применения его результатов в практической деятельности учреждений высшего образования, а также, в практике молодёжных общественных организаций, и, косвенно, в деятельности социальных организаций, работающих с молодёжной возрастной аудиторией. Апробирован комплекс методик, диагностирующих уровень становления командного единства, разработаны методические рекомендации по организации коллективной деятельности молодых людей в пространстве университета.

Для достижения поставленной цели и решения задач использовался следующий **комплекс методов и методик**:

Теоретические – контент-анализ отечественной и зарубежной литературы, обобщение накопленного опыта;

Эмпирические – Психометрический тест С. Деллингер; методика «Коммуникативные и организаторские склонности» В. В. Синявского и В. А. Федорошина (КОС); тест оценивания силы мотивации к достижению цели, к успеху Т. Элеса; методика «Пословицы» С. М. Петровой и В. Н. Панферова; тест креативности Э. Торренса, включённое наблюдение, групповое тестирование; самодиагностика, самообследование – мониторинг личностной и групповой активности участников команды.

Интерпретационные – комплексное описание, качественная и количественная обработка результатов исследования, экспертиза результатов эмпирического исследования.

Достоверность и обоснованность выводов и результатов работы достигнуты благодаря глубокой проработке данных по теме становления командного единства в студенческих инициативных группах в различных областях знаний – социальной психологии, педагогике, философии. Благодаря проделанной работе, установлены исходные методологические предпосылки изучения проблемы. Широко использованы научные результаты современных исследователей, выбрана репрезентативная экспериментальная база, применены современные методы теоретико-эмпирического исследования, методы математической статистики. Всесторонне проверена достоверность полученных результатов с помощью проведённой экспертной оценки, с обсуждением хода и результатов исследования педагогическим сообществом кафедры социальной педагогики и социальной работы. Результаты проведённой работы были представлены на Всероссийской и Международной конференциях, а также изложены в научных публикациях:

1. Штумпф С. П. Социокультурная деятельность молодёжных центров: духовно-нравственный контекст // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2015. № 12. С. 134–145. (Входит в Перечень ВАК)

2. Фуряева Т. В., Штумпф С. П. Национальные особенности командного взаимодействия в России. Всероссийская студенческая научно-практическая конференция с международным участием «Культура и искусство: поиски и открытия». Кемерово: КГИК, 22 апреля 2016 г. Кемерово: Кемер. Гос. Ин-т культуры. 2016. С. 342–347.
3. Штумпф С. П. Способности к эффективному взаимодействию в творческой группе (команде). Международная научная конференция Союз искусства и науки. КГИИ 15 апреля 2016 г. // Союз Искусства и науки: материалы Международной научной конференции 14-16 апреля 2016 г. / КГИИ; ред.: Н. А. Еловская, И. В. Ефимова, М. М. Лучкина, М. В. Холодова. Красноярск: КГИИ, 2016. С. 182–185.
4. Штумпф С. П. Личностный ресурс участника команды: инициативность // Социально-гуманитарные исследования и технологии. Московский государственный университет технологий и управления им. К. Г. Разумовского. 2017. Принято в печать. (Входит в Перечень ВАК).

Объём и структура диссертации. Исследование состоит из Введения, двух глав, пяти параграфов, Заключения, списка литературы. Работа изложена на 133 страницах. Список литературных источников содержит 95 наименования (в том числе 9 на английском и немецком языках), оформлен соответственно ГОСТ Р 7.0. 11-2011.

Глава I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ КОМАНДНОГО ЕДИНСТВА В СТУДЕНЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВНЫХ ГРУППАХ

1.1 Командное единство как междисциплинарный феномен

Изменения последних десятилетий в политической, социально-экономической и культурной сферах кардинальным образом влияют на отношения между людьми, на характер их взаимодействий, на формы социально-культурной деятельности. Человек не живёт изолированно в мире, он является активным соучастником общества, созидателем социальных процессов и реализатором социальных взаимодействий. Между членами общества складываются отношения взаимозависимости и взаимовлияния [32, С. 240; 35].

Одной из эффективных областей социальной практики в наши дни является работа в инициативной, сплоченной группе. Исследователи по-разному определяют ее лексически – командная работа, работа в команде, командообразование, командная деятельность. Данные понятия вполне синонимичны, их смысловой определяющей является групповое взаимодействие. Для выявления критериальных характеристик и особенностей командного взаимодействия (в рамках настоящей работы – единства) в контексте социально-психологического анализа, систематизации знаний о нём, считаем необходимым изучить историю обращения к практике командной работы, проследить кристаллизацию определения «команда», выявить акцентуацию содержательного и смыслового наполнения данного понятия в разных исследовательских парадигмах. Это позволит эксплицировать понятие «командное единство», уточнить и конкретизировать признаки, характеристики и содержание исследуемого явления, рассмотреть его с разных позиций как междисциплинарный феномен: социальный, социально-психологический, психолого-

педагогический, социально-культурный, организационно-управленческий (экономический) аспекты.

Обозначим понятия, наиболее близко по содержанию и смыслу прилегающие к понятию «команда». На наш взгляд, базовой для него является категория «социальная группа». Она представляет собой относительно устойчивую совокупность людей, находящихся во взаимодействии, а также объединённых общими интересами и целями. К внешним проявлениям и признакам относятся статика существования – единство времени, места и действия, динамичность в латентной форме, наличие институализированных норм и ценностей, общепринятых в данной группе, присутствие ролевой структуры с выраженными функциональными нагрузками [47]. Производным от «группа» следует назвать понятие «инициативная группа». Это неформальная самостоятельная группа людей, выполняющих единое действие, имеющих общие интересы и стремящихся к одним целям. Творческая группа представляет собой её разновидность, уточняя область направления деятельности – творчество, творение. Как правило, это различные сферы искусства. Команда – последнее лексическое образование, пришедшее к нам из-за рубежа (Япония, Америка, Западная Европа). На сегодняшний день вполне устоявшаяся дефиниция, признанная наиболее актуальным, ультрамодным, наиболее употребимым термином, подразумевающим способ организации коллективной деятельности при всестороннем и полном проявлении личных возможностей каждого участника.

Родственным понятием команды является универсалия «коллектив», которая наиболее употребима в российской социокультурной традиции. Коллектив (от древнеславянского «коло» – круг, колесо), следуя толкованию В. С. Безруковой, это «объединение людей, основанное на принятии общих целей, единых духовных и других ценностных ориентациях, сходных интересах, единых правилах и нормах поведения, и выполняющее в соответствии с этим совместную общественно полезную деятельность» [5, с.

375]. Отношения в коллективе подразумевают взаимное доверие и ответственность, взаимопомощь и личностную защищенность. Выполняя по отношению к отдельному участнику социальную, психологическую, воспитательную функции, коллектив играет огромную роль в личностном становлении. Важное место понятие «коллектив» занимает в российской национально ориентированной образовательной системе, в которой общественность и соборность признаются ментальными образующими качествами русского народа [19; 82; 56; 79]. Для удобства изложения материала мы будем пользоваться понятиями команда, группа и коллектив как тождественными, несущими очень близкую смысловую нагрузку.

Принципы командной организации действий существовали с ранних этапов развития человечества (охота, ремесленные мастерские, творческие объединения). Осмысленно и систематически этот способ организации работы стали использовать со втор. пол. XX в. Само слово «команда» пришло в область социальной деятельности из спорта. Наиболее ранним обращением считается практика легендарных японских инициативных творческих групп 1960-х г. – «кружков качества». Они представляли собой добровольную группу из 6-8 человек (до 25), включающую рабочих, представителей инженерного состава и руководителей среднего звена. При необходимости в заседаниях участвовали руководители компании, вплоть до президента. Опираясь на национальные социокультурные ценности, такие как дух коллективной ответственности, приверженность своей организации, приоритет групповых целей, подключив принципы групповой работы, пронизывающие кампанию по всей вертикали власти, регулярность собраний, престижность добровольного участия, моральное и материальное стимулирование, создание открытой творческой атмосферы, был создан единый национальный организационный механизм. Кружки качества действовали целенаправленно, пользуясь единой методической базой, участники в обязательном порядке обучались методам статистического контроля качества, анализа проблем и выработки оптимальных решений.

Благодаря этому они смогли содержательно анализировать проблемы своего производства, оценивать их воздействие на качество и эффективность работы, вырабатывать конкретные решения и проводить их в жизнь с поддержкой администрации предприятия. Результаты деятельности кружков качества не исчерпывались только экономическим эффектом. Важным признавался и косвенный эффект, нашедший выражение в формировании позитивного морально-психологического климата, способствующего интенсивности деятельности рабочих по улучшению организации труда на собственном участке [29, с. 30]. Выстраивается следующая схема результативности работы японских групп качества:



Рисунок 1. Схема результативности работы японских кружков качества

Опыт японских кружков качества позднее был принят за значительный в общественном движении 60-х, 70-х гг. в США «Движение за развитие человеческого потенциала». Его идея основана на концепции личностного роста и реализации незаурядных потенциальных возможностей, имеющихся и не раскрытых у каждого человека. Использовались и практики «групповой динамики» К. Левина: работа в небольших неструктурированных группах по повышению индивидуальных и коллективных навыков [37], впоследствии переросшие в «группы сензитивности» [91, с. 480–482].

В 70-е гг. основательным вкладом в теорию командной деятельности стала концепция Рэймонда Мередита Белбина [6; 7]. Его учение зародилось в 1967 г. в программе по переобучению людей старшего возраста в колледже менеджмента Хенли (Великобритания). Проводя анализ, исследователь выявил, что существует прямая зависимость между вкладом отдельных участников и эффективностью работы команды в целом (чем больше вклад команды в работу и важнее её роль, тем лучше она работает). На основании полученных данных учёный разработал инструментарий (психометрические тесты) для оценки потенциального вклада каждого участника. Эти тесты широко распространены и сегодня, используются при отборе персонала.

Р. М. Белбин проанализировал и ввёл в тренинговую работу метод ролевых назначений (типов) участников в команде, обосновывая его необходимость тем, что взаимодействие соприкасающихся характеров членов коллектива имеет значительное влияние на успех командной работы в целом. По его мнению «Команда – не сборище людей, занимающих разные должности, но сообщество индивидуумов, каждый из которых играет роль, понятную другим... Члены команды ищут для себя определённых ролей и наиболее эффективны в естественной для них роли» [7]. Цель таких действий он выражает следующими словами: «...богатство жанров, направленное на то, чтобы объединить различия в группах и использовать их с наибольшей

пользой» [6]. Учёный разработал оригинальную модель команды, состоящую из восьми ролевых типов (командных ролей), наличие которых жизненно необходимо для практической деятельности. К ним относятся реализатор, контролёр, ведущий, мотиватор, аналитик, генератор идей, гармонизатор и изыскатель. Впоследствии этот список дополнен ролью специалиста. Присутствие в команде указанных ролевых типов ведёт к сбалансированности группы и позволяет «несовершенным людям комплектовать совершенные команды» [7].



Рисунок 2. Ролевые назначения в команде (Р. М. Белбин)

Р. М. Белбин вскрыл различные показатели эффективности, связанные с поведенческими паттернами участников команд и соотнесённых с тем

вкладом, который каждый член команды вносил в общее дело. Совместные усилия давали лучшие результаты, чем конкурентная борьба внутри группы. Важным открытием стало осознание того, что сильные стороны людей зачастую компенсировались «допустимыми слабостями». Подобные слабые места не влияли на эффективность работы команды в целом, так как восполнялись сильными сторонами других членов группы. В исследовании представлены и коннотирующие позиции: анализ конструирования команд и методов управления, определение идеальных размеров команды, анализ значимости стимулирования креативности участников команды.

Используя в анализе командной работы «экспериментальный подход к проблемам бизнеса и общества» [66], автор, как мы понимаем, не смотря на активное сотрудничество с командами менеджеров, акцентирует внимание на *социально-психологическом* аспекте решения проблемы.

В 80-е годы ярким исследованием по практике командообразования (англ. Team building – построение команды) следует назвать работу Манфреда Геллерта и Клауса Новака «Всё о командообразовании: руководство для тренеров» [12]. Авторами представлены принципы создания команды и теории, имеющие прямое и опосредованное отношение к вопросам командообразования, дизайна и развития команд в современных бизнес-организациях. Представлено собственное понимание термина «команда», с точки зрения авторского коллектива «... это формально закреплённое, стабильное объединение людей в группу для совместного решения сложной целостной задачи, направленной вовне» [12, с. 18]. Данное определение видится весьма сдержанным, кратким, формально указывающим лишь на два признака команды – объединение людей и цель такого объединения. Более полно оно конкретизируется в дефиниции «командная работа»: это «... совместная целенаправленная работа от двух до восьми специалистов, решающих определённую общую комплексную задачу, проблему или реализующих совместный проект на основе интеграции знаний в различных профессиональных областях по правилам, выработанным

сообща» [12, с. 16]. В такой трактовке содержится указание на количественную характеристику группы, условия объединения – общность интересов, наличие направления действий – реализация единой цели, существование правил взаимодействия в группе, высокий уровень профессионализма – компетентность каждого участника, причину объединения – решение общей комплексной задачи. В данном виде определение звучит ёмко, точно, раскрывая спектр сущностных признаков команды.

В исследовании представлен обширный инструментарий командного развития: набор конкретных упражнений, алгоритмов рабочих встреч и командного анализа, перечни вопросов для групповой и индивидуальной рефлексии, наличествуют вопросники и образцы оформления накопленных материалов, перечень рекомендаций в области психологического и организационного консультирования по работе с командами (профессиональное консалтинговое сопровождение).

Авторы используют сокращённый вариант модели Р. М. Белбина, отбирают шесть из восьми ролевых, на которые и опираются в своей практической деятельности. Для авторского коллектива книги определяющими являются: администратор (модератор), организатор (координатор), генератор идей (креативщик), связной (диспетчер, логистик – специалист по стратегическому управлению информационными потоками, ресурсами), трудоголик (душа команды), детализатор (завершитель, контролёр, критик). Одним из прочных убеждений авторов является то, что качество коммуникаций в организации в целом, и особенно в команде, во многом определяется профессионализмом ведущего (лидер, начальник, администратор, внутренний или внешний консультант) и владением им модерационными процедурами, что ярче всего реализуется во время проведения общих совещаний. Представлены развёрнутые рекомендации о том, как руководителю (по сути, лидеру) следует действовать и вести себя на разных стадиях развития команды.

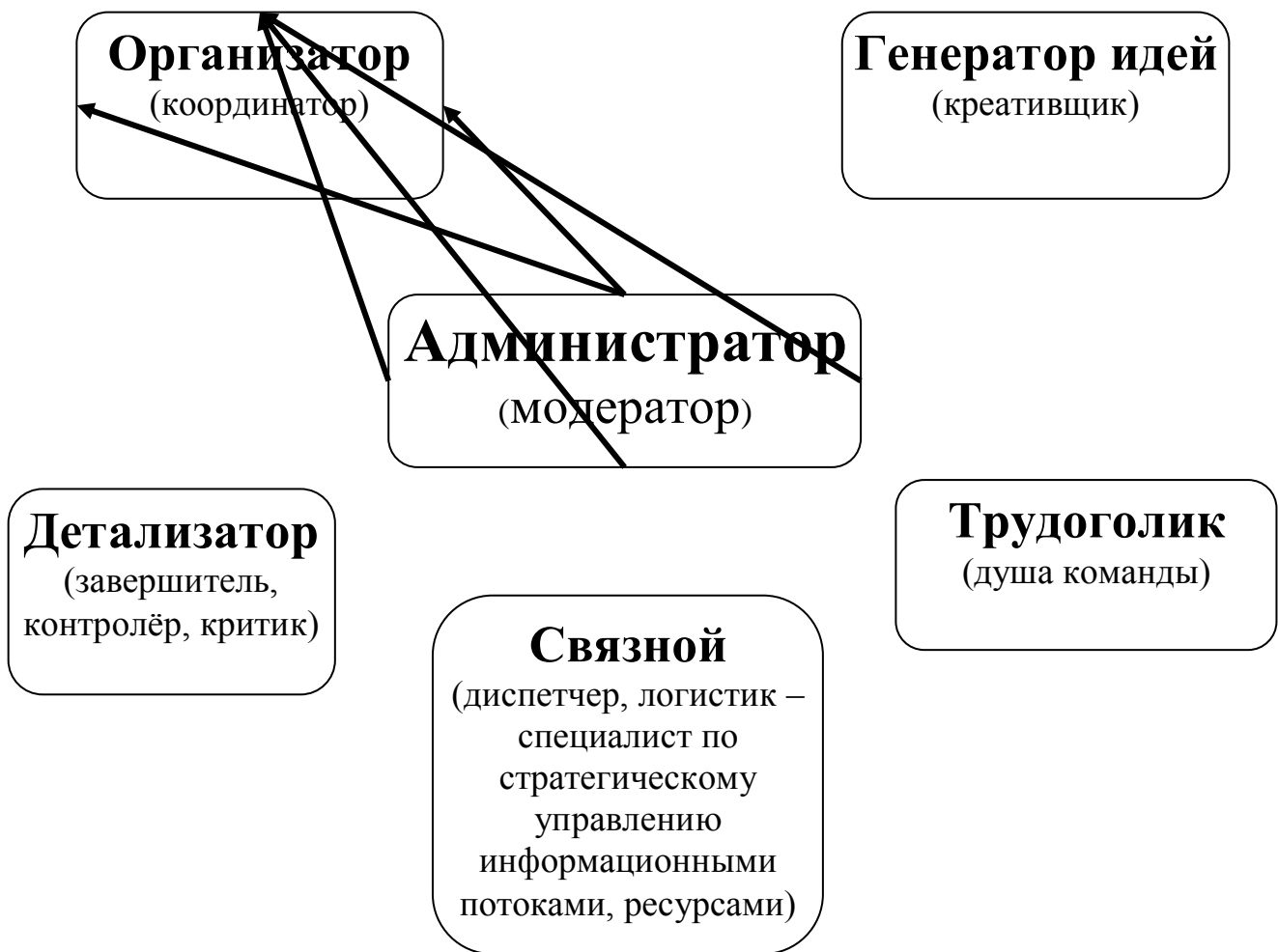


Рисунок 3. Ролевая модель команды (М. Геллерт, К. Новак)

К этапам групповой динамики авторы относят формирование, шторм, нормирование, работу, используя устоявшуюся четырехфазовую модель «часов командного развития» Б. Такмена [94, с. 134; 95; 88].

+++++



Рисунок 4. Этапы групповой динамики (Б. Такмен)

Точка зрения М. Геллерта и К. Новака раскрывает управленческий и организационный аспект в понимании командной деятельности, поскольку ориентирована на умение руководителя оптимально организовать деятельность участников команды.

Яркой концепцией 90-х гг. следует признать теорию командного подхода к работе Джона Катценбаха и Дугласа Скота [30]. Приоритеты

авторского коллектива расставлены однозначно и детерминированы эффективностью работы персонала фирмы (предприятия) в условиях современной действительности. Усилия команды должны быть направлены на достижение конкретных коллективных результатов, а не на смутное представление о том, как научиться лучше работать друг с другом. Их определяющими условиями являются эффективность, сосредоточенность на работе, дисциплина. Иначе обращение к командной деятельности теряет актуальность. Авторы выявляют причины создания высокоэффективных команд, охватывая вниманием контекст ситуации. Первой причиной названо существование потребности в коллективных продуктах труда, которые создаются в режиме реального времени в результате совместной деятельности людей (желательно до 12 человек). Вторая причина заключается в необходимости мягкой передачи лидерских функций от участника к участнику (переходящее ролевое распределение) по мере необходимости и в зависимости от важности того или иного этапа деятельности. Третья причина обозначена как насущность в коллективной ответственности наряду с ответственностью индивидуальной.

На основании наработанного практического материала Дж. Катценбах и Д. Смит приходят к пониманию необходимости разделения между командным подходом и рабочей группой (точнее её определяют малой «группой с единственным лидером»). Разница заключается в присутствии лидера-сотрудника в команде. Сами исследователи свою точку зрения высказывают вполне определённо: «Лидер редко является главным фактором, определяющим командную эффективность... Со временем его опережают по важности сосредоточенность на эффективности и применение шести базовых элементов. Задача лидера – воспитывать взаимную приверженность у членов команды, заделывать бреши, передавать роль лидера другим членам команды в зависимости от ситуации и, помимо принятия решений, выполнять реальную работу наряду со всеми» [30, с. 17–19]. Группа с единственным лидером обычно представляет управленческую

группу с формальным боссом во главе, которому трудно оторваться от устоявшегося стиля руководства, а вклад команды сводится к обычнейшему выполнению функций подчинёнными. Такая группа является, по сути, псевдокомандой и ничего общего с командной работой не имеет, лишь формальную схожесть.

К базовым элементам команды авторы относят основные шесть, именно они определяют команду как эффективную для организации, приводящую к результативности, состоявшуюся и поддаются управлению. К ним относятся небольшая численность (до 12 человек); дополнительные знания (детализированный контекст ситуации), которыми владеют участники команды; общая миссия, признанная единой для всех; единый набор конкретизированных целей, согласованный подход к решаемой задаче; коллективная ответственность за полученные результаты. Другие элементы командной деятельности, такие как открытость, коммуникативные навыки, делегирование полномочий, сплочённость, доверие признаются учёными компонентами второго плана.

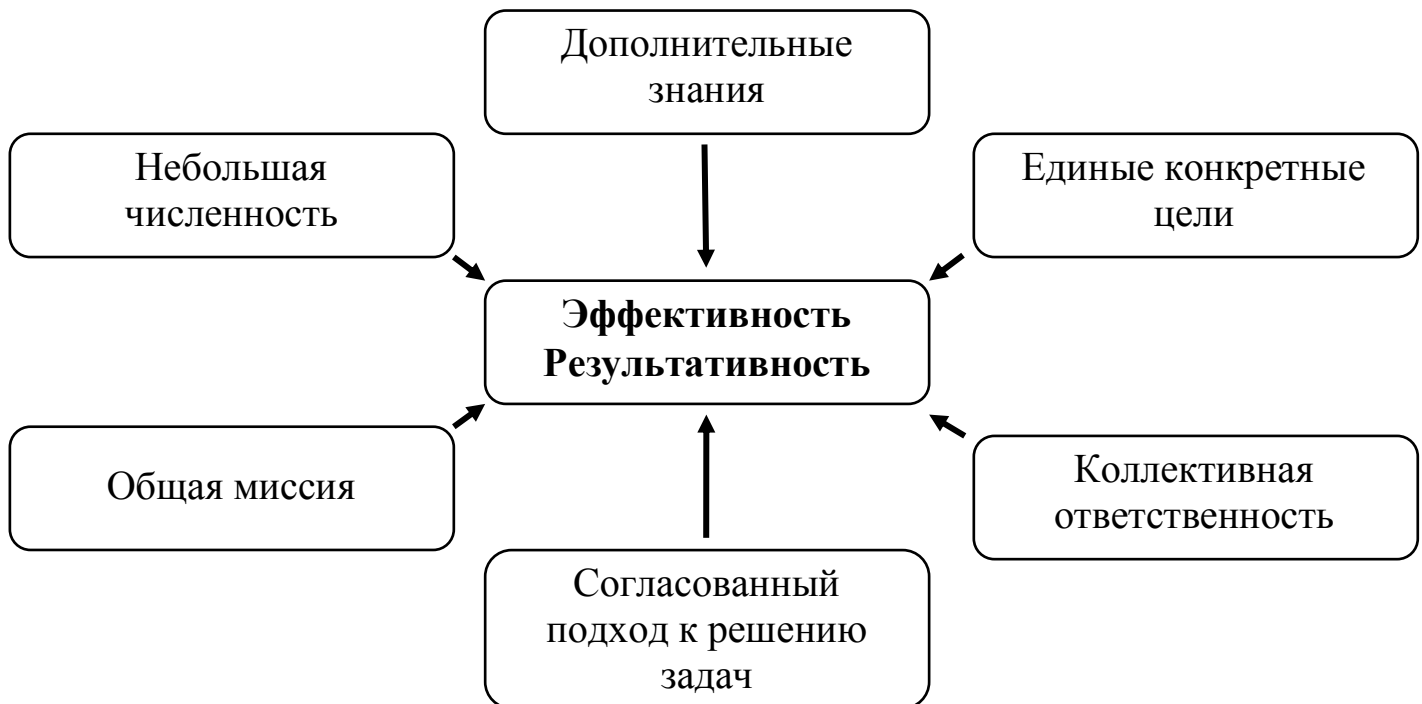


Рисунок 5. Базовые элементы команды (Дж. Катценбах, Д. Смит)

Такой подход к командной работе весьма оптимизирован, востребован потребителями производственной, управленческой, спортивной сфер деятельности. На наш взгляд, он в полной мере олицетворяет целерациональный характер социальной действительности к.ХХ–н.ХХІ вв. и индивидуалистский, как бы парадоксально это не звучало для исследования командной деятельности, взгляд на мир и своё место в мире. Теория Дж. Катценбаха и Д. Скота раскрывает *рационально-организационный аспект* в понимании командной деятельности, отчасти перекликаясь с концепцией Ф. Ницше о Сверхчеловеке (радикальный эгоцентрик, направляющий вектор исторического развития), когда все средства хороши, если ты сосредоточенно и дисциплинированно, ни на что не отвлекаясь, жёстко идёшь к цели [46].

Рассмотрев основополагающие теории командной работы в рамках западноевропейской и американской научной мысли, перейдём к анализу отечественных исследований изучаемой области знаний. Принято считать, что командная форма деятельности пришла в Россию совершенно недавно с волной кардинальных перемен 90-х, 2000-х гг. [44]. Однако, на наш взгляд, такое положение не является абсолютной истиной, оно достаточно спорно. Научные исследования по рассматриваемой тематике появились в начале века, это совершенно верно, но существуют черты командной работы (взаимодействий), которые покоятся в основании отечественной социокультурной традиции, являются для нас вполне освоенными, относятся к разряду специфических, ментальных и исторически подтверждены практикой социальной действительности. Рассмотрим их подробнее.

В первом тысячелетии нашей истории единицей общественной системы для племён и народов, населяющих территорию России (Руси) была община, в которой личностный порядок был согласован с цельностью общего порядка. Это совершенно особый тип единения, в основе которого лежит принцип свободы личного выбора, свободы от необходимости, позволяющий актуализировать личную свободу на уровне социальном [84, с. 5–7]. В разные

времена этот совершенно особый признак самобытного российского социального устройства называли по-разному: община в период языческой Руси [2]; мир – община, общество крестьян [13, с. 330–331]; собор – со-единение, со-бирание, со-гласие, «мы-мировоззрение», во времена Руси православной [1]; народ, народность, когда человек принадлежит «миру» (обществу), а «мир» – человеку в XIX веке [83, с. 22]; коллектив в XX в. в Советском государстве. Однако смысловое наполнение этих форм взаимодействий, принадлежащих разным векам и эпохам, – единение в общности – оставалось неизменным. На наш взгляд данное качество пронизывает всю историю российского социального устройства, и, без сомнения, сохраняется генетической памятью русского народа и в день сегодняшний.

Последнее лексическое образование, пришедшее в Россию из-за рубежа (Япония, Америка, Западная Европа) – команда. Именно оно признано актуальным, ультрамодным, наиболее употребимым. Учитывая тотальную разобщённость социума, жёстко охватившую наше общество в 90-е г., мы вполне ощутили нехватку этого архетипического принципа, который нас связывал, позволяя членам сообщества объединяться «в Духе и в жизни» [8]. Весьма точно представление о характере сплочённости в коллективном взаимодействии выразил С. Л. Франк: «... "Мы" есть такое конкретное целое, в котором не только могут существовать его части, неотделимые от него, но которое и само внутренне пронизывает каждую часть и в каждой наличествует полностью» [76]. На подсознательном уровне мы стремимся ухватиться за забытое и полуутраченное, но родное и необходимое. И вновь обращаемся к коллективной форме деятельности – к работе в команде, по сути, никогда не терявшей для нас своей актуальности.

В российской науке темой командной работы наиболее плодотворно занимались такие исследователи, как: психолог организационной деятельности В. А. Ильин [25; 26; 27], 2005, 2010, 2012 гг.; авторский коллектив социальных психологов Ю. М. Жуков, А. В. Журавлёв,

Е. Н. Павлова [16; 15], 2008, 2012 гг.; группа педагогов-психологов Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева, Д. Ф. Фролов, Т. М. Грабенко [20; 21], 2003, 2011 гг.

В. А. Ильин выявляет общие закономерности командной работы как динамического процесса, выстраивая матрицу командообразования, которая, по его мнению, позволяет использовать её в качестве образцовой модели, своеобразного алгоритма, инструмента для решения конкретных задач такого рода. В своих изысканиях В. А. Ильин опирается на фундаментальные представления российской социальной психологии о развитии личности, в частности на концепцию персонализации, разработанную В. А. Петровским [57]. Считаю полностью обоснованным авторское видение вопроса о соответствии психодинамического подхода к процессу создания команды, что позволяет расширить её практическое сопровождение до включения отслеживания и корректировки индивидуального и группового развития. Используя динамический подход в качестве базового, учёный характеризует команду как группу, проходящую стадии развития – формирование; смятение и конфликт; принятие ответственности и заключение контракта.

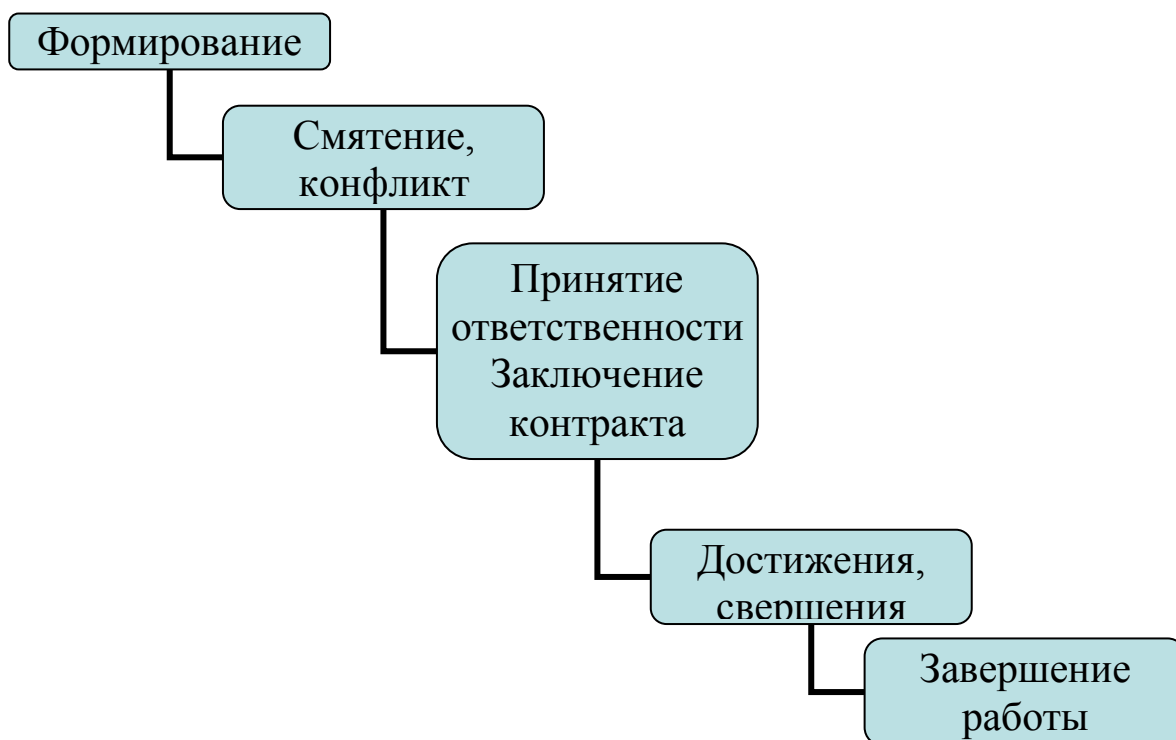


Рисунок 6. Динамика командообразования (В. А. Ильин)

В рассеянном виде авторское определение командообразования представлено таким образом: «То есть точка качественного перехода от группы людей, собравшихся ради совместной деятельности по достижению общей цели, обеспечивающей удовлетворение личных потребностей каждого участника, к команде – это и есть момент заключения контракта, нормирующего взаимодействия и взаимоотношения между участниками, властные полномочия и иные, существенно важные для жизнедеятельности группы как единого социального организма, вопросы и принятия каждым членом группы личной ответственности за выполнение данного контракта» [26, с. 18]. Отдельно оговаривается роль человека, непосредственно отвечающего за процесс командообразования. Она обозначается по-разному в зависимости от контекста, профессионального и социального статуса – специально приглашённый консультант по организационному развитию, штатный сотрудник организации, внутренний консультант, руководитель

подразделения. Наиболее корректным признаётся широкое понятие «ведущий».

На наш взгляд, исследователь акцентирует внимание на *социальном аспекте* понимания командообразующей деятельности, при этом не проявляя должного внимания к вопросам личной и групповой мотивации, обоснованию появления, проявления и поддержке духа командного единства, актуализации ценностных мотивов, приводящих к согласованному видению участников целей и задач командообразования. Вызывает сомнение унификация предложенной автором технологии. Возрастные особенности психологического развития существуют, отказаться от них невозможно. Также немаловажной представляется специфика области деятельности предполагаемой команды, нельзя подходить с одними мерками к проектной группе по организации массового развлекательного мероприятия, спортивной команде и коллективу управленцев-менеджеров в сфере бизнеса. На наш взгляд, личностные характеристики участников названных объединений будут кардинально различаться, а следовательно, это приведёт к нарушению, изменениям в схеме система – элемент [67, с. 77–106]. В. А. Ильин большее внимание уделяет удовлетворению личностных потребностей и ответственности каждого члена команды,

Изучение проблематики командной деятельности коллективом авторов Ю. М. Жуков, А. В. Журавлёв, Е. Н. Павлова представляет собой значительную отечественную монографию по интересующей нас тематике. В самом широком охвате исследуя терминологический аппарат, авторы выделяют семантические поля дефиниции «команда» (метафорическое, идеолого-аксиологическое, научное) и вырабатывают свою точку зрения на базовую категорию. Мы солидаризируемся с мнением учёных в номинировании команды – это группа людей, «... взаимодействующих и взаимодополняющих друг друга в ходе достижения общих результатов, использующих особую форму организации совместной деятельности, которая основана на продуманном позиционировании участников, имеющих

согласованное видение ситуации и стратегических целей команды и владеющих отработанными процедурами взаимодействия». [16, с. 8–9]. Акцент падает на такие критерии состоятельности команды, как ясность понимания целей (осознанность целеполагания), чёткая позиция (дистанцирование группы), налаженность взаимодействий между участниками и взаимная ответственность отдельных членов перед командой. Следующий шаг в понятийном ряду – «развитие команды». Данный термин понимается как естественный процесс налаживания отношений в группе, длящийся достаточно долго по времени и не подразумевающий наличия тренера-консультанта, что не даёт возможности говорить об активности процесса, тем более его эффективности. Исследователи отдают предпочтение дефиниции командообразование, аргументируя свою позицию тем, что только оптимизируя процесс командного взаимодействия, согласовывая личностные цели членов команды с общими задачами группы и, далее, со стратегическими устремлениями организации в целом, можно добиться эффективности совместных действий.

Сформулировано авторское определение «командообразования», оно подразумевает «... процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации» [16, с. 9]. Авторы в сжатой форме рассматривают полный цикл процедур данного процесса (этапы, стадии): комплектование, знакомство, институализация, формирование общего видения, позиционирование, планирование, исполнение, рефлексия.

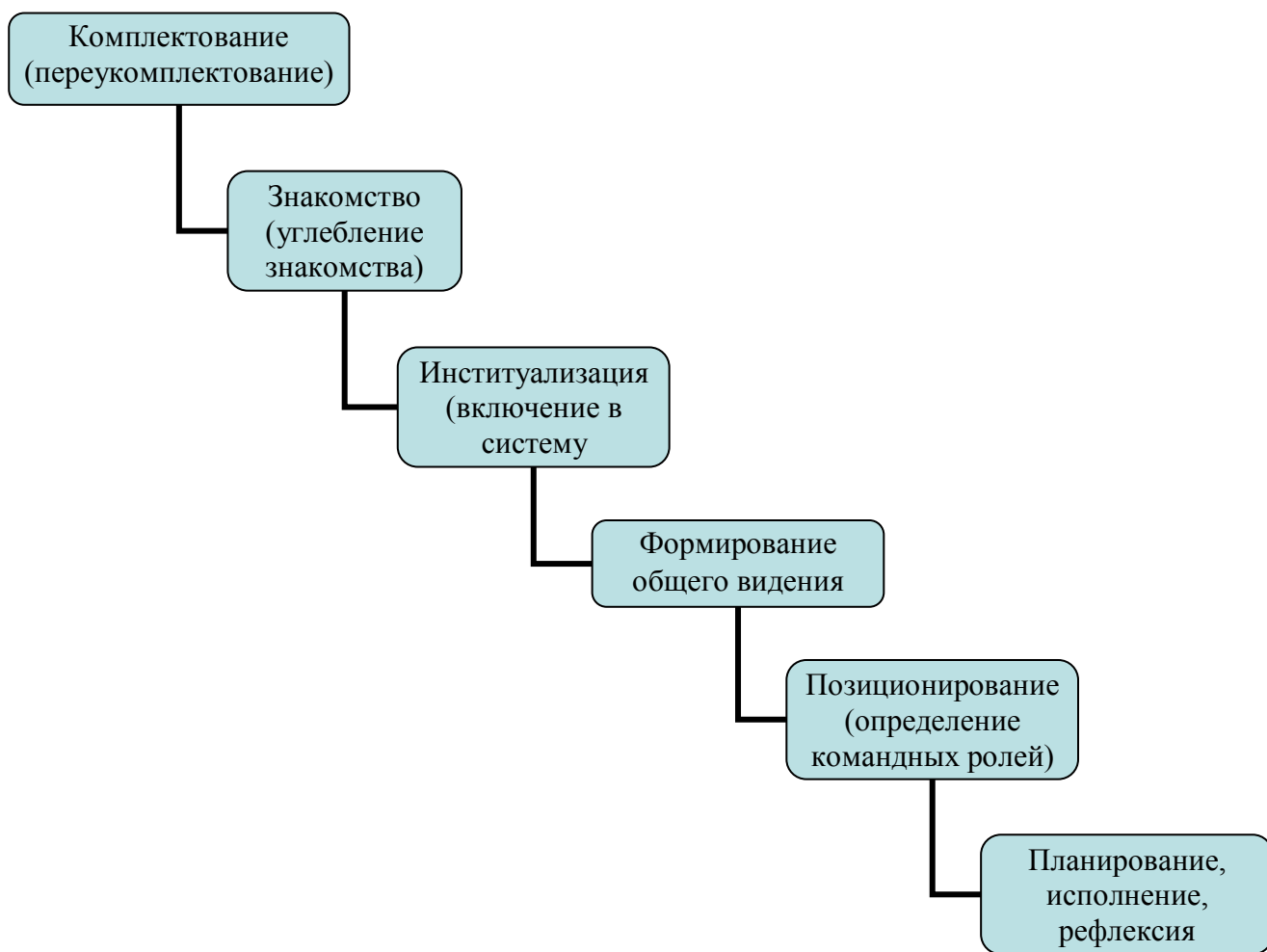


Рисунок 7. Динамика командообразования (Ю. М. Жуков, А. В. Журавлёв, Е. Н. Павлова)

Отдельным этапам уделяется особое внимание, в частности: формированию командного духа (приверженность команде, групповая сплочённость), ролевой комплектации команды, командному лидерству (компетентность, управление вниманием, смыслами, в целом групповыми процессами), выработыванию общего видения в команде (видение от личного к общему, согласованность действий, договорённость о значимости рациональных интересов, общее целеполагание и ценностная база), командной сыгровке (игры стратегические, ролевые, коммуникативные, деловые). Научный подход к исследованию материала подкреплён конкретными формами практик, которыми изобилует текст. Авторы

придерживаются *социально-психологического подхода* к пониманию командной работы.

Исследование авторского коллектива Т. Д. Зинкевич-Евстигнеевой, Д. Ф. Фролова и Т. М. Грабенко ориентировано на презентацию технологии формирования и управления специально созданным коллективом сотрудников, который способен успешно решать производственные задачи, с целью эффективного управления в области бизнес-менеджмента. Оно освещает такие аспекты проблемы, как основы командообразования (общие положения), принципы организации, распределения ролей в команде, динамику внутрикомандных процессов (жизненные циклы команды).

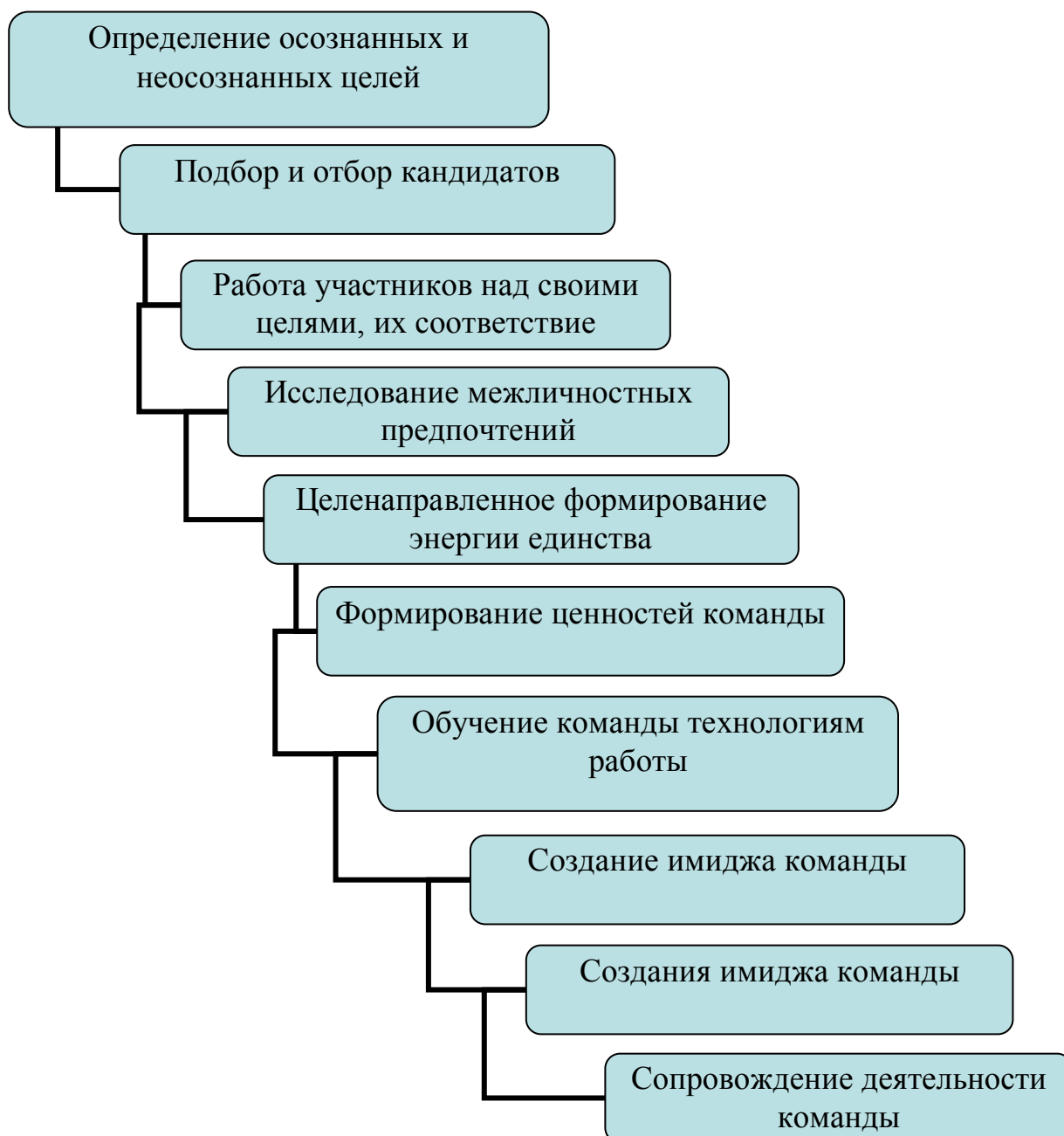


Рисунок 8. Динамика командообразования (Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева, Д. Ф. Фролов и Т. М. Грабенко)

Авторы представляют своё определение команды, оно звучит так: «Команда – это автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи» [21, с. 17]. К её основным признакам относятся

эффективное позитивно окрашенное межличностное взаимодействие; высокий уровень профессионализма сотрудников; положительное мышление, приводящее к общей направленности на успех; согласованность общих усилий в достижении совместной цели; нефиксированное, гибкое, переходящее от одного участника к другому распределение функций (ролей).

На наш взгляд лексема «самоуправляемый» в определении уважаемых авторов заявляет о принципиальном отсутствии любого рода лидера (ведущего), находя подтверждение в характеристике переходящего ролевого распределения. Однако, следуя материалам исследования, понимаем, что это положение весьма условно, даже фиктивно, поскольку далее весь текст говорит не просто о роли лидера, а о ведущей роли «Монарха» – руководителя-управленца [21, с. 113, 115, 117, 119, 128 и далее]. И предлагаемый принцип «Колесо команды» (авторское название, не имеет отношения к «Колесу команды» Марджерисона–МакКена), по сути, являет собой схему организационно-управленческой структуры фирмы или учреждения, совмещённый с управленческой иерархической Пирамидой власти («малая группа с единственным лидером» по Дж. Катценбаху; «инструментальная рациональность» [38]). Вполне возможно такое решение будет единственно верным в сфере бизнес-менеджмента, однако для других объединений и областей деятельности, в частности для инициативных студенческих команд, оно вряд ли применимо.

Авторы активно используют в понятийном аппарате исследования дефиницию «эффективность», придавая ей доминирующее значение. Она определяется как «... величина прироста успешности команд» [21, с. 83]. Показателей, на которые она ориентирована, четыре: стабильное достижение установленного результата в заданный срок; устойчивый уровень качества производимых работ; результативное использование привлечённых ресурсов; неизменное расширение или удержание пространства своей деятельности. Именно оценка эффективности работы команды позволяет удостовериться в целесообразности её создания и деятельности, позволяет оправдать

экономическую выгодность затраченных на её организацию, сопровождение и стимулирование средств. К несомненным достоинствам исследования относится наличие диагностического инструментария. Авторы разрабатывают механизм мониторинга эффективности команды, в процессе которого постоянно отслеживаются динамические изменения, их положительная или отрицательная направленность [21, с. 83]. Мониторинг реализуется в трёх направлениях: по отношению к эффективности работы лидера команды, к личной эффективности отдельного участника команды, к эффективности команды. В целом исследование презентует *управленческо-организационный аспект* командообразования. Авторы вдумчиво отнеслись к отбору теоретического материала, широко представили возможный инструментарий, разработали механизм мониторинга эффективности деятельности команд, диагностические формы сопровождения.

Для нас особый интерес представляет исследование Антона Васильевича Ивлева. Его изыскания презентуют *психолого-педагогический аспект* проблематики командной деятельности. Эмпирическое исследование, проведённое на базе Магнитогорского государственного университета и Магнитогорского государственного технического университета им. Г. И. Носова заключается в выявлении особенностей эффективного развития студенческих команд в образовательном процессе ВУЗа. А. В. Ивлев изучает применение методов и приёмов командной деятельности на учебных занятиях в профессиональной подготовке студентов. Акцент падает на обоснование педагогических условий, «...обеспечивающих эффективное развитие студенческой команды в образовательном процессе высшего учебного заведения» [23, с. 4–5]. Автор обосновал и экспериментально подтвердил, что «Студенческая команда – это динамично развивающаяся неформально-организованная группа студентов, которые, понимая взаимозависимость и необходимость в образовательном процессе командного взаимодействия и имея твёрдую установку на совместную эффективную творческую деятельность и сотрудничество, способны

соединять индивидуальные идеи и опыт каждого для принятия рационального решения различных задач и достижения наилучших результатов в профессиональной подготовке и самореализации своей личности, благодаря целеустремлённости, инициативе, рациональному разделению труда, сплочённости, гибкости поведения и самоуправлению» [Ивлев РазвитиеСтудКом, с. 8–9].

Исследователь подтверждает поэтапность командного взаимодействия в группе студентов. Их три. Первый направлен на адаптацию и группирование учащихся вокруг поставленной профессиональной задачи. Второй этап связан с процессом кооперации и нормирования деятельности участников команды. Последний демонстрирует многоуровневость командного взаимодействия: от уровня сплочённой рабочей группы, через образование эффективной студенческой команды, к появлению результативного организационного студенческого комплекса со сформированными у членов команды навыками коллективной работы. Этот уровень подразумевает становление таких навыков, как управление эмоциональным состоянием, ролевое самоопределение участников, уравнивание творческого климата в коллективе, сотрудничество, взаимодействие, поведенческую гибкость.

А. В. Ивлев выдвигает три педагогических условия, которые определяют реализацию командной работы в учебном процессе ВУЗа. К ним относится, в первую очередь, разработка и внедрение комплексного тестирования, выявляющего оценочное суждение студента о себе, о группе, в которой он учится, и о собственном позиционировании себя в группе. Второе условие связано с введением в образовательный процесс методов групповой работы с целью совершенствования командных взаимодействий. И третье условие включает действенное применение групповых технологий на учебных занятиях. Они ориентированы на проработку и укрепление учащимися приёмов и навыков командной работы [23, с. 301].

Подробно исследуя вопросы командообразования, ролевого состава учащихся, студенческого руководства в команде (по сути, авторски своеобразно решается проблема лидерства), формирования у учащихся навыков командной работы, учёный меньше внимания уделяет процессуальности, динамике командной работы, отодвигая на второй план деятельностный характер процессов, происходящих в студенческой группе высшего образовательного учреждения. Исследование представляет несомненный интерес для специалистов высшего образовательного звена.

Проведённый анализ научно-исследовательских парадигм, понятийно-терминологического аппарата, динамических моделей «жизни» (развития) команды позволил выделить перечень специфических для российской социокультурной традиции особенностей командной работы. Таковым, по нашему мнению, является качественный характер межличностных взаимодействий в команде, детерминированный мотивационными стимулами, ценностными установками, целеполаганием, то есть ментальными признаками. Отличительной чертой русского человека является неосознанная потребность в преобладании человеческих взаимоотношений над любыми деловыми. Западные и американские социальные технологии ориентируются на исполнение закона и установленных, согласованных между участниками правил игры. Восточные команды (Япония) в качестве основы устанавливают сохранение традиций и глубоко переживаемый и уважаемый закон иерархического соподчинения [21, с. 11].

Отечественная ментальная традиция, занимая промежуточное положение, не подразумевает абсолютную исполнительность как законов, так и правил игры. Поклонение административно-командной (руководящей) пирамиде ей также не свойственно. Неудовлетворённость единообразием и необходимостью подчинения установленным правилам начинает преобладать. И здесь вновь сказывается особенность нашего менталитета. Противоречивость, дихотомичность устремлений определяют не только

национальный характер, но и содержание, мысли, идеи русского человека [8, с. 8–9]. Даже ощущение стабильности теряет свою ценность перед возможностью и желанием обойти или изменить правила игры.

В то же время при наличии добрых, человеческих (позитивных межличностных) отношений в группе, необходимость в должностных инструкциях исчезает сама собой. Это яркая черта, указывающая на самобытный национальный характер нашего единения. Особенность русского коллективного начала заключается в иррациональном переживании единства, в едином собирательном командном духе, следование которому детерминировано ценностями данной группы (команды). Причём на первое место выступают ценности эффективного взаимодействия, такие как честность, открытость, доверительность, искренность, уважительное, внимательное отношение к Другому человеку. Эти коммуникативные ценности определяют качество межличностного общения, сотрудничества и являются преобладающими [35]. Однако в этой точке просматриваются и риски. Нас гораздо меньше скрепляют работа на общий результат, оплата труда, установленные правила игры. При возникновении сбоев в коммуникации, эти инструменты оказываются бездейственными, и команда может очутиться в состоянии совершенной неопределённости. Это вновь убеждает в том, что в российской социокультурной традиции основу работы в команде, в инициативной группе составляет совершенно особый уровень межличностных взаимодействий между её участниками, что, в свою очередь, создаёт уникальный дух командного единства.

Дефиниция «единство» в самом широком смысле подразумевает взаимосвязность определённых объектов и процессов, являющихся устойчивыми элементами целостной системы взаимодействий. Такая система включена в более широкое устройство, вплоть до системы бесконечного во времени и пространстве мира. С. И. Ожегов толкует данное понятие как неразрывную взаимную связь (вплоть до полного сходства) элементов, указывает на прямое отношение к цельности и сплочению нации [50, с. 186].

Предметом настоящего исследования является командное единство, его становление в динамическом процессе активной деятельности. Эксплицируя понятие **командное единство**, определим его как *взаимосвязь между людьми, при которой их усилия (единые действия, активность) дополняя друг друга, образуют единое целое*. Учитывая междисциплинарный характер данного феномена, постараемся точнее определить его критерии, признаки, характеристики, содержание.

Наличие, сформированность единого командного духа, того самого **единения в общем действии, мы-чувства**, для российской практики командообразования является абсолютной доминантой. Его присутствие обеспечивает участнику группы повышение собственной оценки за счёт принадлежности (приверженности) к совместному, позитивному, большому (команде), чем он мог быть сам по себе. Основу данного единения составляет формирование созидательной **системы ценностных ориентаций**, значимых для всей группы в целом и, одновременно, для каждого её участника [41]. Ими могут быть творение как таковое, духовные устремления, достижение успеха или реализация возможности проявления себя. Работа в команде всегда содействует личностному и профессиональному росту её членов и, в результате, повышает **эффективность работы команды** в целом (синергетический эффект умножения усилий) [80]. Однако и на этой позиции возникают риски: резко возрастает ценность индивидуального вклада каждого участника команды, другие её члены должны быть психологически готовы к стремительному «взлёту» своего сотоварища. Мы убеждены, что наличие **особого командного духа** (эмоциональной сплочённости) также является специфической особенностью коллективной формы деятельности для российской социокультурной действительности.

Аналитический обзор источников по данной теме позволил выявить, что исследователи придерживаются в достаточной степени единства во взглядах на понятие «команда», на командообразование как способ организации коллективных действий, способствующий сплочённости

участников, наиболее полно и разносторонне выявляющий индивидуальные возможности участников. Без сомнения, каждый исследователь по своему расставляет акценты, обращает внимание на отвечающие его взгляду позиции. Варьируется круг признаков, необходимых и достаточных для признания команды состоявшейся и успешной. В целом общая картина выглядит не содержащей противоречий. Различия в терминологическом аппарате, наборах доминирующих признаков являются результатом целевых различий, общих и частных задач, установленных разными исследователями в контекстном поле конкретных наук, с позиций которых представлено их видение, а также областями адресной реализации (аудиторией – производство, бизнес-менеджмент, спорт, референтная группа). Представив разные аспекты понимания командной деятельности, мы избрали социально-психологический подход, что обусловлено предметом данной работы – исследованием динамических процессов, происходящих в студенческих инициативных командах. Данный угол зрения с одной стороны определяет объективное место человека в системе социальной деятельности. С другой стороны, раскрывает психологический подтекст (контекст), наличествующий в группе и оказывающий прямое воздействие на формирование сознания участников команды.

Сказанное выше позволяет эксплицировать понятие командное единство, дополнить его содержательные характеристики. Мы определяем его как взаимосвязь между участниками команды, при которой их усилия: единые действия, активность, эмоциональный конструктивный настрой, дополняя друг друга, образуют единое целое. Команда – это всегда взаимодействие между её членами. Такое взаимодействие наиболее конструктивно проявляется в единстве.

Также отметим, что отечественная практика командообразования – явление новоиспечённое лишь по внешним признакам, касающимся формообразования и технологий. Существуют отдельные содержательно-смысловые позиции, которые уходят корнями в нашу историю, являются

имплицитными для национальной социокультурной традиции. К ним мы относим исконную для российского социального устройства коллективную форму взаимодействий (единение в общности); превалирующий качественный характер межличностных взаимоотношений в команде; наличие уникального мы-чувства, командного духа, создающего ценность единения в совместном действии. Эффективность результатов работы в команде во многом зависит именно от названных характеристик, держится на командном духе, коллективном способе освоения мира, взаимоотношениях между участниками, на философии развития. Это показатели качественные, требующие особо пристального внимания и поддержки.

Рассмотрев теоретические и методологические основы ключевого понятия «командное единство», считаем обоснованным перейти (провести) к разработке предмета настоящего исследования – выявить характеристики студенческих инициативных групп в контексте социально-психологического знания.

1.2 Социально-психологический анализ студенческих инициативных групп

Командное единство – феномен, возникающий в процессе взаимодействий участников команды. Номинально команда представляет собой малую группу, в которой складываются групповые процессы. Чтобы разобраться в механизме возникновения и становления командного единства, изучим особенности строения и функционирования малых групп, состоящих из инициативных студентов, характеристики и качественные признаки групповых процессов и динамики.

Проблемы существования и функционирования групп, в которые объединяются люди в процессе жизнедеятельности, актуальны и для социального, и для психологического знания. В социологии группа понимается как реально существующее объединение людей, солидаризированных по определённому общему признаку (или нескольким). Это могут быть этнические, религиозные или политические критерии, род совместной деятельности, близкие по характеристикам условия либо обстоятельства жизнедеятельности, при которых люди осознают свою причастность к данному образованию. Главной задачей является определить объективные критерии различения групп, отделить это сообщество от иных, отыскать и выявить условия принадлежности людей к данной общности. Следует отметить, что в данной области знания изучаются общности преимущественно усреднённые, обезличенные и депсихологизированные.

Психологическое знание акцентирует внимание на рассмотрении самого факта объединённой группы лиц, в границах и условиях которой осуществляется деятельность человека. Группа, в данном ракурсе, – это множество людей, окружающих личность, взаимодействующих с ней, оказывающих непосредственное влияние на её психологическое состояние, то есть специфическая человеческая общность. Доминантой является не столько содержание деятельности в группе, сколько форма действий самого

индивида в условиях присутствия людей этой группы и взаимных процедур с ними. Отчасти группа в данном случае является микросредой формирования личности, её сознания. Для этого необходимо учитывать группу не как формальное множество, а как множество с определённым содержательным наполнением, с конкретным характером отношений между элементами. «Значимость для личности этих отношений может быть вскрыта лишь тогда, когда сами отношения поняты как существенная характеристика социальной группы, включённой в некоторую систему общественной деятельности» [49, с. 121; 48].

Сказанное выше точнее прорисовывает стоящую перед нами задачу: выявить специфику взаимодействия между участниками определённой формы общности – команды. Такая постановка вопроса вполне обусловлена (логична) с позиции методологических принципов деятельностного подхода. Значимость команды для каждого её участника прежде всего в том, что особенности взаимодействий формируются и реализуются в процессах деятельности заданного коллектива, она сама выступает деятельностной системой, субъектом социальной деятельности (изучения). Участие членов группы в совместной коллективной деятельности определяет формирование психологического единения, и при таком условии команда действительно становится социально-психологическим феноменом.

Общее содержание занятий, вида деятельности выявляет (порождает) общие психологические закономерности, характерные для группы [3; 18]. Обозначим (рассмотрим) основные позиции, раскрывающие психологические характеристики группы. К ним относятся групповые цели, интересы, потребности, контактность, нормы, ценности, групповое мнение, целостность. Универсальным психологическим принципом обозначения границ общности является условное дистанцирование «мы-группы» от «они-все остальные». Это в свою очередь позволяет выделить образование «мы-чувства», которое подтверждает осознанное понимание личностью принадлежности к данной группе, подтверждает социальную идентичность

[60]. Для участника коллективной деятельности осознание принадлежности к группе осуществляется через принятие названных позиций, через установление психологической общности, единения со своей командой. В этой точке фокусируются такие характеристики, как внутригрупповая приверженность, совместимость, сплочённость, сработанность, наличие позитивного психологического климата [38; 51; 54; 74]. С учётом обозначенных элементов, сама группа, по мнению Ю. А. Шерковина, может рассматриваться как «общность взаимодействующих людей во имя сознаваемой цели, общность, которая объективно выступает как субъект действия» [82, с. 50]. Акценты в данном уважаемым учёным определении падают на взаимодействия в коллективе, на целеполагание, на чувство причастности – командного единения и деятельностное начало, которое и приводит к становлению такой общности, раскрывая содержание совместной групповой (командной) деятельности. Для нас это весьма важно, поскольку именно процессы, происходящие в группе, являются предметом настоящего исследования, в частности влияние командной работы на становление командного единства.

К формообразующим признакам группы относятся композиция (состав) и структура группы. Поднимая вопрос о композиционном строении группы, помимо численности, обычно подразумевают совокупность индивидуальных особенностей её членов, имеющих весомость для характеристики общности как целостной единицы. Речь идёт о таких особенностях, как половые и возрастные отличия, уровень образования участников, их национальная моно / гетерогенность, единство / разнородность социального положения. Эти признаки весьма важны для определения социально-психологических особенностей общности, выявляют её специфичность. При анализе команды как единого коллектива, осуществляющего совместную деятельность мы уделили внимание отношению исследователей к её численному составу (см. гл. 1, пар. 1.1). Их мнение склоняется к количеству от 6 до 12 (15) человек,

как наиболее оптимальному числу участников. Остальные признаки конкретизируются в работе с реальной группой.

Остановимся на структурных особенностях малых групп. Существует несколько признанных моделей: структура предпочтений (социометрическая), структура власти (централизованная, иерархическая, с лидером во главе), структура коммуникаций (позиционирование в системе информационных потоков). Наиболее удачным структурным образованием для командной деятельности является децентрализованная полная коммуникативная модель.

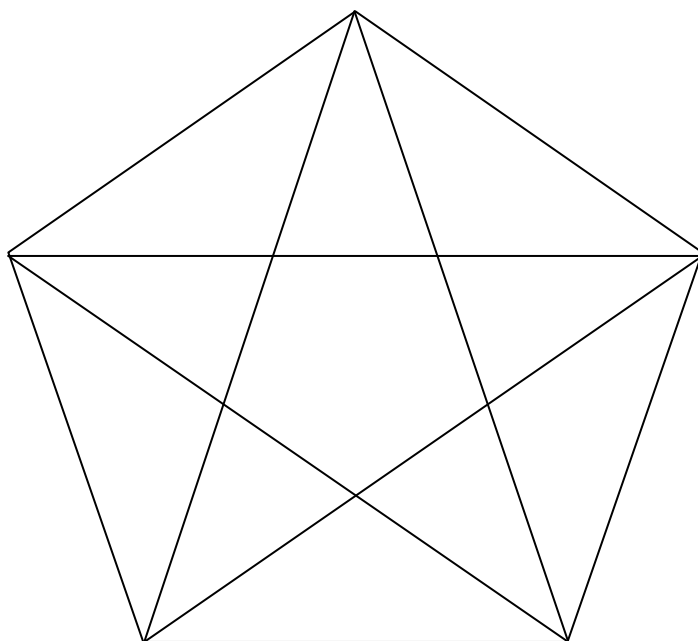


Рисунок 9. Децентрализованная коммуникативная модель команды

В ней отсутствуют властное принуждение, социальное оценивание, препятствия и разрешения для свободного владения и передачи информации, для общения между членами группы. Одновременно наличествует равноправность, равнозначимость каждого участника. Это приводит к удовлетворённости совместной деятельностью, обусловленной также открытым доступом к полному объёму информации и максимальному личностному влиянию на неё.

Весьма дискуссионным видится вопрос о лидерстве в группе [17, с. 216–219; 25; 90]. Очевидно, что феномен лидерства в самом общем смысле подразумевает процесс межличностного влияния. Встаёт вопрос о различении лидерства и руководства. При всей близости этих понятий, между ними есть существенная разница. Лидер призван олицетворять и активно проводить в жизнь приоритетные цели и ценности своего коллектива. Его установки и ориентации являются референтными для участников группы в оценке значимых аспектов жизнедеятельности, ему позволено вести за собой, быть решающим голосом в оценке обстоятельств, групповых процессов, ситуаций выбора. Руководитель – это человек, отвечающий за управление группой, обладающий правом социального контроля и власти, являющийся средним звеном между членами коллектива и администрацией более широкой организации, в которую данная группа включена. Решая близкие задачи по организации работы в команде, эффективному движению к результату, они выбирают разные способы осуществления своих полномочий. Лидерство отражает психологический аспект воздействия на членов команды, тогда как руководство – социально-управленческий, подчиняя участников вертикали власти.

Теория лидерства называет два поля жизнедеятельности группы – инструментальное (деловое) и экспрессивное (эмоциональное). В соответствии с ними выделяются два типа лидеров: лидер-руководитель, организующий осуществление совместной деятельности, и лидер экспрессивный, отвечающий за позитивный психологический климат в команде, её стабильный оптимистический настрой. Возможен и другой вариант: существование в группе нескольких разнохарактерных лидеров, каждый из которых занимает ведущую позицию в своей области деятельности, не вступая в значительные противоречия с другими лидерами (см. гл.1 пар. 1.1 «переходящее ролевое распределение»). В данном случае реальная группа может обладать лидером-организатором, лидером-логистом, лидером-генератором идей, лидером-скептиком, лидером-гармонизатором

(антидепрессантом). Действуя в рамках своей ниши, такой лидер оказывает влияние на всю команду, но вполне ограничивая влияние рамками области деятельности. Однако, на наш взгляд, в таком случае наблюдается наложение позиций лидеров и ролевых типов (командных ролей) в группе, что нивелирует востребованность инструмента лидерства в командной деятельности.

Особенности структурного строения группы включают в себя помимо межличностных отношений аспект функционального распределения статусно-ролевых позиций, касающийся положения индивида в коллективе. Статусно-ролевая структура отражает совокупность отношений между участниками, основу которых составляют типичные способы поведения, предписанные, реализуемые и ожидаемые членами сообщества в соответствии с занимаемыми ими позициями [81]. В практике командной деятельности вопрос о статусной позиции практически не поднимается. Дж. Катценбах и Д. Скот в своём исследовании жёстко разграничили понятия команды и рабочей группы, то есть малой группы с единственным лидером, в которой устанавливаются статусы, исключая тождество между ними (см. гл. 1, пар. 1.1 [30, с. 17–19]).

Исследователи обращают пристальное внимание на ролевые типы (командные роли), наличие которых жизненно необходимо для практической деятельности команды, чаще всего в этом вопросе отдают предпочтение структурной модели Белбина [7], используя оригинальную авторскую модель команды, состоящую из восьми ролевых типов, или переработанную собственную. Для деятельностных отношений в группе данная схема наиболее отвечает достижению командного конструктивного взаимодействия, единению в команде и результативности её работы.

Групповые нормы, выполняя регулятивную функцию по отношению к деятельности группы, определяются и опираются на ценностные основания. Они складываются последовательно, по мере выявления уровня участников, обусловлены возможностью и желанностью совместных действий. В первую

очередь это значимые универсальные общечеловеческие ценности, и далее – выработанные относительно области деятельности конкретного коллектива специфические позиции (правила), с которыми соглашаются все члены команды. Значим тот базовый ценностный капитал, с которым пришли работать в команде участники, но не менее важен механизм, при котором осуществляется установление (утверждение) групповых ценностей, принятие их индивидом, то есть эмпатийный процесс перерастания личного в социальное [4]. Нормативная и сравнительная стороны общей шкалы ценностей предоставляют участнику возможность почувствовать референтность (причастность) своему коллективу.

Групповые процессы очень ярко проявляют себя в совместной работе над решением поставленной задачи. Эта деятельность интегрирует и подчиняет другие движения в коллективе, позволяя сконцентрировать внимание на эффективности, скорости выполнения и организованности проведения работы. Динамическое развитие раскрывает процессы, развёрнутые во времени жизнедеятельности группы и отражает изменения, характерные для всего жизненного цикла команды (образование, развитие, функционирование, завершение работы, распад).

Подвергнутый анализу набор позиций, необходимых для социально-психологического исследования специфики жизнедеятельности групп, является, по сути, построением искусственного концептуального конструкта, который необходимо наполнить содержательными характеристиками конкретно изучаемой группы. Проведённый анализ позволяет выявить те элементы, которые имеют первостепенное значение, являются принципиальными. К ним относятся:

- ✓ деятельностное процессуальное начало (общение – механизм консолидации группы);
- ✓ совместное эффективное решение задач (принятие решений);
- ✓ ролевой набор команды (коммуникация, качество взаимодействий);
- ✓ устремлённость к единой цели (мотивация);

- ✓ утверждение групповых ценностей;
- ✓ эмоционально конструктивное желание взаимодействий между участниками (заинтересованная активность, эмоциональная идентификация);
- ✓ определяющее «мы-чувство» (адаптированность, приверженность, сплочённость, единство).

Используя данный инструмент, конкретизируя установленные позиции, заполняя указанные ниши материалами наблюдения за реальной группой, находящейся в естественных условиях, мы планируем провести наше исследование.

Рассматривая внутренние характеристики любой команды (группы, коллектива) нельзя не учитывать тот факт, что любая её деятельность складывается из индивидуальной деятельности каждого участника, и одновременно не совершается в абсолютной пустоте, команда всегда является лишь частью более широкой социальной системы. Будь то коллектив работников предприятия, команда инициативных студентов в ВУЗе, группа бизнес-менеджеров организации. При любой степени дистанцированности команды невозможно провести её релевантный анализ не учитывая социокультурный контекст, в который включено данное образование. В нашем случае таковым социальным контекстом является студенческое пространство высшего образовательного учреждения. Человек попадает и существует именно в рамках той социальной среды, в которой находится в данное время и идентифицирует себя с ней. Командная деятельность обеспечивает личностное психологическое развитие, осуществляемое в совместной деятельности, то есть проходит через «воспитание коллективом». Следовательно, необходимо учесть названные особенности, как самих субъектов командной деятельности (психологическая характеристика студенческой возрастной группы), так и средовые особенности организации (педагогический университет – специфика деятельности, характер, направление).

Каждый член команды – это в первую очередь личность, носитель устойчивых интраиндивидуальных качеств, однако при этом постоянно находящийся в процессе развития, побуждаемый как внутренними изменениями, так и внешними влияниями. Большую или меньшую нагрузку на социальную ситуацию развития, на динамику изменений определяет возрастная категория. Студенчество – относительно стабильная аудитория молодых людей в возрасте от 17 до 25 лет, имеющая устойчивое положение в социуме (в периодизации онтогенеза юношеский возраст составляет 17–23 года). Для нас более важен возраст 17–18 лет, поскольку наше исследование отражает работу с учащимися первого курса. Данный возрастной период рассматривается учёными-психологами как кризисный, поскольку приходится на важнейший, решающий в жизни каждого человека период окончания школьного обучения и включения в пространство высшего образования [34; 93; 40; 89]. Эта смена предполагает качественное преобразование комплекса содержательных отличий данной (возрастной) ступени личностного развития. Кризис подразумевает под собой качественный скачок, выражающийся в переоценке ценностей, изменении временной перспективы (ситуация выбора, осознание «небесконечности» времени, необходимость выстраивания жизненной траектории, принятия жизненно важных решений, поиска собственной социальной ниши). Причинная обусловленность личностной кризисной ситуации вполне понятна и очевидна: проблема субъективной возрастной самоидентификации, несовпадение (неуспевание) привычных ожиданий социума (близкого круга общения) и роли индивида, смена тактики воздействия преподавательского состава на стимулирование учащихся, объективное требование сглаживания противоречий, и очень тяжела для молодых людей [58, с. 6–8, 23–24]. В данном возрастном периоде у студента начальных курсов есть единственная устойчивая позиция – статусное положение в обществе: он – студент.

Оформление личности происходит на двух уровнях: самоопределения (каким я хочу стать, чего хочу добиться в жизни) и профессионального выбора (кризис идентичности – кем я хочу стать, правильный ли выбор мною сделан) [85]. В этой сфере также однозначных решений немного, сомнений гораздо больше. Молодой человек ещё не полностью расстался с прошлым школьным периодом жизни, однако смена образа жизни уже произошла и необходимо идентифицировать себя в новом статусе и новом окружении. Происходит кардинальный всплеск ситуации адаптации. Смена образа жизни влечёт за собой вхождение в студенческую среду, ломку условий обучения и за 2-3 месяца из ребёнка-школьника должен переустроиться взрослый (молодой) человек. Личностная уникальность, доказанная и подтверждённая в школе, остаётся в прошлом и её вновь необходимо утверждать, как и свой новый статус, иными, малоизвестными средствами и способами.

Резко меняется круг контактов молодого человека. Старые связи переходят в дистанционный эпизодический режим, социальное общение и коммуникация достигают максимального предела, детерминированные всплеском социальной активности. Общение в данном возрастном периоде становится целью и средством утверждения личной состоятельности. Процесс межличностных взаимодействий порождается широким спектром актуальных потребностей соучастников. Молодые люди очень нуждаются в живом контакте Человек – Человек [64, с. 269]. Удовлетворение потребности в межличностном взаимодействии реализуется в разных сферах: информационно-когнитивной, регулятивно-поведенческой, социально-перцептивной, аффективно-эмпатийной. Названные области, помимо личностных субъект-субъектных связей, осуществляются в совместной деятельности. Однако и здесь немало сложностей. С одной стороны, молодой человек не обладает значительными знаниями в области психологической совместимости индивидов и потому решает этот вопрос путём проб и ошибок. С другой стороны, рассматриваемый возраст предполагает гетерохромность развития. Даже у отдельного человека созревание не

проходит в стабильном ритме и с одинаковой скоростью: в отдельные периоды наблюдаются заметное отставание или явное опережение. Ожидаемый социумом нормативный ход развития, определённый культурно-историческим контекстом, не совпадает с характером предъявляемой личностью активности. Наблюдаются несогласованность в темпах развития разных граней развития индивида – физического, психического и социального становления. Формирование личности и осознание, открытие собственного Я происходит весьма непросто, болезненно в поиске баланса соответствовать требованиям социума и при этом оставаться собой, не утрачивая собственную индивидуальность [56; 85].

При вхождении в названный возрастной период молодые люди сталкиваются с кризисом столкновения ожиданий и реальности. Каждый задаёт себе вопрос: тому ли я хотел учиться, так ли я хотел устроить свою жизнь? Параллельно встают проблемы любовной, интимной сферы. Изменения гормонального фона, происходящие в этот период приводят к эмоциональной неустойчивости, сверхчувствительности, стремительному переходу от экзальтированного к депрессивному состоянию. В это же время у индивида начинает складываться собственный взгляд на мир, вырабатывается отношение к миру и делается попытка увидеть (обозреть) мир как единый цельный обусловленный процесс со своим смыслом, направлением и сознательным выбором. Происходит формирование мировоззрения. Этому способствует расширение информационного ресурса и умственного кругозора (не сколько, а как?). Накопленные и получаемые знания перерабатываются в убеждения с выстраиванием личностной иерархии ценностей, соотносимых с социальными смыслами.

В системе образования траектория и интенсивность личностного развития тесно связана с заданной включённостью во взаимодействие с социумом в рамках образовательного учреждения. Каждый индивид подчинён общей цели образовательной системы – обучение, воспитание, развитие. Взаимодействуя, взаимодействуя в единой среде, каждый при

этом остаётся индивидуальностью. Социализация направлена на всех одинаково, но воспринимается каждым по-разному и из разных ситуаций личность выносит различный социальный опыт. Индивидуализация основывается на усвоении специфически-ролевого знания, противоречивости приобретений и потерь. Социальный опыт субъективно усваивается и активно перерабатывается, становясь источником личностного развития. В то же время индивид активно представляет себя социуму, заявляет о себе как о правомерном элементе системы и эта динамика вполне актуальна, поскольку социальность является имплицитно заданным качеством индивида [69].

Образовательная среда высшего образовательного учреждения является подсистемой социально-культурной среды, следовательно, действует на участников в двух направлениях: как сфера социальной культурной жизни и как фактор образования. Среда – это совокупность условий, обстоятельств, окружающей обстановки для получения образования. Она не является однозначным и наперёд заданным пространством [28, с. 58–151, 397–408]. Образовательная среда представлена совместной деятельностью образующего и образуемого, где они проектируют, создают общий ресурс коллективной деятельности. Определяющее значение имеет эта со-бытийность. В таком ценностно-смысловом объединении людей создаются условия для развития предметной деятельности, индивидуальных способностей учащегося.

Структура образовательной среды включает три составляющих. Во-первых, это пространственно-семантический компонент. Организация жизни и обучения студента проходит в определённом архитектурно-эстетическом пространстве, оформленном в едином стиле, имеющем символическую и атрибутивную наполненность, сформированные традиции. Для учащихся эти знаки несут определённые смыслы – гордость за свой университет, причастность и корпоративность, благодаря им происходит невербальная трансляция ценностей [68; 62].

Во-вторых, это содержательно-методический компонент. Благодаря ему происходит концентрация жизнедеятельности участников обучения. Это выражается в наличии и актуализации концепции, миссии, устава учреждения, в единстве целей и программ обучения, как основного, так и дополнительного образования. Они, в свою очередь, определяют соответствующие технологии, формы и методы организации образовательных процедур.

Немаловажным элементом высшего образовательного учреждения являются реализуемые формы внеучебной деятельности: структуры управления, отделы и подотделы, формы самоуправления, подготовки и проведения коллективных творческих мероприятий [23]. Это и есть третья составляющая университетской среды, демонстрирующая организационно-коммуникативный компонент. Он отражает особенности коллективных субъектов образовательной среды, интерактивность взаимодействий в гомогенных группах. Здесь базируется коммуникационная сфера, направленная на создание чувства совместности, со-бытийности студентов. Также создаются организационные условия управленческой культуры университета (в студенческих организациях), позволяющие получить навыки организационно-управленческой деятельности [22]. Благодаря названным позициям в образовательном учреждении создаётся атмосфера активности, сотрудничества, толерантности, создаётся система организации и управления жизнедеятельностью участников. Они работают над созданием уникальной образовательной среды университета.

Вышесказанное позволяет сделать промежуточный вывод о том, что образовательная среда педагогического университета является располагающей для групповых совместных действий учащихся. Она обеспечивает условия для вхождения индивида в коллектив, даёт возможность для участия в организованных внеучебных мероприятиях и проектах, помогает выстроить личностную траекторию развития, отвечающую социальным ожиданиям. Образовательная среда

педагогического ВУЗа создаёт организационные условия для занятий учащихся творчеством в инициативных группах (командах).

Рассмотрев особенности групповых процессов в образовательной среде университета, считаем необходимым проанализировать особенности стремления к активности у учащихся, выявить те качества и признаки, которые позволяют им проявлять инициативу в индивидуальной и групповой деятельности.

Взаимодействие с внешним миром побуждает человека постоянно разрешать ситуацию выбора способов реализации своей активности в зависимости от индивидуальных предпочтений, интересов, смыслов и особенностей взаимодействующих с ним людей [42]. Общие стимулы, мотивы не возникают с чистого листа, а являются следствием развития личностного ресурса, комплекса качеств, способностей, умений и навыков, принадлежащих отдельным участникам команды [86, с. 4; 54, с. 3-4]. Рассмотрим инициативность как одну из имеющих первостепенное значение характеристик личностного роста. Возникает вполне закономерный вопрос – какое место занимает способность к инициации среди личных качеств человека и насколько важно её развитие для эффективной общей работы в команде? Поиск ответа на него задаёт необходимость рассмотреть смысловые и содержательные сущностные характеристики инициативности, её структурное строение, специфические черты, что позволит определить значение данной личностной способности в практике реализации командной деятельности.

Словообразующим для дефиниции «инициативность» является лексема «инициатива». Её происхождение относится к латинскому *initium* – начало, *initiare* – начинать. Толкование указывает на изначальную точку, первый шаг во внутреннем побуждении, действии к самостоятельному освоению человеком новых форм деятельности, принятию решений. Понятие инициатива отражает противопоставление между объектами живой и неживой природы. Последняя подчинена естественному закону сохранения

величины, скорости и направления своего относительного движения. То есть, любой неживой природный объект сохраняет своё прямолинейное и равномерное движение при отсутствии сторонних воздействий. Когда мы говорим о живом объекте – человеке – очевидно, что естественным свойством, первостепенной характеристикой, начальной точкой его поступков и деяний становится изъявление инициативы, которую он выказывает своевольно, определяя необходимость совершения / несовершения какого-либо действия. Вопреки естественной инерции у человека, как живого объекта, наличествует способность к выполнению самостоятельных действий, изменяющих собственное состояние: величину, скорость и направление своего относительного движения. Инициативность проявляет себя в совершении человеком свободно избранных намеренных действий с целью сознательно избежать или произвести определённое взаимодействие [70, с. 108–109].

Лексема инициативность указывает на проявленность инициативы, свершение действия. Рефлексия смысловых и содержательных сущностных характеристик инициативности как человеческой способности к задуманному и совершаемому начинанию выявляет следующие референции: стремление к самостоятельным начинаниям, конструктивная напористость в отстаивании своих интересов, энтузиазм, деловитость, находчивость. Обязательно присутствует включение творческого начала, что позволяет генерировать новые идеи и добровольно, активно воплощать их в различных сферах жизнедеятельности, вовлекая в этот процесс окружающих людей [31; 24]. Эти качества указывают на целеустремлённость, присутствующую в инициативности, а также на выход объекта инициативности вовне – появление пространства инициативности, включение в реализацию инициатив (идей) других членов команды.

Нам ближе всего оказалось мнение Л. Н. Пашкиной. В своём исследовании социально-культурных условий воспитания инициативности участников молодёжных общественных организаций, она даёт такое

определение инициативности: «...это развивающаяся в коллективе способность личности к самостоятельным, целенаправленным, активным поэтапным социально-значимым действиям, основанным на её глубокой приобщённости к социальным ценностям, на сформированности её морального и делового облика, на осознанном и ответственном поведении и деятельности» [53, с. 11]. Исследователь обращает внимание на сущностные составляющие инициативности, и, что важно для нас, на её положительные эффекты в коллективной деятельности.

Систематизируя сказанное выше, выделим и упорядочим составляющие элементы инициативности. Первую позицию занимает мотивационно-волевой компонент, складывающийся из проявления самостоятельности; активной, заинтересованности участника в деятельном отношении по преобразованию собственной личности и окружающей действительности; требовательного отношения к себе и ответственного поведения в коллективе. Побудителями выступают потребности и интересы субъекта инициативности, его склонности и идеалы. Вторая позиция охватывает процессуально-деятельностный аспект, включая решительность и напористость в отстаивании идей-инициаций и действий по их осуществлению; постоянство и планомерность инициативного поведения в процессе реализации; обладание умениями и навыками к творческой деятельности и её организационному упорядочиванию; сформированность стратегии на достижение выбранной цели. Третья позиция представлена рефлексивно-оценочным компонентом, подразумевающим развитость критического мышления; умение разрешать ситуацию выбора; осуществление требовательной (внимательной) экспертизы средств и способов инициативной деятельности в соответствии с пониманием и принятием универсальных общечеловеческих моральных принципов; наличие устоявшейся системы социальных ценностей [24, с. 5–9]. Регуляторами являются мировоззренческие установки, убеждения, верования субъекта инициаций, способ мышления, обладание умениями и навыками.

Рассмотренная структурная схема инициативности позволяет определить её специфические особенности. В первую очередь это целеустремлённый, ориентированный на достижение результата характер. Он выражается в самостоятельном выборе цели и активной организации действий по её реализации, устремлённости к достижению. Следует также учесть, что названные структурные элементы являются взаимодополнительными и, реализуемые совокупно, приобретают характер системности. Действуя системно, эти компоненты приобретают черты процессуальности, складываются в целенаправленный процесс реализации инициативности. Он ориентирован на совершенствование, конструктивное изменение самого субъекта инициатив, на его личностный рост, и, далее, на внешнее окружение – команду, группу, коллектив, в котором он участвует.

Далее обратимся к выявлению особенностей инициативности как личностной способности в пространстве деятельности команды. Полагаем, что командная работа является (для представителей молодого поколения) той наиболее плодотворной социокультурной средой, которая обеспечивает условия для развития, реализации (а у некоторых участников – формирования) инициативности. Обладание ею, уровень развитости способствует адекватной социализации её членов, полноценной интеграции в команду, и далее – в общество, выработыванию активной гражданской позиции. Инициативное поведение в команде определяет реализацию собственного потенциала, учитывающего ценности и волевые начинания личности, в соответствии с установками и целями команды. Рассмотрим подробнее позиции, работающие на повышение личностного роста каждого представителя.

- ✓ Углублённое познание участником самого себя, собственной индивидуальности (самостоятельность, активность);
- ✓ Формирование и развитие навыков эффективной коммуникации;
- ✓ Выстраивание конструктивных деловых и личностных взаимоотношений с членами командного взаимодействия;

- ✓ Освоение общепринятых и обязательных между членами команды правил и форм ролевого поведения;
- ✓ Развитие способности к творческой деятельности;
- ✓ Формирование навыков организаторской деятельности;
- ✓ Умение предупреждать и разрешать межличностные конфликтные ситуации.

При внимательном анализе указанных пунктов становится очевидным, что инициативность является обязательным элементом успешной реализации каждого из них. Невозможно сказать, что достаточным, но, без сомнения, совершенно необходимым. Выстраивается схема прямой и обратной связи между участником и командой. Однако для эффективного её осуществления, следует обозначить социокультурные условия, способные обеспечить формирование пространства инициативности в команде, а также ценностное отношение к социальным инициациям (идеям, проектам) как движущей силе и фактору преобразования действительности [87; 36]. К таким условиям относятся следующие.

- ✓ Уважительное отношение к каждому из участников с учётом возрастных, индивидуально-личностных психологических особенностей;
- ✓ Задействование личного жизненного опыта, определяющего неразрывные связи с реальной жизнью;
- ✓ Поддержание самостоятельности, последовательности, системности, наряду с совместностью взаимодействий в команде;
- ✓ Включение членов команды в работу над социально значимыми проектами, связанными с практическими задачами по преобразованию общества;
- ✓ Обращение к положительным, социально одобряемым инициативам;
- ✓ Использование социокультурных технологий культуроохранного, культуротворческого, информационно-просветительского характера;

- ✓ Привлечение досуговых, оздоровительных программ, объединяющих поля познания и рекреации;
- ✓ Создание в команде особого боевого духа, дающего возможность почувствовать успешность совместных действий, стимулирующего закрепление навыков инициативных действий.

Как видим, командная форма работы предоставляет социокультурные условия, способные обеспечить формирование пространства инициативности. Это в свою очередь последовательно ведёт к повышению психологического роста (зрелости) её участников, а также к результативности деятельности самой команды, членом которой они являются. Навыки инициативности, получаемые в процессе командной работы, организованной в соответствии с ресурсами современной социальной психологии и педагогики, повышают эффективность деятельности самой команды и работают на результативность организации, в которой она находится. В данной ситуации команда становится неотъемлемой частью организационного социокультурного пространства с необходимым выходом к ресурсам и достаточной степенью свободы на индивидуальном и групповом уровнях.

В результате проделанной работы приходим к следующим выводам:

Подвергнутый анализу набор позиций, необходимых для социально-психологического исследования специфики жизнедеятельности групп позволяет выявить элементы, имеющие первостепенное значение, являются принципиальными. К ним относятся: деятельностное процессуальное начало, где общение выступает механизмом консолидации группы; определяющее «мы-чувство», раскрывающееся в таких признаках как адаптированность, приверженность, сплочённость; эмоционально конструктивное желание взаимодействий между участниками (заинтересованная активность, эмоциональная идентификация); устремлённость к единой цели, основой которой является мотивация и утверждение групповых ценностей. Эти элементы определяют смысловое содержание групповых процессов,

обеспечивают становление командного единства в процессе совместного решения задач, стоящих перед коллективом.

Образовательная среда педагогического университета является располагающей для групповых совместных действий учащихся. Она обеспечивает условия для вхождения индивида в коллектив, даёт возможность для участия в организованных внеучебных мероприятиях и проектах, помогает выстроить личностную траекторию развития, отвечающую социальным ожиданиям. Образовательная среда педагогического ВУЗа создаёт организационные условия для занятий учащихся творчеством в инициативных группах (командах).

К специфическим особенностям инициативности относятся целеустремлённость и ориентированный на достижение результата характер. Он выражается в самостоятельном выборе цели и активной организации действий по её реализации, устремлённости к достижению. Реализуемые совокупно, названные элементы приобретают характер системности. Действуя системно во времени, приобретают черты процессуальности, складываются в целенаправленный процесс реализации инициативности. Он ориентирован на совершенствование, конструктивное изменение самого субъекта инициатив, на его личностный рост и, далее, на внешнее окружение – команду, группу, коллектив, в котором он участвует.

Сказанное выше позволяет сформулировать рабочее понятие студенческой инициативной группы, по сути команды. Мы определяем её следующим образом: это консолидированная общность активных, самостоятельных, целеустремлённых молодых людей 18–23 лет, ориентированных на личностное совершенствование, динамично взаимодействующих с целью совместного эффективного решения задач в образовательном пространстве университета.

Консолидация, сплочённость, единение в коллективе – обязательные признаки студенческой инициативной команды. Однако они не являются имплицитными, а приобретаются, формируются, становятся в процессе

групповых взаимодействий. Чтобы выявить особенности становления командного единства в реальной, действующей в естественных условиях команде, необходимо проанализировать его сущностные и содержательные характеристики, изучить процесс становления как феноменологическую единицу. Этому будет посвящён следующий параграф.

1.3. Становление как процесс и результат развития командного единства

Становление как процессуальная феноменологическая единица является объектом изучения различных наук: философии, психологии, педагогики. Критериальные характеристики изучения в этих областях разнятся, однако сам процесс, законы его динамики едины.

Становление является абсолютной категорией и предъявляет свойства объекта изучения, такие как возникновение нового, существование в динамическом временном ряду «прошлое – настоящее – будущее» (было – есть – будет), динамическую пространственную оппозицию «здесь – там» и «дальше – ближе», детерминацию и логическую обоснованность позиций, причастность к истинности, целеполаганию и аксиологическим установкам. Словари В. И. Ожегова и Д. Н. Ушакова акцентируют внимание на процессуальности и диалектичности данной процедуры [50; 73]. Главная черта становления заключается в том, что существованию явления положено начало, но завершённость формы ещё не приобретена. Это лишь переход возможного в действительность, промежуточное состояние явления или объекта, зарождение возможностей с последующим предполагаемым превращением их в ставшее.

Философское знание трактует становление как постоянное охватывающее все грани бытия изменение, возникновение или исчезновение объекта (явления) [75]. Понимание становления как противоположности устойчивому и неизменному бытию берёт начало в философии античности. Первым выразил идею становления Гераклит в учении о вечном потоке бытия, понимая мир как становящееся, текучее и вечно изменчивое целое. Его ученик Кратил представил становление в чистом виде с релятивистской позиции, то есть неподдающееся объективному познанию по причине отсутствия моментов устойчивости. В противовес им Парменид считал становление «кажимостью» и подлинность присваивал лишь бытию. Платон положил начало традиции связывать категории становления и времени,

порой отождествляя их, поскольку существующий умпостигаемый мир идей вечен и является образцом для вечно становящегося чувственно воспринимаемого мира. Категория вечности для мыслителя была вполне определённой временной категорией [59].

Аристотель испытывал становление как исходное трёх начал: потенции (возможности) – энергии – энтелехии (действительности), тем самым задавая становлению характеристику направленности. Свободная энергия процесса, отдаляющаяся от потенции и сближающаяся с энтелехией, превращается в динамический принцип перехода возможного в действительное. Идеалистическая философия в продолжение учения Аристотеля придаёт направленности процесса становления телеологическую определённость – это всегда реализация некоторой заранее поставленной внутренней цели. Такое трактование имело вполне обоснованное признание.

Соглашаясь с диалектичностью характера становления, невозможно обойтись без точки зрения Г. Гегеля. В его логическом учении становление понимается как движение, в котором первоначальные антитезы мыслящего духа, как то чистое бытие и ничто переходят друг в друга, образуя «неустойчивое, беспокойное единство» [11, с. 46–60]. Становление, по мнению мыслителя, выступает как процесс формирования объекта (явления), как переход мысли из неопределённости в определённость. Это взаимная граница между чистым бытием и наличным бытием [10, с. 140–143, 151–153, 164–167]. Становящееся, по Г. Гегелю, лишь двигается по направлению к бытию, и в этом смысле его ещё нет. Но вместе с тем, начавшись, оно уже есть («безудержное движение»). Его концепция представляет становящееся как развёртывающееся, раскрывающееся целое, которое вбирает в себя опосредование всеми элементами, ступенями и моментами своего осуществления.

С. Л. Франк, изучая категорию время, располагает её в непосредственной близости со становлением, называя «загадочным потоком, течение которого приводит в движение весь материальный мир, вызывает к

жизни новое, заставляет всё существующее претерпевать количественно-качественные изменения и в конечном итоге увлекает всё существующее в какую-то бездну, именуемую "прошедшим временем"» [77, с. 240–247]. Подводя итог, определяем, что философское знание объясняет становление как результат самодвижения материи (идеи), развёртывающий процесс возникновения принципиально новых объектов, процессов и явлений, изменяющих начальную исходную точку.

Согласно педагогическому словарю Коджаспировых, становление подразумевает приобретение новых форм и признаков в процессе развития, указывает на приближение к определённом состоянию. В педагогическом знании возможны такие ракурсы отображения, как становление характера, личности, мышления [33, с. 142].

В современной психологической науке широко используется понятие «развитие», отражающее изменения в психических процессах, а также физической, интеллектуальной, нравственной, социальной формах бытийствования личности. Значительный научный вклад в представление о психических механизмах личностных изменений внесли такие исследователи, как Б. Г. Ананьев, Н. И. Анциферова, Б. С. Братусь, Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Д. Б. Эльконин [61]. Дефиниция «развитие» для психологов оказалась предпочтительней лексемы «становление». Развитие понимается ими как непрерывный процесс качественных и количественных изменений, происходящих с личностью на протяжении всего периода онтогенеза. Если же анализировать развитие как внеличностную категорию, различия вполне улавливаемы: развитие есть закономерный процесс изменения объекта исследования, детерминированный взаимодействием с действительностью. Развитие является формой существования материи и происходит независимо от воли и сознания носителя. Следует также учесть, что процесс развития не объективирован, а следовательно, не подразумевает направление происходящих изменений, может носить как прогрессивный, так и

регрессивный характер. Прогрессирующее развитие сопровождается усложнением системы, образованием разветвлённой системы связей между её элементами. Регрессирующему развитию сопутствует упрощение, ослабевание связей между компонентами системы.

Командное единство нами определено. Это взаимосвязь между участниками команды, при которой их усилия: единые действия, активность, эмоциональный конструктивный настрой, дополняя друг друга, образуют единое целое. Команда – это всегда взаимодействие между её членами. Такое взаимодействие наиболее конструктивно проявляется в единстве. Рассматривая процесс становления как развитие единых действий, деятельности, совокупности её структурных особенностей, применяемых способов и средств, стадийный порядок следования, имеющий целевую детерминацию, приходим к выводу, что личностное развитие участников команды является дополняющей линией, устанавливающей определённую (конкретизирующей) участников процесса становления.

Становление представляет собой актуализацию тех элементов и характеристик, которые существовали в исходной точке. Такими составляющими мы рассматриваем внутренние ресурсы членов команды, их индивидуально-психологические, личностные качества, которые испытывают конструктивное преобразование (становление имеет направленность!) в процессе совместной деятельности. Это позволяет определить **становление командного единства** как позитивное развитие внутренних потенциалов (ресурсов) членов командного взаимодействия в целенаправленном процессе совместной деятельности.

Чтобы его лучше понять, необходим анализ развития свойств участников-носителей. С психологической позиции механизм совместных действий в коллективе представляет собой творчество в широком смысле слова, включающее в себя изменения в поведенческой, когнитивной, мотивационной, ценностной, индивидуально-личностной сферах человека. Исходной базой для формирования психологической системы действий

являются интересы человека, его убеждения и установки, жизненный опыт, свойства личности, её мировоззрение. В процессе командной деятельности участники не только преобразуют внешний мир посредством решения поставленных перед ними задач, но и изменяются сами. Эти изменения являются составляющими процесса становления.

Становление командного единства как процесс позитивного развития коллектива подразумевает последовательность ступеней, периодов, стадий разворачивающихся в определённом промежутке времени. Модель «часов командного развития» Б. Такмена [94, с. 134] видится наиболее отвечающей нашей проблеме. Взяв за основу авторскую схему, мы дополнили её своими наработками, акцентирующими внимание на предмете настоящего исследования. Она включает четыре этапа (фазы).

1. Ориентация участников. Это тот момент, когда они впервые оказались вместе в данном составе, происходит формирование, комплектование команды. Участники знакомятся или углубляют знакомство. Их взаимоотношения на этой ступени вежливые, пока безличные, осмотрительные и напряжённые.
2. Этап позиционирования (презентационный). Происходит в некоторой степени агрессивное предъявление себя, исследование межличностных предпочтений. Для этого периода характерны смятение, подспудные конфликтные ситуации, приводящие порой к конфронтации между людьми. Взаимоотношения участников пока затруднённые.
3. Организация деятельности. Подразумевает включение в систему функционирования (деятельности) команды. Участники обучаются технологиям групповой работы. Между ними формируются новые формы общения и культурный контекст командных взаимодействий. Появляются и устанавливаются новые поведенческие модели, связанные с осознанием необходимости принятия коллективной ответственности. Между

членами команды появляется обратная связь. Конфронтация из плоскости межличностных отношений переходит в плоскость различий между взглядами, точками зрения участников. Создаётся имидж команды (атрибутика, символика, единение во внешних признаках, в стиле).

4. Рабочий этап, наиболее полно раскрывающий процесс и результат становления командного единства. Происходит целенаправленное использование в деятельности энергии единения. На этом фоне формируются общее видение и единая шкала ценностей, точно определяется целевое направление действий команды. Участники способны определить и распределить командные роли, поскольку их взаимоотношения характеризуются теперь открытостью, инициативностью, подвижностью, солидарностью и отзывчивостью. Происходит смелое позиционирование участниками себя и своего творческого, интеллектуального потенциала. Команда готова к достижениям, свершениям, совместному эффективному решению задач. Далее в процессе деятельности командный дух (единство) лишь крепнет.

Проведённый выше анализ командной деятельности, командообразования, групповых процессов в инициативной студенческой команде, особенностей, этапов процесса становления показал (выявил), что наиболее значимыми для становления командного единства являются такие критерии как:

- ✓ наличие боевого духа – энергийного заряда команды;
- ✓ устремлённость к единой цели;
- ✓ общая шкала ценностей;
- ✓ наличие объединённого интеллектуально-творческого потенциала;
- ✓ совместное эффективное решение задач.

Рассмотрим подробнее каждый из обозначенных критериев, установим показатели, к появлению которых они приводят. Это в свою очередь позволит определить инструментарий для проведения эмпирического исследования.

Наличие боевого духа – энергичного заряда команды (*критерий*) – выражается в эмоционально окрашенном чувстве сплочённости, а также коннотирующих сработанности, совместимости, приверженности команде. Они, как *показатели* присутствия боевого духа команды, формируются и проявляются у её участников в активности, заинтересованности, самостоятельной инициативности при наличии высокого уровня ответственности. Немаловажными факторами являются волевые усилия каждого члена для активации деятельности и доверительность отношений к товарищам по команде. Эмоциональная сплочённость является важнейшей социально-психологической характеристикой внутреннего единства команды. Она выказывает себя в общности взглядов, целей, ценностей, социальных установок членов коллектива, а также в согласованности их действий в различных ситуациях командных процессов [45, с. 409]. В основе сплочённости лежит возможность коллектива удовлетворять участников в эмоционально насыщенных межличностных связях, в результате чего устанавливается атмосфера внимательного отношения друг к другу и взаимной поддержки [37; 65]. Это ведёт к формированию чувства принадлежности своей группе, возникновению стабильности и устойчивости межличностных связей. Образуется система свойств команды, работающая на сохранение и укрепление её психологического единства. К ним относятся такие свойства, как характер межличностных эмоционально насыщенных отношений между членами группы, выражающихся во взаимной симпатии, одобрении и общих интересах, в единстве эмоциональных переживаний; характер отношений реализуемых совместных действий, проявляющийся во взаимной поддержке, готовности к оказанию помощи, в сотрудничестве; характер единства ценностных ориентаций и целей, формирование

поведенческих стереотипов у участников коллектива. В итоге успешных (конструктивных) продолжительных взаимодействий боевой дух команды подтверждается удовлетворённостью людей друг другом.

Следующим *критерием* нами определена устремлённость к единой цели. Процесс командного целеполагания является внутренним условием её формирования как единого целого. Внешние силы (инстанции) задают посыл для создания команды и ставят перед ней задачу, проблемную ситуацию, которую необходимо разрешить. (Реже она определяется и выбирается в рамках команды, задача не всегда может быть решена.) В отличие от внешней заданной установки, цель группы является внутренним показателем. Она предстаёт степенью мотивации решения поставленной функциональной задачи и порождает целеустремлённость действий участников. *Показателем* данного критерия является уровень субъективного принятия членами команды решаемой задачи и их желанием эффективно работать с ней. То есть каждый участник должен воспринимать внешнюю задачу как внутреннюю личностную цель. Положительный результат находит выражение в активном принятии и инициативности, что бывает в случаях заинтересованности работы с задачей и её самостоятельной подробной проработки. Механизм целеполагания и перевода внешней задачи во внутреннюю цель представляет трёх шаговую последовательность. Первый шаг – поставленная внешняя задача становится известной каждому участнику команды и принимается ими как официально установленная (заданная) цель. Следующий заключается в уточнении и согласовании смыслового понимания установленной цели в процессе общения между членами команды. Третий шаг – согласованная между участниками цель становится всеми принятой внутренней целью команды и интериоризируется, играет роль действенного мотива для каждого члена как личностная цель участия в работе коллектива.

Не менее важное значение имеет такой *критерий*, как общая шкала ценностей. Ценностная организация является системообразующей характеристикой личности, она формирует установки, склонности, характер.

В жизнедеятельности каждого человека всегда значительным является выстраивание ценностной иерархии, упорядоченная идентификация приоритетных значений и смыслов, образующих личностное пространство. Эта система является внутренним ресурсом каждого участника команды. Личностные ценности выступают основой выстраивания жизненной траектории (стратегии) отдельного участника, тогда как близкие по содержанию ценностные установки каждого определяют характер становления командной деятельности. Они реализуются в личном и групповом пространстве в виде способов поведения в соответствии с осознанными мотивами. Действуя сообща, совместно, члены коллектива в процессе становления командного единства, выстраивают общую ценностную систему, которая отвечает интересам и смыслам всех и каждого участника. В некоторой степени общая шкала ценностей подвергает коррекции личностные установки, что необходимо для осуществления совместной работы. *Показателем* реализации, образования единой ценностной системы служит степень совпадения личностных ценностных ориентиров. При условии, что в исходной точке образования команды они близки у её участников, становление командного единства проходит менее болезненно и более продуктивно. В групповых действиях ценностные ориентации тесно связаны с волевыми и когнитивными процессами.

Значительным является *критерий* наличия объединённого интеллектуально-творческого потенциала. Каждый участник команды обладает собственным интеллектуальным и творческим потенциалом и, что весьма немаловажно, личностным уровнем активности, желая вводить в жизнь этот ресурс. Творческая активность характеризуется нестандартностью, неординарностью деятельности, своей оригинальностью, способствующей повышению эффективности решения задач. Личностно-развивающая активность обращена к интеллектуальному потенциалу участников, связана с образовательным уровнем, совершенствованием профессионализма. Распределение командных ролей определяет сильные

места каждого участника и они соответственно занимают ту позицию, в которой эти личностные свойства, интеллектуальные и творческие, способны проявить себя наиболее ярко. Взаимоотношения членов команды в таком случае характеризуются открытостью, инициативностью, подвижностью, солидарностью и отзывчивостью, превращаясь в экстерииоризированный единый потенциал коллектива. *Показателями* данного критерия выступают коэффициент интеллекта, гибкость мышления, оригинальность и беглость мыслительных процессов, креативность, способность к творению. Согласовательные процедуры между участниками в такого рода деятельности порой играют определяющую роль, помогают нормировать время, границы ролевых диспозиций, определяют способы и технологии совместных действий в команде.

Последний из обозначенных *критериев* – совместное эффективное решение задач. Становление командного единства, с одной стороны, процесс достаточно независимый от результативности работы команды. Задача может быть не решена по каким-либо причинам, а командное единство при этом было установлено. С другой стороны, достижение результатов, даже промежуточных, укрепляет и усиливает командный дух, а следовательно, и командное единство. К *показателям* этого критерия относятся скорость решения задач, способность принятия совместного, общего для всей команды решения, согласованность, слаженность действий участников.

Обобщая вышесказанное, приходим к следующим выводам.

Становление является абсолютной категорией и предьявляет свойства объекта изучения, такие как процессуальность, существование в динамическом временном ряду, возникновение нового, детерминацию и логическую обоснованность позиций, причастность к истинности, целеполаганию и аксиологическим установкам. Его главная черта заключается в том, что существованию явления положено начало, но завершённость формы ещё не приобретена. Становление представляет собой актуализацию тех элементов и характеристик, которые существовали в

исходной точке. Рассматривая процесс становления как развитие единых действий, деятельности, совокупности её структурных особенностей, применяемых способов и средств, стадийный порядок следования, имеющий целевую детерминацию, приходим к выводу, что личностное развитие участников команды является дополняющей линией, конкретизирующей детали и элементы процесса становления.

Содержательными составляющими процесса становления мы рассматриваем внутренние ресурсы членов команды, их индивидуально-психологические, личностные качества, которые испытывают конструктивное преобразование в процессе совместной деятельности. Это позволяет определить становление командного единства как позитивное развитие внутренних потенциалов (ресурсов) членов командного взаимодействия в целенаправленном процессе совместной деятельности.

Становление командного единства представляет собой процессуальное действие, выражающееся в позитивном развитии команды и подразумевает разворачивающуюся во времени поэтапную выдержанность. Представлены четыре этапа становления командного единства: ориентация участников; этап позиционирования (презентационный); организация деятельности; рабочий этап.

Критериями становления командного единства выявлены и обоснованы: наличие командного духа – энергичного заряда команды; устремлённость к единой цели; общая шкала ценностей; присутствие объединённого интеллектуально-творческого потенциала; совместное эффективное решение задач.

ВЫВОДЫ ПО 1 ГЛАВЕ:

Выделены три теоретические предпосылки исследования командного единства в студенческих инициативных группах.

1. Командное единство является сложным, многогранным феноменом. Его изучение носит междисциплинарный характер, раскрывая социальный, социально-психологический, психолого-педагогический, социально-культурный, организационно-управленческий аспекты изучения. Это позволяет рассмотреть командное единство с разных позиций, более глубоко, широко и достоверно изучить ведущие признаки, характеристики и содержание исследуемого явления. Эксплицировано понятие командного единства – это взаимосвязь между участниками команды, при которой их усилия: единые действия, активность, эмоциональный конструктивный настрой, дополняя друг друга, образуют единое целое. Команда – это всегда взаимодействие между её членами. Такое взаимодействие наиболее конструктивно проявляется в единстве.
2. Второй предпосылкой является анализ основных характеристик студенческой инициативной группы. Сформулировано рабочее понятие студенческой инициативной группы (команды) – это консолидированная общность активных, самостоятельных, целеустремлённых молодых людей 18–23 лет, ориентированных на личностное совершенствование, динамично взаимодействующих с целью совместного эффективного решения задач в образовательном пространстве университета. Осуществлена социокультурная рефлексия средового пространства учреждения высшего образования как располагающего для совместных действий студентов. Она обеспечивает условия для вхождения индивида в коллектив, даёт возможность для участия в организованных внеучебных мероприятиях и проектах, помогает выстроить личностную траекторию развития, отвечающую социальным ожиданиям. Образовательная среда

педагогического ВУЗа создаёт организационные условия для занятий учащихся творчеством в инициативных группах (командах).

3. Выявлена сущность становления как абсолютной категории, раскрывающей такие свойства объекта изучения, как процессуальность, динамичность, появление нового, детерминация и логическая обоснованность позиций, причастность к истинности, целеполаганию и аксиологическим установкам. Его главной чертой определена нескончаемость: существованию явления положено начало, но завершённость формы ещё не приобретена, и определить местоположение конечной точки не представляется возможным. Становление представляет собой актуализацию тех элементов и характеристик, которые существовали в исходной точке. Рассматривая процесс становления как развитие единых действий, деятельности, совокупности её структурных особенностей, применяемых способов и средств, стадийный порядок следования, имеющий целевую детерминацию, приходим к выводу, что личностное развитие участников команды является дополняющей линией, детализирующей процесс становления. Становление командного единства – это процессуальное действие, которое выражается в позитивном развитии внутренних потенций членов командного взаимодействия в целенаправленном процессе совместной деятельности, являет разворачивающуюся во времени поэтапную последовательность изменений. Установлены критерии и показатели становления командного единства в студенческой инициативной группе.

Глава II. ИЗУЧЕНИЕ ЭМПИРИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК СТАНОВЛЕНИЯ КОМАНДНОГО ЕДИНСТВА В СТУДЕНЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВНЫХ ГРУППАХ

2.1. Методики изучения становления командного единства в студенческих инициативных группах

С целью удостовериться или опровергнуть гипотезу настоящей работы, подтвердить предположения, допущения, выработанные в теоретическом разделе, мы провели эмпирическое исследование становления командного единства в студенческой инициативной группе.

Образование команды представляет собой процесс превращения произвольной общности людей в трудоспособную сплочённую малую группу. Чтобы сложилась такая общность, необходимо действовать по чётко выработанному плану, выполняя ряд условий. Описывая проведение хода экспериментальной работы, мы эти условия проговорим и обозначим положения их выполнения.

Экспериментальную работу, проведённую нами, мы понимаем как целенаправленное выявление и введение принципиально новых изменений в практику командной деятельности, реализуемую во внеучебной работе высшего образовательного учреждения. Она направлена на обеспечение доказательств и научно-объективную проверку верности высказанных нами предположений. Под экспериментом нами понимается метод познания исследуемой проблемы, при помощи которого осуществляется наблюдение над работающей в естественных условиях конкретной группой. Именно этим методом, как ведущим, мы пользовались, выполняя практическую часть работы. Наблюдение – это планомерное, целевое восприятие явлений, результаты которого фиксируются исследователем. Наше наблюдение является непосредственным – мы проводили его самостоятельно, напрямую наблюдая за процессом становления командного единства в инициативной группе студентов; включённое – мы включались в процесс организации

образования студенческой команды, проводили наблюдение не активно, лишь контролируя осуществление динамики решения поставленной перед группой задачи; систематическое – наблюдение вели регулярно, хоть и опосредованно, в течение всего периода работы команды над задачей, фиксируя изменения в процессе становления командного единства.

Экспериментальная работа проводилась на базе Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева среди студентов 1 курса исторического университета. Составленная сравнительная таблица проходных баллов поступающих в университет на программы бакалавриата (очно) по разным специальностям показала, что требуемые ожидания к знаниевому потенциалу на историческом факультете достаточно высокие, но не самые высшие среди факультетов (<http://www.kspu.ru/upload/documents/2016/09/05/8da477250853a9d70fe305e14023cc62/bakalavriat-2016-ochno-kgpu-im-vp-astafeva.pdf>).

Филиал/ институт/ факультет	Общий конкурс 1-й этап	Общий конкурс 2-й этап
Исторический факультет		
44.03.01 Педагогическое образование Профиль: «История»	221	220
44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями) Профиль: «История и иностранный язык»	239	218
Профиль: «История и право»	222	222
Профиль: «История и обществознание»	310	310
Институт математики, физики и информатики:		
44.03.01 Педагогическое образование Профиль: «Технология»	185	183
Профиль: «Физика»	198	184
44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями) Профиль: «Математика и информатика»	210	205
Институт психолого-педагогического образования		
44.03.01 Педагогическое образование Профиль: «Дошкольное образование»	190	185
44.03.02 Психолого- педагогическое образование Профиль: «Психология и педагогика дошкольного образования»	173	172
Профиль: «Практическая психология в		

образовании»	186	179
Институт социально-гуманитарных технологий 44.03.02 Психолого- педагогическое образование Профиль: «Психология и педагогика развития ребенка в условиях специального сопровождения»	170	169
44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование Профиль: «Дошкольная дефектология»	189	171
Профиль: «Логопедия»	230	186
ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина 44.03.01 Педагогическое образование Профиль: «Физическая культура»	200	195
44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями) Профиль: «Физическая культура и безопасность жизнедеятельности»	239	235
Факультет иностранных языков 44.03.01 Педагогическое образование Профиль: Иностранный язык (английский)	237	235
44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями) Профиль: «Иностранный язык и иностранный язык»	252	244
Факультет биологии, географии и химии 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями) Профиль: «Биология и химия»	176	175
Профиль: «География и биология»	184	176
Факультет начальных классов 44.03.01 Педагогическое образование Профиль: «Изобразительное искусство»		
44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями) Профиль: «Начальное образование и русский язык»	226	216
44.03.02 Психолого-педагогическое образование Профиль: «Психология и педагогика начального образования»	231	230
	189	178
Филологический факультет 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями) Профиль: «Русский язык и иностранный язык (английский язык), Русский язык и литература»	228	225

Таблица 1. Сравнительные данные проходных баллов поступающих в университет на программы бакалавриата (очно) (2016 г.)

Следовательно, студенты, поступившие на исторический факультет, обладают знаниями и способностями выше среднего, но недостижимыми они не являются.

Студенты исторического факультета вправе считаться активными и проявляющими инициативу в области внеучебной деятельности. На базе исторического факультета сегодня действует ряд подразделений, занимающихся научно-исследовательской, просветительской, организационной, информационной и спортивной деятельностью. К ним относятся такие отделы (<http://www.kspu.ru/division/history/>):

- ✓ музей археологии и этнографии Сибири (руководитель доцент кафедры музеологии и культурного наследия Александр Леонидович Заика);
- ✓ студенческий журнал исторического факультета «Геродот» (главный редактор студент II курса Андрей Филиппов);
- ✓ клуб сибирской археологии (руководитель доцент кафедры отечественной истории Елена Васильевна Акимова);
- ✓ клуб античной археологии (руководитель доцент кафедры всеобщей истории Дмитрий Владимирович Григорьев);
- ✓ клуб изучения истории и культуры стран Восточной Европы (руководитель доцент кафедры отечественной истории Елена Петровна Валюх);
- ✓ сообщество «Молодые политологи и историки» (руководитель студентка II курса Анастасия Новикова);
- ✓ красноярское молодежное отделение Российского общества политологов (руководитель аспирант Илья Приходько);
- ✓ спортивный клуб «СКИФ» (руководитель студент II курса Иван Чепиков);
- ✓ молодежный дискуссионный клуб «Твой выбор» (руководитель старший преподаватель кафедры политологии и права Олег Валерьевич Мясоутов);

- ✓ клуб настольных игр «Чикаго» (руководитель студентка III курса Татьяна Козелепова);
- ✓ клуб любителей кинематографа «СинеманЪ» (руководитель Борис Окутин);
- ✓ студенческий актив (руководитель студентка III курса Ксения Новопашина);
- ✓ студенческий «Театр на Историческом» (руководитель студент IV курса Евгений Спирин);
- ✓ благотворительный проект «Настоящий друг» (руководитель студент V курса Кирилл Сидоркин);
- ✓ студенческое научное общество «Интеллект» (руководитель студентка III курса Ирина Хусаинова);
- ✓ танцевальная группа "Riverdance" (руководитель студентка I курса Мария Сагайдак);
- ✓ волонтерский центр (руководитель студентка I курса Алина Токарева);
- ✓ коворкинг «Игралка» (руководитель студент V курса Кирилл Сидоркин);
- ✓ студенческий профсоюзный комитет (председатель студентка V курса Анастасия Колмогорова);
- ✓ студенческий совет (председатель студент IV курса Владимир Елистратов, входит в состав учёного совета факультета). (Итого 20 позиций.)

Приведённый перечень образований, осуществляющих внеучебную работу, позволяет определить группу студентов данного факультета как типичную по показателям активности и инициативности. (Филологический факультет – 16 отделов, занимающихся внеучебной работой; институт физики, математики, информатики – 8 подразделений.) Эксперимент, проведённый в группе студентов исторического факультета, даст релевантный результат для других факультетов.

Потоку учащихся первого курса (105 человек) было предложено организовать группу для решения конкретной задачи – съёмка видеоролика о своём факультете. Приглашались студенты желающие заняться такого рода деятельностью и / или владеющие навыками работы с видеотехникой, компьютерными технологиями. Желание и инициативу поучаствовать в таком роде деятельности проявили 14 человек.

Группообразование – это динамический процесс превращения случайной общности людей в сплочённую, целеустремлённую, действующую команду. Чтобы такой коллектив сложился, необходимы условия для реализации совместной деятельности.

1. У участников наличествовала общая **территория**, на которой они собирались, взаимодействовали, разворачивали деятельность по решению поставленной задачи. Ею была площадка исторического факультета КГПУ им. В. П. Астафьева. Аудиторный фонд факультета позволил проводить совместные встречи, углублять знакомство между членами группы, обсуждать и выполнять поставленную перед ними задачу.
2. **Общение** членов команды – неперенное условие совместной работы. Время общих собраний-совещаний было посвящено именно общению, непосредственному контакту студентов между собой, упрочнялись знакомства (студенты из разных групп были едва знакомы, иногда и вовсе не знали друг друга, виделись лишь мельком на поточных занятиях), устанавливались деловые и дружеские взаимоотношения.
3. Эксперимент проводился на протяжении точно определённого изначально **временного** промежутка – 2 месяца, встречи участников проходили еженедельно, один раз в неделю, если необходимы были дополнительные встречи, они проводились разово, по договорённости. Динамика командных взаимодействий – процессуальное действие, следовательно, разворачивающееся во

времени. На решение поставленной задачи группе был дан именно этот срок и за это время в коллективе были установлены контакты и функциональные связи.

4. **Численность** группы была определена изначально – 14 человек, самостоятельно изъявивших желание работать совместно над созданием видеоролика. В группу вошли представители мужского и женского **пола**, одной **возрастной** категории – 17-18 лет, единого **образовательного уровня** – получившие среднее образование, по **национальной принадлежности** – русские, одинакового **социального положения** – студенты, находящиеся на иждивении родителей.
5. **Целенаправленность** деятельности сложилась сразу, обусловленная взаимосвязностью совместных действий. С первой рабочей встречи члены команды разрабатывали сценарий фильма, придумывали сюжетные сценки, обсуждали перечень людей факультета, у которых было решено взять интервью, прорабатывали тематику вопросов интервьюера, выбирали звуковое сопровождение, отбирали фотографии для оформления ролика, находили площадки для съёмок, решали много побочных, дополнительных вопросов. Поскольку мы, как наблюдатель лишь курировали работу группы, не оказывая на неё никакого давления, участники все эти виды деятельности моделировали и реализовывали самостоятельно, то есть цель команды задавалась изнутри. Поэтому для каждого члена коллектива командная цель практически сразу стала личностной, субъективной.
6. **Структура** группы сложилась неформальная, единый лидер не проявился. Однако ролевые позиции в группе лишь наметились, полностью установлены и реализованы не были. Вполне возможно, это объясняется непродолжительностью существования команды. Участники больше ориентировались на собственные умения и

знания, деловые качества: каждый занимался на том участке деятельности, который был ему подвластен. Характер взаимодействий сложился оптимистический, активный, проявлений инициативности было очень много от простейших мелочей до кардинальных решений (в области сценарной работы и съёмок). Ребята очевидно выказывали удовольствие от совместной деятельности, от вида работы которой занимались, получали взаимное удовлетворение от общения друг с другом.

Мы описали те неперенные условия-позиции, которые являются обязательными для осуществления командной деятельности, проговорив при этом специфику, характерные черты изучаемой в естественных условиях конкретной группы студентов.

Исследование осуществлялось в три этапа. На каждом из них, в зависимости от решаемых задач и условий проведения исследовательской работы, применялись соответствующие методы исследования.

Первый этап был направлен на решение следующих задач:

1. Выявить реальное состояние проблемы становления командного единства в процессе деятельности студенческих инициативных групп;
2. Определить цель и задачу, базу и условия организации проведения эксперимента;
3. Разработать критерии и показатели по оценке становления командного единства в студенческой инициативной группе.

На данном этапе подробно изучалась философская, психологическая, педагогическая, социальная литература, определялись ключевые понятия работы, избиралась и устанавливалась методологическая база, проводился анализ документов и материалов по организации внеучебной работы университета в целом и исторического факультета в частности. Основными методами этого этапа были контент-анализ, изучение и обобщение

передового опыта в социальной психологии и педагогике по проблематике исследования, организация экспериментальной работы.

Второй этап был связан с решением таких задач:

1. Уточнение и корректировка гипотезы исследования;
2. Проведение опросов для исследования типологических характеристик участников, их личных качеств и особенностей поведения, на этапе вхождения в эксперимент;
3. Апробация привлечённых методик по исследованию коммуникативных и организаторских склонностей, ценностных ориентиров, мотивации к достижению цели, творческого и интеллектуального потенциала.

На данном этапе проведена эмпирическая работа, анализировались, проверялись и уточнялись данные, полученные по вхождению в эксперимент. Проводилось непосредственное, включённое, систематическое наблюдение над совместными действиями команды, отмечались поэтапные изменения в динамике становления командного единства в студенческой инициативной группе. Основными методами исследования в этот период были эксперимент, наблюдение, тестирование, методы математической и статистической обработки полученных данных, индивидуальный и групповой опрос.

Третий этап заключал исследование, к его основным задачам следует отнести следующие:

1. Проведение итогового собрания команды с презентацией и просмотром отснятого видеоролика. Включение стороннего эксперта, давшего свою обоснованную оценку динамическому развитию команды, в частности процессу становления командного единства в коллективе;
2. Осуществление мониторинга личностной и групповой активности (эффективности) команды, уровня сплочённости, приводящих к становлению командного единства (на выходе);

3. Описание полученных в ходе исследования данных, их теоретическое осмысление и интерпретация;
4. Оформление результатов экспериментальной работы, их текстовое оформление, формулирование выводов;
5. Разработка методических рекомендаций по становлению командного единства в студенческих инициативных группах.

На данном этапе обрабатывался и анализировался накопленный в ходе эксперимента материал, был проведён заключительный мониторинг по исследованию процессуальных особенностей становления командного единства в данной команде. Уточнялись обобщения, формулировались промежуточные и основные выводы. Систематизировался и оформлялся текстовый материал диссертации. Основными методами на этом этапе были заключительный мониторинг, самообследование, метод экспертной оценки, качественный и количественный анализ результатов проведённой работы, метод наглядного представления результатов эксперимента.

На основании осуществлённого в теоретической главе материалами выявлено и обосновано, что наиболее значимыми для становления командного единства являются такие критерии как: наличие боевого духа – энергийного заряда команды, устремлённость к единой цели, общая шкала ценностей, наличие объединённого интеллектуально-творческого потенциала, совместное эффективное решение задач. Каждый из этих критериев устанавливает показатели, к появлению которых они приводят, что в свою очередь позволяет выявить динамику становления командного единства в студенческой инициативной группе. Это даёт возможность определиться с инструментарием эмпирического исследования.

Наличие **боевого духа – энергийного заряда команды** – выражается в эмоционально окрашенном чувстве сплочённости, а также коннотирующих сработанности, совместимости, приверженности команде. Они, как показатели присутствия боевого духа команды, формируются и проявляются у её участников в активности, заинтересованности, самостоятельной

инициативности при наличии высокого уровня ответственности. Немаловажными факторами являются волевые усилия каждого члена для активации деятельности и доверительность отношений к товарищам по команде. Эмоциональная сплочённость является важнейшей социально-психологической характеристикой внутреннего единства команды. Она выказывает себя в общности взглядов, целей, ценностей, социальных установок членов коллектива, а также в согласованности их действий в различных ситуациях командных процессов. В основе сплочённости лежит возможность коллектива удовлетворять участников в эмоционально насыщенных межличностных связях, в результате чего устанавливается атмосфера внимательного отношения друг к другу и взаимной поддержки. Это ведёт к формированию чувства принадлежности своей группе, возникновению стабильности и устойчивости межличностных связей. Образуется система свойств команды, работающая на сохранение и укрепление её психологического единства. К ним относятся такие свойства, как характер межличностных эмоционально насыщенных отношений между членами группы, выражающихся во взаимной симпатии, одобрении и общих интересах, в единстве эмоциональных переживаний; характер отношений реализуемых совместных действий, проявляющийся во взаимной поддержке, готовности к оказанию помощи, в сотрудничестве; характер единства ценностных ориентаций и целей, формирование поведенческих стереотипов у участников коллектива. В итоге успешных (конструктивных) продолжительных взаимодействий боевой дух команды подтверждается удовлетворённостью людей друг другом. В качестве инструмента для установления способности к групповой деятельности мы остановились на психометрическом тесте С. Деллингер. Он позволяет определить форму или тип личности, дать подробную характеристику личных качеств и особенностей поведения человека, составить предположительный сценарий его действий в характерных ситуациях, а следовательно, понять уровень расположенности к групповым взаимодействиям.

Следующим критерием нами определена **устремлённость к единой цели**. Процесс командного целеполагания является внутренним условием её формирования как единого целого. Внешние силы (инстанции) задают посыл для создания команды и ставят перед ней задачу, проблемную ситуацию, которую необходимо разрешить. (Реже она определяется и выбирается в рамках команды, задача не всегда может быть решена.) В отличие от внешней заданной установки, цель группы является внутренним показателем. Она предстаёт степенью мотивации решения поставленной функциональной задачи и порождает целеустремлённость действий участников. Показателем данного критерия является уровень субъективного принятия членами команды решаемой задачи и их желанием эффективно работать с ней. То есть каждый участник должен воспринимать внешнюю задачу как внутреннюю личностную цель. Положительный результат находит выражение в активном принятии и инициативности, что бывает в случаях заинтересованности работы с задачей и её самостоятельной подробной проработки.

Для исследования этого критерия нами избран тест «Мотивация к успеху» Т. Элеса (Т. Элерса) на оценку силы мотивации к достижению цели, к успеху. В нём учёный исходил из следующего положения: «Личность, у которой преобладает мотивация к успеху, предпочитает средний или низкий уровень риска. Ей свойственно избегать высокого риска. При сильной мотивации к успеху, надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху, однако такие люди много работают для достижения успеха, стремятся к успеху» [43]. Существуют три весомых мотивационных фактора, определяющих характер взаимозависимости деятельностной активности и мотивации достижения. В первую очередь это индивидуальные субъективные ожидания о вероятности личностного успеха и сложности, стоящей перед человеком задачи. Вторым фактором является степень значимости для субъекта этой задачи и соответствующая ей сила стремления поддержать и повысить собственную оценку. Последним фактором следует назвать склонность конкретного человека к принятию ответственности за

успех или провал ожиданий. Адекватная мотивация к достижению может закономерно формироваться и конструктивно реализовываться в рамках системы отношений подлинного сотрудничества в команде, то есть позитивного санкционирования за успех и неунизительной поддержки в случае провала.

Не менее важное значение имеет такой критерий, как **общая шкала ценностей**. Ценностная организация является системообразующей характеристикой личности, она формирует установки, склонности, характер. В жизнедеятельности каждого человека всегда значительным является выстраивание ценностной иерархии, упорядоченная идентификация приоритетных значений и смыслов, образующих личностное пространство. Эта система является внутренним ресурсом каждого участника команды. Личностные ценности выступают основой выстраивания жизненной траектории (стратегии) отдельного участника, тогда как близкие по содержанию ценностные установки каждого определяют характер становления командной деятельности. Они реализуются в личном и групповом пространстве в виде способов поведения в соответствии с осознанными мотивами. Действуя сообща, совместно, члены коллектива в процессе становления командного единства, выстраивают общую ценностную систему, которая отвечает интересам и смыслам всех и каждого участника. В некоторой степени общая шкала ценностей подвергает коррекции личностные установки, что необходимо для осуществления совместной работы. Показателем реализации, образования единой ценностной системы служит степень совпадения личностных ценностных ориентиров. При условии, что в исходной точке образования команды они близки у её участников, становление командного единства проходит менее болезненно и более продуктивно. В групповых действиях ценностные ориентации тесно связаны с волевыми и когнитивными процессами. Инструментом для исследования уровня совпадения приоритетных ценностных позиций избран тест С. М. Петровой и В. Н. Панферова

«Пословицы» [55]. Использование рабочего материала в виде пословиц для изучения ценностных установок личности обусловлено их близостью к архетипическим образованиям психики и ментальным формам сознания. Материал отличается образностью, понятностью, позитивным эмоциональным зарядом. Эти качества в совокупности адекватно отражают ценностную шкалу личности, что в свою очередь позволяет составить сравнительную таблицу ценностных установок членов команды.

Значительным является критерий наличия **объединённого интеллектуально-творческого потенциала**. Каждый участник команды обладает собственным интеллектуальным и творческим потенциалом и, что весьма немаловажно, личностным уровнем активности, желая вводить в жизнь этот ресурс. Творческая активность характеризуется нестандартностью, неординарностью деятельности, своей оригинальностью, способствующей повышению эффективности решения задач. Личностно-развивающая активность обращена к интеллектуальному потенциалу участников, связана с образовательным уровнем, совершенствованием профессионализма. Распределение командных ролей определяет сильные места каждого участника и они соответственно занимают ту позицию, в которой эти личностные свойства, интеллектуальные и творческие, способны проявить себя наиболее ярко. Взаимоотношения членов команды в таком случае характеризуются открытостью, инициативностью, подвижностью, солидарностью и отзывчивостью, превращаясь в экстерииоризированный единый потенциал коллектива. Показателями данного критерия выступают коэффициент интеллекта, гибкость мышления, оригинальность и беглость мыслительных процессов, креативность, способность к творению. Согласовательные процедуры между участниками в такого рода деятельности порой играют определяющую роль, помогают нормировать время, границы ролевых диспозиций, определяют способы и технологии совместных действий в команде. Для исследования данного критерия мы остановились на тесте креативности Э. Торренса. «Диагностика творческого

мышления» [72]. Креативность учёный понимает как восприимчивость к поставленным задачам, пробелам в знаниях, стремление к систематизации разноплановой информации. Креативность выявляет связанные с неоднородностью материала проблемы, ищет варианты их разрешения, выдвигая возможные версии, проверяет и опровергает несостоятельные, ищет аргументированные и обоснованные. Избранный стимульный материал позволяет выявить способности к беглости, оригинальности мышления, абстрагированию, выявлению приоритетов, сопротивлению замыканию.

Последний из обозначенных критериев – **совместное эффективное решение задач**. Становление командного единства, с одной стороны, процесс достаточно независимый от результативности работы команды. Задача может быть не решена по каким-либо причинам, а командное единство при этом было установлено. С другой стороны, достижение результатов, даже промежуточных, укрепляет и усиливает командный дух, а следовательно, и командное единство. К показателям этого критерия относятся скорость решения задач, способность принятия совместного, общего для всей команды решения, согласованность, слаженность действий участников. Инструментарием для исследования данного критерия определена методика В. В. Синявского и В. А. Федорошина «Коммуникативные и организаторские склонности» [52]. Коммуникативность как черта характера развивается в общении, реализуясь и закрепляясь в поведенческих образцах, формирует такие качества интерес к людям, социальную перцепцию, рефлексивность, эмпатийность. Они совершенно необходимы для работы в команде, поскольку она строится на взаимодействии между участниками. Не менее важна и склонность к организаторской деятельности, которая является способностью к самостоятельному принятию решений, в проявлении инициатив, в планировании деятельности.

Подводя черту, отметим:

Избранные база и контингент испытуемых являются релевантными для проведения экспериментальной работы. Студенты 1 курса очного отделения исторического факультета являются типичными по показателям знаниевого потенциала, активности и инициативности.

Установлены и впоследствии выполнены условия-позиции, которые являются обязательными для осуществления командной деятельности, выявляющие специфику, характерные черты изучаемой в естественных условиях конкретной группы студентов.

Определены критерии и признаки наиболее значимых для становления командного единства. К ним относятся наличие боевого духа – энергичного заряда команды, устремлённость к единой цели, общая шкала ценностей, наличие объединённого интеллектуально-творческого потенциала, совместное эффективное решение задач. Каждый из этих критериев устанавливает показатели, к появлению которых они приводят, что в свою очередь дало возможность избрать инструментарий эмпирического исследования. Мы остановили выбор на Психометрическом тесте С. Деллингер; тесте оценивания силы мотивации к достижению цели, к успеху Т. Элеса; методике «Пословицы» С. М. Петровой и В. Н. Панферова; тесте креативности Э. Торренса и методике «Коммуникативные и организаторские склонности» В. В. Синявского и В. А. Федорошина (КОС). Выскажем допущение, что становление командного единства оказывает конструктивное влияние на эффективность решаемой группой задачи.

2.2. Результаты изучения становления командного единства в студенческих инициативных группах

Аналитическое исследование определило наиболее значимые для становления командного единства критерии: наличие боевого духа – энергичного заряда команды, устремлённость к единой цели, общая шкала ценностей, наличие объединённого интеллектуально-творческого потенциала, совместное эффективное решение задач. Каждый из этих критериев устанавливает показатели, к появлению которых они приводят, что в свою очередь позволяет выявить динамику становления командного единства в студенческой инициативной группе. Это определило инструментарий эмпирического исследования.

Мы начали исследование с проведения диагностики членов команды при помощи психометрического теста С. Деллингер. Он позволяет определить форму или тип личности, дать подробную характеристику личных качеств и особенностей поведения человека, составить предположительный сценарий его действий в характерных ситуациях, а следовательно, понять уровень расположенности к групповым взаимодействиям.

Артём	Зигзаг, круг, треугольник, прямоугольник, квадрат
Никита	Зигзаг, треугольник, круг, квадрат, прямоугольник
Мария	Круг, треугольник, зигзаг, квадрат, прямоугольник
Александр	Зигзаг, треугольник, круг, квадрат, прямоугольник
Даша	Треугольник, квадрат, прямоугольник, зигзаг, круг
Семён	Зигзаг, круг, треугольник, квадрат, прямоугольник
Евгения	Треугольник, круг, квадрат, прямоугольник, зигзаг

Алёна	Треугольник, круг, зигзаг, квадрат, прямоугольник
Леонид	Квадрат, треугольник, круг, прямоугольник, зигзаг
Антон	Квадрат, круг, треугольник, прямоугольник, зигзаг
Дарья	Круг, квадрат, треугольник, зигзаг, прямоугольник
Роза	Прямоугольник, треугольник, круг, зигзаг, квадрат
Татьяна	Зигзаг, круг, треугольник, прямоугольник, квадрат
Андрей	Круг, квадрат, зигзаг, треугольник, прямоугольник

Таблица 2. Расстановка фигур по тесту С. Деллингер.

Как видим, показатели варьируются. Зигзаг как основополагающую фигуру выбрало наибольшее количество членов команды – пятеро. Эта фигура символизирует креативность, откровенную способность к творчеству. Это самая уникальная из пяти фигур, поскольку является единственной разомкнутой. Её обладатели – это истинные «правополушарные» инакодумающие мыслители (выбирающих линейные формы всегда больше). Им свойственна образованность, интуитивность, мозаичность интегративность. Зигзаги обладают развитым эстетическим чувством. Доминирующим стилем мышления является синтетический: совмещение абсолютно различных, несходных идей и создание на этой основе нового, оригинального. Выбирающие зигзаг не заинтересованы в согласованности мнений, они приходят к ней не посредством уступок, а через заострение конфликта идей и выстраивания новой концепции, в которой конфликт разрешается. Мир для них – постоянное изменение. А мир идей также реален, как вещный мир. Они предпочитают независимость от других в работе, тогда ничто не мешает им генерировать новые идеи и методы работы. Выбирающие зигзаг устремлены в будущее и заинтересованы возможностями, а не действительностью. Проводя большую часть жизни в

мире идеальном, они не научаются быть практичными, реалистичными, и порой остаются до детскости наивными, восторженными, готовыми поведать свои идеи всем вокруг. В межличностном общении им не хватает дипломатичности, они бывают несдержанны, весьма экспрессивны и эксцентричны, что мешает им проводить идеи в жизнь.

Треугольник как приоритетную фигуру выбрало три участника команды. Эта фигура представляет лидерский тип личности, это энергичные, неуправляемые, сильные люди, которые точно ставят цели и, как правило, достигают их. Треугольник относится к линейным формам и выбирающие его являются «левополушарными» мыслителями, способными глубоко и быстро проанализировать ситуацию. Характерной чертой выбирающего треугольник является умение концентрироваться на главной цели, сосредотачивать внимание на сути проблемы. Их сильная прагматическая ориентация направляет мыслительный поток по чётко заданному алгоритму и ограничивает его поиском эффективного, зачастую эффектного решения проблемы. Это очень уверенные в себе люди, которые всегда правым во всем. Их потребность быть правым и управлять положением дел, решать не только за себя, но и за других, делает Треугольник постоянно соперничающей, конкурирующей с другими, личностью. Доминирующая установка в любой деятельности – это установка на победу, на успех. Он нетерпелив и нетерпим к колеблющимся в принятии решений. Представитель этой фигуры с большим трудом признаёт свои ошибки, видит только то, что хочет видеть, поэтому не любит менять свои решения, бывает категоричен, не признаёт возражений и в большинстве случаев поступает всё равно по-своему. Однако они весьма успешно учатся и пользуются полезной информацией. Выбирающий треугольник стремится приобрести высокий статус, сделать успешную карьеру. Главным отрицательным качеством является сильный эгоцентризм, направленность на себя: на пути к достижению цели он не проявляет особой щепетильности в выборе средств и

способов достижения и в отношении моральных норм. В нашей команде оказалось три человека с ярко выраженными лидерскими ожиданиями.

Круг в качестве основной фигуры выбрали также три человека. Эта фигура подразумевает символ гармоничного сосуществования. Его выборщики нацелены на позитивные межличностные отношения, люди являются их главной ценностью. Представляющие круг люди – самые доброжелательные из пяти тестовых фигур, они скрепляют команду, стабилизируют отношения в ней. Выбирающие круг великолепные коммуникаторы, благодаря развитой эмпатийности и способности слушать и слышать. Они умеют переживать чужую радость и сочувствовать горю, весьма привержены коллективу и авторитетны в группе. Однако их деятельность направлена обычно не на дело, а именно на людей, на сохранение мира между ними, потому им трудно занимать твёрдую конкретную позицию, им легче уступить, чем обострять отношения. Представители фигуры круг весьма щепетильны в вопросах морали и нарушения справедливости. Круг является нелинейной формой и относится скорее к «правополушарным» мыслителям, способным к выстраиванию образов, интуитивному вчувствованию, «собираанию мозаики», а не аналитике и систематической организации. Их стиль мышления отличается ориентацией на субъективные факторы содержания и решения задачи, такие как ценности, социальное мнение, чувства. Они стремятся найти общее даже в весьма разнородных позициях. Выбирающий круг имеет качества прирождённого психолога. В группе эти люди будут душой команды, примирителями, главными коммуникаторами.

Два человека в команде выбрали квадрат как основную фигуру. Это неутомимые труженики, с помощью усердия и методичности в действиях добивающиеся решения поставленной задачи. Это позволяет им быть высококлассными специалистами в своей области и порождает неутолимый интерес к информации. Они эрудиты, чётко систематизирующие свои знания, последовательный мыслительный анализ является их сильной стороной, они

«левополушарные» мыслители. Выбирающие квадрат склонны вычислять результат, внимательны к детализации, из всего складывают упорядоченную подробную систему, в которой и живут. Также они ведут себя в межличностных отношениях – педантично организуют находящихся вокруг себя членов команды, хотя эмоционально сдержаны, даже холодны, потому с трудом устанавливают контакты с ними. Аккуратность, порядок и соблюдение правил с приличиями развиваются у представителей этой фигуры до крайности. Они неспособны к риску, постоянно откладывают принятие решений, неэффективно действуют в ситуации вызова. Зато очень хорошо себя показывают их исполнительские качества.

Один член коллектива избрал прямоугольник ведущей фигурой. По С. Деллингер, выбравший эту фигуру человек находится в состоянии поиска, перехода, изменений. На ней останавливаются не удовлетворённые своим образом жизни люди, их психическое состояние характеризуется замешательством, запутанностью в проблемах, неопределённостью. Характерными чертами их поведения являются непредсказуемость и непоследовательность, изменчивость не один раз за день. У них низкая самооценка и потому не близкие отношения с убедительными линейными фигурами, они с большим удовольствием избегают контактов с ними. Но в общении нуждаются, поскольку испытывают этот мир, жаждут информации о нём в желании найти своё определение. Они смелы и пытливы, пробуют экспериментировать, творить, способны принимать новаторские идеи. Их легко обмануть, манипулировать ими. Однако это лишь стадия, период, который обязательно закончится. В команде такой неустойчивый человек вряд ли будет иметь престиж, сделает весомый вклад в общее дело.

Для наглядности изобразим процентное соотношение выбранных участниками команды фигур в виде круговой диаграммы.

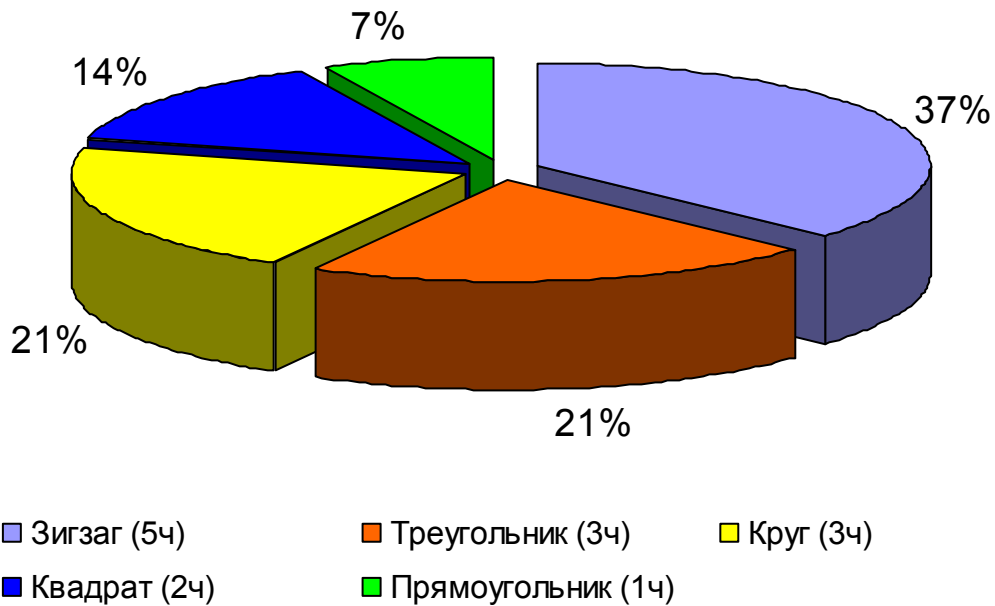


Рисунок 10. Результаты диагностирования по С. Деллингер.

Проведённая диагностика позволяет сделать вывод о том, что в команде преобладают креативно мыслящие люди. Есть три человека, которые как можно скоро откроют внутреннюю борьбу за лидерство, уверенные в истинности своего мнения, три гармонизатора межличностных отношений и два твёрдых исполнителя. Один член команды характеризуется неустойчивостью, поисковой позицией. Мы также обратили внимание на то, что студенты, выбравшие приоритетной фигурой зигзаг, последней назвали квадрат или прямоугольник. В то же время выбравшие основной фигурой квадрат, последней назвали зигзаг. Следовательно, взаимодействие между представителями этих фигур будет представлять большие трудности, в команде намечается противостояние психотипов. Также отметили, что шестеро участников последней фигурой назвали прямоугольник. Это говорит о том, что один из членов команды изначально находится в весьма критичном положении. В целом, не смотря на обозначенные риски,

присутствие разных психологических типов в коллективе является перспективным фактором для процесса становления командного единства. Представители разных психотипов в процессе работы над решением задачи могут найти и занять соответствующие им ролевые позиции.

Для исследования критерия «устремлённость к единой цели» нами избран тест «Мотивация к успеху» Т. Элеса (Т. Элерса) на оценку силы мотивации к достижению цели, к успеху. Существуют три значительных мотивационных фактора, определяющих характер взаимозависимости деятельностной активности и мотивации достижения. Первый – индивидуальные субъективные ожидания о вероятности личного успеха и сложности, стоящей перед человеком задачи. Второй – степень значимости для субъекта этой задачи и соответствующая ей сила стремления поддержать и повысить собственную оценку. Третий – склонность конкретного человека к принятию ответственности за успех или провал ожиданий. Адекватная мотивация к достижению может закономерно формироваться и конструктивно реализовываться в рамках системы отношений подлинного сотрудничества в команде, то есть позитивной поддержки в случае успеха и неунизительного содействия в случае неудачи.

Методика представляет собой опросный лист, состоящий из 41 утверждения. Испытуемые подтверждают каждое согласие / несогласием. Подсчитываются набранные баллы за положительные и отрицательные ответы соответственно тестовому ключу. Есть утверждения не учитывающиеся. Подсчёт баллов показал следующую картину:

Артём	14 – средний уровень
Никита	16 – средний уровень
Мария	18 – умеренно высокий уровень
Александр	20 – умеренно высокий уровень
Даша	13– средний уровень

Семён	19 – умеренно высокий уровень
Евгения	15– средний уровень
Алёна	14– средний уровень
Леонид	18 – умеренно высокий уровень
Антон	19 – умеренно высокий уровень
Дарья	14– средний уровень
Роза	17 – умеренно высокий уровень
Татьяна	20 – умеренно высокий уровень
Андрей	17 – умеренно высокий уровень

Таблица 3. Разбалловка по устремлённости к цели (мотивация)

Как видим показатели достаточно кучные, нет низких баллов (до 10), как нет и слишком высоких (свыше 21). Шесть участников обладают средним уровнем мотивации к достижению цели, остальные восемь показали умеренно высокий уровень мотивации. Наглядной будет выстроенная нами кольцевая диаграмма.



Рисунок 11. Устремлённость к цели

Выскажем вполне обоснованное утверждение, что характер взаимозависимости деятельностной активности и мотивации достижения у участников команды носит потенциально положительный заряд (характер), а следовательно, является конструктивной базой для становления командного единства в группе.

Исследуя критерий «общая шкала ценностей», мы обратились к тесту С. М. Петровой и В. Н. Панфёрова «Пословицы». Методика предназначена для выявления общих ценностных установок у членов команды. Изучение мотивационных посылов Я-концепции человека, поднимает из глубин скрытые, малоосознаваемые смыслы, влияющие на поведенческие образцы индивида. Методика представляет собой перечень пословиц, распределённых на два списка (А и Б). Надо выразить степень своего согласия / несогласия по шкале от -2 до +2. Использование рабочего материала в виде пословиц для изучения ценностных установок личности обусловлено их близостью к архетипическим образованиям психики и ментальным формам сознания. Материал отличается образностью, понятностью, позитивным эмоциональным зарядом. Эти качества в совокупности адекватно отражают ценностную шкалу личности, что в свою очередь позволяет составить сравнительную таблицу ценностных установок членов команды.

Полученные баллы ответов для удобства последующей процедуры обработки данных переводятся в иную шкалу измерений следующим образом: показателю «+2» приписывался «1», показателям «+1»–«2», «0»–«3», «-1»–«4», «-2»–«5». Показатели ответов по двум вариантам методики (А и Б) суммируются друг с другом в соответствии с мотивационной установкой.

Суммарный показатель выраженности каждой ценностной установки колеблется по шкале от «2» до «10», причем «2» в данном случае является максимальным его значением, а «10» – минимальным.

Участники	Отношение к жизни			Отношение к людям		Отношение к себе		Личностно-развивающий потенциал			
	Материальное благополучие	Облегчённое существование.	Оптимизм	Избегание неприятностей	Положительное отношение к людям	Самосовершенствование	Самореализация	Коммуникативность	Позитивность	Трудовая активность	Нравственные принципы
Артём	3	4	2	7	7	3	8	9	5	10	10
Никита	3	5	8	6	6	5	8	8	7	7	9
Мария	10	4	2	6	5	5	4	3	4	8	9
Александр	9	5	2	4	2	6	2	2	5	2	6
Даша	9	5	4	6	2	3	5	2	4	5	3
Семён	4	6	6	3	7	5	4	6	6	8	10
Евгения	4	2	5	4	4	2	7	3	4	4	6
Алёна	6	4	2	5	3	3	4	6	4	3	2
Леонид	5	4	2	3	3	3	6	5	6	4	6
Антон	9	5	2	2	2	3	3	5	2	2	9
Дарья	8	4	3	6	3	3	4	5	5	4	6
Роза	4	8	3	7	4	4	3	8	5	8	6
Татьяна	3	2	6	8	5	4	8	6	5	3	10
Андрей	4	3	5	5	7	4	6	6	3	2	6

Таблица 4. Разбалловка диагностирования ценностных ориентаций.

Как видим, единая шкала ценностей у студентов данной группы отсутствует. Для наглядности сводные результаты опроса разместим в виде *линейного графика* (чем ниже показатель, тем о большей сформированности и значимости он говорит). Взлёты и падения, изломы говорят о разности взглядов на мир, о неустойчивости ценностных позиций.

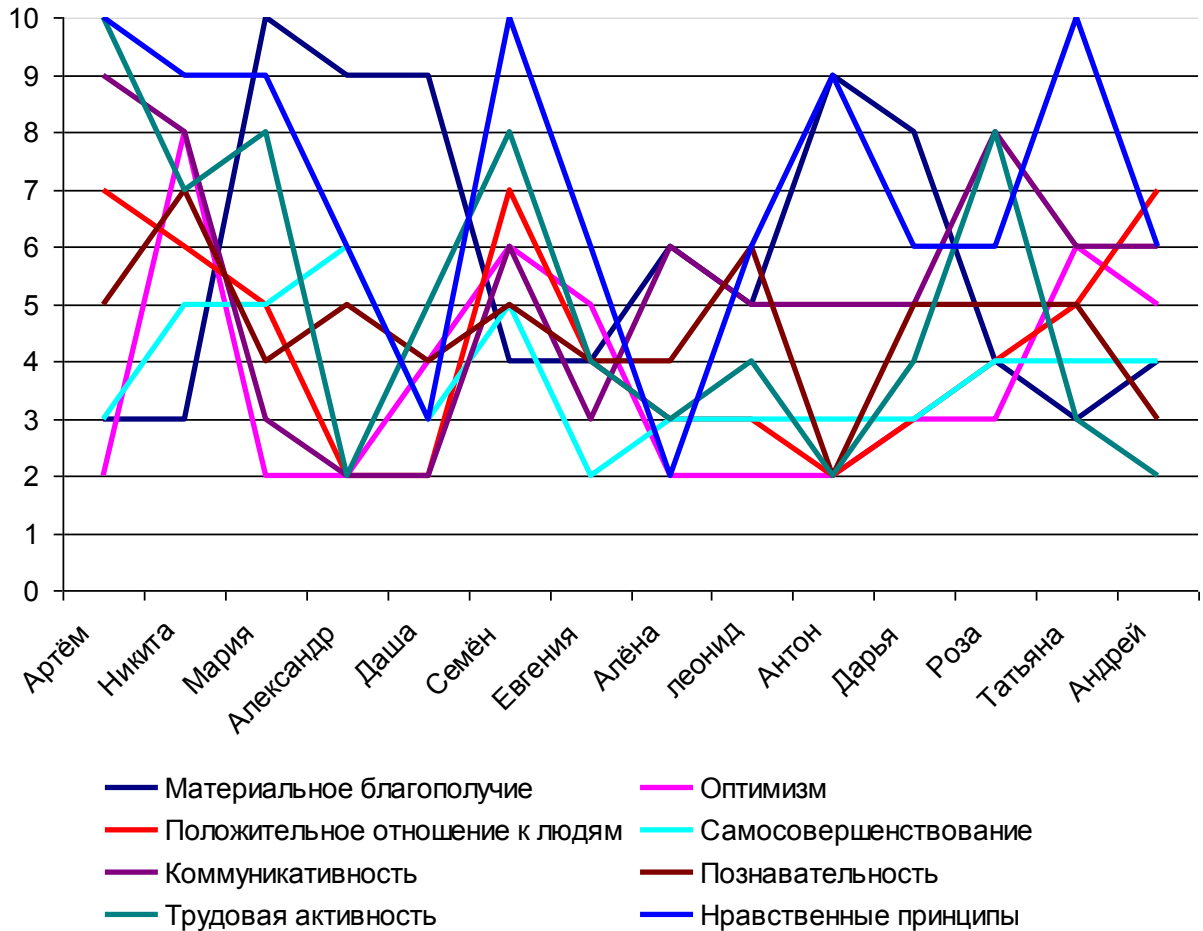


Рисунок 12. Ценностные ориентации участников команды.

Как видим частота совпадений позиций членов команды в отношении значимых ценностных ориентаций невелика, что говорит о недостаточной развитости общей шкалы ценностей и единства коллектива в целом. (Близкое по содержанию и показателям исследование проводилось Ж. Л. Даниловой в Витебском государственном университете. Результат сходный [14].)

Применив метод статистической обработки материала для вычисления среднегрупповых данных по отдельным ценностным установкам, мы получили следующий результат:

Отношение к жизни			Отношение к людям		Отношение к себе		Личностно-развивающий потенциал			
Материальное благополучие	Облегчённое существование.	Оптимизм	Избегание неприятностей	Положительное отношение к людям	Самосовершенствование	Самореализация	Коммуникативность	Позитивность	Трудовая мотивация	Нравственная мотивация
6	4	4	5	4	4	5	5	5	5	7

Таблица 5. Среднегрупповые оценки выраженности ценностных ориентаций.

Усреднённый результат показывает, что нет ни одной ценностной установки, которая была бы сформирована у данных участников на время диагностирования. Все показатели далеки от желанной цифры два. Объяснение найти не сложно, оно заключается в возрастных психологических особенностях студентов: поиск, изыскание своей ниши, своего места, предназначения (Интерес представляют исследования медиков по данному вопросу, в частности О. И. Зайцевой. Она утверждает, что в данном возрасте молодым людям совершенно необходим наставник, ведущий, иными словами – лидер.). Эти позиции и определяют неустойчивость, незавершённость процесса формирования шкалы ценностей.

Критерий «наличие объединённого интеллектуально-творческого потенциала» мы изучали с помощью теста креативности Э. Торренса. Данная диагностика позволяет выявить способности испытуемых к беглости и оригинальности мышления, абстрактному называнию, сопротивлению замыканию, умению детальной проработки. Эти показатели отвечают исследуемому критерию и способствуют становлению командного единства в студенческой инициативной группе.

Мы использовали фигурную форму методики Э. Торренса и тест «завершение картинок». Задание состоит из трёх субтестов, но которых лишь

намечены линии. Испытуемым предлагается дорисовать картинку, используя в качестве основы предложенные линии и дать им названия. Время выполнения заданий не ограничено. Некоторые студенты выполняли их в аудитории, некоторые брали домой для завершения выполнения. Художественный уровень исполнения рисунков, по замыслу автора, не учитывается.

Имя	Набранные баллы	Обработанный результат	Уровень креативности
Артём	342	68	Выше нормы
Никита	340	68	Выше нормы
Мария	347	69	Выше нормы
Александр	367	73	Отлично
Даша	310	62	Несколько выше нормы
Семён	316	63	Несколько выше нормы
Евгения	323	65	Несколько выше нормы
Алёна	336	67	Выше нормы
Леонид	178	36	Несколько ниже нормы
Антон	202	40	норма
Дарья	244	49	Норма
Роза	307	61	Несколько выше нормы
Татьяна	353	71	отлично
Андрей	347	69	Выше нормы

Таблица 6. Диагностика творческого мышления

Как видим, уровень способностей к творческой деятельности достаточно высок. Одиннадцать человек показали результат в разной степени

выше нормы. И лишь трое уровень, соответствующий норме или чуть ниже. Сводный результат диагностики представим в виде гистограммы.

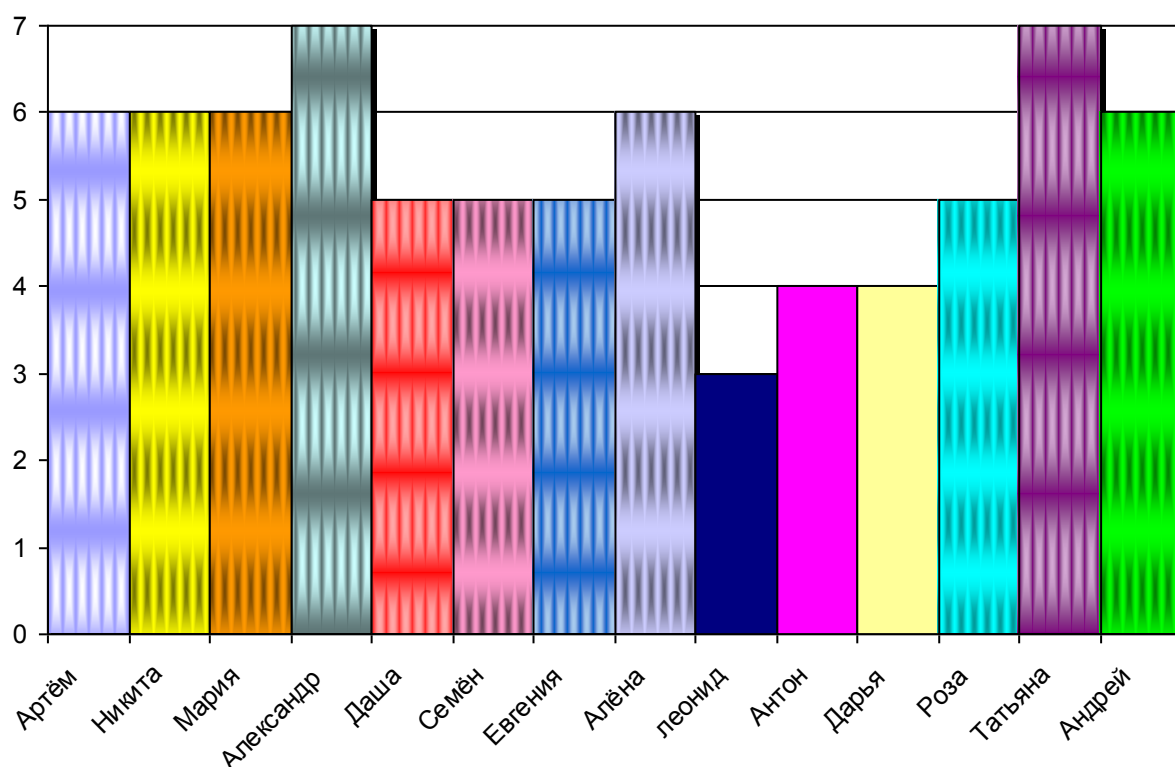


Рисунок 13. Наличие интеллектуально-творческого потенциала

Такой уровень развития интеллектуально-творческого потенциала обеспечивает основу для творческой продуктивности при решении групповой задачи.

Изучение критерия «совместное эффективное решение задач» мы провели с помощью методики В. В. Синявского и В. А. Федорошина «Коммуникативные и организаторские склонности». Коммуникативность как черта характера развивается в общении, реализуясь и закрепляясь в поведенческих образцах, формирует такие качества интерес к людям, социальную перцепцию, рефлексия, эмпатийность. Они совершенно необходимы для работы в команде, поскольку она строится на взаимодействии между участниками. Не менее важна и склонность к организаторской деятельности, которая являет себя в способности к

самостоятельному принятию решений, в проявлении инициаций, в планировании деятельности.

Методика представляет собой тестовый опросник из 40 вопросов, которые требуют утвердительного или отрицательного ответа. Обработка и интерпретация результатов проводится путём подсчёта ответов «да», «нет», точнее их количества, совпадающего с ключом по каждому из разделов методики. Впоследствии с помощью метода статистической обработки данных вычисляются оценочные коэффициенты отдельно для коммуникативных и организаторских способностей по следующей формуле:

$K=0,05 * C$, где K представляет величину оценочного коэффициента, а C – количество совпадающих с тестовым ключом ответов. Оценочные коэффициенты могут варьировать от 0 показателя до 1. Показатели, близкие к 1 говорят о высоком уровне коммуникативных и организаторских способностей, близкие к 0 сообщают о низком уровне.

Имя	Коммуникативные умения (навыки)			Организаторские умения (навыки)		
	баллы	показатель	уровень	баллы	показатель	уровень
Артём	11	0,55	ниже среднего	17	0,85	очень высокий
Никита	15	0,75	высокий	15	0,75	высокий
Мария	14	0,7	высокий	15	0,75	высокий
Александр	17	0,85	очень высокий	12	0,6	ниже среднего
Даша	12	0,6	средний	19	0,95	очень высокий
Семён	9	0,45	низкий	15	0,75	высокий
Евгения	11	0,55	ниже среднего	16	0,8	очень высокий
Алёна	11	0,55	ниже среднего	14	0,7	средний
Леонид	13	0,65	средний	17	0,85	очень высокий
Антон	7	0,35	низкий	7	0,35	низкий

Дарья	13	0,65	средний	17	0,85	очень высокий
Роза	4	0,2	низкий	12	0,6	ниже среднего
Татьяна	20	1	очень высокий	16	0,8	очень высокий
Андрей	16	0,8	очень высокий	17	0,85	очень высокий

Таблица 7. Сводные показатели коммуникативных и организаторских способностей.

Как видим, лишь три испытуемых показали низкий уровень проявления коммуникативных способностей. Участники, получившие оценку коммуникативных и организаторских способностей на уровне ниже среднего, не стремятся к общению, часто чувствуют себя скованно в новом коллективе, среди малознакомых людей. Они предпочитают одиночество, но осознанно ограничивая свои знакомства, не развивают навыки общения, испытывают трудности в установлении новых контактов. Нехарактерная ситуация, как то выступление перед публикой, аудиторией, незнакомые обстоятельства ставят их в тупик. Проявления организаторской активности у них крайне низкое, во многих делах они избегают ситуации принятия решения, предпочитают «не высказываться», отмолчаться.

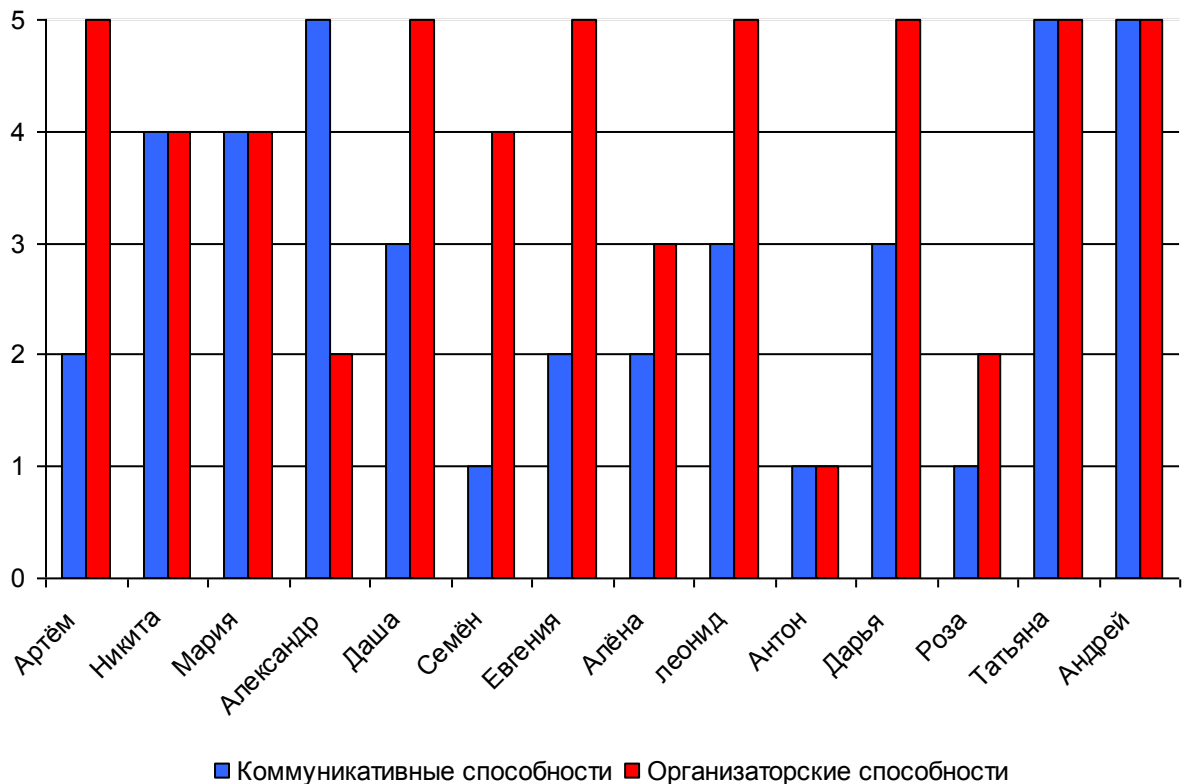
Средний уровень выражения коммуникативных и организаторских способностей показывают участники, которые стремятся устанавливать контакты с людьми, расширять круг знакомств. Однако потенциально их способности не отличаются устойчивостью, нуждаются в развитии и совершенствовании.

Испытуемые, показавшие высокий уровень развития коммуникативных и организаторских способностей, демонстрируют смелость поведенческих инициатив в общении, в новой обстановке, в общественной деятельности. У них много друзей и они стремятся расширять их круг, берут на себя

ответственность и принимают решения, способны организовать вокруг себя коллектив и это их внутреннее устоявшееся побуждение.

Очень высокий уровень развития коммуникативных и организаторских способностей явили те участники, которые постоянно испытывают потребность в контактах, в участии в общественных мероприятиях в роли организатора, модератора. Они легко и быстро адаптируются в новом коллективе, неожиданной ситуации, безбоязненно принимают решения, отстаивают своё мнение. Они характеризуются настойчивостью в деятельности, сами находят дела, которые позволяют им проявить себя.

Сводные результаты диагностирования коммуникативных и организаторских способностей мы отразили в виде *линейчатой гистограммы*.



1 – низкий уровень,

2 – ниже среднего,

3 – средний уровень,

4 – высокий уровень,

5 – очень высокий.

Рисунок 14. Уровень развития коммуникативных и организаторских способностей

Как видим, результат диагностики в целом показывает высокий уровень способностей членов команды к коммуникации и организации деятельности. Это говорит о том, что у команды значительный потенциал в этой области для эффективного решения задач и, что для нас особенно важно, для становления командного единства в группе.

В качестве завершающего исследование был проведён мониторинг личной активности членов команды и мониторинг эффективности команды в целом. Мониторинг личной активности членов команды направлен на субъективную оценку действий каждого участника, заполняющего свой опросный лист.

Участники	Приверженность команде		Настойчивость в достижении цели		Инициативность при личной ответственности		Креативность		Нацеленность на результат		Сплочённость	
	Начало работы	Окончание работы	Начало работы	Окончание работы	Начало работы	Окончание работы	Начало работы	Окончание работы	Начало работы	Окончание работы	Начало работы	Окончание работы
Артём	10	10	8	10	7	9	10	10	10	8	8	9
Никита	7	5	10	7	10	7	10	10	10	10	7	8
Мария	10	9	5	10	1	10	9	9	3	5	6	4
Александр	9	9	8	8	7	7	3	3	7	7	9	9
Даша	10	10	7	8	10	10	10	8	10	10	8	9
Семён	8	8	6	6	4	0	5	0	6	9	6	5
Евгения	10	10	5	10	10	10	8	10	6	10	8	10
Алёна	10	10	9	10	7	8	9	10	10	10	10	10
Леонид	7	6	9	9	8	7	8	9	8	10	6	7
Антон	10	10	9	9	10	10	8	8	8	10	9	10
Дарья	10	10	7	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Роза	10	10	8	9	10	10	6	7	9	10	8	9

Татьяна	9	10	10	10	7	9	8	9	9	10	6	9
Андрей	9	10	9	9	10	10	10	10	7	10	10	9

Таблица 8. Личностная активность членов команды

Графическое изображение результата сплочённости участников команды выглядит следующим образом:

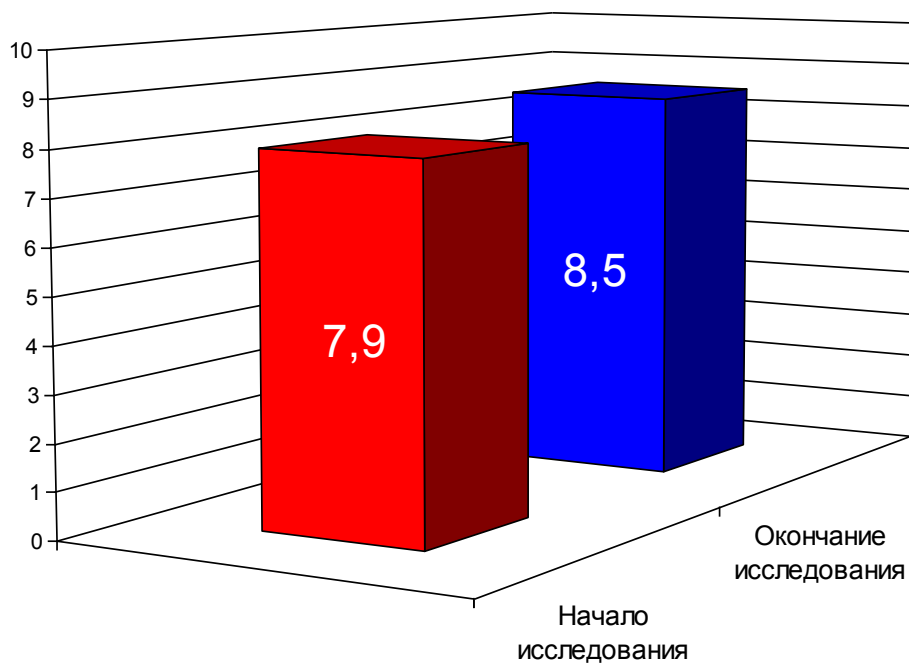


Рисунок 15. Сводное показание процесса становления командного единства (на основании личного мнения участников)

Мониторинг эффективности командной деятельности направлен на оценивание деятельности команды как единого коллектива.

	Эффективность межличностного взаимодействия		Согласованность действий		Нацеленность на результат		Командное единение	
	Начало работы	Окончание работы	Начало работы	Окончание работы	Начало работы	Окончание работы	Начало работы	Окончание работы
Артём	10	8	10	10	10	10	9	10
Никита	10	7	10	7	10	5	10	7
Мария	10	8	10	5	7	10	10	9
Александр	8	8	10	10	10	10	10	10
Даша	10	7	8	10	10	10	8	10
Семён	10	10	10	10	8	7	10	10
Евгения	10	10	10	10	10	10	10	10
Алёна	8	9	7	9	9	10	10	10
Леонид	9	8	8	6	7	9	8	7
Антон	9	9	10	9	10	9	10	10
Дарья	10	10	10	5	10	10	10	10
Роза	8	10	7	9	9	10	6	9
Татьяна	9	10	8	10	10	10	8	10
Андрей	9	9	9	10	8	10	10	9

Таблица 9. Динамика становления командного единства

Графическое изображение процесса становления командного единства выглядит следующим образом:

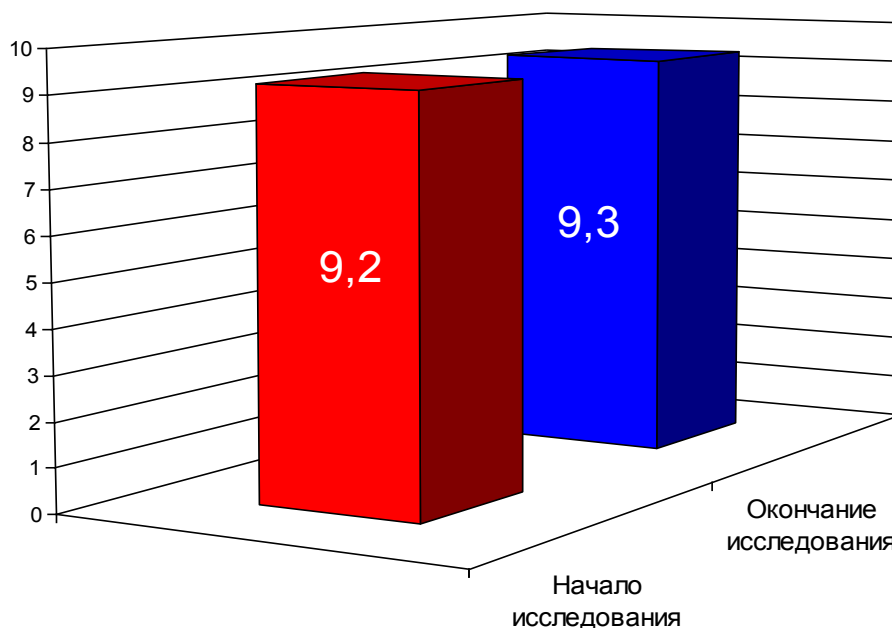


Рисунок 16. Динамика процесса становления командного единства
(команда как единое целое)

Помимо самообследования, уровень сплочённости команды оценил специально приглашённый эксперт, имеющий степень кандидата педагогических наук и много лет практикующий в командных видах спорта. Эксперт присутствовал на заключительном собрании команды, наблюдал за поведением участников, просмотрел и положительно отозвался о видеоролике, отснятом студентами. Эксперт оценил уровень командного единства как средний, ближе к низкому. Им было отмечено, что в группе отсутствует сплочённость, она разобщена на отдельные группировки по общим интересам и симпатиям, только в них наблюдается эмоциональное оживление. Коллективная деятельность весьма нестабильна, присутствует лишь по необходимости, многие участники недовольны друг другом. На первый план выходят личные интересы нуждающихся в успехе и славе, интересы команды отодвигаются на задний план. Своё мнение эксперт выразил в своём заключении (см. Приложение 1).

Проведённое эмпирическое исследование показало, что динамика в процессе становления командного единства в творческой инициативной группе студентов минимальна. Потенциал, которым обладала команда, весьма конструктивен. Исследование психотипических особенностей членов команды обозначило определённые риски, однако в целом показало перспективность для процесса становления командного единства. Диагностика критерия устремлённости к единой цели выявила, что характер взаимозависимости деятельностной активности и мотивации достижения у участников команды носит потенциально положительный характер, а следовательно, является конструктивной базой для единения в группе. Выявить наличие единой шкалы ценностей у участников не представилось возможным, поскольку частота совпадений позиций членов команды в отношении значимых ценностных ориентаций невелика. Это говорит об отсутствии общей шкалы ценностей и, как следствие, не приводит к единству коллектива в целом. Выскажем допущение, что избранный нами критерий шкалы ценностей является неэффективным инструментом для исследования становления командного единства в данной возрастной группе. Диагностика интеллектуально-творческого потенциала у членов команды выявила значительный потенциал в этой области, как для эффективного решения задач, так и для становления командного единства в группе. Результаты исследования коммуникативно-организаторских умений и навыков показали высокий уровень. Это говорит о том, что команда обладает значительным ресурсом в этой области для плодотворной деятельности.

Задача, поставленная перед исследуемой командой (создание видеоролика о своём факультете), была решена весьма ярко и эффективно. Однако единым коллективом испытуемые себя не почувствовали. Студенты разобщены, стараются проявлять себя лишь отдельные личности-лидеры, пытающиеся главенствовать над остальными. Причины минимальной результативности в динамике становления командного единства видим в следующем:

1. Кратковременность существования команды (2 месяца);
2. Судя по установленной нами стадийности процесса становления командного единства, группа испытуемых на момент завершения исследования и решения задачи находилось лишь на втором (из четырёх) этапе своего развития, этапе позиционирования, когда происходит в некоторой степени агрессивное предъявление себя, исследование межличностных предпочтений. Для данного периода характерны смятение, подспудные конфликтные ситуации, приводящие порой к конфронтации между людьми. Взаимоотношения участников в этот момент пока затруднённые;
3. Медленная адаптация учащихся в процессе освоения средового пространства высшего образовательного заведения;
4. Незнание участниками психологических основ межличностной коммуникации;
5. Отсутствие наставника-ведущего, в котором, по мнению психологов-медиков, нуждается данная возрастная категория.

Проведённое исследование показало, что становление командного единства в студенческой инициативной группе напрямую не связано с эффективностью решения поставленной перед нею задачи. В нашем случае задача оказалась решённой, а процесс становления командного единства не получил своего завершения, прошёл лишь две фазы развития из четырёх.

В качестве методических рекомендаций по становлению командного единства в студенческих инициативных группах выдвинем следующие позиции:

1. Проведение специальных тренинговых занятий по командообразованию и межличностным взаимодействиям;
2. Введение в деятельность формирующейся студенческой инициативной группы игровых техник и упражнений (Клаус Фопель);

3. Присутствие и включение в деятельность команды педагога-наставника, выполняющего роль внешнего лидера (для данной категории это, по всей видимости, неременное условие);
4. Знакомство участников команды с организационной средой университета, направлениями внеучебной деятельности, её организациями и подразделениями с целью более мягкой и быстрой адаптации в пространстве ВУЗа.

Благодаря этим условиям студенческие команды легче освоят процессы внутригрупповой динамики и станут обладателями компетенций по межличностному общению. Как следствие, для них не будет сложностью объединиться в команду для решения поставленной перед ними задачи, найти общий язык с участниками команды, объединиться в деятельности, общении и в духе.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ II.

1. Наиболее значимыми для становления командного единства критериями и признаками являются следующие: наличие боевого духа – энергичного заряда команды, устремлённость к единой цели, общая шкала ценностей, наличие объединённого интеллектуально-творческого потенциала, совместное эффективное решение задач. Каждый из этих критериев устанавливает показатели, к появлению которых они приводят, что в свою очередь определило инструментарий эмпирического исследования. Исследование психотипических особенностей членов команды (психогеометрический тест С. Деллингер) обозначило определённые риски, однако в целом показало перспективность для процесса становления командного единства. Диагностика критерия устремлённости к единой цели (тест мотивации к достижению цели, к успеху Т. Элеса) выявила, что характер взаимозависимости деятельности активности и мотивации достижения у участников команды носит потенциально положительный характер, а следовательно, является конструктивной базой для единения в группе. Выявить наличие единой шкалы ценностей у участников не представилось возможным, поскольку частота совпадений позиций членов команды в отношении значимых ценностных ориентаций невелика (методика «Пословицы» С. М. Петровой и В. Н. Панферова). Это говорит об отсутствии общей шкалы ценностей и, как следствие, не приводит к единству коллектива в целом. Выскажем допущение, что избранный нами критерий шкалы ценностей является неэффективным инструментом для исследования становления командного единства в данной возрастной группе. Диагностика интеллектуально-творческого потенциала членов команды (тест креативности Э. Торренса) выявила значительный потенциал в этой области, как для эффективного решения задач, так и для становления командного единства в группе. Результаты исследования коммуникативно-организаторских умений и навыков (тест «коммуникативные и организаторские склонности» В. В. Синявского и В. А. Федорошина)

показали высокий уровень. Это говорит о том, что команда обладает значительным ресурсом в этой области для плодотворной деятельности.

2. Наше предположение о том, что становление командного единства оказывает конструктивное влияние на эффективность решаемой группой задачи не нашло подтверждения. Задача, поставленная перед исследуемой командой (создание видеоролика о своём факультете), была решена весьма ярко и эффективно. Однако единым коллективом испытуемые себя не почувствовали. Студенты разобщены, стараются проявлять себя лишь отдельные личности-лидеры, пытающиеся главенствовать над остальными. Причины минимальной результативности в динамике становления командного единства видим в следующем: 1) Кратковременность существования команды (2 месяца); 2) Судя по установленной нами стадийности процесса становления командного единства, группа испытуемых на момент завершения исследования и решения задачи находилось лишь на втором (из четырёх) этапе своего развития, этапе позиционирования, когда происходит в некоторой степени агрессивное предъявление себя, исследование межличностных предпочтений. Для данного периода характерны смятение, подспудные конфликтные ситуации, приводящие порой к конфронтации между людьми. Взаимоотношения участников в этот момент пока затруднённые; 3) Медленная адаптация учащихся в процессе освоения средового пространства высшего образовательного заведения; 4) Незнание участниками психологических основ межличностной коммуникации; 5) Отсутствие наставника-ведущего, в котором, по мнению психологов-медиков, нуждается данная возрастная категория.

3. Проведённое эмпирическое исследование показало, что динамика в процессе становления командного единства в творческой инициативной группе студентов минимальна. Процесс не получил своего завершения, прошёл лишь две фазы развития из четырёх.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью проведённого исследования было изучение явления командного единства как междисциплинарного феномена на границах социального, психологического и педагогического знания. Поставленная цель достигнута.

Изучено состояние проблемы командного единства в студенческих инициативных группах. Командное единство является сложным, многогранным феноменом. Его изучение носит междисциплинарный характер, раскрывая социальный, социально-психологический, психолого-педагогический, социально-культурный, организационно-управленческий аспекты изучения. Это позволяет рассмотреть командное единство с разных позиций, более глубоко, широко и достоверно изучить ведущие признаки, характеристики и содержание исследуемого явления. Эксплицировано понятие командного единства – это взаимосвязь между участниками команды, при которой их усилия: единые действия, активность, эмоциональный конструктивный настрой, дополняя друг друга, образуют единое целое. Команда – это всегда взаимодействие между её членами. Такое взаимодействие наиболее конструктивно проявляется в единстве. (1, 2 задачи исследования.)

Осуществлена социокультурная рефлексия средового пространства учреждения высшего образования как располагающего для совместных действий студентов. Она обеспечивает условия для вхождения индивида в коллектив, даёт возможность для участия в организованных внеучебных мероприятиях и проектах, помогает выстроить личностную траекторию развития, отвечающую социальным ожиданиям. Образовательная среда педагогического ВУЗа создаёт организационные условия для занятий учащихся творчеством в инициативных группах (командах). Сформулировано рабочее понятие студенческой инициативной группы (команды) – это консолидированная общность активных, самостоятельных, целеустремлённых молодых людей 18–23 лет, ориентированных на

личностное совершенствование, динамично взаимодействующих с целью совместного эффективного решения задач в образовательном пространстве университета. (3 задача.)

Выявлена сущность становления как абсолютной категории. Становление представляет собой актуализацию тех элементов и характеристик, которые существовали в исходной точке. Рассматривая процесс становления как развитие единых действий, деятельности, совокупности её структурных особенностей, применяемых способов и средств, стадийный порядок следования, имеющий целевую детерминацию, приходим к выводу, что личностное развитие участников команды является дополняющей линией, детализирующей процесс становления. Становление командного единства – это процессуальное действие, которое выражается в позитивном развитии внутренних потенциалов членов командного взаимодействия в целенаправленном процессе совместной деятельности, являет разворачивающуюся во времени поэтапную последовательность изменений. Установлены критерии и показатели становления командного единства в студенческой инициативной группе. К ним относятся наличие боевого духа – энергичного заряда команды, устремлённость к единой цели, общая шкала ценностей, наличие объединённого интеллектуально-творческого потенциала, совместное эффективное решение задач. Каждый из этих критериев устанавливает показатели, к появлению которых они приводят. (4, 5 задача.)

В качестве методических рекомендаций по становлению командного единства в студенческих инициативных группах считаем актуальными следующие: 1) Знакомство участников команды с организационной средой университета, направлениями внеучебной деятельности, её организациями и подразделениями с целью более мягкой и быстрой адаптации в пространстве ВУЗа; 2) Проведение специальных тренинговых занятий по командообразованию и межличностным взаимодействиям; 3) Введение в деятельность формирующейся студенческой инициативной группы игровых

техник и упражнений; 4) Присутствие и включение в деятельность команды педагога-наставника, выполняющего роль внешнего лидера. (6 задача.)

Выдвинутая нами гипотеза исследования нашла подтверждение лишь частично. Несомненно, становление командного единства является важным процессуальным действием на этапе формирования студенческой инициативной группы. Бесспорно его последующее влияние на эффективность межличностных взаимодействий и развитие личностного и командного потенциала. Допущение же о взаимозависимости становления командного единства в студенческой инициативной группе и эффективности решаемой командой задачи не нашло подтверждения. В проведённом нами исследовании задача, поставленная перед командой, была решена весьма ярко и эффективно. Однако динамика процесса становления командного единства у испытуемых оказалась минимальной, сплочёнными единым духом (единым коллективом) участники себя не почувствовали.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. А. С. Хомяков – мыслитель, поэт, публицист. Том 1 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.google.ru/search?hl=ru&tbo=p&tbm=bks&q=isbn:5457067815> (дата обращения: 24.12.2013).
2. Аксаков, К. С. Записка К. С. Аксакова «О внутреннем состоянии России», представленная Александру II в 1855 г. / К. С. Аксаков [Электронный ресурс]. URL: <http://xix-vek.ru/material/item/f00/s00/z0000003/st085> (дата обращения: 24.12.2013).
3. Андреева, Г. М., Шевелева, А. Ю. К вопросу о проблеме группы в социальной психологии / Г. М. Андреева, А. Ю. Шевелева // Вестник Московского университета. – Серия 14: Психология. – 1998. – № 1. – С. 41–46.
4. Барциц, Б. Б. Акмеологическая диагностика способностей к командной работе и их развитие: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.13 / Барциц Борис Бесланович. – М., 2008. – 171 с.
5. Безрукова, В. С. Основы духовной культуры. Энциклопедический словарь педагога / В. С. Безрукова. – Екатеринбург, 2000. – 937 с.
6. Белбин, Р. М. Команды менеджеров: Секреты успеха и причины неудач / Р. М. Белбин. – М.: НИРРО, 2003. – 315 с.
7. Белбин, Р. М. Типы ролей в командах менеджеров / Р. М. Белбин. – М.: НИРРО, 2003. – 232 с.
8. Бердяев, Н. А. Русская идея / Н. А. Бердяев. – Харьков: Фолио; М.: АСТ, 1999. – 400 с.
9. Брокгауз, Ф. А., Ефрон, И. А. Энциклопедический Словарь. Инициатива / В. А. Брокгауз, И. А. Ефрон [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vehi.net/brokgauz/> (дата обращения: 15.12.2016).
10. Гегель, Г. В. Ф. Наука логики: В 3-х томах. / Г. В. Ф. Гегель. – М.: Мысль, 1970. – Т. 1. – 501 с.

11. Гегель, Г. В. Ф. Феноменология духа / Г. В. Ф. Гегель; отв. ред М. Ф. Быкова; пер с нем. Г. Г. Шпет. – М.: Наука, 2000. – 495 с.
12. Геллерт, М., Новак, К. Всё о командообразовании: руководство для тренеров: пер. с нем / М. Геллерт, К. Новак. – М.: Вершина, 2006. – 352 с.
13. Даль, В. И. Толковый словарь живого великорусского языка. – М.: Русский язык, 1979. – Т. 2. – 779 с.
14. Данилова, Ж. Л. Групповая сплочённость в адаптационном периоде студенческой группы / Ж. Л. Данилова, репозиторий Витебского государственного университета им. П. М. Машерова, 2015 [Электронный ресурс]. URL: <https://lib.vsu.by/xmlui/bitstream/handle/123456789/6569/%D0%94%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%96.%D0%9B..pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата обращения: 16.12.2016).
15. Жуков, Ю. М., Журавлёв, А. В. Психологическая поддержка масштабных преобразований: конференциальные и игровые технологии / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлёв // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2012. – № 1. – С. 133–144.
16. Жуков, Ю. М., Журавлёв, А. В., Павлова, Е. Н. Технологии командообразования: учеб. пособ. для студентов вузов / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлёв, Е. Н. Павлова. – М.: Аспект Пресс, 2008. – 320 с.
17. Журавлёв, А. Л. Социальная психология : учеб. пособие / отв. ред. А. Л. Журавлёв. – М.: ПЕР СЭ, 2002. – 351 с.
18. Журавлёв, А. Л., Харламенкова, Н. Е. Динамический подход к исследованию психологии личности / А. Л. Журавлёв, Н. Е. Харламенкова // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2017. – Т. 2. – № 1. – С. 5–23.
19. Журавлёв, А. Л., Юревич, А. В. Коллективные смыслы как предпосылка личного счастья / А. Л. Журавлёв, А. В. Юревич // Психологический журнал. – 2014. – Т. 35. – № 1. – С. 5–15.

20. Зинкевич-Евстигнеева, Т. Д. Эффективная команда: шаги к созданию. Руководство для тех, кто хочет создать свою команду / Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева. – СПб.: Речь, 2003. – 128 с.
21. Зинкевич-Евстигнеева, Т. Д., Фролов, Д. Ф., Грабенко, Т. М. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева, Д. Ф. Фролов, Т. М. Грабенко. – СПб.: Речь, 2011. – 304 с.
22. Ивлев, А. В. Комплекс педагогических условий, направленных на эффективное развитие у студентов университета навыков работы в команде / А. В. Ивлев // Проблемы истории, филологии, культуры: сб. статей. – Магнитогорск, 2006. – С. 297–302.
23. Ивлев, А. В. Развитие студенческой команды в образовательном процессе вуза: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Ивлев Антон Васильевич. – Магнитогорск, 2006. – 191 с.
24. Игнатова, В. В. Рефлексивные практики в процессе становления духовно-творческой личности / В. В. Игнатова // Вестник Тувинского государственного университета. Сер.: Педагогические науки. – 2012. – № 4. – С. 5–9.
25. Ильин, В. А. К вопросу об актуальных проблемах организационной психологии: обеспечение эффективности организационного лидерства – функциональный и личностный аспекты / В. А. Ильин // Социальная психология и общество. – 2010. – № 1. – С. 62–77.
26. Ильин, В. А. Социально-психологические основы командообразования: методология и базовые техники: учеб. пос / В. А. Ильин. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. – 168 с.
27. Ильин, В. А., Кондратьев, М. Ю. Групповое давление и групповое влияние: конформизм, неконформизм, личностное самоопределение / В. А. Ильин, М. Ю. Кондратьев // Социальная психология и общество. – 2012. – № 1. – С. 44–58.

28. Исаев, Е. И., Слободчиков, В. И. Психология образования человека: Становление субъективности в образовательных процессах / Е. И. Исаев, В. И. Слободчиков. – М.: Изд-во ПСТГУ, 2013. – 432 с.
29. Исикава, К. Японские методы управления качеством / К. Исикава. – Москва: Экономика, 1988. – 151 с.
30. Катценбах, Дж., Смит, К. Д. Командный подход. Создание высокоэффективной организации (The Wisdom of Teams) / Дж. Катценбах, К. Дуглас Смит. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 376 с.
31. Ковалёв, П. Д. Качества личности от А до Я. Подсказки для жизни. Инициатива [Электронный ресурс]. URL: <http://podskazki.info/iniciativnost/> (дата обращения: 20.12.2016).
32. Ковчина, Н. В., Игнатова, В. В. Междисциплинарный анализ феномена «Социальное взаимодействие» / Н. В. Ковчина, В. В. Игнатова // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 3. – С. 240. doi: 95121743.
33. Коджаспирова, Г. М., Коджаспиров, А. Ю. Педагогический словарь / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. М.: Академия, 2005. – 173 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://docs.google.com/document/d/1-to80RE7Zjlqobnobry7up87IlyOJ81fwP9j5iWatNo/edit?pli=1> (дата обращения: 15.04.17).
34. Кон, И. С. Психология юношеского возраста: (Проблемы формирования личности) / И. С. Кон. – М.: Просвещение, 1979. – 175 с.
35. Копцева, Н. П., Ма Лия, Кирко, В. И. Феномен коммуникации как предмет современных научных исследований / Н. П. Копцева, Ма Лия, В. И. Кирко // Гуманитарные и социальные науки. – 2015. – № 4. – С. 191–204 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://hses-online.ru/2015/04/22.pdf> (дата обращения: 15.02.16).
36. Костылев, С. В. Менеджмент культурно-досугового пространства образовательного учреждения / С. В. Костылев // Интеллектуальный досуг: актуальные проблемы и перспективы: материалы Второго

- регионального симпозиума. Сибирский федеральный университет. 2014. С. 40–49.
37. Левин, К. Динамическая психология: Избранные труды / К. Левин, под общ. ред. Д. А. Леонтьева и Е. Ю. Патяевой. – М.: Смысл, 2001. – 576 с.
38. Липатов, С. А. Проблема взаимодействия человека и организации: концепции и направления исследований / С. А. Липатов // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2012. – № 1. – С. 85–96.
39. Логунова, Л. В. Единство вечности и времени: философский анализ: дис. ... канд. филос. наук: 09.00.01 / Логунова Лариса Валентиновна. – Красноярск, 2015. – 155 с.
40. Луков, В. А. Теории молодежи: Междисциплинарный анализ: монография / В. А. Луков. – М.: Канон + РООИ Реабилитация, 2012. – 528 с.
41. Макаров, Ю. В. Социально-психологический тренинг как средство формирования групповой сплочённости: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.05 / Макаров Юрий Владимирович. – Санкт-Петербург, 1998. – 180 с.
42. Мейдус, А. А., Минеев, В. В. Влияние глобализации на образование – плюсы или минусы / А. А. Мейдус, В. В. Минеев // Молодёжь и наука XXI века: XVII Международный форум студентов, аспирантов и молодых учёных «Актуальные проблемы философии и социологии». – Красноярск: КГПУ им. В. П. Астафьева, 2016. – С. 140–148.
43. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://psycabi.net/testy/271-metodika-diagnostiki-lichnosti-na-motivatsiyu-k-uspekhu-t-elersa-oprosnik-t-elersa-dlya-izucheniya-motivatsii-dostizheniya-uspekha> (дата обращения: 15.05.17).

44. Минеев, В. В. Будущее не проходит стороной: реформа образования в контексте глобальных процессов / В. В. Минеев // Вестник КГПУ им. В. П. Астафьева. – 2013. – № 2 (24). – С. 26–36.
45. Немов, Р. С. Психологический словарь / Р. С. Немов. – М.: Владос, 2007. – 560 с.
46. Ницше, Ф. Так говорил Заратустра / Ф. Ницше. – М.: МГУ, 1990, – 300 с.
47. Новейший философский словарь. Социальная группа / сост. А. А. Грицанов. [Электронный ресурс]. URL: <http://dic.academic.ru/> (дата обращения: 15.05.17).
48. Обозов, Н. Н. Психология межличностных отношений. – Киев: Лыбедь, 1990. – 192 с.
49. Обозов, Н. Н. Психология малых групп и коллективов // Социальная психология. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1979. – С. 121–186.
50. Ожегов, С. И. Словарь русского языка: Ок. 53000 слов / С. И. Ожегов; под общ. ред. проф. Л. И. Скворцова. 24-е изд., испр. – М.: Оникс 21 век; Мир и Образование, 2003. – 944 с.
51. Олейник, Н. С. Особенности внутригруппового взаимодействия субъектов с различными типами саморегуляции деятельности: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.05 / Олейник Надежда Сергеевна. – Набережные Челны, 2005. – 154 с.
52. Оценка коммуникативных и организаторских склонностей в процессе первичной профконсультации (методика КОС В. В. Синявского и В. А. Федорошина) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.psyoffice.ru/3-0-praktikum-00352.htm> (дата обращения: 15.02.17).
53. Пашкина, Л. Н. Социально-культурные условия воспитания инициативности участников молодёжных общественных организаций: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.05 / Пашкина Людмила Николаевна. – М., 2010. – 222 с.

54. Пелевина, И. М. Социально-психологическое обеспечение командного взаимодействия в контексте организационной культуры: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.05 / Пелевина Ирина Михайловна. – Тверь, 2009. – 220 с.
55. Петрова, С. М. Мотивационная обусловленность Я-концепции личности в юношеском возрасте: дисс. ... канд. псих. наук: 19.00.07 / Петрова Светлана Михайловна. – СПб., 1995. – 191 с.
56. Петровский, А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / А. В. Петровский. – М.: Политиздат, 1982. – 255 с.
57. Петровский, В. А. «Я» в персонологической перспективе / В. А. Петровский. – М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2013. – 504 с.
58. Пиаже, Ж. Психология интеллекта / Ж. Пиаже. – СПб.: Питер, 2004. – 160 с.
59. Платон. Диалоги // Платон. Собрание сочинений: в 4 т. / общ. ред. А. Ф. Лосева и др. – М.: Мысль, 1994. – Т. 2. – 528 с.
60. Поршнева Б. Ф. «Мы и они» как конститутивный принцип психической общности / Б. Ф. Поршнева. Материалы III Всесоюзного съезда Общества психологов. М., 1968, – Т. 3, Вып. 1.
61. Психология личности в трудах отечественных психологов: Хрестоматия / сост. Л. В. Куликов; 2-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – 464 с.
62. Развитие личности в условиях обновлённого образования: коллективная монография / Гордиенко, Е. В., Плеханова, Е. М., Аликин, И. А., Лукьянченко, Н. В., Потапова, Е. В., Сафонова, М. В., Мосина, Н. А., Горнякова, М. В., Ищенко, Т. Н., Кондратова, А. С., Чижакова, Г. И., Потапова, Н. А., Злотникова, Е. В., Дуда, И. В., Коваль, С. А., Позднякова, А. Л., Хачатрян, И. А. Краснояр. гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева. – Красноярск, 2014 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=22865056>.
dic.nsf/dic_new_philosophy/1121/ (дата обращения: 20.03.2016).

63. Раскова, Л. Ф. Развитие управленческой команды как акмеологической системы: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.13 / Раскова Людмила Фёдоровна. – М., 2010. – 213 с.
64. Реан, А. А., Коломинский, Я. Л. Социальная педагогическая психология / А. А. Реан, Я. Л. Коломинский. – СПб.: Изд-во Питер, 1999. – 416 с.
65. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика / К. Рудестам. – СПб.: Питер Ком, 1998. – 384 с.
66. Рэймонд Мередит Белбин. Интервью [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.salesportal.ru/archives/106> (дата обращения: 01.05.2017).
67. Садовский, В. Н. Основания общей теории систем. Логико-методологический анализ / В. Н. Садовский. – М.: Наука, 1974. – 280 с.
68. Сафонова, М. В. Новое качество образования: психологические условия обеспечения / М. В. Сафонова // Психология обучения. – 2010. – № 10. – С. 17–29.
69. Слободчиков, В. И. Индивидуальность как способ духовного бытия человека / В. И. Слободчиков [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.roman.by/r-3564.html> (дата обращения: 21.05.2017).
70. Словарь по этике / под. ред. А. А. Гусейнова, И. С. Кона. – М.: Политиздат, 1989. – 447 с.
71. Снежко, С. В. Неформальные отношения как социальный ресурс организации: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08 / Снежко Светлана Валерьевна. – М., 2010. – 27 с.
72. Тест креативности Торренса. Диагностика творческого мышления [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://psycabi.net/testy/577-test-kreativnosti-torrensa-diagnostika-tvorcheskogo-myshleniya> (дата обращения: 21.01.2017).
73. Ушаков, Д. Н. Толковый словарь Ушакова / Д. Н. Ушаков [Электронный ресурс]. URL: <http://ushakovdictionary.ru/word.php?wordid=73958> (дата обращения: 21.12.2016).

74. Филиндаш, П. В. Социально-психологические детерминанты командообразования: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.05 / Филиндаш Павел Вячеславович. – М., 2010. – 197 с.
75. Философия: Энциклопедический словарь / под. ред. А. А. Ивина. – М.: Гардарики, 2004. – 1072 с.
76. Франк, С. Л. Русское мировоззрение / С. Л. Франк [Электронный ресурс]. URL: <http://magiaworld.org.ru/library/book-74.html> (дата обращения: 20.12.2011).
77. Франк, С. Л. Сочинения / С. Л. Франк. – М.: Правда, 1990. – 608 с.
78. Фризен, М. А. Рефлексивность как ресурс проектирования саморазвития / М. А. Фризен // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал) – 2015. – № 7. – С. 422–440 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://journals.s.org/index.php/sisp/article/view/6646/pdf_1169. (дата обращения: 21.12.2011).
79. Фуряева, Т. В. Организация практического обучения студентов в контексте антропологических и синергетических тенденций развития профессионального социального образования / Т. В. Фуряева // Сибирский педагогический журнал. – 2014. – № 1. – С. 9–17.
80. Фуряева, Т. В. Профессиональное социальное образование в контексте политики развития человеческого потенциала / Т. В. Фуряева // Социальная реабилитация: социокультурные и психолого-педагогические ресурсы и практики: материалы III всероссийской научно-практической конференции / под общ. ред. Т. В. Фуряевой. – Красноярск: Изд-во КГПУ им. В. П. Астафьева, 2011. – С. 39–50.
81. Хасина, П. Л. Ролевой состав команды и динамика её эффективности: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.05 / Хасина Полина Леонидовна. М., 2011. 151 с.
82. Шерковин, Ю. А. Коллектив и личность / Ю. А. Шерковин. – М.: Наука, 1975. – 263 с.

83. Широкова, М. А. Философские основания культурно-исторической концепции ранних славянофилов: автореф. дис. ... д-ра филос. наук: 24.00.01. – Барнаул, 2013. – 44 с.
84. Шумихина, Л. А. Генезис русской духовности: автореф. дис. ... д-ра филос. наук: 09.00.13. – Екатеринбург, 1999. – 49 с.
85. Эрикссон, Э. Идентичность: юность и кризис / Э. Эрикссон / пер. с англ. – М.: Флинта, 2006. – 342 с..
86. Яценко, Д. А. Влияние групповых методов обучения на психологическое развитие студентов : дис. ... канд. псих. наук: 19.00.07 / Яценко Денис Александрович. – М., 2009. – 180 с.
87. Abramov, Y. F., Shtumpf, S. P. Humanistic Content of Spiritual Outlook like vector of development human and society / Y. F. Abramov, S. P. Shtumpf. – Journal of Siberian Federal University. Humanistic Sciences. – 2014. – No. 2. – Pp. 341–346.
88. Antons, K. Praxis der Gruppendynamik / K. Antons. – 5 Auflage. – Göttingen, 1992.
89. Bühler, K. Handbuch der Psychologie / K. Bühler. – Jena, 1922.
90. Fiedler, F. E. Leadership Experience and Leadership Performance / F. E. Fiedler. – Alexandria, VA: US Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences, 1994.
91. Forsyth, D. R. Group Dynamics / D. R. Forsyth – 5 th ed. – Cengage Learning, 2009. – p. 704.
92. Safonova, M. V. Social representations of modern Russians about the lonely person / M. V. Safonova // Problems of Psychology in the 21th Century. – Vol. 4, – 2012. Scientia Socialis, Lithuania. – pp. 74–84.
93. Spranger, E. Psychologie der Jugendalters. 25. Aufl. Heidelberg: Quelle & Meyer, 1957. – 321 s.
94. Tuckman, Bruce W. Developmental sequence in small groups / Bruce W. Tuckman. Psychological Bulletin. – Vol 63(6). – Jun 1965. – pp. 384–399

[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dx.doi.org/10.1037/h0022100.shtml> (дата обращения: 07.01.2014).

95. Wellhöfer, P. R. Gruppendynamik und soziales Lernen / P. R. Wellhöfer. – Stuttgart, 1993.