

УДК 378.014.6:005.6

УПРАВЛІННЯ ГРУПОВОЮ ДИНАМІКОЮ ОСВІТНІХ ГРУП ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Хижняк М.В.

У статті розглянуто процеси групової динаміки в малих групах. Представлений аналіз стадій розвитку групи за моделлю Такмена. Визначено основні форми поведінки на кожній стадії та психологічні особливості пристосування учасників до групи. Розглянуто система заходів для викладачів для управління груповою динамікою освітніх груп у навчальному процесі.

***Ключові слова:** динаміка групи, стадії розвитку групи, імаго групи, управління груповою динамікою освітніх груп.*

Постановка проблеми. В даний час в багатьох галузях знання виявлений глибокий інтерес до процесів, що відбуваються в малій групі. Існуюча активність у вивченні соціально-психологічного феномена малої групи обумовлена високими темпами розвитку сучасного суспільства, динамізмом його соціальної структури. Індивід є членом численних малих груп, де формуються різноманітні зв'язки з іншими індивідами або групою індивідів. Успішність його діяльності багато в чому визначається характером сформованих стосунків. Природною стає потреба індивіда в наявності сприятливої атмосфери всередині групи, що дозволяє йому досить повно і плідно функціонувати.

Заклади освіти у більшості випадків мають справу зі «збірними» групами студентів, які раніше ніколи між собою не взаємодіяли. Процеси групової динаміки в малих групах відіграють важливу роль на всіх рівнях соціальних структур та істотно відбиваються на житті кожного індивіда, що входить в цю групу. Від них залежить не лише психологічне самопочуття

особистості, але і продуктивність функціонування малих груп у професійній, навчальній та інших сферах.

З цієї точки зору, питання управління групою динамікою розвитку таких «збірних» груп, і перетворення їх в ефективні групи, результатом діяльності яких має бути освоєння необхідного набору компетенцій (які закладені програмою вищої освіти і свідчать про якість освітнього процесу), можуть стати ключовими в забезпеченні якості всього освітнього процесу в цілому.

Аналіз досліджень і публікацій. За більш, ніж столітню історію експериментальної соціальної психології дослідники неодноразово зверталися до питань генезису і динаміки у вивченні малих груп різного виду. У сучасній психологічній науці накопичився значний теоретичний і практичний досвід вивчення проблеми групової структури і динаміки у вітчизняної (Г. М. Андрєєва, Р. Л. Кричевський, А. А. Леонов, В. В. Новіков, М. М. Обозов, Д. В. Ольшанський, А. В. Петровський, К. К. Платонов та ін.) і зарубіжної психології (У. Бенніс, М. Берні, Д. Картрайт, К. Левін, Н. Обер, Ф. Став, Л. Фестінгер, Е. Шейн, М. Шоу, В. Шутц і ін.).

Сьогодні в поняття «групової динаміки» входять різні несуперечливі один одному концепції. В нашому дослідженні ми використовуємо модель стадій групового розвитку Б. Такмена та розробки дослідників транзакційного аналізу: теорію групового імаго Е Берна, список видів корисної та шкідливої поведінки лідерів Петрушки Кларксон (1991), який в подальшому був адаптований Р.Наппер та Т.Ньютон для груп, чия первинна задача - навчання, та на конкретних цілях викладачів, щоб вони змогли упевнено провести студентські групи через стадії розвитку.

Мета статті: розглянути психологічні особливості пристосування особистості до групи на кожній стадії групового розвитку за моделлю Б. Такмена та визначити основні форми поведінки викладачів для управління групою динамікою освітніх груп у навчальному процесі.

Виклад основного матеріалу. Терміном групова динаміка позначають сукупність тих динамічних процесів, які відбуваються в групі в ході її життєдіяльності, - процеси формування груп, структура, процеси, що в них відбуваються (групова згуртованість, лідерство, прийняття групових рішень та інші), функціонування і вплив на окремих членів, а також на інші групи і організацію в цілому. Характеристики групи змінюються від стадії до стадії і, тим самим, зумовлюють її розвиток.

У теоретичних обзорах з соціальної психології теорію Б. Такмена розглядають як одну з ведучих серед теорій стадійності групового розвитку. Б.Такмен розглядає дві сфери внутрішньогрупової активності: інструментальну (пов'язану з діяльністю, що виконує група) і експресивну (емоційну). Розвиток інструментальної і емоційної сфери на кожному етапі відбувається нерівномірно, переважає то одна, то інша форма активності. Тобто в ті моменти життєдіяльності, коли в групі найбільш активно розвиваються процеси та структури, пов'язані з досягненням основних цілей групи, трохи «уплощується» емоційна сфера. І навпроти, у періоди, насичені емоційними конфліктами або нормотворчістю, формуванням групової спільності, організаційні процеси в групі інтенсивно не розвиваються [2].

Всередині кожної лінії існують чотири стадії, які послідовно змінюють одна одну (Б.Такмен, 1965): (forming (формирование), storming (шторм), norming (нормирование), performing (исполнение), mourning (траур, оплакування).

На стадії формування учасники, незалежно від мети групи, збираються разом. Вони можуть бути стурбованими або очікують чогось, відчувати невпевненість з приводу один одного і завдання групи. Ця невпевненість часто маскується, поки група не перейде на стадію шторму, коли проявляються опір до виконання завдання і конфлікти між учасниками групи. Хоча це може здаватися загрозливим і навіть руйнівним (деструктивним) фактором для життя групи, - це важлива стадія, яка дозволяє кожному утвердитися, перевірити один одного і лідера і увійти в стадію нормування,

коли виробляється групова культура: «що і як роблять тут» (можливо, ця угода досягається несвідомо). Потім з'являються співпраця і звернення до завдання групи, і починається активна стадія виконання, супроводжувана загальним відчуттям цілеспрямованості і відповідальності. Ця творча стадія триває, поки учасники не почнуть передчувати кінець спільного групового життя і переживати (оплакувати) розлучення. Ця фінальна стадія додалася до оригінальної моделі Такмена іншими авторами дещо пізніше.

Практиками транзакційного аналізу для кожної стадії життєдіяльності групи розроблена система заходів для викладачів для управління групою динамікою освітніх груп у навчальному процесі: Засновником даного психотерапевтичного напрямку Е. Берном введено поняття «імаго групи». Термін Берна «імаго» відноситься до картини, яку ми несвідомо маємо в голові, - якою буде група, в яку ми вступаємо або якої належимо. Вона заснована на минулому досвіді - від нашої первинної групи в родині, через дорослішання до недавнього групового досвіду [1].

Петрушка Кларксон (1991) склала список видів корисної та шкідливої поведінки, яке можуть проявляти лідери в психотерапевтичних групах. В подальшому Р.Наппер та Т.Ньютон зробили акцент на групах, чия первинна задача - навчання, та на конкретних цілях викладачів: види стимулювання, допомоги, дії і позиції, які потрібні викладачеві, щоб допомогти навчальній групі і кожному її члену рухатися в напрямку автономії і самореалізації [3].

1. Попередня стадія / Формування. Коли ми з'являємося в групі в перший раз, приносячи з собою свої фантазії про те, як все буде, ми, можливо, відчуємо деяку тривогу і небажання ризикувати або розкривати занадто багато про себе самих. Таким чином, наша взаємодія в групі буде поверхневою: ми обмежуємося ритуальними обмінами «безпечної» інформацією, в той же час ми уважно оцінюємо ситуацію. Сенс тут, можливо, полягає в тому, що кожен знає правила, і буде залишатися в їх рамках. Наше імаго матиме місце для лідера і ще одне для нас самих, але інші будуть відрізнятися, тільки якщо ми вже їх знаємо, хоча ми незабаром

починаємо групувати людей в категорії - чоловіки/жінки, наставники/студенти і т.д. лідер буде незабаром сприйматися через попередній досвід сприйняття людей на керівній посаді.

Коли ми входимо в групу на цій стадії, ми стурбовані характером і обсягом завдань групи. Ми представляємо основні правила, на базі того, що було засвоєно в минулому. Найбільше ми стурбовані нашими відносинами з лідером, ми, можливо, відчуваємо залежність від лідера. Іноді наші очікування будуть підтверджуватися і ми, можливо, відчуємо певне задоволення. Якщо наше попереднє імаго було негостинним, ми, можливо, будемо раді, що це не підтвердилося. Однак ми можемо включити наш патерн з такою силою, що він стане пророцтвом, що самооправдується - «Я знав, що все обернеться саме так!».

Кожний викладач має власне уявлення про «вчителя» у власному імаго, як інформацію про нього самого як вчителя, і про вчителів, яких він знав. Викладач може відчувати потребу побудувати власну поведінку так, щоб відповідати образу фантазованого або згадуваного вчителя, і, якщо цей образ не відповідає теперішній ситуації, це може збільшити труднощі.

На першій стадії, коли група формується і імаго учасників тільки попередні, викладачеві необхідно усвідомлювати своє власне імаго і тривогу, яку воно може викликати. Це може бути спогад про неможливість «змусити групу рухатися вперед» або почуття нездатності викладати новий предмет. Розуміння того, що може забезпечити максимум підтримки і оптимальну стимуляцію для групи, також посилить позицію викладача.

Корисна поведінка: чітко ставити мету і завдання групи; контракт на адміністративному і професійному рівні; інформувати про тривалість курсу, програму; організовувати простір відповідно до потреб групи; давати перспективу, огляд змісту курсу; відводити групі час, щоб познайомитися; брати відповідальність за структуру і захист; моделювати позицію (+ +); проявляти повагу і зацікавленість.

Шкідлива поведінка: неясність з приводу завдання і цілей; неясні послання з приводу того, «хто що робить»; недолік інформації; відповідна обстановка; секретність (+ -); тривога «коли ж, нарешті, вчити»; недолік структури, політика невтручання; виявляти позицію переваги і збудження.

2. Стадія пристосування / Шторм. Тепер ми відчуваємо себе в групі безпечніше. Ми починаємо більше усвідомлювати індивідуальність інших і шукати людей, з якими нам сприятливо, оцінюємо, хто «з краю», а хто «тут зі мною». Ми використовуємо проведення часу, щоб дізнатися щось про інших членів групи, кажучи про те, що ми відчуваємо і про те, що відбувається з нами, і проведення часу переходить у включеність. Це відбувається, коли збудження стає очевидним, а потреби індивіда і потреба групи в згуртуванні протиставляються.

Це - важлива фаза. Якщо вона не відбувається на самому початку життя групи, то зазвичай настає пізніше і, отже, відкладає інші аспекти групового процесу. Конфлікт або обурення проти лідера - звичайне явище, але шторм може також виявляти себе як депресія, пасивність або недолік енергії у членів групи.

Завдання викладача на другій стадії - витримати негативні почуття групи, що може виглядати як конфлікт або повстання. Наприклад, «Чому ми повинні робити це саме так?» Або менш явно, як низька енергія або пасивність, недолік реакції на питання чи відсутність ентузіазму з приводу завдання. Це час перевірки - «Чи справді викладач компетентний?», «Наскільки мені тут безпечно?».

Корисна поведінка: сприймати критику з приводу курсу і матеріалу з ОК позиції; підкріплювати позицію (++); підтримувати індивідуальні ідеї і реакції; гнучкість в рамках завдання, зміцнення структури; переговори щодо змін в процедурі і методах.

Шкідлива поведінка: переслідування, заперечення точок зору і прийняття будь-якої сторони; ігнорувати конфлікт або згладжувати його;

"Радувати" або "Намагатися", щоб все було правильно; потурання або ригідність; говорити: «робити потрібно так».

На цієї стадії викладачам може бути необхідна підтримка від колег, щоб уникнути звинувачення себе, тому що здається, що все йде не так.

3. Оперативна стадія / Нормування. На цій стадії ступінь розрізнення учасників висока, і ми оцінюємо, де кожен з нас знаходиться по відношенню до лідера. Нам стає легко з нашим власним імаго; знайомі патерни виявляються, і ми стикаємося за іншими, щоб знайти своє місце. Так, ми можемо відчувати роздратування, або конкуренцію, або комфорт в «звичній» ролі. Ми утверджуємося в тому способі дій, яким можемо керувати. Ця стадія часто відзначається зростаючим об'єднанням в групі: встановлюються групові норми та культура, з'являються природні лідери.

На третій стадії учні в групі будуть виробляти свою позицію по відношенню до викладача; виявиться, хто в групі «зірка»; хто найбільш ефективно кидає виклик; хто в групі "ховається". Викладач все ще може оцінюватися негативно, і його все ще можуть звинувачувати або критикувати. Але зараз група перейшла до ігор, і кожен її член починає відчувати комфортно зі своїм власним імаго в той час, як програються знайомі йому патерни поведінки. Викладачам потрібно моделювати позитивну поведінку і розвивати навички міжособистісної взаємодії поряд з ефективним викладанням, використовуючи ресурси групи і надаючи необхідну інформацію.

Корисна поведінка: допомагати розвитку унікальної груповий культури і ідентичності; поважати групу і індивідуальність її членів; прояснювати власні цінності і позицію, підтримувати гнучкість.

Шкідлива поведінка: мати упереджені ідеї про групову ідентичність; встановлювати жорсткі правила без обговорення; не кидати виклик деструктивної поведінці членів групи; очікувати, що всі групи будуть однакові.

Головне на даній стадії: моделювати гнучкість і підтримувати розвиток здорових норм. Викладачі можуть ґрунтуватися на своїх власних спогадах про вчителів, яких вони знають. Це можна зробити корисним інструментом, питаючи: «Що я зберіг у своєї пам'яті, що допоможе мені бути ефективним учителем?».

4. Стадія (врегулювання) / Виконання. У міру того, як ми далі розрізняємо наше сприйняття партнерів в групі, ми бачимо членів такими, якими вони є. Зараз можливо всім своїм єством включатися в групу - ми відчуваємо нашу власну силу - і включеність переходить в приналежність: «моя група», можливо, відчувається як «сім'я, якої у мене ніколи не було». Знак цього - здатність визнавати і погладжувати інших і приймати погладжування.

Ця стадія відчувається як активна і відкрита; «виконуюча» група сумісна в навчанні, це дозволяє кожному бути самим собою, відчуваючи близькість і автономію, і працюючи разом в напрямку узгоджених цілей. Деякі групи ніколи не досягають цієї стадії: вони продовжують боротися в оперативній стадії, що призводить до неефективності у виконанні групового завдання, тому що персональні проблеми займають весь час.

Коли починається четверта стадія, виникатиме відчуття близькості, а вчитель буде сприйматися як реальна людина. Є можливість розслабитися і «пустити групу на самоплив», тому що учасники групи самі себе направляють в навчанні і поділяють відповідальність за груповий розвиток.

Корисна поведінка: дозволяти індивідам і групі "кооперуватися"; прийнятний розподіл лідерських функцій, підтримувати структуру і увагу на виконанні завдання, якщо це буде потрібно; заохочувати дослідження і експеримент; давати дозволи, заохочення і прогладжування; стати ресурсом групи; бути реальною особистістю в групі.

Шкідлива поведінка: триматися за роль вчителя; контролювати групу; очікувати, що група буде відповідати уявленням; не слухати ідеї інших

людей; дотримуватися єдиного способу дій, мати «правильну» ідею, куди йти групі; моделювати і заохочувати психологічні ігри.

5. Стадія прояснення / Оплакування. За думкою Е.Берна мета групи - прояснити імаго групи, тим самим дозволяючи людям задовольнити потреби і в групі, і за її межами. Він мав на увазі психотерапевтичні групи, де внутрішні конфлікти і переговори - робочий матеріал. У навчальній групі схоже прояснення може відбуватися, і часто відбувається щодо навчання і здібностей, але також і в стосунках. Цей процес - початок розпуску групи і виходу з неї в більш широкий світ. Ні Е.Берн, ні Б.Такмен не ідентифікували цю п'яту і кінцеву стадію, вона була вилічена пізніше. Назва цієї кінцевої стадії «Оплакування» (Лакурсер, 1980) висловлює почуття втрати, яке часто супроводжує закінчення роботи групи, особливо коли її члени зблизилися, змінилися в процесі і побачили самих себе функціонуючими більш ефективно в навчанні і в житті. Частина цього процесу - навчитися, як сказати «до побачення», піти і рухатися далі, використовуючи нові знання.

Розставання як вид структурування часу стає необхідним після закінчення роботи будь-якої групи. Також, якщо хтось іде раніше з життя групи, до того, як її члени стали добре помітні, залишиться «фантом», поки група не завершить процес переживання жалоби і не створить нове імаго.

Чотири головні завдання переживання трауру наступні: прийняти реальність втрати; пережити біль втрати; відрегулювати оточення, що змінилося; забрати емоційну енергію і вкласти її куди-небудь ще (Ворден, 1983) [3].

Кожен раз, коли люди говорять «до побачення», вони мають можливість знову пережити минуле відділення здоровим способом. Люди виходять з групового імаго - і воно, можливо, змінилося так, що їх наступне попереднє імаго може бути засноване на більшій вірі в свої власні можливості і добру волю інших людей.

Коли наближається кінець спільної роботи групи, викладачеві необхідно пояснити, наскільки виконано завдання без почуття втрати. Це може означати, що потрібно знову витримати негативні почуття групи, особливо якщо присутні нереалістичні бажання продовжувати роботу групи. «Стримуюча» роль може бути особливо важкою, якщо вчитель сам відчуває втрату. Тут можуть допомогти ритуали, тоді люди мають можливість висловити, що для них добре, і сказати «до побачення», не тільки іншим людям, але і в цілому своїм переживанням як члена групи.

Корисна поведінка: створювати можливість для групи і її членів прожити траур, дозволяти кожному сумувати власним способом; усвідомлювати власну роль і межі; дотримуватися часу закінчення; передбачати час на групову «історію»; давати необхідній зворотний зв'язок; передбачати час на питання: «що далі?»; усвідомлювати оцінки і критерії; забезпечувати час на оцінку і підтверджувати її значення.

Шкідлива поведінка: заперечувати потребу в оплакуванні; квапити з закінченням, так що не залишається часу для ритуалів і почуттів; наполягати на ритуалах, яких група не бажає; допускати невизначене закінчення, наприклад, без обумовленого часу; відкидати звернення до спогадів; залишати «незакінчені справи»; «рятувати» нереалістичними запевненнями; не залишати часу на оцінку або не сприймати її всерйоз.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Дослідники транзакційного аналізу адаптували модель стадій групового розвитку Б. Такмена до поведінки та конкретних цілей викладачів з метою управління динамікою навчальних груп, що є важливим фактором забезпечення якості навчального процесу.

Список використаних джерел

1. Бэрн Э. Лидер и группа : о структуре и динамике организаций и групп / Эрик Берн ; [пер. с англ. А. Грузберга]. — Москва : Эксмо, 2009. — 512 с. — (Психологический бестселлер).

2. Кричевский Р. Л. Психология малой группы / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. — Москва : Изд-во МГУ, 1991. — 194 с.
3. Napper R. Tactics: Transactional Analysis Concepts for All Trainers, Teachers and Tutors, plus insight into collaborative learning strategies / R. Napper, T. Newton. — TA Resource, 2000. — 269 p.

MANAGEMENT OF GROUP DYNAMICS OF EDUCATIONAL GROUPS AS A FACTOR OF PROVIDING EDUCATIONAL PROCESS QUALITY

Khyzhniak M.V.

In the article there are considered the processes of group dynamics in small groups. There is presented analysis of the stages of group development based on the Tuckman's model. There are determined the basic forms of behavior at each stage and psychological peculiarities of adaptation of participants to the group. In the article there is considered a system of measures for teachers for managing the group dynamics of educational groups in the educational process.

Key words: *group dynamics, stage of group development, imago group, group dynamics management of educational groups.*