

УДК 159.9

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СТАНОВЛЕНИЯ БОЛЬШОЙ КОНТАКТНОЙ ГРУППЫ КАК СУБЪЕКТА

С.В. Петрушин

Аннотация

В статье представлены результаты теоретического анализа становления больших групп, создающихся для реализации определенных задач, связанных с взаимодействием, обучением или саморазвитием. Для обозначения таких специфических групп предлагается использовать термин «большая контактная группа». Рассмотрены модели и схемы возможного становления подобной группы как субъекта. Для определения социально-психологического статуса группы предложена новая классификация групп. В основе предложенной концепции становления большой контактной группы как субъекта лежит представление о стихийно-организованной природе и возможности самоорганизации как основного механизма становления такой группы.

Ключевые слова: стихийные группы, организованные группы, большая контактная группа, групповой субъект, синергетика, самоорганизация, групповая динамика, психологическая позиция.

Большая группа уже давно привлекает к себе внимание психологов. Уместно отметить, что первые социально-психологические теории складывались в контексте психологии больших общностей, таких, как масса, толпа. Важные открытия, которые были сделаны тогда по психологии больших групп, не потеряли свою значимость и сегодня. Но дальнейшее изучение больших групп было замедлено в значительной степени из-за ослабления интереса к теоретическим разработкам в социальной психологии, а также из-за сложности исследования больших групп эмпирическими методами.

Сегодня в связи с радикальными преобразованиями в мире в конце XX – начале XXI вв. проблематика больших групп переживает второе рождение. Современный этап развития российского общества приводит к тому, что статус больших групп и их роль значительно меняется. Таким образом, исследование социально-психологических процессов в больших группах превращается в одно из актуальных научных направлений.

В настоящее время уже назрела необходимость новой парадигмы в изучении этой проблемы. Традиционная идея о негативном влиянии большой группы на ее участников, идущая от Г. Ле Бона, нуждается в пересмотре. В основе новой парадигмы рассмотрения большой группы лежит представление о том, что в ней возможно продуктивное взаимодействие и заложен мощный конструктивный и позитивный потенциал.

К таким большим группам «нового типа» могут быть отнесены, прежде всего, различные организационные, обучающие или психотерапевтические группы, направленные на личностные либо групповые (организационные) изменения. В качестве наиболее известных из личностно-ориентированных больших групп можно выделить: из российского опыта – «Арену общения» (А.Б. Добрович), «ОДИ» (организационно-деятельностные игры, И.П. Щедровицкий), «Игровой полигон» (С.В. Петрушин), «Психологический декадник» (В.В. Макаров); из зарубежного опыта – «ЭСТ» (В. Эрхард), «Тавистокскую модель тренировки групповых отношений» (В.Р. Бийон), «Социодраму» (Дж. Морено), «Большую группу» (Дж. Ломакс-Симпсон), «Большую психодинамическую группу» (П. Де-Маре). В основе этого направления лежит преимущественно групподинамический подход, идущий от К. Левина.

В рамках новой парадигмы термин «большие группы» сегодня нередко используется не для прямого обозначения групп, а как название целого блока методов, которые строятся на групповых феноменах, способствующих изменению организации или общности. Наиболее распространенное название технологий с использованием больших групп – «Large group intervention» [1, 2]. В настоящее время в организационном подходе существует около 60 вариаций на тему «большая группа» [3].

Р. Селигер, анализируя всю панораму методов «Преобразование большой группы», выделяет три основных направления [4].

К методам *первого направления* она относит следующие: «Конференция поиска будущего» (М.Р. Вайсборд, С. Янов), «Технология партнерства» (разработана сотрудниками института культуры г. Чикаго), «Стратегический форум» (Б. Ричмонд).

Второе направление связано с созданием новой культуры и структуры организации, его примерами являются «Семинар партнерского планирования» (Ф. Эмери), «Быстрый цикл полного партнерства» (У. Пасмор, М. Пасмор, А. Фитц, Б. Рэм, Г. Фрэнк), «Подход к системам как к целому» (Б. и С. Адамс).

Третье направление применяется для выработки целей, направленных на изменение самой организации, а также для планирования их достижения. К нему можно отнести «Создание предпочитаемого будущего» (Р. Липпитт), «Моделирование реальной ситуации в организации» (Д.К. Кляйн), «Семинар организации» (Б. Ошри), «Полномасштабное изменение» (П. Толчинский и К. Даннмиллер), «Метод диалога» (Д. Бом), «Технология открытого пространства» (Х. Оуэн), «Благодарный опрос» (Д. Куперрайдер и Д. Уитни), «Думай как гений» (Т. Сильвер), «Модель конференции» (Р. Аксельрод), «Стратегическое изменение в реальном времени» (Р. Джейкобс, К. Даннмиллер и Ч. Тайсон), «Мировое кафе» (Х. Браун и Д. Айзекс).

Помимо организационного и личного подходов, в ряде реальных групп также можно отметить схожие феномены «новой большой группы». К таким специфическим группам можно отнести: участников конференции, молодежный лагерь, буферную группу эмигрантов, духовно-религиозные группы (обряд соборования), студенческие потоки, группу выездного фестиваля бардовской песни, корпоративное мероприятие большого коллектива, группы участников масштабных ролевых игр («толкинистов», «ночной дозор» и т. д.). Такие группы



Схема 1. Расширенная классификация групп

могут иметь и негативную направленность, например, деструктивный культ или группа сетевого маркетинга.

Общим для всех этих больших групп «нового типа» является то, что они представляют собой не простое скопление людей, а созданы для конструктивного внутригруппового взаимодействия, направленного на изменения (личностные и организационные). Для дальнейшего изучения такой большой группы нам надо определить ее социально-психологический статус. Рассмотрение вышеописанных больших групп свидетельствует о том, что «контактность» как свойство группы может быть рассмотрена гораздо шире, чем синоним малой группы. В таком случае контактность может рассматриваться как универсальная характеристика группы, независимо от ее размера. Это дает возможность построить более расширенную (чем большие и малые группы) классификацию возможных видов групп (схема 1). Поэтому для обозначения выявленных нами специфических больших групп мы предлагаем использовать новый термин – «большая контактная группа». Предложенная нами типология групп позволяет по-новому структурировать накопленный ранее обширный материал социальной психологии.

Несмотря на усиливающееся использование большой контактной группы в социальной практике, до сих пор не изучены теоретические аспекты ее развития, отсутствуют модели ее возможного становления как субъекта. В данном исследовании нами были запланированы следующие этапы работы: создание концепции становления большой контактной группы как субъекта, конструирование на базе этой концепции методики по превращению диффузной большой группы в контактную, подбор методик для исследования социально-психологических характеристик большой группы, которая достигла уровня субъекта, проведение эмпирических исследований.

В основе нашей теоретической концепции становления контактной группы с большим количеством участников в качестве основных лежат следующие предположения.

1. *Природа большой контактной группы двойственная, носит стихийно-организованный характер.* Это представление строится на основе социально-философского представления о двойственной природе человека: с одной стороны, он является природным существом, с другой – социальным. Большие стихийные и малые группы можно рассматривать не как противопоставленные друг другу, а как полюса единого группового континуума (схема 2).

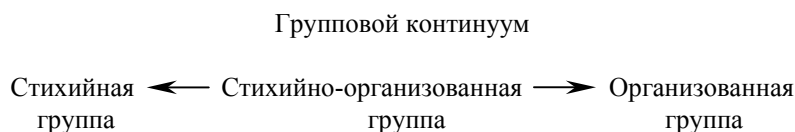


Схема 2. Групповой континуум

На наш взгляд, большая контактная группа может находиться на срединной части группового континуума. Уникальность большой контактной группы заключается в том, что в ней присутствует допустимый уровень стихийности, который не является недостатком, а наоборот, может рассматриваться как важный потенциал развития субъектности большой контактной группы. Именно поэтому организатор должен опираться не на силовое воздействие на большую группу, а на резонансное, то есть действовать с учетом группового состояния. В этом смысле можно говорить о новой разновидности лидерства – «резонансное лидерство».

2. *Большая контактная группа является вариантом диссипативной структуры.* В поиске методологий, которые соответствовали бы нашему представлению о становлении субъекта такой сложной группы, как большая контактная, мы обратились к синергетике [5]. Проведенный нами теоретический анализ большой контактной группы показывает, что в ней присутствует потенциальная возможность самоорганизации. Поэтому развитие большой контактной группы как субъекта может быть рассмотрено вариантом развития диссипативной структуры со всеми ее атрибутами: точками бифуркации, аттракторами, возможностью самоорганизации.

3. *Становление группового субъекта характеризуется качественным изменением внутригрупповой контактности, переходом от субъект-объектной к субъект-субъектной модели общения.* На наш взгляд, одним из важных критериев контактности является занимаемая человеком коммуникативная позиция. Помощь организатора в становлении группы как субъекта заключается в том, чтобы способствовать организации определенных переживаний, способствующих изменению психологической позиции участников. Мы предлагаем пять этапов развития большой контактной группы по степени возрастания субъектности: «наблюдатель», «вовлеченный», «исполнитель», «экспериментатор», «участник».

Предложенная концепция позволила нам доработать оригинальную методику превращения диффузной общности с большим количеством участников (от 40 до 150 чел.) в контактную группу с субъектными характеристиками [6, 7].

При создании методики развития контактности в большой группе мы обратились к существующему опыту групповой работы в самых разных сферах социальной практики. Стратегическим путем становления большой контактной группы как субъекта является чередование стихийно организованной групповой активности и удержания состояния группы на среднем неустойчивом уровне.

С точки зрения А.Л. Журавлева [8], содержанием группового субъекта является качество группы, качество быть субъектом, «субъектность», то есть способность к проявлению субъектных качеств – взаимосвязанности, активности, рефлексии. При этом генеральным качеством коллективного субъекта является способность проявлять совместные формы активности. Поэтому для экспериментального исследования становления большой контактной группы как субъекта

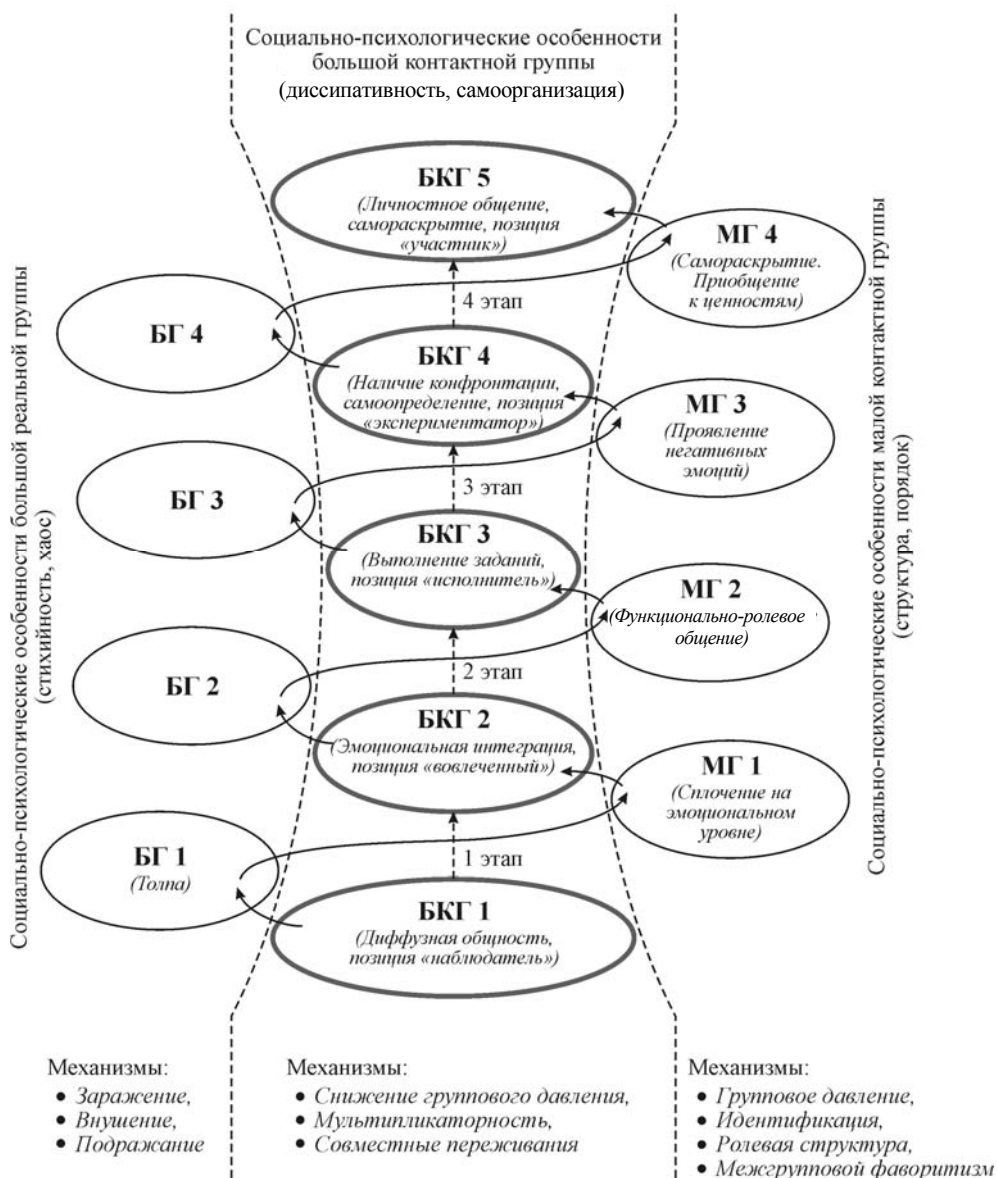


Схема 3. Становление большой контактной группы как субъекта

по вышеописанным параметрам нами использовались различные количественные и качественные методы. В частности, выявлено, что группо-динамические эффекты происходят более резко, чем в малой группе, возникают большие подъемы и спады настроения; выявлено наличие неравновесных психических состояний, что может свидетельствовать об эффектах самоорганизации. Выброс стихийности приводит к «взлету» эмоциональных состояний, эйфории, повышенной энергетике, к сильным позитивным переживаниям. За счет сильных позитивных переживаний происходит коррекция эмоционального опыта общения. Участники рассматривают такую группу как микросоциум; за счет преодоления эффекта лабораторности у участников происходит осознание себя как

части человечества, происходит экзистенциальное рассмотрение ситуации и группы. Взаимодействие в большой группе дает возможность ощутить свою связь с обществом и другими людьми; самоорганизация ведет к изменению и усложнению взаимосвязи (структуры связей); пассивные стратегии в поведении сменяются активными.

В результате включенного наблюдения удалось выделить основные этапы развития субъектности большой контактной группы. В общем виде становление большой контактной группы представлено на схеме 3. Исходное начальное состояние, когда участник впервые оказывается в большой группе, мы описали через позицию «наблюдатель». Контактность на этом уровне носит формальный и крайне поверхностный характер. Для изменения такой непродуктивной позиции организатор может использовать психотехники, которые создают атмосферу безопасности и позволяют из контактов на уровне «маски» перейти к другому уровню контакта. Эту позицию мы обозначили как «вовлеченный». После этого организатор может способствовать переходу на следующую позицию, которую мы обозначили как «исполнитель». Для этого организатор от использования стихийных механизмов переходит к созданию более прочных коммуникативных сетей между участниками за счет структурирования большой группы. В целях углубления групповой контактности он может идти по пути снижения своей активности, использовать техники проблематизации. Члены группы начинают пробовать новые формы взаимодействия друг с другом, отсюда название новой позиции – «экспериментатор». Высший уровень контактности в большой группе возникает, когда между членами группы строятся контакты с позиций «участников».

Summary

S.V. Petrushin. Theory and Practice of Big Contact Group Formation as a Subject.

The article presents the results of theoretical analysis of formation of big groups created to solve some definite problems connected with interaction, education, self-development. To mark these specific groups, a “big contact group” term is proposed. The article presents models and schemes for its possible formation as a subject. A new classification of groups has been offered for the definition of the group social psychological status. A new conception has been created for solving the problem of a big contact group formation as a subject. This conception is based on the notion of a spontaneously organized nature and the possibilities of self-organization as the main mechanism of formation of such a group as a subject.

Key words: spontaneous groups, organized groups, big contact group, group subject, synergetics, self-organization, group dynamics, psychological positions.

Литература

1. *Bunker B., Alban B.* Large Group Interventions: Engaging the Whole System for Rapid Change. – San Francisco: Jossey-Bass Publ., 1997. – 246 p.
2. *Chase T.* Large group interventions for organizational change: Concepts, methods, and cases. Unpublished readings from the 1995 OD Network Conference. – 1998.
3. *Holman P., Devane T., Cady S.* The Change Handbook: The Definitive Resource on Today's Best Methods for Engaging Whole Systems. – San Francisco: Berrett-Koehler Publ., 2007. – 732 p.

4. *Seliger R.* Einführung in Großgruppen-Methoden. – Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2008. – 126 S.
5. *Пригожин И., Стенгерс И.* Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой / Пер. с англ. – М.: КомКнига, 2005. – 300 с.
6. *Петрушин С.В.* Психологический тренинг в многочисленной группе. – М.: Акад. проект, 2004. – 250 с.
7. *Петрушин С.В.* Психологическая работа в группах с большим количеством человек: теоретические и методические аспекты // *Вопр. социальной психол.* – Саратов: Наука, 2007. – № 3 (8). – С. 187–205.
8. *Журавлев А.Л.* Психология совместной деятельности. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2005. – 639 с.

Поступила в редакцию
30.03.09

Петрушин Сергей Владимирович – кандидат психологических наук, доцент кафедры общей психологии Казанского государственного университета.
E-mail: spv2003@inbox.ru