6. Дәріс. Топтық динамика және көшбасшылық

1. Топтық динамика ерекшеліктері
2. Әлеуметтік топтардың классификациясы
3. Әр түрлі әлеуметтік контексттердегі көшбасшылық

Топтық динамика – топ мүшелері арасындағы әрекеттестікпен және өзара қарым-қатынастармен сабақтастырылған топтың дамуы немесе қозғалысы.

Топтық динамикаға топтың мақсаттары мен міндеттері, топтың ұйымшылдығы, топ нормалары, жүргізушінің ұстанымы, топ құрылымы мен көсемдік құрылымы, топтық рөлдер, топтың даму сатылары, жұмыс кезеңдері жатады.

Адамның аса күрделі табиғаты оның қоғамдағы әр түрлі байланыс-қатынастары қазіргі әлеуметтануда адамға, оның тұлғалық түріне байланысты, алуан түрлі модельдерді жасауға ықпал етті. Осылардың бірі – адамның бейнесіне (образын) әлеуметтік рөлдердің жиынтығы ретінде қарау.

Мұны тұлғаның рөлдік тұжырымдамасы дейді. Бұл тұжырымдаманың мазмұны мынандай: қоғамдағы әрбір адам ондағы алуан түрлі әлеуметтік топтарға кіреді. Мысалы, отбасына, оқу тобына, достар компаниясына, өндіріс ұжымына, т.б. Әрбір топтағы адамның белгілі бір орны, өзінің көзқарасы, бағыты болады, оған белгілі бір талап-тілектер қойылып, ол оны орындайды. Сонымен, нақты жағдайда бір адам бірде әке немесе шеше, екінші жағдайда дос, үшінші жағдайда бастық болады, яғни нақтылы адам әр жағдайда әр түрлі рөлдерде қызмет атқарады.

Осындай қызметтердің маңыздылы, мәнді жақтары “әлеуметтік рөл”, “әлеуметтік статус” ұғымдарын тудырады. Әлеуметтік рөл – қоғамдағы адамдардың белгілі бір алатын орнына, жағдайына, олардың басқалармен қарым-қатынасына байланысты және қабылданған ережелерге сәйкес адамдардың атқаратын қызметтері. Басқаша айтқанда, әлеуметтік рөл дегеніміз, қоғамдағы адамдардың белгілі бір қызмет атқарған жағдайда белгіленген тәртіп нормаларын сақтауын айтамыз. Ал, рөлдік жүйе дегеніміз, адамның қоғамдағы алатын орнына, жағдайына, тұрмысана сәйкес істейтін қызметінің жиынтығы.

Адамның аса күрделі табиғаты оның қоғамдағы әр түрлі байланыс-қатынастары қазіргі әлеуметтік теорияда адам және оның тұлғалық түріне байланысты, алуан түрлі модельдерді жасауға ықпал етті. Осының бірі — адам бейнесін (образын) әлеуметтік рөлдердің жиынтығы ретінде қарау.

Әлеуметтік рөл — қоғамдағы адамдардың белгілі бір алатын орнына, жағдайына, олардың басқалармен қарым-қатынастарына байланысты және қабылданған ережелерге сәйкес адамдардың атқаратын қызметтері. Басқаша айтқанда, әлеуметтік рөл дегеніміз — қоғамдағы адамдардың белгілі бір қызмет атқарған жағдайда белгілі бір тәртіп нормаларын сақтауын айтамыз. Ал, рөлдік жүйе дегеніміз — адамның қоғамдағы алатын орнына, жағдайына, міндеттеріне сәйкес өзіне тән белгілі бір рөлдер жиынтығын орындауы.

Адамдардың әлеуметтік рөлдерді бойына сіңіріп, игеріп, меңгеруі тұлғаның әлеуметтендіру процесінің бір бөлігі, оның қоғамға, топқа толық енуінің негізгі қажетті шарты. Әлеуметтік рөлдердің мысалы ретінде адамдардың мамандыққа байланысты рөлін айтуға болады. Әлеуметтік рөлдерді игеріп, меңгеруде адам әлеуметтік тәртіп стандарттарын игеріп, меңгереді, өзін өзі бағалап, бақылауды іске асырады. Дегенмен, адам өмірде бірнеше байланыс-қатынастарға еніп, әртүрлі рөлдегі іс-әрекеттерді орындауға мәжбүр болады. Сондықтан адамға қойылатын талап-тілектер де қайшылықта болады. Осының салдарынан адам сыртқы дүниемен байланысында, өзінің тұтастығын, бүтіндігін, бір сөзбен айтқанда, «мендігін» сақтау үшін белгілі бір шартты қажет етеді. Бұл оның өзімен өзінің болуын және әртүрлі қызмет рөлдерін орындауы үшін керек. Бұл тұрғыдан қарағанда, тұлғаның өзі осындай шарт ретінде болады.

Жан-жақты дамыған тұлға өзінің рөлдік мінез-құлқын белгілі бір әлеуметтік жағдайға байланысты дайындап, оны бейімделу құралы ретінде қолданады. Басқаша айтқанда, рөлдік мінез-құлық дегеніміз, индивидтің (адамның) іс жүзіндегі мінез-құлқы. Әлеуметтік рөлдің негізгі компоненттері сатылы жүйе ретінде құрылады.

Рөлдік тұжырымдама Американың әлеуметтік психологиясында XX ғасырдың 30-шы жылдары пайда болды. Оның ірі өкілдері Чарльз Хортон Кули, Джордж Герберт Мид т.б. Кули Ч.Х. Әлеуметтану негіздері "Шағын кіші" топтар теориясының негізін салушылардың бірі, оның «Зеркальное я», «Человеческая природа» және «Социальный порядок» (1902 ж.), «Социальная организация» (1909 ж.), «Социальный процесс» (1918 ж.), «Социологическая теория», «Социальное исследование» (1930 ж.) атты еңбектері бар. Кулидің жалпы әлеуметтік теорияларының негізінде әлеуметтік ұйым және сананың әлеуметтік процестерді қалыптастырудағы шешуші рөлін мойындау жатыр.

Ч. Кули тұлғаның қалыптасуы айналасындағы адамдармен алуан түрлі қарым-қатынастар мен байланыстар негізінде болады деп тұжырымдады. Осылайша адам өзінің "айнадағы мен" деген имиджін жасайды. Ол үш элементтен тұрады:

a) Жұрт мені қалай қабылдайды;

b) Жұрт менің сыртқы түріме қалай әсер етеді;

c) Мен жұрттың тигізген ықпалына қалай жауап беремін.

Бұл теория бізді қоғамдық пікірді қалай қабылдауға және оған қалай жауап беру керектігін түсіндіреді. Джордж Герберт Мид тұлға өзінің "менін" қалай алға дамытатынын түсіндіруде тереңдетті. Кули сияқты... Мид тұлға, яғни "мен" деген ұғым әлеуметтік дамудың жемісі, ол өзіне ұқсас адамдармен әр түрлі қарым-қатынас, байланыстар негізінде қалыптасады деп санайды. Жас бала біреудің мінез-құлқының себебін түсіндіре алмайды. Тек қана өзінің мінез-құлқын ойлау арқылы жас бала өмірде бірінші қадам жасайды. Өзінің "ойлауды" үйренгеннен кейін ол басқа адам туралы ойлай алады, сол арқылы өзінің "менін" сезіне бастайды.

Мидтің пікірінше, адамның тұлғаға айналу процесі үш түрлі сатыдан тұрады.

Бірінші саты – иммитация. Бұл сатыда балалар үлкен адамдардың мінезіне еліктейді, бірақ оны түсінбейді. Кішкене бала үйдің еденін жумақшы болып, өзінің ойыншық шан-торғышымен бөлмеде жүреді.

Екіншісі – ойын сатысы. Бұл уақытта кішкене бала өзінің мінезін белгілі бір рөлді орындау арқылы көрсетеді. Ол дәрігер, тәрбиеші, т.б. Ойын процесінде балалар бұл рөлдерді өздері істеп көрсетеді. Куырышақтармен ойнағанда жас балалар оларды еркелетіп немесе ұрсып, әке-шешелерінің қылықтарын қайталайды. Сонымен қатар, балалар өз ісін ойлап жасайтын қабілетке жете бастайды.

Үшінші саты – ұжымдық ойын. Мұнда балалар тек өздерін ғана ойлап қоймайды, сонымен қатар басқалардың нені күтетінін түсіне бастайды. Мысалы, футбол ойнап жүрген бала ойынның барлық ережелерін біледі. Бұны команданың барлық ойыншылары да біледі. Балалардың футбол ойынының тәртібін, ережелерін білу оларды адамдардың қоғамда өздерін қалай ұстап, тәртіпке сай әрекет етуін білуіне бағыттайды. Бұл тәртіп, ережелер қоғамда заң және ережелер түрінде көрініс табатынын да түсініп, жақсы біледі.

Тұлға туралы рөлдік теорияда адамның әлеуметтік мінез-құлқы негізгі екі ұғыммен түсіндіріледі: Олар:"әлеуметтік статус" және "әлеуметтік рөл". Әлеуметтік рөл туралы жоғарыда біраз айтылды. Енді бұларға толығырақ тоқталайық. Мысалы, әрбір адам әлеуметтік жүйеде бірнеше қызметтерді атқарады. Осыны статус дейді. Әрбір адамның бірнеше статусы болуы мүмкін, бірақ оның жағдайын бір ғана статус анықтайды. Бұл жалғыз статус басты немесе интегралды деп аталады.

Әлеуметтанушылар статустардың екі түрін бөліп көрсетеді. Біреуі — қоғамнан берілген (предписание), екіншісі адамның өз еңбегінің нәтижесінде қол жеткізген (приобретённый) статус. Қоғамнан берілген статус — бұл тұлғаның этникалық шығу тегімен, туған жерімен, отбасымен, т.б. байланысты. Еңбегі арқылы қол жеткізген статус адамның қажырлы еңбек етуіне байланысты. Мысалы, жазушы, ғалым, директор, т.б. Статустың табиғи деген түрі болады. Тұлғаның табиғи статусы адамның меншікті, тұрақты сипатты белгілеріне байланысты (ер адам, әйел, бала, жасөспірім, қарт, т.б.). Кәсібіне, қызметіне (лауазым) байланысты статус — тұлғаның базистік (яғни, негізгі) статусы болып есептеледі. Ол ересек адамның интегралдық статусының негізі болады. Бұл статуска адамның әлеуметтік, экономикалық, өндірістік салаларда қызметі, орны (мысалы, дәрігер, инженер, мұғалім, банкир, т.б.) жатады.

Топтың құрылымы. Топ психологиясының сипаттамаларының ерекше бөлігі жеке адамның топтағы жағдайына қатысты. Мұндай белгіге қатысты психологиялық құбылыстарға мыналар жатады:

* мәртебе - топтық өзара әрекеттесу және қарым - қатынас жүйесіндегі жеке тұлғаның позициясымен (позициясымен, орнымен) анықталады, топтық өмір жүйесіндегі орынды сипаттайды; кіші топ құрылымының элементі; өлшеу социометриялық әдістеме негізінде жүзеге асырылады (Дж. Морено, я. л. Коломинский), бірақ оның көмегімен алынған деректерді абсолюттеу мүмкін

емес, өйткені топтағы адамның орны тек социометриялық мәртебемен ғана емес, сонымен қатар көптеген басқа нәрселермен де анықталады;

* позиция-жеке тұлғаның оқиғаларға, топтың бірлескен қызметінің мәселелеріне қатынасын білдіретін көзқарастар, құндылықтар, көзқарастар жүйесі жеке тұлғаның топқа немесе әрекетке ішкі қатынасын білдіреді, яғни. жеке (субъективті) сипаттама (топтың тиісті құрылымымен берілген мәртебеден айырмашылығы және объективті сипатта болады);

* рөл-топтағы белгілі бір мәртебеге ие адамнан күтілетін нормативтік мақұлданған мінез-құлық тәсілі, топ мүшесі көрсететін мінез-құлықтың нақты үлгісі, оның басқа мүшелерінің үміттеріне сүйене отырып, олар жеке басына, топтың талаптары мен қажеттіліктеріне байланысты; рөлдердің төрт негізгі түрі бар: тапсырманы шешуді қамтамасыз ету (топқа алға қойған мақсаттарға жетуге тікелей көмектеседі), қолдау көрсету (топтардың дамуына және оның мүшелері арасындағы жақсы қарым - қатынасты, топтық келісімді және жанжалдарды шешудің тиімді деңгейін сақтауға көмектеседі), процедуралық (проблемаларды шешуде топқа көмектеседі), өзімшілдік (жеке қажеттіліктер мен саяжайларға топтық зиян келтіреді);

* топтық нормалар мен құндылықтар - топ әзірлеген, қабылдаған жазылмаған ережелер, оларды топ мүшелерінің санасында ұсынылған және топ мүшелері не істеу керектігін, осы жағдайларда олардан қандай мінез - құлық күтілетінін анықтайтын идея, ереже, мінез-құлық стандарты ретінде анықтауға болады; мінез-құлық осы нормаларға бағынуы керек топтың барлық мүшелері бірлескен қызметке мүмкіндік беру үшін олар реттеуші функцияны орындауға шақырылады; еліктеу нәтижесінде пайда болады (логикалық және логикалық емес, ішкі және сыртқы, еліктеу-сән және еліктеу-әдет-ғұрып, бір әлеуметтік таптың ішінде еліктеу және бір таптың екіншісіне еліктеу);

топтық күтулер-топтың әр мүшесінен оның позициясы мен рөліне сәйкес топ белгілі бір функциялардың, шешімдердің, мінез-құлықтардың орындалуын күтеді, бұл өз мүшелерінің қызметін бақылауға мүмкіндік береді; топтың күтулері мен оның кез - келген мүшесінің нақты мінез-құлқы арасындағы келіспеушіліктер кезінде топтық Санкциялар күшіне енеді;

* Санкциялар жүйесі-әлеуметтік - психологиялық құралдар мен механизм-біз, ықпал ету шарасы, топтық бақылау құралы, оның көмегімен топ өз мүшелерін нормаларды орындауға және сақтауға шақырады, олар көтермелеу және тыйым салу, оң (іс-әрекеттерді қолдау және мақұлдау сипатына ие) және теріс (нормалардан ауытқуға қарсы бағытталған)болуы мүмкін, кейде олар күштіге айналады; белгілі бір адамның мәртебесін немесе рөлін мақұлдау, айыптау, мәжбүрлеу, өзгерту, оларға билік, көшбасшылық немесе бас тарту (қуғын - сүргін) және т. б.

Топтың бейресми құрылымы да иерархиялық жүйе болып табылады, бірақ қатаң емес. Бұл жүйе тұлғааралық қатынастар негізінде қалыптасады және топ мүшелерінің келесі мәртебелік позицияларынан тұрады:

* "көшбасшы" - басқалардың беделіне ие және оларға әсер етеді, топтың алдында тұрған шешімдердің алгоритмін анықтайды;

• "қабылданған" - орташа оң мәртебеге ие және, әдетте, көшбасшыны топтық мәселені шешуге күш салуда қолдайды;

• "оқшауланған" - нөлдік мәртебеге ие, топтық өзара әрекеттесуге қатысудан өзін - өзі қанағаттандырады деп саналады, мұнда жеке ерекшеліктер (ұялшақтық, интроверсия, өзін - өзі төмендету және өзіне деген сенімсіздік сезімі және т. б.) себеп болады.;

• "қабылданбағандар" - теріс мәртебесі бар, саналы түрде немесе бейсаналық түрде топтық мәселелерді шешуге қатысудан шеттетілген топ мүшелері.

Топтың психологиясында топтық нормалар мен санкциялардың жұмыс істеуі кезінде әлеуметтік-психологиялық механар - жеке тұлғалардың низмалары мен қасиеттері белсенді қатысады (олардан топ тұрады): ұсыныс, сәйкестік, сендіру, еліктеу, психологиялық қысым, сәйкестендіру және т. б. Роберт Бэйлздің (Bales, 1971) пікірінше, пікірталас уақытының 40% - дан 60% - на дейін ақпаратты беруге және мәліметтер мен көзқарастарды нақтылауға, 8% – дан 15% - ға дейін-пікір алшақтықтарын, шиеленісті немесе жанжалды күйлерді анықтауға, 16 % – дан 26% - ға дейін-пікірталас өтеді келісім атмосферасы және достық-БИА (оң қолдау функциялары).

Қоғамның күрделі құрылымы оған кіретін топтардың әртүрлілігін анықтайды. Шартты және нақты топтар бар. Шартты топтар негізінен әлеуметтануды зерттеу объектісі болып табылады, олар адамдарды қандай да бір жалпы негізде біріктіреді: жасы бойынша (жастар, жасөспірімдер, зейнеткерлер), сабақ түрі бойынша (студенттер, мұғалімдер, жұмысшылар және т. б.), жұмыспен қамту дәрежесі бойынша (жұмысшылар мен жұмыссыздар) және т. б. шын мәнінде бұл топтар жоқ, өйткені оларда топтың негізгі белгілері жоқ (бірлескен қызмет, ортақ мақсат, ортақ мүдделер). Нақты топтар өзара әрекеттесу негізінде бар. Нақты топтар үлкен және кіші болып бөлінеді. Мұндай топтар үлкен болып саналады, олардың көптігіне байланысты осы топтың барлық мүшелері арасында тікелей байланыс мүмкін емес. Шағын топтар байланыс деп те аталады, оларда тұлғааралық қатынастар орнатылады, тұлғааралық рөлдер қалыптасады. Бірқатар ғалымдар орта топтарды ажыратады. Оларға ірі кәсіпорындардың ұжымдары (мысалы, біздің ЖОО қызметкерлері, оқытушылары мен студенттері) жатады.

Білім беру тәсілі бойынша топтар ресми және бейресми болып бөлінеді. Формальды заңнама негізінде пайда болады (бұйрық, жарлық, қаулы және т.б.) мұндай топтарға, мысалы, мектеп сыныбы, студенттер тобы, спорт клубы, зауыт ұжымы жатады. Бейресми топтар жеке байланыстар мен өзара жанашырлық негізінде өздігінен пайда болады. Оларға достар топтары, ұрылар, жасөспірімдер бірлестіктері және т.б. ресми және бейресми топтар арасында шешілмейтін шекара жоқ: бейресми адамдар уақыт өте келе формальды бола алады және керісінше. Мысалы, рок тобының жанкүйерлері жарғыны қабылдады, ресми бірлестік құрды және ресми фанклуб тобы ретінде өмір сүре бастады. Сыныптастар мектепті бітіргеннен кейін Достар тобы ретінде кездесуді жалғастырады, яғни олар бейресми топқа айналады.

Өмір сүру ұзақтығы бойынша топтар белгілі бір мақсатқа жету үшін құрылған уақытша (туристер тобы, спорттық жарыстардағы құрама команда) және тұрақты болып бөлінеді, онда тұлғааралық байланыстар мен қызметтің әртүрлі мақсаттары (отбасы, мекеме ұжымы, зауыт) бар.

Қоғамның әсеріне ашықтық дәрежесі бойынша топтар ашық және жабық болып бөлінеді. Ашық топтарда топ мүшелері еркін шығып, топқа кіре алады. Жабық топтарда мұны істеу өте қиын. Жабық топтарға армия, Теңіз кемелерінің экипаждары, ғарыш кемелері, бас бостандығынан айыру орындары жатады.

Топтың жеке тұлға үшін маңыздылық дәрежесі бойынша топтар мүшелік топтарға және анықтамалық топтарға бөлінеді. Мүшелік тобы жеке адам үшін онша маңызды емес, ол тек болу орны ретінде қарастырылатын, оның құндылықтар жүйесімен байланысты емес топ деп аталады. Анықтамалық топ (лат. референт-есеп беру) - бұл адам үшін маңызды топ, адам осы топқа тән құндылықтар мен көзқарастарды бөліседі.

Кез – келген топ, ең алдымен, бір-бірімен әртүрлі қатынастарға түсетін адамдар жиынтығы. Олардың даму процесінде топтар топтық бірліктің деңгейімен, іскерлік және эмоционалды байланыстардың әртүрлілігімен, топтық мақсаттардың маңыздылығын түсіну дәрежесімен ерекшеленетін бірқатар кезеңдерден немесе кезеңдерден өтеді. Топтар өте алуан түрлі, сондықтан олардың дамуында бәрі бірдей кезеңдерден өтпейді. Топтық динамика процесінде жиі кездесетін бірнеше кезеңдерді ажыратуға болады.

Диффузиялық топ-бұл бір уақытта, бір жерде жиналған адамдар тобы. Олар ортақ мақсаттарды да, ортақ міндеттерді де әлі білмейді, әдетте бір-бірімен таныс емес немесе аз таныс. Мұндай топта тұлғааралық қатынастар әлі қалыптасқан жоқ (бірінші сынып оқушылары, бірінші курс студенттері және т.б.). Бірақ, өзара әрекеттесу барысында осы топтың мүшелері бірлескен қызметтің маңыздылығын біртіндеп түсінеді, тек келісілген күш-жігер немесе жалпы әрекет олардың жеке мүдделерін қанағаттандыруға көмектесетінін түсіне бастайды.

Кооперация-бұл іскерлік қатынастардың басым болуымен ерекшеленетін топ дамуының келесі кезеңі. Ондағы адамдар осы топтың басқа мүшелерін негізінен іскери серіктестер ретінде қарастырады және олардың іскерлік қасиеттерін ғана бағалайды. Бұл топтағы эмоционалды байланыстар шамалы және оларға маңызды мән берілмейді. Бірақ бірлескен іс-әрекет адамдарды жақындастырады, эмоционалды байланыстар қажет. Бірте-бірте серіктестердің жеке қасиеттері іскерлік қасиеттерден кем болмайды. Топта тұлғааралық қатынастар орнатылады: бір-біріне жанашыр адамдардың көпшілігі көшбасшының айналасында жиналады, ал жанашырлық танытпайтын топ мүшелері оқшауланған немесе қабылданбаған күйде болады.

Корпорация-бұл топтың дамуының өте жоғары деңгейі және барлық топтар бұл кезеңге жете бермейді. Ол топтың барлық мүшелерінің ортақ мақсаттың маңыздылығын түсінуімен және оған жету үшін барынша күш салуға ұмтылуымен сипатталады. Топ-корпорацияға кіретін адамдар көбінесе топтық мүдделерін құрбан етуге дайын. Топтың дамуының осы кезеңі бірігудің

жоғары деңгейімен сипатталады. Ондағы адам өзін қорғалған сезінеді, өйткені жолдастары оны қиын уақытта қолдайтынына, қиыншылыққа көмектесетініне әрқашан сенімді. Топтық санада "олардың" және "басқалардың"нақты қарама-қайшылығы бар. Тұлғааралық қатынастардың жоғары деңгейіне қарамастан, бұл кезеңді әлеуметтік психологтар жиі теріс бағалайды. Шындығында, корпорация көбінесе өзін жалпы қоғамға қарсы қояды, басқа топтарға жеккөрінішті немесе тіпті агрессивті. Осы сатыдағы топқа топтық эгоизм немесе корпоративті ойлау деп аталатын құбылыс тән. Бұл өз тобын басқаларға қарсы қоюда, сөзбен де, іс жүзінде де өзінің артықшылығын растауға ұмтылуда көрінеді. Мұндай корпоративті ойлаудың мысалы ретінде кейде параллель сыныптар арасында қалыптасатын қатынастарды келтіруге болады ("Біздің сынып Ең жақсы, біз ең ақылдымыз, ал басқалары ақымақ, біз оларды жек көреміз").

Ұжым-бұл топты дамытудың ең жоғары деңгейі, ол тек бірігудің жоғары деңгейімен, өзара көмек пен өзара қолдау қатынастарымен ғана емес, сонымен бірге ортақ мақсаттардың маңыздылығын, оларға жету үшін барынша күш салу қажеттілігін түсінумен сипатталады. Ұжым ешқашан өзін қоғамға қарсы қоймайды. Бұл топтың мүшелері тек топ ішіндегі мақсаттардың ғана емес, бүкіл қоғамның мақсаттарының маңыздылығын түсінеді; олар қажет болған жағдайда өздерінің жеке мүдделерін ғана емес, сонымен бірге топтық мүдделерін де қоғам үшін құрбан етуге дайын.

Шағын топтың сипаттамасы

Шағын топ-бұл тікелей өзара әрекеттесумен байланысты адамдардың шағын бірлестігі. Топтың төменгі және жоғарғы шекаралары туралы мәселе ашық болып қалады-2-3 адамнан 30-50 адамға дейін. 5-тен 12 адамға дейінгі ең тиімді топ.

Жеке тұлғаның қалыптасуы шағын топтарда жүреді, оның қасиеттері көрінеді, сондықтан жеке тұлғаны топтан тыс зерттеуге болмайды. Шағын топтар арқылы жеке тұлғаның қоғаммен байланысы жүзеге асырылады: топ қоғамның жеке тұлғаға әсерін өзгертеді, егер оның артында топ болса, жеке тұлға қоғамға күштірек әсер етеді. Әлеуметтік психология тарихындағы шағын топтар эмпирикалық зерттеулердің, соның ішінде зертханалық эксперименттердің негізгі нысаны болды. Шағын топтардың қалыптасуы мен дамуы, оқытудың топтық әдістері, тренинг және психокоррекциялық әсер ету, бірлескен еңбек қызметі және шағын топтардың қызметін басқару мәселелері дәстүрлі түрде практикада әлеуметтік психологияның теориясы мен әдістерін қолданудың негізгі бағыттарының бірі болып табылады.

Шағын топтар тек әлеуметтік психологияны ғана емес, сонымен қатар Әлеуметтану мен жалпы психологияны зерттеу нысаны ретінде әрекет етеді. Мұндағы ғылыми зерттеу пәнін оқшаулаудағы басты айырмашылық-әлеуметтану шағын топтарды, ең алдымен, олардың объективті әлеуметтік белгілері, иесіздендірілген және психологияланбаған тұрғысынан зерттейді. Жалпы психологияда топ адамның мінез-құлқына және оның психикалық процестері мен күйлерінің ерекшеліктеріне әсер ететін фактор ретінде қарастырылады. Әлеуметтік психология шағын топтардағы адамдар

арасындағы қарым-қатынас пен өзара әрекеттесу процесінде пайда болатын психологиялық құбылыстарды зерттейді және жеке адамдарды емес, осы адамдар арасындағы, жеке адамдар мен топ арасындағы қатынастар мен қатынастарды және шағын топтың өзін тұтастай сипаттайды.

Шағын топтарды белгілі бір адам қауымдастықтары ретінде бөлу (үлкен топтардан айырмашылығы және жақында бөлінген орташа қауымдастықтардан айырмашылығы) шағын топтың сандық шекаралары туралы мәселені шешуді қамтиды. Шағын топтың сандық белгілері - оның төменгі және жоғарғы шекаралары шағын топтың сапалық белгілерімен анықталады, олардың негізгілері: байланыс-топтың әр мүшесінің бір-бірімен үнемі қарым-қатынас жасау, бір-бірін қабылдау және бағалау, ақпарат алмасу, өзара бағалау және әсер ету мүмкіндігі және тұтастық-топқа кіретін адамдардың әлеуметтік және психологиялық ортақтығы. оларды бірлік ретінде қабылдаңыз.

Шағын топтарда пайда болатын құбылыстар: конформизм, топтық келісім, психологиялық климат, көшбасшылық.

Конформизм. "Конформизм" сөзінің өзі қарапайым тілде өте нақты мазмұнға ие және "фитнес"дегенді білдіреді. Кәдімгі сана деңгейінде сәйкестік құбылысы Андерсеннің жалаңаш патша туралы ертегісінде бұрыннан жазылған. Сондықтан, күнделікті сөйлеуде тұжырымдама кейбір жағымсыз реңктерге ие болады, бұл зерттеулерге өте зиян тигізеді. Іс "конформизм" ұғымы келісім мен татуласудың символы ретінде саясатта белгілі бір теріс коннотацияға ие болғандығымен де күрделене түседі. Осы әртүрлі мағыналарды қандай да бір жолмен ажырату үшін әлеуметтік-психологиялық әдебиеттерде олар көбінесе конформизм туралы емес, сәйкестік немесе конформды мінез-құлық туралы айтады, бұл топтың позициясына қатысты жеке тұлғаның позициясының таза психологиялық сипаттамасын, оның белгілі бір стандартты, топқа тән пікірді қабылдауын немесе қабылдамауын, жеке тұлғаның топтық қысымға бағыну өлшемін білдіреді. Соңғы жылдардағы жұмыстарда "әлеуметтік ықпал" термині жиі қолданылады. Қарама-қарсы ұғымдар - "Тәуелсіздік", "позицияның тәуелсіздігі", "топтық қысымға төзімділік" және т.б. керісінше, ұқсас ұғымдар "біртектілік", "Конвенция" ұғымдары болуы мүмкін, бірақ оларда басқа реңк бар. Біртектілік, мысалы, белгілі бір стандарттарды қабылдауды білдіреді, бірақ қысым нәтижесінде қабылданбайды.

Сәйкестік жеке адамның пікірі мен топтың пікірі арасында қайшылық бар жерде және осы қақтығысты топтың пайдасына жеңу арқылы анықталады. Сәйкестік өлшемі-бұл пікірлердің қарама-қайшылығын жеке тұлға субъективті түрде қақтығыс ретінде қабылдаған жағдайда топқа бағыну өлшемі. Топтың пікірін жеке тұлға тек сыртқы жағынан қабылдаған кезде сыртқы сәйкестікті ажыратады, ал іс жүзінде ол оған қарсы тұра береді, ал ішкі (кейде бұл шынайы конформизм деп аталады), егер жеке адам көпшілік пікірін игерсе. Ішкі сәйкестік-бұл топпен жанжалды оның пайдасына шешудің нәтижесі. Сәйкестік моделі алғаш рет 1951 жылы жүзеге асырылған с. аштың әйгілі эксперименттерінде көрсетілді.

Топтық келісім. Топтық біртұтастық мәселесі де оны зерттеудің берік дәстүріне ие, ол топты, ең алдымен, эмоционалды негізі бар тұлғааралық қатынастардың кейбір жүйесі ретінде түсінуге негізделген. Біртектілікті түсіндірудің әртүрлі нұсқалары болғанымен, Бұл жалпы бастапқы алғышарт барлық жағдайларда бар. Сонымен, социометриялық бағытқа сәйкес, өзара жанашырлыққа негізделген сайлаудың жоғары пайызы болған кезде, адамдар арасындағы қатынастардың даму деңгейімен тығыз байланысты болды. Социометрия өзара оң сайлау санының ықтимал сайлаулардың жалпы санына қатынасы ретінде есептелген арнайы "топтық келісім индексін" ұсынды. Мұнда өзара оң сайлаудың мазмұндық сипаттамасы, жалпы социометриялық әдісті қолдану сияқты, алынып тасталды. "Топтық бірліктің индексі" - бұл шағын топтың қатаң формальды сипаттамасы.

Л.Фестингер топта кездесетін коммуникативті байланыстардың жиілігі мен беріктігі негізінде біртұтастық талданған кезде тағы бір тәсілді ұсынды. Сөзбе-сөз біртұтастық "топ мүшелеріне оларды ұстап тұру үшін әрекет ететін барлық күштердің қосындысы"ретінде анықталды.

Көшбасшы-бұл оның мүшелерінің өзара әрекеттесуі нәтижесінде ұсынылатын немесе оның нормалары мен құндылық бағдарлары топтық тұрғыдан сәйкес болған кезде топты ұйымдастыратын және топтық мақсаттарға жеткенде сол топты ұйымдастыруға және басқаруға ықпал ететін шағын топтың мүшесі. Көшбасшы-бұл топтағы белгілі бір тұлғаның әлеуметтік рөлі, ол топты басқарады, ұйымдастырады, жоспарлайды және басқарады, сонымен бірге топтың барлық басқа мүшелеріне қарағанда белсенділік деңгейін көрсетеді.

1. Әр түрлі әлеуметтік контексттердегі көшбасшылық.

Жастар арасындағы көшбасшылық

Қазіргі өмір жастардың алдына әлеуметтік қатынастарға, экономикалық, саяси және рухани салалардағы адамдармен және әлеуметтік институттармен өзара іс - қимылға белсенді қатысуды талап ететін міндеттер қояды. Жастар бастамасы, қоғам мен мемлекеттің өміріне өз бетінше қатысуға, әртүрлі әлеуметтік қажеттіліктер мен мүдделерді қанағаттандыруға және іске асыруға ұмтылу көшбасшылықтың, еріктіліктің және әлеуметтік белсенділіктің басқа түрлерінің пайда болуына әкеледі.

Студенттік әлеуметтік топ ретінде өмірдің, жұмыс пен өмірдің ерекше жағдайларымен, әлеуметтік мінез-құлықпен және" өзіндік " психологиямен сипатталады. Студенттік топтардың жалпы әлеуметтік-психологиялық ерекшеліктері олардың жіктелуі бойынша нақты, уақытша, негізінен кіші, жастар, байланыс, минималды иерархияланған (Оқу тобындағы бір аға) және реттелетін, оқу, бірыңғай оқу мақсатымен біріктірілген, бірақ нәтижесі бойынша дараланған (әрқайсысы әсер етсе де, өз ілімдерінің жемісін алады). топтық факторлар). Оқу ұжымында әркімнің және әркімнің еңбек тиімділігінің материалдық немесе формальды түрде көрсетілген күнделікті критерийлері жоқ (әр өндірісте бар сияқты), жеке білім алушыларға тек шашыраңқы ағымдағы бағалар және аралық, көбінесе семестрлік және курстық бағалар бар, сонымен қатар іс жүзінде ынталандырылмайды. Студенттік топтардың жеке

әлеуметтік-психологиялық ерекшеліктері университеттегі және факультеттердегі әлеуметтік-психологиялық атмосфераның ерекшеліктерімен, ал жеке-топтық-курстардың және әр топтың ерекшеліктерімен байланысты, олар жинақтау ерекшеліктеріне, олар тұратын адамдардың құрамына, егер олар пайда болса, олар мен микрогруппалар арасындағы қалыптасқан қатынастарға байланысты. Тарих және даму деңгейлері және т. б.

Студенттер үшін білім алу және өздерін мамандар мен кәсіпқойлар ретінде даярлау-негізгі кәсіп. ЖОО-да орындалатын сабақтан тыс, қоғамдық жұмыстар жас жігіттің көшбасшылық қасиеттерін қалыптастыру үшін оңтайлы жағдайлар жасайды. Бұл жағдайда көшбасшылық жұмыс берушілер ерекше қызығушылық танытатын жас маманның әлеуметтік белсенділігін немесе белсенді өмірлік ұстанымын білдіреді. Бұл жаңа идеялардың, қарапайым емес тәсілдердің, батыл басқару шешімдерінің кепілі болып табылады және кез-келген бизнестің дамуына ықпал етеді.

Студенттер көшбасшылық болып табылатын қызметтің бес негізгі саласы анықталды. Қызметтің мазмұндық сипаттамаларына байланысты топтың көшбасшылық функцияларының көрінісін талап ету өткірлігі бір мәнді емес жағдайлар қалыптасады. Мәселен, алыстағы перспективаның мақсаттары үстемдік ететін сабырлы - біркелкі қызмет, жағдайларда жаңалық элементтерінің пайда болуының жеткілікті қалыпты жүйесі бар, көшбасшылық функцияларды және, тиісінше, топ мүшелерінің көшбасшының әлеуметтік рөлін атқаруға қойылатын талаптарын жаңарту үшін алғышарттар жасамайды. Топ ішіндегі киімдердің әрбір құрылымы (ресми және бейресми), саласы (іскерлік және эмоционалдық) көшбасшыларға тиісті талаптар қоя отырып, көшбасшылық сипаттамаларына қойылатын талаптарды белгілейді.

Нәтижесінде Н. Н. Григорьеваның пікірі бойынша бөлуге болады

(2006), студенттік ортадағы көшбасшылықтың келесі түрлері:

* интеллектуалды (Д. В. Ушаков бойынша) - ақыл-ой қабілеттерінің сапасымен, оларды қолдану қабілетімен және ішінара студенттің үлгерім деңгейімен анықталады;

* ұйымдастырушылық-студенттің ұйымдастырушы функцияларын орындау қабілеті;

* эмоционалды (л. и. Уманскийдің айтуы бойынша) – топтың басқа мүшелері эмоционалды қолдау мен жанашырлық іздейтін студенттер;

* бастамашы (Е. С. Соколова бойынша) – тұлғаның шығармашылық әлеуеті, оның белсенділігі;

* коммуникативті (Н. Н. Григорьева бойынша) - қарым-қатынастағы қалаулылық пен тартымдылық принципі бойынша белгіленеді.

Студенттердің интеллектуалды көшбасшылығы олардың колледждегі негізгі қызметі – оқу ісімен байланысты. Қыздарда бұл топтың қалған мүшелері үшін оқу іс-әрекетінде үлгі болуға деген ұмтылысқа, жоғары баға алуға қызығушылыққа, жауапкершілікке және әлеуметтік бейімделу қабілетіне (қажетті мінез-құлық үлгілеріне сәйкестік, мұғалімнің нұсқауларына бейімделу) негізделген. Жасөспірімдерде көшбасшылық бүкіл

топтың оқу іс-әрекетін интеллектуалды түрде жандандыру қабілетінде көрінеді, бұл олардың талдау, бастамашылық, қораптан тыс ойлау және курстастарына интеллектуалды әсер ету қабілетінде көрінеді.

Студенттердің ұйымдастырушылық көшбасшылығы топ мүшелерімен белсенді өзара әрекеттесуден, қоғамдық байланыстар мен іскерлік интеграцияны орнатудан тұрады (л.и. Уманский бойынша). Сарапшылар ұйымдастырушылық қызметте қыздар өздерін әдепті, парасатты және атқарушы көшбасшылар ретінде, кейде – орындаушыларға үстем және талапшыл ретінде көрсетеді. Ұйымдастырушы ұлдар негізінен топтың қарапайым мүшелеріне сүйенеді және өз міндеттерінің бір бөлігін оларға беруді жөн көреді, олар қыздарға қарағанда аз талап етеді, бірақ олар сыныптастары мен мұғалімдер тарапынан сынға теріс қарайды.

Бастамашыл көшбасшылық көбінесе жас жігіттерге тән (т.в. Бендас бойынша). Олардың жоғары белсенділігі жаңа жобаны ойлап табу, қызықты бағдарлама жасау, түпнұсқа идеяны ұсыну, бастамаға қатысу қажет болған кезде байқалады. Қыздар мұның бәрін өмірге айналдыруға дайын, нәтижеге жеткенше мұқият жұмыс істейді, тіпті ұсақ-түйектерге де үңіледі.

Қыздар эмоционалды көшбасшылықта басым болады, бұл олардың экспрессия деңгейінің жоғарылауымен байланысты (К.Левиннің айтуы бойынша), бұл топ мүшелері арасындағы жанжалды жағдайларды шешуге және топта қолайлы климатты орнатуға (немесе жоюға) ықпал етеді. Жас көшбасшылар үшін көшбасшылықтың бұл түрі аз дәрежеде сипатталады.

Коммуникативті көшбасшылықта екі жыныстағы студенттер қарым-қатынас саласындағы жеке сипаттамаларын бірдей дәрежеде жариялайды, мысалы: қарым-қатынас дағдылары, байланыс, құзыреттілік, ақпаратты меңгеру, тыңдау және талдау, қарым-қатынастың "кедергілерін" жеңу және т. б.

Көптеген зерттеулер сауалнамаға қатысқан студенттердің көпшілігінің көшбасшыға (және көшбасшылыққа) қатынасы оң деп түсіндірілгенін жазады.

Даналық: "Әркім өзі жасағандай білімді"дейді. "Студент" сөзі латын тілінен шыққан және "еңбекқор, білімге құштар"дегенді білдіреді. Әрбір студент білім беру процесінің субъектісі болып табылады, ол – белсенді немесе пассивті, кәсіби шеберлікті сіңіретін немесе қызығушылықпен өмір сүретін, білім беру процесінен тыс; өмірде пайда болған білімді адам, тұлға, кәсіпқой болу мүмкіндігін пайдалану немесе оны жіберіп алу және білім беру мекемесінде бес жыл бойы дарынсыз жұмсау-бұл шешуші дәрежеде өзіне байланысты (А. М. Столяренко, 2001).

Ерте балалық шақтағы және мансаптағы тәжірибе трансформациялық көшбасшының дағдыларын алуға ықпал ететіндігі туралы дәлелдер бар. "Көшбасшылар туады ма, әлде оны үйренуге бола ма?"трансформациялық көшбасшының қасиеттерін оқытуға қаншалықты мән беру керектігін анықтайды (D. Dile, J. Cangemi, C. Kowalski, 2004). Осыған байланысты жастардың жеке дамуы, көшбасшылықты өзектендіру, топтардың әлеуметтік-психологиялық жетілуін арттыру үшін айтарлықтай тәрбиелік әлеуеті бар әлеуметтік ортаны іздеу және жобалау өзекті болып табылады (Д. И.

Фельдштейн, 2005; А. А. Тюков, 1995). "Даму және білім беру ешбір адамға берілмейді немесе хабарланбайды. Оларға қосылғысы келетін кез-келген адам оған өз іс-әрекетімен, өз күшімен, өз күшімен жетуі керек" (Ф.а. Дистервег, 1790-1866).

Өз мүдделерін білу студенттерді әлеуметтік-танымдық және қоғамдық-саяси белсенділікке итермелейді. Жалпы іс-әрекет жастың біртектілігімен бірге студенттердің қажеттіліктерінің, мотивтерінің, қызығушылықтарының, құндылықтары мен өмірлік мақсаттарының ортақтығын тудырады, белгілі бір топтық өзін-өзі тануды, студенттік мінез-құлық субмәдениетін қалыптастыруға ықпал етеді. Басқару құрылымдарында жұмыс істеуге барынша қабілетті жастарды даярлауға бағытталған жастармен мақсатты жұмыс-мемлекеттің тұрақты үдемелі дамуының кепілі.