

Групповые эффекты межличностного взаимодействия: кейсы из опыта работы учителей

В статье раскрываются понятия социальной группы, групповой совместимости и срабатываемости, анализируются основные виды социальных групп, представлено краткое описание групповых эффектов.

Организация школьной жизни в современных условиях обучения — это, по сути, функционирование социальных групп. А. И. Донцов характеризовал социальную группу как относительно устойчивую совокупность людей, исторически связанную общностью ценностей, целей, средств либо условий социальной жизнедеятельности. Признаками такой социальной группы являются:

- включенность данного объединения людей (школьный класс) в более широкий социальный контекст (школа);
- наличие общего лично значимого основания (причины) для нахождения в рамках данного образования (учение);
- достаточная длительность существования,

стоятельный субъект, и как посредник, который оказывает воздействие на конкретного ребенка, либо сама личность влияет на жизнедеятельность группы. В психолого-педагогической литературе в зависимости от выбранного основания классификации выделяют разные виды групп:

- лабораторные и естественные;
- формальные официальные и неформальные неофициальные (по способу возникновения);
- организованные и неорганизованные (по степени регламентации отношений и жизнедеятельности);
- референтные группы и группы членства (с точки зрения их ценностной значимости для участника);
- первичные и вторичные (с точки зрения непосредственности — опосредованности контактов);
- большие и малые.

Школьный класс является естественной, фор-

эмоционально переживает различные чувства: любви или ненависти, гордости или стыда, радости или печали. В поведении это проявляется реакцией на различные обстоятельства не с личной позиции, а с позиции члена своего класса.

Кейс: «После школы Денис посещает уроки танцев. Большинство мальчиков в классе занимаются спортом и считают танцы «не мужским» занятием. Чтобы не быть изгоем в классе, Денису приходится скрывать, что он увлекается танцами».

Эффект Рингельмана показывает, что по мере увеличения количества человек в группе происходит уменьшение среднего индивидуального вклада каждого конкретного участника в общегрупповой процесс и результат. На примере классного коллектива это проявляется, когда учащиеся прилагают меньше усилий при выполнении совместных заданий, чем при работе индивидуально. В рамках этого эффекта был зафиксирован феномен «невмешивающегося свидетеля». Учеными была обнаружена следующая закономерность: вероятность получения помощи выше, если человек находится в малой группе, и гораздо ниже, если он находится в окружении большого числа людей. При этом девочки в меньшей степени проявляют социальную лень, чем мальчики.

Эффект синергии показывает дополнительную интеллектуальную энергию, которая возникает при объединении людей в целостную группу и выражается в коллективном результате, который превышает сумму индивидуальных показателей. Наиболее ярко эффект синергии проявляется при проведении мозгового штурма с целью генерирования новых идей без их критического анализа и логического осмысления.

Эффект группомыслия предполагает поиск согласия в коллективе, при котором оно становится настолько доминирующим в сплоченной группе, что начинает пересиливать реалистическую оценку возможных альтернативных действий. При этом критерием истинности служит сплоченное мнение группы, которое противопоставляется суждению отдельного человека. Эффект возникает тогда, когда предпринимаются попытки найти решение, устраивающее всех, даже если оно не будет объективным и разумным с точки зрения каждого отдельного члена группы. В условиях возникновения этого эффекта человек оказывается зависимым от мнения большинства, что вынуждает его уступать. По сути, происходит социальное давление, что и определяет поведение участника группы.

Кейс: «В шестом классе учится мальчик, являющийся усыновленным ребенком в семье, хотя он об этом не знает, как и остальные ученики класса. Учащийся очень часто вступает в конфликты с одноклассниками, негативно относится ко всем, ни с кем не соглашается, «белое» называет «черным» и наоборот. Иногда даже дерется, обвиняя в своих проблемах и неудачах других: кто-то не так посмотрел, не так сказал, не то сделал. Дошло до того, что даже самые терпеливые и спокойные ученики стали относиться к нему с опаской. В очень редких случаях этот ученик хочет сделать что-нибудь хорошее, но это не воспринимается классом всерьез, его не слушают, игнорируют. На уроках я стараюсь приобщать его к совместной работе, чтобы ребенок почувствовал себя нужным, полезным, но это получается далеко не всегда».

Эффект конформизма возникает при нескольких условиях:

- наличие определенного типа личности, т. е. учащиеся с заниженной самооценкой больше подвержены групповому давлению, нежели учащиеся с завышенной самооценкой;
- численность группы (класса) — количество участников не менее трех человек;
- состав группы — конформность возрастает, когда в нее входят значимые, компетентные, референтные для учащегося люди;
- сплоченность группы;
- вербальное общение, которое вынуждает в последующем придерживаться высказанного мнения.

Причинами конформного поведения являются настойчивость и упрямство других учащихся, вынуждающих ребенка признать ошибочность его первоначального мнения. Член группы осознанно или неосознанно стремится избежать какого-либо вида осуждения со стороны одноклассников за несогласие и непослушание. Неопределенность ситуации, невмешательство значимых взрослых (учителя) обеспечивает ориентацию человека на мнения других участников, которые становятся носителями единственно правильной информации. Этот эффект напрямую показывает, как принимается групповое решение.

Кейс: «На остановке стояли мальчики лет восьми-девяти, и я услышала их разговор. Их одноклассник уехал на автобусе, забыв свой рюкзак. Ребята решали, что делать. Один предложил отнести рюкзак в школу, остальные начали смеяться и сказали, что его надо выбросить в мусорный бак. Мальчик, намеревавшийся вначале

совершить добрый поступок, поддался общему мнению и согласился с остальными, хотя было видно, что ему не нравится эта затея».

Эффект моды (подражания) очень распространен. В процессе взаимодействия члены группы вырабатывают общие правила, нормы поведения, следование которым подчеркивает и укрепляет их статус в коллективе. Внешне это можно наблюдать в элементах и форме одежды, демонстрирующей другим людям, к какой именно социальной группе принадлежит человек, чем регулируется его поведение. Исследования показывают, что дети более склонны следовать примеру похожего на них человека, чем непохожего. Этот эффект является основой любого научения и способствует адаптации людей друг к другу, согласованности их действий, подготовленности к решению групповой задачи. Эффект моды (подражания) можно перепутать с конформизмом, но в данном случае принятие групповых правил или норм считается добровольным.

Кейс 1: «Когда я работала в детском саду, мои воспитанницы подражали мне — просили заколоть волосы так, как у меня; надевали бусы, сережки, копировали походку».

Кейс 2: «Двое моих старших детей пошли в школу, младшие находятся дома. Старшие, приходя из школы, активно делятся впечатлениями, показывают дневники, делают уроки. Через несколько дней младшие заявляют, что будут играть «в школу». Предлагают мне роль учителя, а сами становятся учениками. Достают раскраски, прописи, альбомы, ножницы и прочую атрибутику, звонят в звонок, сигнализируя об окончании и начале урока. Меня называют исключительно по имени и отчеству, просят дать задания, которые выполняют старательно, с удовольствием.

Я рада! Ведь у моих младших детей есть положительный настрой на учебу в школе!»



Кейс 3: «Я всегда добавляю к деловому стилю аксессуары, последнее время часто ношу брошь. Каково же было мое удивление, когда после каникул, придя в класс, я увидела, что восемь (!) девочек пришли с брошками на платьях, кофточках и сарафанах».

Кейс 4: «Технический прогресс очень прослеживается в каждом новом поколении телефонов, появляются новые бренды. Школьники в погоне за модой пытаются не отстать от своих сверстников: «Вот видишь, Славе тоже купили такой же как у Костики, и я только такой хочу»».

Эффект ореола, или гало-эффект, предполагает влияние одного человека, имеющего собственное мнение, представление о правилах и нормах поведения, на других. Данный эффект возникает, если участники плохо знают друг друга, не имеют достаточной информации или перегружены ею, что не позволяет самостоятельно оценить мнение или поведение членов группы. Также этот эффект возникает на основе стереотипа восприятия человека как представителя той или иной группы, либо этот человек очень привлекательный, яркий или неординарный. Одна основная черта личности, особенно физическая привлекательность, является доминирующей на фоне других качеств. Этот эффект может носить как положительный, так и отрицательный характер — может сформироваться предубеждение к конкретному человеку на основе каких-либо реальных либо нереальных отрицательных качеств, которые не проверяются на достоверность.

Кейс: «В наш класс пришел новый ученик, которого звали Сергеем. Он был дружелюбен со своими сверстниками, учителями и очень активен: участвовал в конкурсах, мероприятиях, являлся членом волонтерского движения. «Хороший мальчишка, просто замечательный», — говорил директор на педсовете.

Учился Сергей на тройки, а после окончания девятого класса поступил в лицей, так как хотел стать крановщиком. Но даже не являясь больше учеником нашей школы, мальчик приходил каждую субботу, чтобы оказывать помощь пенсионерам, ухаживать за памятниками и т. д. Спустя год мы узнали, что Сергей начал красть у родителей ценные вещи. Выяснилось, что мальчик склонен к бытовому насилию. Педагоги сетовали: «Эх, такой был мальчишка хороший, неглупый, видимо, попал в плохую компанию»».

Эффект группового фаворитизма заключается в благоприятствовании членам своей группы в противовес другим участникам. В основе этого эффекта лежит эффект «мы и они», определяющий во взаимодействии «своих»

и «чужих». Особенно это проявляется при создании конкурентных условий в разных видах деятельности, в результате которых происходит сравнение членов групп, например, мальчиков и девочек, «шестилеток» и «семилеток», «успешных» и «неуспешных». При этом эффекте успешность группы определяется достижениями ее участников, а неудачи интерпретируются как следствие неправильных действий «других», или «конкурентов» (виновных).

Кейс 1: эффект «группового фаворитизма» проявляется при организации командных игр, эстафет. Ребята сплываются, чтобы победить соперников, доказать свое превосходство в спорте. Учащиеся придумывают «кричалки», плакаты с целью поддержки того или иного класса. При проведении интеллектуальных конкурсов («Что? Где? Когда?», «Ученик года») дети болеют за своего представителя (команду) от класса, зачастую необъективно оценивая его, а других участников воспринимают как «чужих».



Кейс 2: «Когда ученица школы вышла в финал республиканского конкурса «Евровидение», вся школа восприняла ее успех как свой. Учителя и учащиеся всех классов голосовали за нее на финальном концерте, объединившись по признаку принадлежности к одному учебному заведению, даже не зная ребенка лично».

Кейс 3: «Эффект группового фаворитизма проявляется в тех случаях, когда мальчики и девочки присоединяются то к одной, то к другой группе, потому что хотят дружить именно с лидерами».

Эффект группового эгоизма показывает, что группа может выступать против отдельных ее членов или других сообществ на основании действующих правил и норм. Происходит ущемление интересов ее отдельных участников, поскольку ценности и нормы группы становятся важнее отдельной личности.

Кейс: «Как и все дети, Рома мечтал пойти в школу. Он очень долго к этому готовился. Мальчик представлял, как будет выбирать с мамой школьные принадлежности, примерять школьную форму, радовался тому, что скоро появятся новые друзья. Но его ожидания не оправдались».

Рома рос в многодетной неблагополучной семье, где совместные походы в магазин с мамой не практиковались. Денег в семье не хватало, и в первый класс Рома пошел не в новой форме, о которой так долго мечтал, а в одежде своего старшего брата.

Первое сентября... Радость переполняла Романа, но счастье длилось недолго. Прошла неделя, вторая, мальчик разочаровался. Дети не хотели с ним дружить, играть и общаться. Они всячески его игнорировали, а учитель не мог помочь и поддержать ребенка.

У Ромы пропало желание ходить в школу. Учитель вместо того, чтобы разобраться в причине безразличия, ругал ребенка, либо не обращал внимания на его поведенческие реакции, а впоследствии посадил мальчика за последнюю парту. Как результат — низкая мотивация и уровень знаний».

Эффект маятника демонстрирует циклическое чередование групповых эмоциональных состояний разного характера и интенсивности, которые определяются референтными лицами группы, определенными событиями или условиями деятельности. Такими условиями могут выступать время суток и день недели (в конце учебного дня и недели настроение учащихся может ухудшаться вследствие усталости), время года, вид деятельности, лидерские процессы, уровень сформированности дисциплины, взаимоотношений, уровень конфликтности или сплоченности.

Эффект волны показывает, как могут распространяться разные идеи, нормы, правила, виды деятельности в группе. Новая идея, предложение зарождается в голове одного человека, который делится мыслью со своим ближайшим окружением. Идет обсуждение, корректировка, дополнение и развитие предложенной идеи, которая распространяется среди других членов группы. Этот эффект возможен только тогда, когда новая идея отвечает потребностям и интересам людей, а не противоречит им.

Кейс: «Я посмотрела фильм «Заплати друтому». Потрясающий фильм. В нем очень ярко показан эффект волны. По сути, весь фильм построен на нем. А все просто: учитель дал семиклассникам задание придумать какое-то важное дело, которое окажет влияние на изменение общества или мира в целом. Тревор, долго

размышляя, решил, что это может быть помощь одного человека трем другим, но, обязательно, без получения обратной благодарности или выгоды. По мнению мальчика, мир можно изменить, если каждый совершенно бескорыстно поможет трем разным людям, а они, в свою очередь, окажут такую же помощь.

Эффект пульсара заключается в изменении групповой активности в зависимости от различных стимулов: срочная работа или задание, внутренние или внешние мотивы к деятельности. При этом активность может нарастать или ослабевать в зависимости от этапа: дети «загораются» в начале, затем их активность постепенно «затухает» вследствие усталости от напряжения.

Кейс 1: «Просто не могу не отметить этот механизм функционирования группы, потому что в нем я вижу себя в период сессии. В качестве внешних факторов выступают занятия, задания, практические и курсовые работы, которые нужно выполнить в данный период, стимулирующие активность в процессе деятельности. Пиком являются защита курсовой работы, сдача экзаменов, зачетов. Затем, когда цель достигнута, нам требуется отдых для возвращения на оптимальный уровень, необходимый для нормальной работы, чтобы продолжить подготовку к заключительному этапу».



Кейс 2: «Я работаю педагогом-организатором первый год. Моя деятельность связана с учащимися разного возраста: от 6 до 17 лет. Нас объединяют различные воспитательные мероприятия и тематические недели».

В каждом классе групповая активность постоянно изменяется в зависимости от разных факторов. Очень часто приходится наблюдать, как учащиеся с энтузиазмом включаются в проект или воспитательное мероприятие, но вскоре теряют интерес».

Эффект бумеранга впервые был зафиксирован в деятельности средств массовой комму-

никации. Он заключается в следующем: человек, воспринимающий информацию, не признает ее содержание или вывод истинными и продолжает придерживаться ранее существовавшей установки или вырабатывает новое оценочное суждение по отношению к освещаемому событию, которое, как правило, оказывается противоположной той установке, которую пытались ему внушить через средства массовой коммуникации. Эффект бумеранга может возникнуть в случае противоречивости информации, недоверия к ее источнику, методам убеждения и пр. Данный эффект проявляется также в непосредственном общении и взаимодействии людей. Часто агрессивные действия одного человека, направленные против другого, в итоге оборачиваются против того, кто их совершил. Например, в ситуации возникновения конфликта более вероятно, что члены группы будут на стороне спокойного, уравновешенного человека, а не на стороне его агрессивного противника.

Эффект «мы и они» демонстрирует принадлежность к определенной группе людей (эффект «мы») и, соответственно, чувство отстраненности от других групп (эффект «они»). В этой ситуации можно зафиксировать также эффект сопричастности и эффект эмоциональной поддержки. Представление группы как «мы» может повлиять на неадекватность оценки возможностей ее членов, а недостаточное осознание группы себя как сообщества может привести к потере объединяющего содержания и ценностей.

Групповые эффекты могут влиять на групповую динамику как положительно, так и отрицательно. Задача учителя состоит в том, чтобы знать, что они возникают постоянно, так как мы вовлечены в ежедневное общение, понимать механизмы и причины их запуска и функционирования, учиться дифференцированно снижать негативное и усиливать положительное воздействие таких эффектов.

Список использованных источников

1. Платонов, Ю. П. Групповые эффекты и методы повышения эффективности совместной работы [Электронный ресурс]. — Центр гуманитарных технологий. — Режим доступа : <https://gtmarket.ru/library/articles/4934>. — Дата доступа : 15.11.2021.
2. Шеститко, И. В. Рабочая тетрадь по учебной дисциплине «Психология начального образования» : Минск : БГПУ, 2021. — Ч. 3. — 124 с.

И. В. ШЕСТИТКО,
директор института повышения квалификации
и переподготовки БГПУ,
кандидат педагогических наук, доцент