



# **ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ САМОДЕЯТЕЛЬНОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ**

# ВОПРОСЫ

- Объективные предпосылки усиления коллективных начал в творческой деятельности.
- Стадии групповой самоорганизации.
- Формирование коллектива как иллюстрация стадий развития группы.
- Целеполагание и "движение вперед" в коллективе, клубе, коалиции, секте.
- Самодеятельное объединение как социально - психологическая система (групповщина, соперничество, борьба за лидерство, конфликтные ситуации).

# ВОПРОСЫ

- Социометрическая структура, лидерство, референтность.
- Этап формирования общности "МЫ". Механизм идентификации.
- Этап преодоления кризиса.
- Варианты послекризисного развития.
- Индивидуализация и самореализация личности на разных стадиях развития самодеятельного объединения.
- Проблемы педагогической реорганизации и изменения содержания деятельности досуговых объединений.

# Динамика развития СО

- Объективные факторы общественного развития усиливают коллективные начала в творческой деятельности. Это потребность общения и совместной деятельности с единомышленниками в искусстве, творческие коллективы и группы, лаборатории, школы, консолидация вокруг определенных идей или предметов деятельности.

# Динамика развития СО

- Для педагога знание механизмов функционирования и формирования групп и коллектива является самоценным, т.к. понимание этих процессов, их стимулирование или блокирование в определенных условиях может раскрыть творческие возможности личности, способствовать ее обогащению, формированию индивидуальности.

# Динамика развития СО

- Досуговое объединение - это - включенность индивида в социум; психологическая комфортность, защищенность личности общностью МЫ; субъективно значимая самореализационная деятельность; этические характеристики (уровень) межличностных отношений.

# Динамика развития СО

- Самодеятельное объединение - особый социокультурный тип группы, отличающийся, например, от воинского, школьного, или трудового коллективов.
- В СО возникают разные явления - групповщина, соперничество, конфликты, борьба за лидерство. Поэтому рассматривать СО как коллектив неправомерно. СО - это особая социально-культурная общность, функционирующая по законам малых групп.

# ДИФФУЗНАЯ ГРУППА

- 1 этап развития – ДИФФУЗНАЯ группа  
Участники незнакомы или малознакомы друг с другом. Группа объединена только формальным признаком.  
Межличностные отношения еще не сформировались



# Ассоциативная стадия

- 2 этап – группа АССОЦИАЦИЯ
- Возникли симпатии и антипатии, формируются микрогруппы, общественное мнение, межличностные контакты.
- Но они не устойчивы, хаотичны, по большей части формальны.

# Корпоративная стадия

- Данную стадию развития характеризует активное действие социально-психологических механизмов, главные из которых:
  - Формирования групповых норм;
  - Формирования межличностных коммуникаций (социометрической структуры);
  - Референтации;
  - Лидерства;
  - Идентификации;
  - Формирования общности «Мы».

# Формирование групповых норм

- Групповые нормы не задаются извне. Они складываются стихийно, представляют собой стандарты поведения. Неизбежность возникновения норм - выполняют жизненно важные для группы функции. Движет социогенетическая потребность в организации – (аналог - коллективные действия стаи в животном мире).

# Формирование групповых норм

- Существует две основные модели организации - **инструментальная** (модель М. Вебера) - все предельно рационально, все функции регламентированы и определены инструкциями, любое взаимодействие определено целями.
- Такая организация - орудие чьей - то деятельности.

# Формирование групповых норм

- Вторая модель - "естественная организация" (деятельностная, субъектная) - **модель субъектного типа** - возникает стихийно и затем формализуется. Субъекты деятельности внутри себя. Принципиально опирается на потребность людей в деятельности, субъектное начало поведения.

# Групповые нормы (по Т. Парсонсу)

- 1. Обеспечивают предсказуемость поведения окружающих. Можно предвидеть поведение личности, принадлежащего к данной группе.
- 2. Позволяют стандартно реагировать на ситуации - не рискуя попасть в неприятность либо ее создать. Фактор стабилизации отношений.

# Групповые нормы (по Т. Парсонсу)

- 3. Избавляют человека от тревоги и неопределенности. При отсутствии общих правил поведения в группе или при незнании их человек не знает, что можно ждать от окружающих, как себя вести, чтобы не навлечь осуждение. (Этикет, субкультура). Незнание может привести к нервным перегрузкам и болезням.

# Групповые нормы (по Т. Парсонсу)

- 4. Позволяют эффективно осуществлять любой вид совместной деятельности.
- 5. Создают индивидуальное лицо каждой группы. Чем дольше существует группа, тем больше возникает в ней норм.



# Групповые нормы (по Т. Парсонсу)

- Формирование общих норм - механизм развития группы. На первом этапе, когда участники малознакомы каждый руководствуется собственными, имеющимися в личном опыте нормами. В процессе взаимодействия происходит интеграции норм - сходство индивидуальных норм приводит к выработке единой групповой нормы.

# Групповые нормы

- Но вместе с формированием норм увеличивается **внутригрупповое давление**. Группа применяет санкции - прохладное отношение, неясные намеки. Затем открытое недовольство и требование соблюдения групповых правил. Далее бойкот, исключение из групповой деятельности и насмешки. Трудовые отношения - контролируют неформальные группы, в досуге ГН - основа складывания общности.



# Корпоративная стадия

## Корпоративная стадия

### Формирования межличностных коммуникаций

- Социометрия. (Отдельная презентация)
- **СПЛОЧЕННОСТЬ.** Интеграция или дезинтеграция групп.
- Осознание себя группой и ее возможность влияния на своих членов.
- Развитые коммуникации, число контактов (Г. Хоманс).
- Согласие и привлекательность (Т. Ньюком).

# Формирования межличностных коммуникаций

- Согласие - растет степень контактов.  
Эмоционально - психологическая привлекательность.  
Привлекательность группы - возможность удовлетворения потребностей индивида в группе.
- Групповая сплоченность проявляется в "ядре" группы.

## Корпоративная стадия референтация

- **РЕФЕРЕНТНАЯ ГРУППА ( Х.Химан )** - группы, чьи нормы, установки и ориентации не только принимаются индивидом во внимание при реализации социального поведения, но и становятся мотивом поведения личности. Эталонная (референтная) группа может быть реальная или воображаемая (герои книг, кинофильмов и т.д.)

# Референтные группы

- Эталонная (референтная) группа может быть реальная или воображаемая (герои книг, кинофильмов и т.д.)
- Оптимальное число референтной группы 2-7 человек. Референтная группа как бы задает личности систему эталонов.

# лидерство

- **ЛИДЕРСТВО** - социально-психологическое явление.
- **Теория черт лидера.** Врожденные свойства и характеристики - сила и подвижность нервных процессов, экстравертированность, способность к эмпатии - сочувствию, явно выраженные эвристические и интеллектуальные способности. (30 - е годы Е. Богардиус). Но не всегда срабатывает. Бывают и сильные и умные в аутсайдерах.



# лидерство

- **Лидерство как функция группы** (50-е годы Р. Крачфилд, Д. Креч, Г. Хоманс). Лидерство - результат внутригруппового развития, лидер - член группы с наибольшим статусом, который наиболее последовательно придерживается норм и ценностей группы.

# лидерство

- Лидерство как функция ситуации (Р. Бейлс, Т. Ньюком, А. Харе). Одни и те же лица в разных группах занимают разное положение, играют различные роли. Лидер во дворе и аутсайдер в классе. Лидер - тот кто в определенной ситуации берет на себя большую ответственность за выполнение групповых задач, чем все остальные.

# лидерство

- Р. Бейлс - два типа лидеров - *эмоциональный и инструментальный*
- Б.Д. Парыгин - дифференциация лидерства.
- **1. По содержанию деятельности:**
- лидер вдохновитель, предполагающий программу поведения;
- лидер - исполнитель, организатор выполнения уже заданной программы;
- лидер, являющийся одновременно и исполнителем и организатором.

# лидерство

- **2. По стилю руководства:**  
авторитарный, демократический,  
сочетающий черты и того и другого;
- **3. По характеру деятельности:**  
универсальный, постоянно  
проявляющий свои качества,  
ситуативный, проявляющийся лишь в  
определенных ситуациях.

# лидерство

- По Гумилеву - это **пассионарность**, то есть зараженность идеей, гипертрофированный вектор изменения и слаборазвитый - сохранения. Это качество можно еще назвать фанатизмом - отказ от жизненных благ и даже самой жизни во имя идеи.
- **Этологические модели лидерства**

# идентификация

- Отождествление себя с тем, что я считаю своим, отнесение к Я всего того, что я считаю значимым для меня.
- Идентификация - очень глубинное человеческое свойство. Оно коренится в остатках магического сознания, которое мы переняли у своих предков.

# идентификация

- ИДЕНТИФИКАЦИЯ. - эмоциональное приобщение личности к группе, как целому, с которым личность сознательно или неосознанно себя идентифицирует.
- Переживание одного - мотивы для действия всех - один за всех, все за одного. Исключает возникновение аутсайдеров в коллективе.

# идентификация

- **Примитивная идентификация.** Она характерна для двух личностных типов: человека с низким уровнем развития и “человека разочарованного”, когда “я”, потеряв всякую надежду обрести подлинное “мы”, или устав от официально “вымученной” общности обретает эту общность на уровне “телесной моторики” молодежной дискотеки, в форме коллективной пьянки или токсикомании.



# идентификация

- Одним из проявлений примитивной идентификации является групповое протестное поведение, т.е. демонстративное стремление выделиться, обратить на себя внимание окружающих. Мода, нетрадиционные образы жизни (хиппи, панки), в крайних случаях - асоциальное поведение и т.п.

# идентификация

- **Аутсайдерская идентификация.** Этот тип идентификации характерен для лиц непризнанных, переживающих “комплекс неполноценности”. Общность в данном случае обретается через сходство “судьбы”, единство психических состояний, через выделение себя из среды, негативно настроенной по отношению к данной личности - общность “отверженных”.

# Идентификация

- Одним из психологических синдромов такого типа идентификации является ощущение потери смысла жизни, духовная опустошенность, готовность “лечь на дно”, уйти от проблем с помощью алкоголя, наркотиков.
- Формой ухода от проблем жизни является увлечение нетрадиционными стилями поведения.

# Идентификация

- **Парциальная идентификация** (З. Фрейд). Здесь противоречивым образом смешиваются любовь и ненависть к объекту подражания. Подобную амбивалентность Фрейд объяснял “эдиповым комплексом” - врожденным стремлением человека занять место “отца” и скопировать его поведение и образ жизни.

# Идентификация

- **Индокринальная идентификация.**
- Сторонники доктрины (а это, как правило, лица непосредственно знающие носителя идеи и полностью идентифицирующие себя с ним) в дальнейшем видят свой смысл уже не в том, чтобы развивать идею и следовать ей, а чтобы защищать ее, ненавидя всякого несогласного и презирая равнодушного.

# Идентификация

- Доктрина, став всеохватывающей религией, доставляет своим сторонникам глубокое удовлетворение “совершенным знанием”. Поэтому все противоречащие ей факты или отрицаются, или игнорируются, вытесняясь в подсознание.

# Идентификация

- **Проективная идентификация.** В данном случае основой консолидации общности становится совпадение сверхзначимости образа и оценок времени - настоящего, прошедшего и будущего. Образ, как правило, предельно субъективен и является одновременно и проекцией сегодняшних бед, проблем, противоречий, и способом их разрешения.

# Формирование общности «МЫ»

- **Мы – Они.** Отношения между людьми строятся на основе различных видов связей, но чувство «ино-группы» (моя компания, моя семья, мой двор и так далее), поиск ее членов среди других остаются важными для каждого человека. Другие группы, к которым человек не принадлежит, будут для него «аутгруппами» (чужие, не мои).



# Формирование общности «МЫ»

- Также одно из глубинных человеческих свойств. Б.Ф.Поршнев.
- Основные условия данного СП механизма:
- 1. Референтность целей и состава группы.
- 2. Наличие лидера.
- Результат корпоративного этапа: группы складывается в определенный тип объединения со всеми его признаками.
- Личностные изменения: приобщение к группе, общности «МЫ»

# Кризисный этап развития объединения

- Кризисная ситуация:
- а) состояние удовлетворенности;
- б) падает референтная роль руководителя
- Кризис по одному (или всем сразу) признакам :
- - кризис целей деятельности - в том случае, если цели достигнуты или потеряли смысл ;
- - кризис отношений (борьба за лидерство, несходство ценностных установок).

# Кризисный этап развития объединения

- Выход из кризиса - включение дополнительных стимулов развития:
- 1. Замена цели
- а) ее расширение (клуб любителей чтения Перми) - переход объединений к поиску альтернативных вариантов развития;
- в) гиперболизация цели (подвижничество “Памяти”, “Отечества”, которые называют себя “борцами за национальное самосознание”, “подвижниками русской культуры”);
- б) модификация цели посредством ввода новых ценностей, дающих новый смысл (МИР, КИД);

# Кризисный этап развития объединения

- 2. Изменение деятельности (письмо А. С. Макаренко Горькому о переводе колонии в Куряж).
- 3. Поиск новых референтов .
- 4. Конструирование “фантомов” и поиск оппозиции ОНИ (Память - сионисты и масоны, заговорщики против русской культуры и т.п.).

# Кризисный этап развития объединения

- Для сохранения стабильности в переломный момент жизнедеятельности коллектива рекомендуется:
- а) изменение видов и форм коллективной деятельности, постановка новых целей и задач (исходя из закономерностей развития коллектива и группы);
- б) полная или частичная замена одного из звеньев в системе "руководитель - группа самоуправления - участник ЛО";
- в) в дифференцированном подборе для каждого этапа развития коллектива и личности референтов.

# Посткризисный этап развития объединения

- Если объединение не распадается, то оно может развиваться по трем вариантам:
- 1. Традиционный (это в том случае, если коллектив пошел по 1 этапу, но на более высоком уровне, СПИРАЛЬ).
- 2. Экспансия вширь (поиск новых членов, новых поклонников - ДС, Спасение, МИР).
- 3. Экспансия вглубь.

# Задачи менеджера объединения

- 1 этап - распознавание нереализованных потенциалов личности с целью ее психического оздоровления и развития, установление точных норм нагрузки. В дальнейшем - поиск более точных способов индивидуализации личности, уточнение для каждого его места в объединении, отыскание возможностей для лидирования в своем амплуа.

# Задачи менеджера объединения

- УЧЕТ МОТИВОВ ДЕЙСТВИЯ ЛИЧНОСТИ
- 1. В поисках новых целей и задач переходит в другой коллектив
- 2. Может уйти в профессиональное искусство, или сферу деятельности
- 3. Личность, найдя себя, испытывает потребность уйти вовсе из клуба, сменив сферу деятельности, реализовав полученные в клубе потенциалы уже в других видах общественной деятельности.



# Задачи менеджера объединения

- 4. Личность, не получившая в клубе возможности реализовать потребности, не нашедшая себя, уходит из клуба с отрицательным эффектом деятельности.
- 5. Личность может оставаться в данном коллективе вследствие постановки ей или руководителем новых перспективных задач.
- Таким образом, самодеятельное объединение должно расширять свои перспективные линии не “вслед”, а “опережая” индивидуальное развитие участников.





***СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ***