

Интерпретационно-коррекционный алгоритм профессиональной деятельности социального психолога-практика с малой группой

М.Ю. КОНДРАТЬЕВ

*доктор психологических наук, профессор, член-корреспондент РАО,
профессор Московского городского психолого-педагогического университета*

П.А. БАБАНИН

*аспирант кафедры теоретических основ социальной психологии
Московского городского психолого-педагогического университета*

В статье излагается и обосновывается примерный алгоритм интерпретационно-коррекционной составляющей профессиональной деятельности психолога-практика с малыми группами. Последовательно рассматриваются наборы эмпирических показателей, позволяющих определить уровень социально-психологического развития контактного сообщества, описываются принципы социально-психологической, как групповой, так и индивидуальной работы психолога-практика.

Ключевые слова: *интерпретационно-коррекционный алгоритм профессиональной деятельности, уровень социально-психологического развития группы, коллектив, корпорация, просоциальная и асоциальная ассоциации, лидер, аутсайдер.*

К сожалению, в последнее время достаточно редко появляются материалы прикладного характера, раскрывающие алгоритм диагностико-коррекционной работы социального психолога-практика с малой группой. Понятно, что такой комплекс должен состоять, как минимум, из двух самоценных и при этом взаимосвязанных частей, первая из которых представляет собственно методическое обеспечение, а вторая — алгоритм коррекционной психолого-педагогической работы. В рамках настоящей статьи мы планируем акцентировать внимание именно на вопросах психологической коррекции, так как в своей предшествующей публикации достаточно подробно и содержательно развернуто уже оста-

навливались на описании диагностико-исследовательских социально-психологических методик, связанных с определением уровня развития малых групп [4]. Кроме того, российским психологам-практикам и психологам-исследователям хорошо известен комплект диагностико-исследовательских социально-психологических методик, активно используемый в рамках научной психологической школы А.В. Петровского [5]. Как правило, в этот практически традиционный методический комплект входят социометрия [1; 3; 9 и др.], референтометрия [10; 17; 18 и др.], методический прием определения интрагрупповой неформальной структуры власти в группе [6 и др.], методика определения степени

ценностно-ориентационного единства группы [2; 10; 16 и др.], методика выявления мотивационного ядра выборов [10; 12 и др.], методика «подставной» самооценки [11; 14 и др.], социально-психологические модификации техники «репертуарных решеток» Дж. Келли [6; 15 и др.].

Прежде всего следует подчеркнуть, что в результате использования выше-названных методик и методических приемов психолог оказывается в состоянии на основе достоверных эмпирических полученных данных ответить на два блока вопросов. Во-первых, полученная информация дает возможность довольно точно определить, к какому типу групп относится обследованное сообщество. Во-вторых, наряду с общегрупповыми показателями, применение социально-психологического инструментария вооружает психолога необходимыми данными о том, какую позицию во внутригрупповой системе межличностных отношений занимает, по сути дела, каждый из участников обследования. При этом понятно, что коррекционно-поддерживающая работа как с группой в целом, так и с каждым ее членом в отдельности может осуществляться хоть сколько-нибудь продуктивно лишь с опорой на оба эти взаимосвязанных информационных блока.

Итак, *первый информационный блок — эмпирические данные об уровне социально-психологического развития группы.* Понятно, что в каждом конкретном случае психолог сталкивается с неповторимой комбинацией групповых показателей, отражающей специфику именно этого и никакого другого сообщества. В то же время, несмотря на такую поистине бесконечно широкую ва-

риативность сочетаний эмпирических данных, все же можно выделить конечное число наиболее типичных их «раскладов», каждый из которых соответствовал бы определенной категорией групп. Все это позволяет более подробно рассмотреть хотя бы четыре варианта сочетания групповых показателей, характеризующих группу высокого уровня социально-психологического развития, просоциальную ассоциацию, асоциальную ассоциацию и корпоративную группировку.

Специально отметим, что подобный выбор продиктован не какими-то случайными обстоятельствами. Дело в том, что именно указанные типы малых групп и являются качественными точками в континууме группового развития. Здесь, по-видимому, вполне правомерно было бы подкрепить этот вывод наглядной иллюстрацией (рис. 1).

Поясним приведенную схему. Изображенное на данном рисунке условное локальное пространство образовано тремя векторами — OY , OZ , OX . При этом, если по вектору OX «откладывается» степень опосредствованности межличностных отношений целями и задачами груп-

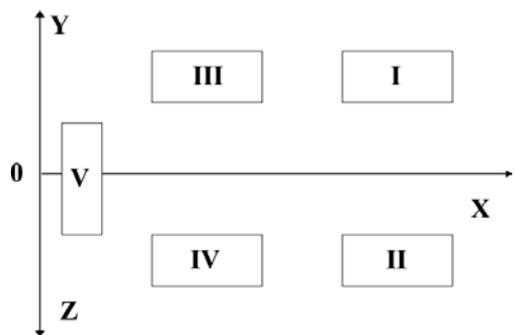


Рис. Группы разного уровня развития в рамках условного локального пространства

повой деятельности, то векторы OY и OZ отражают социальный «знак» этих опосредствующих факторов: OY — просоциальную, а OZ — антисоциальную их направленность.

Наиболее последовательно и подробно классификация реально функционирующих контактных групп, построенная на основе уровня их социально-психологического развития, обоснована в рамках теории деятельностного опосредствования межличностных отношений [10; 11 и др.].

С этих позиций легко поддаются качественной характеристике каждая из пяти¹ общностей, размещенных на приведенном межвекторном пространстве.

Теперь попытаемся вслед за автором данного подхода А.В. Петровским дать каждому из указанных типов групп краткую социально-психологическую характеристику, а главное, указать при этом, какие комбинации эмпирических данных позволяют нам отнести конкретную обследованную общность к тому или иному типу группы.

Фигура «1» представляет собой группу высокого уровня социально-психологического развития. Межличностные отношения в этой общности в максимальной степени опосредствованы целями и задачами совместной групповой деятельности, при этом сама эта деятельность носит ярко выраженный просоциальный характер. Группам такого типа свойственны высокая деловая сплоченность, благоприятный психологический климат; взаимоотношения членов такого со-

общества, как правило, строятся преимущественно по принципу равноправного сотрудничества и носят действительно гуманный характер. Другими словами, речь идет о подлинном коллективе.

Понятно, что в реальной жизненной практике столкновение психолога со столь «идеальной» группой — случай, скорее, исключительный, нежели рядовой. В то же время опыт социально-психологических исследований показывает, что некоторое число обследуемых групп может быть отнесено к категории высоко развитых в социально-психологическом плане сообществ. Какие же эмпирические данные позволяют оценить таким образом какую-то конкретную группу? Сразу же оговорим, что какими бы «блестящими» ни были групповые показатели, полученные с помощью какой-то одной методической процедуры, этого еще недостаточно для определения уровня развития сообщества. Итак, речь может идти лишь о комбинации эмпирических данных.

Попытаемся описать такое из сочетаний, которое позволило бы говорить о группе именно высокого уровня социально-психологического развития, а значит, и о коллективистском характере взаимоотношений ее членов. Весомыми аргументами в пользу такого вывода о той или иной группе могут служить следующие зафиксированные в ходе ее обследования социально-психологические показатели межличностных отношений:

— социометрия — отсутствие в группе «изолированных» членов, явное чис-

¹ Фигура, обозначенная на рис. 1 цифрой «5», представляет собой пример диффузной группы, где и социальная ценность опосредствующих факторов, и сама степень такого опосредствования, по сути дела, равны нулю. Другими словами, — это группа, члены которой лишены реальной совместной деятельности. Именно поэтому в дальнейшем анализе имеет смысл специально не останавливаться на характере этой социальной общности. Появление же на рисунке олицетворяющей ее фигуры продиктовано лишь стремлением отразить все качественные точки континуума группового развития.

ленное превосходство высокостатусных («социометрические звезды» и «предпочитаемые») над социометрически низко-статусными членами группы, незначительное число межличностных отклонений (отвержений) и высокий показатель взаимности выборов;

— референтометрия — высокий уровень взаимной референтности, отсутствие или крайне незначительное число членов группы, с одной стороны, не имеющих в данном сообществе референтных для себя лиц, а с другой — не являющихся ни для кого из своих товарищей референтными;

— методика выявления мотивационного ядра выборов — преимущественно «деловая» ориентация при выборе и оценке партнера по взаимодействию;

— методический прием взаимооценки по степени властного влияния в группе — непрерывность внутригруппового статусного ряда и отсутствие противостоящих статусных слоев (страт);

— методика определения ценностно-ориентационного единства — высокая степень внутригрупповой сплоченности и согласованности мнений по поводу жизненно значимых для группы явлений, событий и лиц;

— техника «репертуарных решеток» — значительное число членов группы, уже прошедших стадии адаптации и индивидуализации и успешно интегрированных в ней, способность к «личностному видению» друг друга членами сообщества, преимущественная ориентация при оценке другого на его собственно личностные качества и характеристики, а не на властно-статусную позицию.

Фигура «2» представляет собой группу, межличностные отношения в которой так же, как и в группе высокого со-

циально-психологического уровня, в максимальной степени опосредствованы деятельностными факторами, но по своей содержательной сути деятельность эта в наивысшей степени антисоциальна. Подобная общность традиционно обозначается как корпорация. Примером такой группировки может служить, в частности, реально функционирующее криминальное сообщество.

При этом уже сам факт значительного уровня опосредствования межличностных отношений членов такой группы говорит о ее хорошей организованности, отлаженности функционально-ролевых связей, что, в конечном счете, позволяет охарактеризовать подобное сообщество как психологически развитое. Группам такого типа свойствен целый ряд социально-психологических показателей, являющихся как бы своего рода «перевертышами» характерных для подлинного коллектива феноменов межличностных отношений. Подлинной сплоченности и готовности взять на себя основной груз ответственности, что характерно для членов групп высокого уровня социально-психологического развития, в корпоративных группировках соответствуют «круговая порука» и приоритет узкогрупповых интересов; альтернативой осознанной дисциплине выступает жесткая иерархия статусов, поддерживаемая силой и жестокостью корпоративной «элиты» и т.д.

Весомым аргументом в пользу вывода о корпоративном характере какого-то конкретного сообщества может служить следующее сочетание эмпирических данных, полученных в ходе его обследования:

— социометрия — структурное деление группы на четко очерченные под-

группы, рамками которых и ограничиваются взаимные выборы, в целом низкий показатель взаимности выборов и высокий показатель межличностных отклонений (отвержений), явное несовпадение социометрических выборов по «эмоциональному» и «деловому» критериям, в целом более низкий уровень эмоционального внутригруппового притяжения по сравнению с деловой межличностной привлекательностью;

— референтометрия — жестко вертикально выстроенная структура внутригрупповой референтности, наличие ярко выраженного референтометрического лидера (при этом нередко негативно оцениваемого в личностном плане) и значительного числа членов группы, нереперентных ни для кого из своих товарищей по сообществу;

— методика выявления мотивационного ядра выборов — преимущественная ориентация на «дело» при выборе и оценке партнеров по взаимодействию и общению;

— методический прием самооценки по степени властного влияния в группе — диспозиционно-ранговый характер внутригрупповой структуры власти, качественные различия ранговых показателей членов сообщества, принадлежащих к разным статусным внутригрупповым категориям;

— методика определения степени ценностно-ориентационного единства — высокий уровень внутригрупповой сплоченности и согласованности мнений по поводу жизненно значимых для группы явлений, событий и лиц;

— техника «репертуарных решеток» — значительное число членов груп-

пы, прошедших стадии адаптации и индивидуализации и уже интегрированных в ней; «эффект нисходящей слепоты»², т.е. неспособность высокостатусных членов сообщества к «личностному различению» низкостатусных членов группы, однозначная ориентация при оценке другого на его властно-статусную позицию в ущерб анализу его личностного своеобразия.

Легко заметить, что некоторые эмпирические данные, характеризующие особенности межличностных отношений в корпоративных группах, на первый взгляд, как будто совпадают с соответствующими групповыми показателями сообществ высокого уровня социально-психологического развития. В первую очередь, это касается эмпирического материала, получаемого с помощью методики выявления мотивационного ядра выборов и определения степени ценностно-ориентационного единства, а также частично и техники «репертуарных решеток». Но это лишь внешняя, количественная сторона дела. В содержательном, качественном плане эти результаты могут быть проинтерпретированы не иначе, как прямо противоположные. Решающим в данном случае является социальный «знак» основной для этой группы деятельности, в конечном счете и определяющей само направление группового развития. Как только мы принимаем в расчет этот важнейший критерий качественной оценки цифрового эмпирического материала, не остается ни малейших сомнений в принципиальном содержательно-смысловом различии на первый взгляд схожих показателей сплоченности корпоративной группировки и

² Подробнее об этом экспериментально зафиксированном эффекте межличностного восприятия в антисоциальных группировках подростков см. например: [7 и др.].

сообщества высокого уровня социально-психологического развития или демонстрируемой членами обоих таких сообществ преимущественной ориентации на «дело» при выборе партнеров по взаимодействию и общению. Ведь цели, задачи и само содержание этого «дела» в каждом из двух рассматриваемых случаев не просто нетождественны, а диаметрально противоположны.

Фигуры «3» и «4» представляют собой соответственно асоциальную и просоциальную ассоциации³. В обоих этих случаях мы имеем дело с общностями, межличностные отношения в которых в равной слабой степени опосредствованы какими бы то ни было деятельностными факторами. Что же касается целей и задач жизнедеятельности этих двух типов групп, то они качественно различны. Уже сами названия этих сообществ отражают «знак» направленности группового развития каждого из них. По сути дела, говоря и о просоциальной, и об асоциальной ассоциациях, мы имеем в виду группы, не завершившие процесс своего психологического становления и находящиеся на определенной стадии своего развития в направлении либо коллектива (просоциальная ассоциация), либо корпорации (асоциальная ассоциация). Таким образом, за исключением социального «знака» этого развития такие общности по своим собственным психологическим параметрам достаточно близки, а в цифровом выражении эмпирические данные, получаемые при обследовании просоциальных и асоциальных ассоциаций, как правило, по целому ряду показателей вообще практически совпадают.

Весомым аргументом в пользу вывода о том, что данная конкретная группа может быть оценена как ассоциация, служат следующие фиксируемые в ходе эмпирического обследования социально-психологические особенности межличностных отношений:

– социометрия – возможное отсутствие сколько-нибудь ярко выраженной «социометрической звезды», значительное преобладание в группе «среднестатусных» членов, невысокие показатели как взаимности выборов, так и межличностных отклонений (отвержений);

– референтометрия – отсутствие ярко выраженного референтометрического лидера, низкий показатель взаимной референтности, наличие членов группы, которые в рамках сообщества не имеют референтных для себя лиц;

– методика выявления мотивационного ядра выборов – преимущественная ориентация на эмоциональные факторы (в ущерб деятельностным) при выборе и оценке партнеров по взаимодействию и общению;

– методический прием взаимооценки по степени властного влияния в группе – непрерывность внутригруппового статусного ряда, отсутствие противостоящих статусных слоев (страт), наличие лишь количественных, но не качественных различий ранговых показателей разностатусных членов сообщества;

– методика определения степени ценностно-ориентационного единства – невысокая внутригрупповая сплоченность в отношении жизненно значимых для сообщества явлений, событий, лиц, в том числе, значительный разброс мнений по поводу перспектив, целей и задач

³ Развернутую социально-психологическую характеристику малых групп этого уровня развития см., например: [10; 13 и др.].

групповой деятельности, несогласованность позиций в отношении средств и способов совместных действий;

— техника «репертуарных решеток» — значительное число лиц, еще не решивших задач своей адаптации и индивидуализации в группе.

Итак, мы рассмотрели те комбинации эмпирических данных, которые позволяют с достаточной долей уверенности диагностировать уровень социально-психологического развития обследованного сообщества, т.е. отнести его к одному из четырех основных типов групп, оценив либо как группу высокого уровня социально-психологического развития, либо как корпорацию, либо как асоциальную или просоциальную ассоциацию.

И все же столь трудоемкая работа по определению уровня социально-психологического развития конкретных групп, проводить которую периодически должен в силу своих профессиональных обязанностей психолог-практик, вряд ли была бы в достаточной мере оправдана, если бы ее самоцелью была лишь констатация самого факта дифференциации. Тем более не будем забывать, что роль психолога в данном случае, когда им является социальный психолог-практик, выполняет человек, для которого это, если так можно выразиться, «работа по совместительству». Понятно, что основные усилия любого профессионала, имеющего дело с проблематикой группирования и личностного развития, должны быть акцентированы на решении коррекционных задач. В этой логике, а ее справедливость вряд ли может быть подвергнута хоть сколько-нибудь аргументированному сомнению, ценность констатационно-диагностического материала обусловлена не столько его самостоя-

тельным, чисто исследовательским интересом специалиста, сколько тем, что лишь с опорой на него может быть грамотно выстроена достаточно объективно обоснованная развивающе-коррекционная программа. При этом совершенно очевидно, что конкретное содержательное наполнение такой программы определяется столь же конкретными особенностями сложившейся в каждом отдельном случае ситуации. И в этом смысле попросту невозможным оказывается создание каких-то универсальных схем психологического воздействия как на группу в целом, так и на отдельных ее членов. В то же время в реальной психологической практике и в специальных исследованиях апробированы определенные принципы, однозначно дающие требуемый эффект в ряде более или менее типичных ситуаций.

Так, например, более чем очевидно, что содержание собственно коррекционных задач, которые призван решать психолог-практик в рамках своей профессиональной деятельности, имеет ярко выраженную специфику в зависимости от того, с группой какого типа он взаимодействует. По-видимому, не требует специальных доказательств тот факт, что комплекс мер и приемов психологического воздействия, который позволяет добиться необходимого эффекта в группе высокого уровня социально-психологического развития, будучи в неизменной форме реализован в работе, например, с корпоративной группировкой, может привести к самым нежелательным последствиям и плачевным результатам.

Понятно, что в подлинных коллективах, да и в достаточно «продвинутых» просоциальных ассоциациях, психолого-коррекционные проблемы существен-

но «смягчены» за счет позитивной направленности общегруппового развития и в отношении общности в целом носят, скорее, поддерживающе-стабилизирующий, чем собственно коррекционный характер. В этом случае психолог освобожден от необходимости принципиальной перестройки сложившейся в таких группах системы отношений межличностной значимости и изменения внутригруппового эмоционального настроя, а должен сконцентрировать свои усилия в основном на организации собственного взаимодействия с группой, на налаживании такого рода отношений с ее членами, которые бы не шли вразрез с органичной для самой группы ориентацией на сотрудничество. Говоря о приоритете поддерживающе-стабилизирующей функции психолога в работе с группами высокого уровня социально-психологического развития, мы, конечно же, ни в коей мере не имеем в виду, что он должен полностью отказаться от содержательно-коррекционного воздействия на такие общности. В данном случае речь идет лишь о том, что коррекционная деятельность в просоциальных сообществах несет по преимуществу не общегрупповую, а индивидуальную направленность, хотя подобное влияние опосредствованным образом, несомненно, сказывается и на группе в целом.

Что же касается асоциальных ассоциаций, а тем более корпоративных группировок, то в работе с ними именно коррекционная деятельность, и притом проводимая в достаточно жесткой форме, может и должна рассматриваться как первостепенная психологическая задача.

Подобная акцентировка усилий диктуется необходимостью не только принципиально переориентировать такие сообщества в социальном плане, но и кардинально изменить саму психологическую сущность господствующих в них межличностных отношений. Понятно, что успех в столь сложном деле может быть достигнут не путем какого-то одномоментного мероприятия, как бы психологически выверенно оно ни было отрежиссировано, а путем последовательной и планомерной реализации на практике многоаспектного комплекса взаимосвязанных и взаимообусловленных психологических воздействий. Не менее очевидно и то, что содержательным стержнем такой коррекционной программы является индивидуально ориентированное психологическое воздействие на каждого члена группы⁴. Но было бы неверным упускать из виду и коррекционные меры «общегруппового» характера. Несомненно, «местные» условия в решающей степени влияют на конкретную тактику воздействия и на выбор того или иного «набора» процедурных методов ее осуществления.

В то же время можно выделить ряд принципов построения «общегрупповой» коррекционной работы, без соблюдения которых на успех рассчитывать не приходится, какими бы ни были конкретные методы воздействия. В сущности, речь идет о ключевых требованиях к организации жизнедеятельности группы.

В связи с тем, что корпоративная группировка характеризуется наличием ярко выраженных антисоциальных целей, особой узкогрупповой «моралью» и

⁴ Более подробно на характеристике некоторых принципов и приемов индивидуальной работы мы остановимся несколько ниже, когда речь будет идти не о группе в целом, а о различных статусных категориях ее членов.

жесткой внутригрупповой дисциплиной, а асоциальная ассоциация, в конечном счете, отражает определенный этап ее становления, психолог-практик поставлен в ситуацию необходимости разорвать сложившиеся межличностные связи и тем самым, по существу, разрушить уже сформировавшуюся общность. Если относительно явно криминальных по своей направленности группировок такая позиция, по сути дела, однозначно подразумевает фактическое прекращение существования подобного сообщества, то применительно к группам, антисоциальная направленность которых не столь явно выражена, особенно когда дело касается не корпоративных группировок, а асоциальных ассоциаций, роспуск групп — далеко не единственно возможный путь коррекционного воздействия (хотя в определенных ситуациях эта крайняя мера и необходима). В данном случае следует иметь в виду лишь тот неоспоримый факт, что «наработанный» в подобной группе опыт функционального, а в своем большинстве и эмоционального взаимодействия не может служить той основой, на которой должно строиться и социальное, и собственно психологическое перерождение общности. В то же время «разрушительная» для асоциальной группировки активность психолога, конечно же, не является самоцелью. Одновременно с усилиями, нарушающими антисоциальные по своей сути внутригрупповые «связки», должно целенаправленно и последовательно осуществляться формирование новой, просоциальной системы отношений межличностной значимости. Решение подобной многосложной задачи может быть лишь результатом принципиальной перестройки внутригрупповой структуры.

Напомним, что одной из важнейших отличительных черт корпоративных группировок является господство в них монодеятельности, при этом антисоциальной по своему характеру. Такая «одноканальная» активность совершенно закономерно приводит к внутригрупповому моноструктурированию. Наличие столь сверхстабильной внутригрупповой «табели о рангах» порождает явное и при этом устойчивое неравенство членов корпорации, приводит к созданию ярко выраженной «элитарной» прослойки, главная задача которой — удержать и укрепить свою власть в общности. Понятно, что решить эту задачу высокостатусному меньшинству значительно легче при условии неизменности властной структуры в любых ситуациях внутригрупповой жизни.

Итак, предельно ясно, что связка «монодеятельность-моноструктура» является стержнем существования корпоративной группировки и что без разрушения этого стабилизирующего антисоциальную общность фактора крайне осложнена ее кардинальная переориентация. Сама постановка проблемы именно в таком ключе предопределяет и однозначный выбор основного средства ее решения — наряду и параллельно с разрушением условий для концентрации усилий группы на выполнение антисоциальной монодеятельности психологом должна быть специально организована многоплановая просоциальная полидеятельность.

Явная очевидность такого вывода, казалось бы, гарантирует неукоснительное следование этому подходу и в реальной психолого-управленческой практике. Но, к сожалению, в действительности ситуация нередко складывается принци-

пиально по-иному. Рассмотрим это на примере реальной психолого-педагогической управленческой деятельности, в рамках которой ролевая непаритетность отношений межличностной значимости, как правило, выражена особенно ярко. Стремясь во что бы то ни стало и при этом как можно быстрее добиться переориентации уже сложившейся группировки с отрицательной направленностью, психологи порой делают ставку на какую-то вполне просоциальную, но именно монодеятельность, пытаясь, что называется, «выбить клин клином». Но в этом случае, даже если и удастся добиться смены деятельностной ориентации такой общности, она все равно оказывается в «тисках» моноструктуры, так как жесткая «привязка» к одному-единственному, пусть и просоциальному, каналу активности не создает условий для формирования различных внутригрупповых ранговых структур, позволяющих практически каждому, успешно индивидуализировавшись в какой-то одной из равноправных сфер групповой деятельности, занять благоприятную межличностную позицию. Другими словами, непоколебимой остается все та же, во многом определяющая характер группы, связка «монодеятельность-моноструктура».

Опасность здесь заключается еще и в том, что внешне нередко факт смены основной групповой деятельности создает иллюзию принципиального психологического перерождения группы, ее позитивной переориентации. Так, например, довольно часто, вовлекая трудных подростков в занятия спортом (в последнее время особенно распространенным направлением в этом плане является создание атлетических клубов и клубов боевых единоборств) и расценивая уже сам

факт такой увлеченности в качестве неоспоримого доказательства позитивной направленности как группового, так и личностного развития своих подопечных, многие психологи не учитывают возможности лишь внешнего, показного изменения сущности недавней противоправной группировки подростков. Но даже и в том случае, если характеризующий ее ранее моноструктурный статусный «расклад» нарушен или, более того, реально произошло перераспределение властных полномочий между членами группы, сам тип ее структурирования, скорее всего, не претерпел изменений. Попросту на базе новой определяющей жизнедеятельности общности монодеятельности образовалась новая устойчивая моноструктура, выдвинулись новые высокостатусные, сформировалась новая сверхстабильная «табель о рангах». Понятно, что в данных условиях, несмотря на в целом просоциальную направленность монодеятельности, антигуманная сущность межличностных отношений в группе осталась неизменной. Кардинальная же перестройка корпоративной группировки достижима лишь с опорой на многоплановую совместную деятельность, позволяющую разрушить устойчивое внутригрупповое неравенство и предоставляющую шанс практически каждому реализовать себя в рамках какой-то из равнозначных сфер жизнедеятельности сообщества. Кроме того, лишь при условии полидеятельностной ориентации группы возможна реализация еще одного психологического принципа организации внутригрупповой жизни — принципа всеобщего участия, сменяемости и взаимоподчинения членов группы в системе ее самоуправления.

В то же время любая коррекционная работа психолога в реально функционирующем сообществе предполагает необходимость баланса двух векторов направленности профессиональных усилий — коррекции процесса группообразования и индивидуальной работы по обеспечению эффективности личностного развития каждого из членов вверенного его попечению и сопровождению сообщества.

Итак, второй информационный блок — эмпирические данные о социально-психологической позиции индивида в системе межличностных отношений в обследованной общности.

Прежде всего, следует сразу оговорить тот факт, что индивидуальная позиция каждого человека во внутригрупповой структуре, его место в системе межличностных отношений, другими словами, его реальный личностный статус всегда неповторим, по-своему уникален, а поэтому и выбор конкретных приемов и методов личностноориентированного коррекционного воздействия не должен быть подчинен какой-то «окостенелой» схеме. В то же время было бы, конечно, ошибочно считать, что в связи с этим не могут быть выделены определенные общие принципы построения личностноориентированных коррекционных программ, рассчитанных на работу с разностатусными членами группы. При этом, как показывает реальная психологическая практика, особое внимание, как правило, привлекают представители двух полярных статусных категорий — лидеры и низкостатусные. Подобный акцент внимания не случаен, и дело здесь не в каких-то личных симпатиях к тому или иному конкретному индивиду. В основе такого повышенного интереса лежат не-

редко попросту бросающиеся в глаза неблагоприятные для одних и столь же явная межличностная успешность других, их способность самым решающим образом влиять на жизнь группы. Понятно, что в этих обстоятельствах концентрация внимания именно на представителях этих двух внутригрупповых статусных категорий если не оправдана, то вполне объяснима.

Какие же эмпирические данные позволяют психологу с достаточной долей уверенности отнести какого-то конкретного члена группы к одной из двух полярных статусных категорий и в своей дальнейшей собственно коррекционной работе однозначно рассматривать его либо как лидера общности, либо как ее аутсайдера? Попробуем ответить на этот вопрос, подразумевая при этом, что предполагаем тем эмпирическим материалом, который может быть получен с помощью уже упомянутого комплекса социально-психологических методик. Но прежде чем приступить к непосредственному описанию комбинаций эмпирических данных, позволяющих провести требуемую дифференцирующую работу, отметим, что в группах разного уровня развития психологическая сущность и лидерства, и низкостатусности так же различна: и набор эмпирических характеристик лидера корпоративной группировки не совпадает с социально-психологическим портретом лидера группы высокого уровня социально-психологического развития, и эмпирические доказательства низкостатусной позиции члена просоциальной общности выглядят иначе, чем те эмпирические данные, которые характеризуют неблагоприятное положение индивида в асоциальном сообществе.

Весомым аргументом в пользу вывода о высоком личном статусе конкретного члена сообщества может служить следующее сочетание эмпирических данных, полученных в ходе социально-психологического обследования группы его членства:

а) лидер группы высокого уровня социально-психологического развития:

– социометрия – «социометрическая звезда», т. е. член группы, получивший наибольшее число межличностных выборов; практически полное отсутствие межличностных отклонений (отвержений); использование им самим максимального числа разрешенных выборов; высокий показатель взаимности выборов;

– референтометрия – самый высокий в группе показатель референтометрических выборов;

– методика выявления мотивационного ядра выборов – преимущественная ориентация на «дело» при выборе и оценке партнера по взаимодействию и общению;

– методический прием самооценки по степени властного влияния в группе – устойчиво первое место во внутригрупповой структуре власти;

– методика определения степени ценностно-ориентационного единства – либо наиболее последовательная среди членов общности приверженность внутригрупповым нормам и ценностям, либо некоторая несогласованность с позицией большинства членов группы, при этом не противоречащая общей линии ее развития (реализация «идиосинкразического кредита»);

– техника «репертуарных решеток» – преимущественная ориентация при оценке другого на личностные ха-

рактеристики вне зависимости от его властно-статусной позиции; интегрированность в сообществе;

– методика «подставной» самооценки – в целом адекватно высокая самооценка; ее относительная стабильность вне зависимости от стимульного материала, т. е. отсутствие существенного сдвига самооценки в ситуации, когда она предъясняется психологом как чужая самооценка;

б) лидер корпоративной группировки:

– социометрия – не обязательно самый высокий в группе социометрический статус; возможны межличностные отклонения (отвержения), особенно со стороны низкостатусных членов группы; не обязательно полное использование им самим максимально разрешенного числа выборов; высокий показатель взаимности выборов;

– референтометрия – самый высокий в группе показатель референтометрических выборов; возможно отсутствие в группе референтных для него самого лиц;

– методика выявления мотивационного ядра выборов – жестко однозначная ориентация на «дело» при выборе и оценке партнера по взаимодействию и общению;

– методический прием самооценки по степени властного влияния в группе – устойчиво первое место во внутригрупповой структуре власти; качественное отличие по ранговому показателю от «второго» по влиятельности члена сообщества;

– методика определения степени ценностно-ориентационного единства – наиболее последовательная среди членов общности приверженность внутригрупповым ценностям и нормам;

— техника «репертуарных решеток» — преимущественная ориентация при оценке другого на реальный статус; неспособность к «личностному различению» низкостатусных; интегрированность среди высокостатусных членов сообщества;

— методика «подставной» самооценки — в целом высокая самооценка; наличие существенного сдвига собственной самооценки в случае предъявления ее психологом под видом самооценки низкостатусного члена группы.

Весомым аргументом в пользу вывода о низком личном статусе конкретного члена сообщества может служить следующее сочетание эмпирических данных, полученных в ходе социально-психологического обследования группы его членства:

а) низкостатусный член группы высокого уровня социально-психологического развития:

— социометрия — наименьшее число межличностных выборов в обследованной группе; наличие межличностных отклонений (отвержений); низкий показатель взаимности выборов;

— референтометрия — число референтометрических выборов явно ниже среднего по группе; низкий показатель их взаимности;

— методика выявления мотивационного ядра выборов — преимущественная ориентация на эмоциональную сторону взаимоотношений при выборе и оценке партнера по взаимодействию и общению;

— методический прием самооценки по степени властного влияния в группе — одно из самых последних мест во внутригрупповой структуре власти;

— методика определения степени ценностно-ориентационного единства —

неполное совпадение его индивидуальной и общегрупповой позиций по жизненно важным для сообщества вопросам;

— техника «репертуарных решеток» — как правило, преимущественная ориентация при оценке другого на личностные характеристики вне зависимости от его властно-статусной позиции, но возможен и нехарактерный для остальных членов сообщества выбор именно властно-статусных ориентиров при оценке другого; нахождение на адаптационной или индивидуализационной стадии вхождения в группу;

— методика «подставной» самооценки — либо низкая, либо неадекватно высокая, но при этом нестабильная самооценка;

б) низкостатусный член корпоративной группировки:

— социометрия — невысокий показатель межличностных выборов, при этом имеющиеся выборы исключительно со стороны низкостатусных членов сообщества; аналогичные данные и по такому показателю, как взаимность выборов; значительное число межличностных отклонений (отвержений), особенно со стороны высокостатусных членов группы;

— референтометрия — отсутствие референтометрических выборов; «нулевой показатель» их взаимности;

— методика выявления мотивационного ядра выборов — преимущественная ориентация на эмоциональную сторону взаимоотношений при выборе и оценке партнера по взаимодействию и общению;

— методический прием самооценки по степени властного влияния в группе — одно из самых последних мест во внутригрупповой структуре власти; ка-

чественные различия в ранговых показателях не только с высокостатусными, но и со среднестатусными воспитанниками;

– методика определения степени ценностно-ориентационного единства – несогласованность индивидуальной и общегрупповой позиций по жизненно важным для сообщества вопросам;

– техника «репертуарных решеток» – преимущественная ориентация при оценке другого на его властно-статусную позицию; способность к «личностному различению» всех членов группы; нахождение на адаптационной или интеграционной (в развитых корпорациях) стадиях вхождения в группу;

– методика «подставной» самооценки – низкая и при этом нестабильная самооценка.

Итак, диагностические возможности описанного комплекса социально-психологических методик и методических приемов позволяют достаточно четко и обоснованно определить не только уровень социально-психологического развития группы, но и статусную позицию практически каждого члена обследованного сообщества. Это особенно важно в связи с тем, что никакая личностно-ориентированная программа коррекционного воздействия не может быть разработана без тщательного учета содержательно развернутой информации о группе в целом и о статусном положении ее отдельных членов. Конечно, в каждом случае при выборе, а тем более при реальном проведении в жизнь конкретной тактики должно быть принято во внимание столь значительное число факторов, оказывающих самое существенное влияние на развитие ситуации, что было бы по меньшей мере наивным пытаться «расписать» все возможные личностноориенти-

рованные модели психолого-коррекционной работы. В то же время, безусловно, целесообразно хотя бы в самом обобщенном виде обрисовать психолого-педагогическую сущность коррекционных подходов к решению наиболее типичных и часто возникающих проблем, требующих собственно психологического вмешательства.

Кратко охарактеризуем некоторые исходные позиции любого психолога-практика при планировании им своей коррекционной работы с лидером и низкостатусным членом группы высокого уровня социально-психологического развития, а также с лидером и аутсайдером корпоративной группировки.

Что касается лидера группы высокого уровня социально-психологического развития, как, впрочем, и любого другого высокостатусного члена подобного сообщества, то здесь психолог, как правило, не сталкивается с острой необходимостью постоянного собственно коррекционного вмешательства. Правда, такая относительно спокойная ситуация складывается и остается устойчиво благополучной лишь в случае последовательно осуществляемой психологически выверенной программы воздействия на группу в целом. По сути дела, лишь в условиях реальной групповой просоциальной полидеятельности существует определенная гарантия того, что высокостатусные члены группы не уверуют в свою исключительность и незаменимость, их в целом высокая самооценка не превратится в неадекватно завышенное самомнение, а личностное развитие не будет тормозиться самодовольством и чувством избыточной самодостаточности. В подобных обстоятельствах психолог может позволить себе недопустимую в

других случаях «роскошь» без опаски опереться на неформальную структуру группы, использовать личностный авторитет неофициального лидера и других высокостатусных членов группы для стимулирования просоциальной активности их партнеров по взаимодействию. Более того, в такой межличностной ситуации оказывается вполне оправданным использование такого действенного способа влияния, каким является прием косвенного воздействия.

Еще раз приведем в качестве примера ситуацию, в условиях образовательных учреждений, где ролевая позиция психолога позволяет наиболее ярко продемонстрировать специфику рассматриваемой ситуации.

Сама специфика профессиональной деятельности психолога, его постоянный и тесный контакт со своими подопечными предполагает необходимость довольно частого использования прямого воздействия на них, т.е. непосредственного обращения к объекту влияния с целью предъявления ему каких-либо требований и предложений. В то же время в целом ряде случаев подобная тактика может оказаться недостаточно гибкой и слишком прямолинейной. Порой неоправданно настойчивое применение прямого воздействия вызывает равное по силе противодействие, создает конфликтную ситуацию, серьезно осложняет взаимодействие. Здесь более эффективным оказывается прием косвенного воздействия, суть которого заключается в следующем. Психолог направляет свои усилия не непосредственно на того, на кого и стремится, в конечном счете, оказать влияние, а на его окружение, преследуя цель — изменив обстоятельства жизнедеятельности интересующего его лица, из-

менить в нужном направлении и его самого. В этой ситуации роль высокостатусного члена высокоразвитой группы трудно переоценить. Напомним, что именно неофициальный лидер группы высокого уровня социально-психологического развития и другие высокостатусные ее члены, как правило, обладают личностной референтностью в глазах остальной части сообщества. И поэтому в случае, когда психолог по каким-либо причинам лишен возможности добиться желаемого результата путем прямого воздействия на того или иного члена группы, он может использовать прием воздействия через референтное лицо. Если с помощью специально организованного воздействия удастся превратить такого высокостатусного (и при этом референтного для остальных членов группы) в своего союзника, то и основная задача может быть легко решена. Это референтное лицо станет тем «каналом», по которому будет нетрудно осуществлять косвенное воздействие как на группу в целом, так и на отдельных ее членов, а в результате добиться необходимого влияния.

Итак, в условиях четко поставленной и психологически корректной по содержанию работы психолога-практика с группой высокого уровня социально-психологического развития ее неофициальный лидер и другие высокостатусные члены лишь с явной «натяжкой» могут рассматриваться в качестве непосредственных объектов собственно коррекционных усилий. Более того, есть все основания акцентировать внимание, скорее, на их своеобразной «посреднической» функции в рамках взаимодействия психолога и основной части группы.

Что же касается низкостатусных членов подобного сообщества, то в данном

случае психолог сталкивается с необходимостью собственно коррекционного вмешательства с целью качественным образом изменить социальную ситуацию развития таких членов группы⁵. Назовем лишь некоторые из возможных приемов, позволяющих повысить их личный статус в условиях высокоразвитой группы, создать им более благоприятные условия личностного развития, помочь успешно преодолеть обязательные стадии вхождения в сообщество и успешно интегрироваться в нем.

Как показывает реальная практика, успешное решение этой задачи в определенной степени зависит от того, удастся ли психологу отыскать в деятельности структуры группы ту сферу активности, в рамках которой данный конкретный член сообщества сможет наиболее полно раскрыть свою индивидуальность, утвердиться в личностном плане, добиться заметных для своих партнеров по взаимодействию и общению результатов. Понятно, что нахождение такой «деятельностной ниши» напрямую зависит от широты группового деятельностного спектра, другими словами — от того, насколько многопланова и многоспектна деятельность данного сообщества. Если же по тем или иным причинам низкостатусный член группы не может добиться необходимого успеха ни в одной из традиционных для этой группы сфер ее жизнедеятельности, необходимо, пусть даже искусственно, расширить групповой деятельностный спектр за счет такого вида активности, в котором бы данный конкретный член группы мог, что называется, «стать первым». Более того,

в описываемой ситуации психолог призван по мере своих возможностей стремиться поднять в глазах группы значимость именно этого вида активности, тем самым косвенно укрепляя личный статус недавнего низкостатусного.

Кроме того, немаловажным фактором, существенно влияющим на статусный рост индивида в группе его членства, является его успешная партнерская активность. В связи с этим, коль скоро речь идет о низкостатусном члене сообщества, нельзя пускать этот процесс на самотек. Крайне важно не допустить в данном случае стихийного и, главное, бесконтрольного формирования партнерских связей аутсайдера. Более того, целенаправленная организация его взаимодействия с окружением должна стать объектом особо пристального внимания. При этом одним из наиболее действенных способов расширения и углубления личностнообразующих контактов членов высокоразвитого сообщества является формирование разностатусных партнерских пар и подгрупп, такая организация совместной групповой деятельности, при которой оказывается неизбежным самое тесное и взаимозависимое взаимодействие высокостатусных и низкостатусных членов общности. Более того, как показывает сама практика, особенно благотворно влияют на повышение личного статуса индивида, находящегося в неблагоприятной межличностной позиции в группе высокого уровня развития, такие ситуации его взаимодействия с высокостатусными партнерами, в рамках которых обязательным условием достижений последних является его

⁵ Подобная работа, как, впрочем, и любая другая личностно-ориентированная деятельность психолога, должна опираться на исчерпывающее знание им индивидуально-психологических особенностей конкретного лица.

успех. Понятно, что в подобных обстоятельствах психологу надлежит особенно тщательно следить за развитием событий, так как неудача низкостатусного, если она при этом явится непосредственной причиной неуспеха его высокостатусных партнеров, может не только помешать ему улучшить свою внутригрупповую позицию, но и может окончательно и бесповоротно разрушить даже и те немногие слабые межличностные связи, которые все же держали его, что называется, «на плаву».

Личностноориентированная коррекционная деятельность в условиях корпоративной группировки по понятным причинам, как в собственно содержательном, так и в чисто тактическом планах, заметно отличается от работы психолога с разностатусными членами групп высокого уровня социально-психологического развития. Реальность этих различий объясняется принципиально иной психологической сущностью феноменов лидерства и низкостатусности в антисоциальных группах по сравнению с просоциальными сообществами.

Так, планируя свою коррекционную деятельность в отношении корпоративной группировки, психолог, опираясь на характеризующие ее эмпирически полученные данные и результаты своих собственных наблюдений, должен определить, возможна ли вообще переориентация этого сообщества без изначального изменения его композиционной структуры. Другими словами, прежде чем реально приступить к активному воздействию, необходимо решить, имеет ли смысл «изъятие» из группы ее неофициального лидера с отрицательной направленностью. От того, верно ли будет в конкретной ситуации решен этот вопрос,

во многом зависит не только успех «общегруппового» коррекционного воздействия, но и тех психолого-организационных мероприятий, непосредственным объектом которых является конкретный высокостатусный член корпорации — ее лидер.

Здесь следует в первую очередь иметь в виду следующие обстоятельства. Активно функционирующее антисоциальное сообщество отличается тем, что «связь» с более широким социумом, в конечном счете, в силу постоянного противопоставления себя обществу, ведет к дальнейшей автономии. Кроме того, каналы этой «связи» жестко контролируются лидером. Как правило, это ярко выраженный единоличный лидер, что ни в коей мере не исключает иерархию статусов остальных членов группы.

На практике мы чаще всего сталкиваемся с двумя основными типами ситуаций. Предположим, что лидеру удалось минимизировать внутригрупповые связи между членами группы: только он один обладает исчерпывающей информацией о результатах ее активности, лишь через него одного осуществляются ее «деловые» контакты с социальным окружением. Понятно, что в этих условиях «исчезновение» лидера может стать причиной распада группы, во всяком случае, ее реального организационного ослабления. Если же ситуация складывается так, что кто-либо из членов группы или даже личность извне имеет возможность захватить контроль над жизненно важными сферами групповой деятельности, то изоляция лидера от группы практически ничего не дает.

В то же время в случае, когда принимается решение сохранить группу в неизменном составе, психолог должен пред-

принять все возможные меры для того, чтобы лишить неофициального лидера привычной для него поддержки «приближенных», целенаправленно разрушить уже наработанные на предшествующих этапах групповой жизни партнерские связи между высокостатусными членами сообщества, так как наличие неофициального лидера, обладающего реальными властными полномочиями в условиях корпорации, является одним из самых мощных стабилизирующих ее антисоциальную направленность факторов.

В этой связи особенно важно не допустить в ходе работы с корпоративной группировкой слияния статусов официального и неофициального лидеров. В противном случае неформальный лидер, получив высокий официальный статус, неизбежно будет использовать дополнительное, связанное с ним влияние, в первую очередь для сохранения и укрепления жестко фиксированной внутригрупповой статусной моноструктуры, само наличие которой уже является серьезным препятствием на пути решения задач, как по переориентации группы в целом, так и по коррекции личностной направленности отдельных ее членов.

Что касается коррекционной работы с низкостатусными членами антисоциальных группировок, то здесь также необходимо в каждом конкретном случае решать вопрос о том, следует ли начинать работать с данным индивидом, предварительно не «изъять» его из этого сообщества. В некоторых случаях, когда межличностный «пресс» уже надломил его индивидуальность, когда надежда на какое-то личностное распрямление в рамках сложившихся межиндивидуальных связей потеряна безвозвратно, когда

требуется незамедлительное и при этом не только поддерживающее, но и восстанавливающее, возрождающее личностность психотерапевтическое вмешательство, изоляция, «изъятие» из группы становится попросту необходимым организационно-психологическим воздействием.

В любом случае, даже если психолог-практик считает возможным проводить личностно-ориентированную коррекционную работу с низкостатусным членом корпоративной группировки, оставив его в составе сообщества, можно рассчитывать на эффективность позитивного воздействия на него лишь на фоне успешной общегрупповой деятельности психолога. Другими словами, хоть сколько-нибудь заметное улучшение межличностной позиции низкостатусного в данных обстоятельствах достижимо только на определенном этапе разрушения характерной для корпорации статусной моноструктуры. Если же эта ключевая задача общегрупповой коррекционной работы решена, то можно использовать в отношении низкостатусного ту же, что и в просоциальном сообществе, программу психологического воздействия.

Здесь мы попытались обозначить некоторые, пусть самые общие, принципы построения практической психолого-коррекционной работы. По сути дела, речь идет не столько о каких-то конкретных приемах психологического воздействия, сколько об общей канве подобной работы и ее генеральных направлениях. При этом в данном случае основной акцент сделан не на собственно психологической стороне вопроса, а, скорее, на организационно-психологическом аспекте его решения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Волков И.П. Социометрические методы в социально-психологическом исследовании. Л., 1970.
2. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности. М., 1979.
3. Коломинский Я.Л. Психология личных взаимоотношений в детском коллективе. Минск, 1976.
4. Кондратьев М.Ю. Методический алгоритм определения интегрального внутригруппового статуса члена контактного сообщества // Социальная психология и общество. 2014. № 3.
5. Кондратьев М.Ю. О научной психологической школе А.В. Петровского в Московском городском психолого-педагогическом университете // Социальная психология и общество. 2011. № 3.
6. Кондратьев М.Ю. Социальная психология закрытых образовательных учреждений. СПб., 2005.
7. Кондратьев М.Ю. Эффект «нисходящей слепоты» и концепция персонализации // Активация личности в системе общественных отношений. М., 1989.
8. Морено Дж. Социометрия. М., 1958.
9. Паниотто В.И. Структура межличностных отношений. Методика и математические методы исследования. Киев, 1975.
10. Психологическая теория коллектива / Под ред. А.В. Петровского. М., 1979.
11. Психология развивающейся личности / Под ред. А.В. Петровского. М., 1987.
12. Пути совершенствования практических занятий по психолого-педагогическим дисциплинам в высшей школе // Сборник научных трудов / Под ред. Р.С. Немова, И.И. Левтиной. М., 1979.
13. Социальная психология / Под ред. М.Ю. Кондратьева // Психологический лексикон: в 6 т. Т. 3. М., 2005.
14. Уварина Е.Ю. Экспериментальное изучение влияния одного человека на самооценку другого // Новые исследования в психологии. 1985. № 1.
15. Франселла Ф., Банистер Д. Новый метод исследования личности. М., 1987.
16. Шпалинский В.В. Экспериментальное изучение параметров малых групп // Вопросы психологии. 1972. № 5.
17. Щедрина Е.В. Значимый круг общения и способы его экспериментального выявления // Социально-психологические проблемы формирования личности и учебно-воспитательного коллектива. М., 1975.
18. Щедрина Е.В. К возможности сопоставления социометрического и референтометрического выбора в группе // Личность в психологическом эксперименте: Сборник научных трудов / Под ред. А.А. Бодалева, Е.В. Шороховой. Л., 1973.

Engaging with Small Groups: Interpretational and Correctional Algorithm in Professional Activities of Practicing Social Psychologist

M.YU. KONDRATYEV

Doctor in Psychology, professor, corresponding member of the Russian Academy of Education, professor at the Moscow State University of Psychology and Education

P.A. BABANIN

PhD student at the Chair of Theoretical Foundations of Social Psychology, Moscow State University of Psychology and Education

The paper outlines the basic features of the interpretational and correctional algorithm in professional activities of a practicing social psychologist in his/her engagement with small groups. Among the issues in the focus of the paper are sets of empirical data indicating the level of social psychological development of a contact community and the general principles of the psychologist's social psychological work with groups and individuals.

Keywords: *interpretational and correctional algorithm in professional activity, level of social psychological group development, collective, corporation, prosocial and asocial associations, leader, outsider.*

REFERENCES

1. Volkov I.P. Sociometricheskie metody v social'no-psihologicheskom issledovanii. L., 1970.
2. Doncov A.I. Problemy gruppovoi splotchennosti. M., 1979.
3. Kolominskii Ya.L. Psihologiya lichnyh vzaimootnoshenii v detskom kollektive. Minsk, 1976.
4. Kondrat'ev M.Yu. Metodicheskii algoritm opredeleniya integral'nogo vnutrigruppovogo statusa chlena kontaktnogo soobshchestva // Social'naya psihologiya i obshestvo. 2014. № 3.
5. Kondrat'ev M.Yu. O nauchnoi psihologicheskoi shkole A.V. Petrovskogo v Moskovskom gorodskom psihologo-pedagogicheskom universitete // Social'naya psihologiya i obshestvo. 2011. № 3.
6. Kondrat'ev M.Yu. Social'naya psihologiya zakrytyh obrazovatel'nyh uchrezhdenii. SPb., 2005.
7. Kondrat'ev M.Yu. Effekt "nishodyashei slepoty" i koncepciya personalizacii // Aktivaciya lichnosti v sisteme obshestvennyh otnoshenii. M., 1989.
8. Moreno Dzh. Sociometriya. M., 1958.
9. Paniotto V.I. Struktura mezhlichnostnyh otnoshenii. Metodika i matematicheskie metody issledovaniya. Kiev, 1975.
10. Psihologicheskaya teoriya kollektiva / Pod red. A.V. Petrovskogo. M., 1979.
11. Psihologiya razvivayusheysya lichnosti / Pod red. A.V. Petrovskogo. M., 1987.

12. Puti sovershenstvovaniya prakticheskikh zanyatii po psihologo-pedagogicheskim disciplinam v vysshei shkole // Sbornik nauchnyh trudov / Pod red. R.S. Nemova, I.I. Levitinoi. M., 1979.
13. Social'naya psihologiya / Pod red. M.Yu. Kondrat'eva // Psihologicheskii leksikon: v 6 tomah. T. 3. M., 2005.
14. Uvarina E.Yu. Eksperimental'noe izuchenie vliyaniya odnogo cheloveka na samoocenku drugogo // Novye issledovaniya v psihologii. 1985. № 1.
15. Fransella F., Banister D. Novyi metod issledovaniya lichnosti. M., 1987.
16. Shpalinskii V.V. Eksperimental'noe izuchenie parametrov malyh grupp // Voprosy psihologii. 1972. № 5.
17. Shedrina E.V. Znachimyi krug obsheniya i sposoby ego eksperimental'nogo vyyavleniya // Social'no-psihologicheskie problemy formirovaniya lichnosti i uchebno-vospitatel'nogo kollektiva. M., 1975.
18. Shedrina E.V. K vozmozhnosti sopostavleniya sociometricheskogo i referentometricheskogo vybora v gruppe // Lichnost' v psihologicheskom eksperimente: Sbornik nauchnyh trudov / Pod red. A.A. Bodaleva, E.V. Shorohovoi. L., 1973.