

ПОДОБРЯВАНЕ НА ГРУПОВАТА ДИНАМИКА ЧРЕЗ ПРИЛАГАНЕ НА МЕТОДА НА МОЗАЕЧНАТА КЛАСНА СТАЯ НА ЕЛИЪТ АРЪНСЪН

Юрий П. Янакиев

Катедра „Психология“, Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“

Резюме: Статията предлага обзор на теориите на груповата динамика, ориентирани не само към изследване на процесите, които възникват в рамките на групата, но и към всички методи за влияние върху личността от страна на групите. Акцент е поставен върху прилагането на метода на Мозаечната стая за подобряване на груповата кохезия, която зависи основно от изграждането на качествени взаимоотношения, засилвайки усещането за принадлежност.

Ключови думи: груповата динамика; Мозаечна стая; групова кохезия

IMPROVING GROUP DYNAMICS BY APPLYING THE ELLIOTT ARONSON MOSAIC CLASSROOM METHOD

Youri P. Ianakiev

Department of Psychology, University of Plovdiv 'Paisii Hilendarski'

Abstract: This article provides an overview of the theories of group dynamics oriented not only to study the processes that occur within the group, but to all methods of influence on the personality of the group. Emphasis is placed on the application of the Mosaic Room method to improve group cohesion, which depends mainly on building quality relationships, enhancing the sense of belonging.

Keywords: group dynamics; jigsaw classroom; group cohesion

Увод в темата

Серия от експерименти, проведени от американските социални психолози през 1930-те и 1940-те години на XX-ти век доказват, че хората мислят и реагират по различен начин когато се намират в група, отколкото когато са сами. Така се заражда едно ново научно поле, свързано с изследване на процесите на **груповата динамика**, което придобива значителна популярност през втората половина на XX-ти век. Понятието групова динамика се отнася до всички явления, механизми и психосоциални процеси, които се зараждат и развиват по време на съвместния живот и дейност на индивидите в малките социални групи (от 4 до около 20 души). Знаковите изследвания в областта на груповата динамика се свързват с имената на трима американски психолози: Курт Левин, Елтън Мейо, и Джейкъб Морено.

Най-съществените заслуги за научноизследователския генезис на понятието 'групова динамика' обикновено се присъждат на Курт Левин (1890-1947). Възприеман като един от основателите на съвременната социалната психология, Левин въвежда този термин за първи път за да опише позитивните и негативните тенденции на влияние в групата (Dion, 2000). Той твърди, че груповата динамика се ръководи от „силово поле“ ('force-field'), което проявява своето паралелно влияние по отношение на социалните роли, комуникативните умения, стила на ръководство, групови норми, правила и ценности, цели, които групата си поставя и съвместни дейности, които тя провежда (Lewin, 1943). През 1945 година Курт Левин основава първия *Изследователски център за групов динамичка* (Research Center for Group Dynamics) в Масачузетския технологичен институт, който е посветен изцяло на изследванията в тази област.

Професорът по индустриален мениджмънт Елтън Мейо (1880-1949г.) и неговите сътрудници провеждат серия от експерименти през периода между 1927 и 1932 година. Изследванията им са посветени на влиянието на условията на труд върху производителността на работниците в завода Хоторн на Западната електрическа компания, в района на Чикаго. Още в самото начало психолозите без изненада установяват, че подобряването на условията на труд (по-специално увеличаването на силата на осветлението) повишава работоспособността на персонала. Но в процеса на проучването те с изненада отбелязват, че всяка промяна в условията на труд (в това число и влошаването на условията при намаляване на силата на осветлението) води отново до повишаване на производителността. Елтън Мейо интерпретира този ефект като **резултат от процесите на груповата динамика**. Професорът по психология от Харвардския университет пояснява, че провеждането на научния експеримент кара работниците да се чувстват привилегирани в рамките на компанията, защото са се превърнали в център на вниманието на ръководството и изследователите след честите консултации за подобряване на условията на труда. Резултатите от проучването довеждат до заключението, че единствено проявата на интерес към индивидите, без съществена промяна в обкръжаващата ги среда, може да въздейства като **мотивационен ефект** за постигане на по-високи резултати на работното място.

За да се разбере иновативния характер на „Ефектът на Хоторн“ на Елтън Мейо е необходимо да се отчете влиянието, което упражнява по онова време трудът *Принципи на научното управление (The Principles of Scientific Management)* на Фредерик Тейлър, публикуван през 1911г. (Taylor, 1911). В своята разработка Тейлър твърди, че работника е естествено предразположен към мързел и лентяйство. Той е мотивиран да изпълнява задълженията си единствено и само под влиянието на икономическата изгода. Тейлър предлага ръководителите да въведат система за производство, която да им позволява да контролират времето, необходимо за изпълнението на всяка задача. Така той се стреми към премахване на източниците на излишна преумора за подобряване на ефективността. Изследванията на Елтън Мейо и сътрудниците му обаче разкриват, че **социалната мотивация** е също толкова важна за служителя, колкото и икономическата изгода. В действителност служителят очаква резултатите от труда му да допринесат за повече значимост и уважение в междуличностните му отношения. Може със сигурност да се каже, че „Ефектът на Хоторн“ заляга в основата на съвременните идеи за социализиращата роля на индивида посредством работата. Човекът не се възприема като неодоухотворено същество, нуждаещо се единствено от оптимални условия за по-доброто му функциониране. Той изпитва потребност от приобщаване към групата, към която желае да принадлежи.

Джейкъб Леви Морено (1889-1974) е забележителен американски психиатър и психолог, считан за основател на социометрията и психодрамата. Биографията на неговото семейство е свързана с България - баща му, Морено Нисим Леви е еврейски търговец, роден през 1856г. в Плевен. Джейкъб Морено разработва социометричния метод за диагностика и анализ на междуличностните и междугруповите отношения. Прилагането на социометричните процедури допринася за разкриването на психосоциалната съвместимост между членовете на групата. Трансформацията на комуникативния процес под формата на мрежа с акцент върху системните взаимодействия между членовете като действащи лица позволява очертаването на типологията на социалното поведение в групата. Крайната цел на социометрията е да се подобри качеството на взаимоотношенията като по този начин се повлияе положително на груповата динамика. За очертаването на релациите в групата е необходимо всеки един от нейните членове да изрази своето желание за сближаване и сътрудничество с другите. Изображението на взаимовръзките, наречено **социограма**, предоставя възможност за визуализация на тези взаимоотношения. Социометрията залага основно на идеята, че организацията в групата не зависи единствено от рационални фактори, но и от афективните състояния на всеки един от членовете. Изобразяването на взаимодействията между членовете в групата в даден момент и в определена ситуация под формата на взаимно привличане и отблъскване позволява да се търси реорганизация на работния процес за постигане на по-добри резултати.

Курт Левин, Елтън Мейо и Джейкъб Морено изграждат научния фундамент на груповата динамика върху експерименталните методи на точните науки. Целта на така конституираното изследователско поле е ориентирана не само към процесите, които възникват в рамките на групата, но и към всички методи за влияние върху личността от страна на групите. Другата фундаментална изследователска перспектива се свързва с изследване на механизмите за влияние, което малките групи могат да упражняват върху големи групи и социални организации.

Как бихме могли да дефинираме понятието група? Етимологията на думата посочва, че тя произхожда от италианския субстантив 'gropo', което означава „възел“. Терминът 'група' със значение на „съвкупност от индивиди“ се използва от XVIII-ти век и употребата му в ежедневието се налага постепенно в с течение на времето. Съществуват многобройни дефиниции, които въпреки известни вариации според различните автори, обикновено по същество съдържат сходни смислови елементи. Да разгледаме две от тях, които очертават смисловото съдържание на термина в неговото тясно и широко разбиране.

Това, което е характерно за групите е техния структуриран вид: групите представляват скрити или явни социални структури, което значи, че взаимодействията между индивидите, които ги изграждат, са организирани в зависимост от техните роли, власт и място в йерархията. (Sherif & Sherif, 1969).

Особено подходящ пример за група в тесния смисъл на понятието семейството.

Групата съществува при условие, че индивидите в нея осъзнават, че са нейни членове. Наличието на индивиди, които осъзнават принадлежността си към определена група, е единственото необходимо и достатъчно условие за съществуването на групата (Tajfel, 1981).

Втората дефиниция предлага едно по-широко схващане за група, което позволява да бъдат взети под внимание различни видове групи като професионални, социални и културни общности.

„Групата представлява съвкупност от индивиди, които имат обща цел и взаимодействат помежду си като си упражняват взаимно влияние.“ Предложената от нас трета дефиниция нарочно изключва множествата като анонимни събирания на хора (опашката в магазина или хора на спирката), чиито членове не биха могли да взаимодействат активно помежду си.

Идеята, че всяко събиране на хора не може непременно да се разглежда като група, е нововъведение от теоретиците на груповата динамика, което се налага от средата на ХХ-ти век. Социалните науки въвеждат типология на различните групи като ги разграничават според критериите за размер на групата, според нейната структура, според сплотеността между членовете ѝ, според вариативността на характеристиките на членовете в групата, според целите и качеството на взаимоотношенията, според нагласите към съответната група и т. н.

Според критериите за размер групите се делят на първични и вторични (primary and secondary groups), обозначаващи за повече яснота като малки и големи групи. Понятията са въведени от професор Чарлз Кули от Департамента по социология на Чикагския университет (Cooley, 1910).

- **Първичните групи (Primary groups), наричани още ‘малки групи’** или ‘ограничени групи’, наброяват от 4 до 20 души. Ограниченият брой индивиди позволява активно междуличностно взаимодействие, което означава, че всеки от групата познава добре останалите членове и установява редовно личен контакт с тях. Малката група има общи цели и ги преследва активно като изгражда емоционални връзки помежду си. Наблюдават се прояви на солидарност между членовете. Ролите в малките групи са отчетливо разпределени – има инициатори на събитията, координатори и извършители на дейностите – всички те допринасят за хармоничното взаимодействие между членовете. Малката група обикновено изработва свои собствени езикови и културни кодове, традиции и ритуали, чрез които афишира своята идентичност.
- **Вторични групи (Secondary groups), наричани още ‘големи групи’** или ‘неограничени групи’. Те могат да съществуват като временно обособени формации и да включват около 25-50 души, събрани заедно за обсъждане на общи теми или проблеми. Подобни краткосрочни поводи, които не оказват съществено влияние върху членовете на групата, са изнесените обучения, тиймбилдингите, участията в конгреси, семинари и т.н. Вторичните групи функционират като *организации* и могат да включват неограничен брой индивиди: такива обикновено са социалните структури, които се подчиняват на институционални закони и правила. Те могат да бъдат от различен характер - юридически, икономически, политически и т.н. Отношенията между индивидите във вторичните групи са формални и дистанцирани. Те се изграждат въз основа на общи интереси и дейности, като в тях се участва по собствен избор. Взаимодействията най-често са индиректни (електронна поща, телефон), а реалното присъствие се осъзнава като нещо наложително и пряко свързано с работния процес. Вторичните групи са групите, между които се разменят стоки и услуги, като труд за заплати, услуги за плащания и т.н. Примери за подобни групи са трудовите правоотношения, релацията продавач и клиент и т.н.

От дотук казаното става ясно, че колкото по-голям размерът на групата, толкова повече намалява вероятността членовете ѝ да притежават характеристики, които да позволят тя да бъде разглеждана като единна цялост. Изследванията показват, че повечето от групите са малки по размер, като обикновено са съставени от 2-3 души и рядко превишават 5 члена. Такива са семействата, приятелските кръгове, работните екипи, в които хората контактуват често лице в лице. С повишаването на размера на групата се променя и характера на взаимодействията. Те губят от своя интимен характер и затрудняват задоволяването на потребностите на индивида от качествени взаимоотношения. Друг сериозен недостатък на голямата група е трудната организация и координация на дейностите.

Според критериите за кохезия (сплотеност), цели и вътрешни нагласи на членовете, които ги изграждат, групите могат да се разглеждат като множество, тълпа, общност и социални мрежи.

- **Множество:** представлява сбор от няколкостотин души, които се намират заедно в пространствена близост за кратко време. Хората, които я съставляват, могат да се намират на пешеходна улица в центъра на града, в парка, в киното или на плажа.
- **Тълпа:** събраните в множество хора имат колективно самосъзнание за една обща цел или споделят сходни идеи. Реакциите на тълпата се ръководят по-скоро от първични емоции (страх, гняв, желание, радост), отколкото от рационални подбуди. Примери за тълпа са митингите, манифестациите, протестите, поклоненията, спортните срещи, концерти.
- **Общности:** характерни за тях са големия брой членове, като няма изисквания за пространствена близост между тях. Принадлежността към общността е продължителна във времето. Членовете имат колективно самосъзнание за общ идеал, който се превръща в емоционален цимент за груповата принадлежност. Агресивните прояви към символите на общността може да провокира остри агресивни реакции. Примери: професионални общности и организации (адвокати, психолози, архитекти), общността на Ротарианците, хомосексуалисти, природозащитни организации и т.н.
- **Социални мрежи** - за тях са характерни променливият броя на контактите и качеството на връзките помежду им. Според актуални изследвания в областта на невронауките (Lefebvre, 2005) човешкият мозък не е в състояние да поддържа едновременно повече от 150 социални връзки, което ограничава броя на контактите и регулира комуникативния интензитет.

От дотук казаното става ясно, че за група е прието да се говори при условие, че са изпълнени следните изисквания:

1. **Наличие на междуличностни взаимоотношения:** членовете в групата комуникират помежду си.
2. **Преследване на една или повече общи цели:** интересите на всеки един от членовете на групата съвпадат.
3. **Взаимно влияние:** съществува взаимозависимост между членовете на групата.
4. **Създаване на групова организация:** всеки един от членовете има определена социална роля и статус, създават се и общи ценности и норми на поведение.

Принципите на груповата динамика, които разгледахме по-горе, залягат в основата на метода на Мозаечната класна стая на Елиът Арънсън, чието използване подпомага преодоляването на различията сред подрастващите (Арънсън, 2009). Мозаечната класна стая представлява техника за учене, която помага да се редуцират потенциалните индивидуални и групови конфликти между учениците, повишава мотивацията за участие в учебния процес като го прави по-приятен (<https://www.jigsaw.org>). Мозаечната класна стая допринася както за успешното намаляване на процесите на дискриминация в класната стая, така и за постигане на по-високи академични резултати и намаляването на отсъствията от учебни занятия. Принципът е както в пъзела: участието на всеки един от учениците е от съществено значение за подреждането на елементите и постигането на крайния, цялостен резултат. При условие, че всеки един от елементите на пъзела е от съществено значение следва, че **включването** на всеки един от учениците в учебния процес е решаващо за всички. Точно това прави стратегията на Мозаечната класна стая толкова ефективна. Всеки един от членовете на групата толкова важен, колкото всички останали в нея. Методът, разработен от Елиът Арънсън и неговите студенти, е използван за първи път през 1971г. в Остин, Тексас, за овладяване на расови конфликти в училищата. В този момент учениците от европейски, афроамериканци и латиноамериканци произход се срещат в класната стая за първи път, което поражда прояви на дискриминативно поведение. Тогава социалният психолог Елиът Арънсън е бил поканен да проучи как могат да се подобри груповата динамика в класовете. Това му позволява да разработи и приложи за пръв път Мозаечната класна стая в практиката. Така той установява, че прилагането на алгоритъма за подобряване на груповата динамика дава по-добри резултати от очакванията. Техниката на Арънсън се прилага в 10 етапа:

1. Разделете класа на групи от по 5-6 човека с различен етнос, пол и умения.
2. Изберете лидер на всяка група. Лидерът трябва да е сред най-уважаваните и утвърдени ученици в класа.
3. Разделете урока на толкова теми, колкото са участниците в групата.
4. Разпределете по един елемент от урока на всеки член на групата. Всеки трябва да има достъп само до своята част от материала (пъзела).
5. Дайте необходимото време на учениците да разгледат своята част да я и прочетат поне 2 пъти. Не е нужно да я учат наизуст.
6. Формирайте временни „експертни групи“ на учениците от всяка група, които изучават еднакъв фрагмент от урока. Дайте им достатъчно време да обсъдят материала помежду си.
7. Върнете учениците обратно в първоначалната им група.
8. Помолете всеки ученик да представи своята част пред собствената му група. Следете групата да изслушва индивидуалните представяния и да задава въпроси.
9. Движете се между групите и наблюдавайте тяхната работа. При условие, че възникне проблем, се намесете внимателно. Арънсън препоръчва да се предоставя възможност на лидера сам да реши проблема. При необходимост може да му се окаже съдействие за подобряване на психоклимата в групата.

10. Проверете с помощта на тест или дискусия дали материалът е добре усвоен (<https://www.jigsaw.org>).

Арънсън посочва предимствата при използването на Мозаечната класна стая, които са доказани в практиката. За повече информация по темата и практически съвети за прилагане на Мозаечната класна стая ще препратим към интернет ресурсите, които са предложени от Елиът Арънсън и неговите съмишленици: <https://www.jigsaw.org/>.

- Основната задача е учениците да се учат един от друг и да бъдат в състояние да си обяснят материала помежду си
- Намаляват се конфликтите, като се цели преодоляване на стереотипното мислене
- Децата се учат да работят в екип и да развиват своите лидерски умения и способности
- Мисленето на децата се подчинява на изискванията за логична структура и правила в дейността. Следят се процесите в отделните групи и груповата динамика в междугруповите взаимоотношения
- Техниката е леснодостъпна и се възприема лесно от учениците
- Практиката показва, че съществена част от учителите намират техниката за лесна и полезна за прилагане
- Мозаечната класна стая може да се съчетава с други методи за преподаване
- Резултати се постигат дори при условие, че се използва само за един час на ден (<https://www.jigsaw.org>).

Заклучение

Мозаечната класна стая спомага за подобряване на груповата кохезия, която зависи основно от изграждането на качествени взаимоотношения, засилвайки усещането за принадлежност. Сплотеността на групата, която изграждат подрастващите, се влияе на първо място от създаване на доверие към другите членове в групата, което се постига благодарение на личният принос към груповите цели и спазването на груповите норми и правила. Усещането за принадлежност се подсилва от социалното благоденствие на групата в нейната социокултурна среда. Задоволяването на личните цели и интереси чрез припознаването им с общите за групата цели и интереси е определящо за усилването на груповото сближаване. От друга страна тенденциите към разпадане на групите възникват в следствие от пораждаване на нарастващо недоволство и недоверие у членовете ѝ. Приобщаването на децата към общите за тях цели, ценности, норми и очаквания, са важен фактор за засилването на груповата кохезия.

Литература

Арънсън, Е. (2009) Човекът — „социално животно". Издателство "Дамян Яков".

Cooley, Ch. H. (1910) Social organization : a study of the larger mind, New York : C. Scribner's.

Dion, K. L. (2000). "Group cohesion: From "field of forces" to multidimensional construct". *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*. 4: 7–26.

Lefebvre, A. (2005) *Les réseaux sociaux*, éd. M21 éditions, p. 67.

Lewin, Kurt (1943). "Defining the 'Field at a Given Time'". *Psychological Review*. 50(3): 292–310. Republished in *Resolving Social Conflicts & Field Theory in Social Science*. Washington, D.C.: American Psychological Association, 1997.

Sherif, M, & Sherif, C. (1969). *Social Psychology*. New York: Harper.

Tajfel, H. (1981). *Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.

Taylor, FW (1911) *The Principles of Scientific Management*.