

ГРУППОВАЯ РЕФЛЕКСИВНОСТЬ: ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

© 2012 г. А. Л. Журавлев*, Т. А. Нестик**

* Член-корреспондент РАН, доктор психологических наук, профессор, директор Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института психологии Российской академии наук, Москва

** Кандидат философских наук, старший научный сотрудник, там же

Предлагается понимание групповой рефлексивности как социально-психологического феномена. Выделяются ее свойства (как сходные, так и отличные от индивидуальной рефлексивности), а также социально-психологические функции. В результате теоретического анализа выявлены основные подходы к изучению групповой рефлексивности в современной социальной и организационной психологии. Выделены и сгруппированы социально-психологические факторы, определяющие способность группы к рефлексии и отношение к ней. Среди таковых представлены личностные, межличностные, групповые, межгрупповые и организационные. Намечены перспективы дальнейшего исследования групповой рефлексивности.

Ключевые слова: рефлексия, команда, групповая рефлексивность, совместная деятельность, факторы эффективности, организационные изменения.

В настоящее время коллективная рефлексия, анализ опыта совместной деятельности и другие подобные феномены становятся одними из ключевых условий достижения высокой результативности работы команд и конкурентоспособности организаций в целом. В условиях непрерывных организационных изменений конкуренция определяется уже не столько скоростью бизнес-процессов, сколько способностью сотрудников учиться на своем опыте быстрее конкурентов. Особенно востребованной командная рефлексия оказывается при проектной организации деятельности, создании в компаниях систем управления знаниями, центров компетенций и сетевых групп в целях повышения качества управляемых процессов и снижения затрат. Большое значение при этом приобретает групповая рефлексивность, то есть способность группы анализировать эффективность своей деятельности, извлекая уроки из своего и чужого, индивидуального и коллективного опыта. Если индивидуальная рефлексивность давно изучается как у нас в стране, так и за рубежом, то групповая рефлексивность – значительно менее разработанный в современной психологии феномен.

Цель данной статьи состоит в том, чтобы выделить ключевые особенности групповой рефлексивности как социально-психологического фено-

мена, определить и проанализировать основные теоретические подходы к ее изучению, а также наметить наиболее перспективные направления ее исследования.

ГРУППОВАЯ РЕФЛЕКСИВНОСТЬ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН

Под *групповой рефлексивностью* обычно понимается реализуемая направленность, ориентация группы на анализ своей деятельности, а также на изменение этой деятельности по итогам проведенного анализа. В отечественной социальной психологии рефлексивность как групповая характеристика была выделена в качестве одного из важнейших признаков коллективного (или группового) субъекта, наряду с совместной активностью и взаимосвязанностью членов группы [7–10]. Заметим, что между понятиями “групповая рефлексия” и “групповая рефлексивность” существует важное различие. Первое из них более широко используется в отечественной социальной психологии и обозначает направленное на самоанализ внутригрупповое взаимодействие. Между тем понятие “групповая рефлексивность” обозначает психологическую готовность группы к данному взаимодействию, т.е. направлен-

ность, ориентацию группы на анализ совместной деятельности. В первом случае речь идет о процессах и состояниях реального поведения, тогда как во втором – о групповых нормах и установках, т.е. социально-психологических феноменах (прежде всего свойствах) так называемого “предповедения”, которые делают данное поведение желательным и ожидаемым.

За рубежом понятие групповой рефлексивности было введено в научный оборот М. Вестом, известным специалистом в области психологии малых групп. Он предложил понимать под ней “степень, в которой члены группы склонны к открытому обсуждению целей их совместной деятельности, используемых способов решения задач и групповых процессов, адаптируя их к ожидаемым изменениям внутренних и внешних условий” [56, с. 559].

Групповая рефлексивность включает в себя критическое осмысление результатов деятельности, поиск новых путей решения задачи, планирование и анализ совместных действий, приводящих к новому и более глубокому пониманию членами группы сложившейся ситуации [56, с. 560]. Ее составляющими можно считать регулярные совместные оценки результатов деятельности и извлечение уроков, обсуждение целей деятельности и общих проблем, претворение в жизнь договоренностей, достигнутых во время анализа совместного опыта, запрашивание обратной связи по итогам совместной деятельности [46]. Высокорефлексивные группы характеризуются отчетливым пониманием последствий своих действий и высокой проактивностью. Напротив, низкорефлексивные группы “плывут по течению”, реагируя на изменения стихийно и с опозданием.

Содержанием *групповой саморефлексии* могут быть историко-биографический опыт жизни группы, ее притязания, цели и смысл существования, реальные формы совместной жизнедеятельности, потенциальные возможности и ресурсы группы, а также что-то невозможное для группы (в силу объективных ограничений, необоснованности притязаний или внутригрупповых табу), упущенное или ошибочно реализованное ею [9].

На наш взгляд, по аналогии с индивидуальной [12], групповую рефлексивность можно рассматривать как:

1) Совокупность групповых процессов, обеспечивающих осмысление целей, способов и результатов совместной деятельности (*групповая рефлексия*),

2) Стадию групповой динамики, определенное групповое состояние, характеризующееся эмоциональной и когнитивной направленностью группы на осмысление самой себя и своей деятельности в той или иной ситуации (этап *коллективного осмысления*);

3) Групповую компетенцию (собственно *групповая рефлексивность*), в которую входит способность группы к анализу своей деятельности, а также определенное отношение к самой рефлексии, в том числе готовность использовать ее результаты в дальнейшей совместной деятельности.

Без сомнения, групповая рефлексия и собственно групповая рефлексивность имеют ряд свойств, характерных для индивидуальных рефлексивных процессов, хорошо описанных в современных исследованиях. В зарубежной психологии рефлексия понимается как метакогнитивные знания о собственных когнитивных процессах и навыки регуляции познавательной деятельности, индивидуальная склонность к самоанализу, представления о психическом других людей, а также осознанность поведения [6]. В отечественной психологии рефлексия предстает как: 1) особый вид кооперации, механизм развития совместной деятельности, позволяющий ее участникам породить единый, нормативный смысл ситуации [12, 14, 29]; 2) оценка личностью себя с позиции своей роли в совместной деятельности [15, 16, 19, 20]; 3) переосмысление субъектом содержания сознания в процессе разрешения проблемно-конфликтных ситуаций, обеспечивающее целостность и осмысленность событийного пути личности, порождающее действенно-преобразующее отношение субъекта к самому себе и миру [4, 21, 22, 24]; 4) построение цельного представления о реальности, включенного в процесс личностного развития, опосредованного “знаковыми объектами” культуры и транслируемого в диалогическом взаимодействии людей [2, 3]. Общим для отечественной психологической традиции можно считать положение о ведущей роли общения и совместной деятельности в формировании способности личности и группы к рефлексии.

В качестве основных условий рефлексии выделяются, во-первых, “отстранение”, выход субъекта из реальной ситуации, принятие точки зрения Другого, а во-вторых, ценностно-смысловая направленность на познание, личностная значимость ситуации. При этом рефлексия по своему существу критична, так как создает новые смыслы через “взламывание” сложившихся норм поведения и знания [18].

Наряду с указанными универсальными свойствами рефлексивных процессов, у групповой рефлексивности есть ряд *социально-психологических особенностей, не сводимых к рефлексивности индивидуальной*. Во-первых, групповая рефлексия осуществляется через межличностное и внутригрупповое взаимодействие, в котором содержание сознания одних членов группы становится доступным для анализа через действия других. То есть в групповой рефлексии участники совместной деятельности оказываются по отношению друг к другу “зеркалами” и “символическими орудиями” самоанализа, выполняют роль “резонаторов”, помогая друг другу увидеть себя с позиции своей роли в совместной деятельности. Иными словами, групповая рефлексия невозможна без динамичной ролевой структуры группы. Во-вторых, содержанием групповой рефлексии оказывается образ Мы и коллективная судьба, то есть те характеристики группы и события, которые значимы для всех или большинства членов группы в силу их взаимной зависимости в прошлом, настоящем и будущем. В-третьих, групповая рефлексия тесно связана с процессами социального влияния и лидерством, она не свободна от социально-психологических эффектов, проявляющихся при групповых обсуждениях и обмене знаниями: поляризации, сдвига к риску, эффекта “общего знания”, различных групповых защитных механизмов [17].

К *социально-психологическим функциям* групповой рефлексивности, на наш взгляд, можно отнести адаптацию группы к изменениям, подготовку к разным формам совместной активности, формирование представлений о других группах и своем положении в системе социальных отношений, поддержание позитивной групповой идентичности и образа Мы, а также освоение группой времени своего существования, то есть формирование коллективной памяти группы и совместно видения будущего.

Обобщая результаты исследований, посвященных групповой рефлексивности, можно выделить несколько групп *социально-психологических факторов* способности группы к рефлексии и отношения к ней: личностные, межличностные, групповые, межгрупповые и организационные.

К *личностным факторам* относятся: уровень индивидуальной рефлексивности членов группы, особенно ее лидера, временная ориентация, открытость к новому, а также стиль научения. Поскольку предметом рефлексии часто становятся персональные и коллективные ошибки, травмирующие, негативно переживаемые события,

большое значение имеет эмоциональный интеллект членов группы. Наконец, оказывает влияние приверженность участников задаче и профессии, их мотивированность на достижение результата. Среди *межличностных факторов* можно выделить прежде всего уровень межличностного доверия, а также ролевую взаимодополнительность в ходе обсуждения. К *групповым факторам* рефлексивности относятся сила групповой идентичности, ценностное единство группы, динамичность ее ролевой и коммуникативной структуры, степень понимания целей деятельности, а также особенности коллективной памяти и отношения к совместному прошлому. Очевидно также, что на разных стадиях группового развития рефлексия будет иметь разное содержание. *Межгрупповые факторы* также влияют на уровень рефлексивности. Например, негативные для группы результаты межгруппового взаимодействия могут повышать процессы рефлексии, а позитивные, напротив, снижать ориентацию на рефлексия. Межгрупповое сравнение, выраженность ингруппового фаворитизма и аутгрупповой дискриминации оказывают влияние на способность группы оценивать себя с точки зрения других групп. Само межгрупповое сравнение, чувствительность к оценке со стороны других групп (“что о нас подумают?”) и др. могут выступать основанием для групповой рефлексии. *Организационные факторы* представляют собой ориентацию корпоративной культуры на организационное научение и обмен знаниями, наличие в организации специально предусмотренных или регулярно выполняемых процедур анализа опыта, а также управления рисками и т.д.

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ГРУППОВОЙ РЕФЛЕКСИВНОСТИ В СОЦИАЛЬНОЙ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

В современной психологии феномен рефлексивности исследуется в основном на примере анализа командами своей деятельности в организациях и описывается разными понятиями (“коллективное понимание”, “коллективное осмысление”, “групповой разум”, “транзакционная память”). Важно отметить, что приведенные здесь понятия, с одной стороны, близки по своему содержанию, но с другой – имеют относительную самостоятельность, а обозначаемые ими феномены сами по себе представляют исследовательский интерес. Эти понятия не являются сугубо специализированными в исследовании рефлексивности

и активно используются в целом ряде других научных направлений.

Несмотря на очень короткую историю исследований, можно выделить несколько *основных подходов* к изучению групповой рефлексивности в социальной и организационной психологии. Ее рассматривают как: 1) фактор эффективности совместной деятельности [48, 54, 55]; 2) способность группы и организации к научению [5, 23, 41]; 3) совокупность приемов и техник групповой работы, позволяющих анализировать совместный опыт и управлять организационными знаниями [13, 39, 42]; 4) накопленный коллективом метакогнитивный опыт, уровень коллективной “разумности” [50–53].

Групповая рефлексивность как фактор эффективности совместной деятельности. Для исследователей данного направления характерна сосредоточенность на роли групповой рефлексивности в управлении инновациями, тогда как сама природа групповой рефлексивности и ее предпосылки практически не обсуждаются. Как показывают накопленные ими данные, групповая рефлексивность снижает эффект группового давления, делает группу более чувствительной к мнению меньшинства и повышает вероятность практического использования инновационных идей [33]. С. Картер и М. Вест, изучая съемочные группы телевизионного новостного агентства *BBC*, пришли к выводу о том, что наряду с рефлексивностью, направленной на решение задачи, существует социальная рефлексивность группы, то есть склонность ее членов к анализу сложившихся между ними отношений. В своем исследовании они обнаружили прямую связь между рефлексивностью группы и объективными показателями эффективности ее деятельности (зрительским рейтингом передач), участием членов группы в принятии решений, оценкой ясности групповых целей для ее членов, а также их общей удовлетворенностью своей работой в составе данной команды [31]. В другом исследовании были выделены два измерения групповой рефлексивности: научение и обсуждение. Во-первых, рефлексивность проявляется в склонности членов группы давать оценку происходящему и извлекать уроки из совместного опыта; во-вторых, она проявляется в склонности к совместному обсуждению правил и принципов, в соответствии с которыми должно быть организовано взаимодействие членов группы [46].

Исследования групповой рефлексивности, проводившиеся на протяжении последних десяти лет, свидетельствуют о том, что она выступает одним

из важнейших факторов эффективности совместной деятельности, а также соответствия между ожидаемым и фактическим качеством командной работы. Вместе с тем ее влияние на соблюдение сроков и бюджета в проектах менее очевидно и может быть опосредовано уровнем профессиональных навыков и социальной компетентностью членов проектной команды [37]. Также противоречиво влияние рефлексивности на эффективность совместных действий, требующих высокой скорости и слаженности. Так, в одном из экспериментов, где имитировался разведывательный полет экипажа военных летчиков, было установлено, что групповая рефлексивность ослабляет влияние руководителя на принятие решений и снижает его активность, подменяя четкие решения слишком расплывчатыми принципами и общими суждениями. При этом положительное влияние рефлексивности на эффективность решения командной задачи было выше в тех группах, в которых представления участников о ситуации и возможных стратегиях были более сходными [36]. Результаты эмпирических исследований позволяют предположить, что зависимость эффективности деятельности от групповой рефлексивности носит нелинейный характер. Это вполне согласуется с аналогичными исследованиями роли индивидуальной рефлексивности в профессиональной деятельности, где была обнаружена *S*-образная зависимость [27].

Групповая рефлексивность как способность группы к научению. В рамках данного направления основное внимание уделяется факторам, повышающим способность группы к рефлексии, при этом последняя понимается как научение [28, 38, 40, 41, 47]. Теоретическим основанием многих работ служит, как правило, идея “двойной петли” научения К. Арджириса, а также представления Д. Колба о цикле научения в малых группах. Согласно К. Арджирису, помимо корректировки своих действий на основании заранее установленных стандартов (“одинарная петля” научения), успешные команды и организации способны к переосмыслению и обновлению самих стандартов деятельности (“двойная петля”, генеративное научение) [5]. В соответствии с концепцией цикла научения Д. Колба, такое обновление стандартов деятельности и формирование нового знания происходит посредством четырех не только тесно связанных, но и переходящих друг в друга групповых процессов: экспериментирования, наблюдения и оценки результатов, систематизации и осмысления наблюдений, а также применения на практике выводов из проведенного анализа [41].

Групповая рефлексивность как использование технологий анализа командного опыта.

К традиции организационного научения примыкают работы, посвященные различным приемам и техникам анализа группового опыта и обмена знаниями [13, 39, 42]. Общим для данных работ является положение о том, что рефлексия блокируется групповыми защитными механизмами и для ее реализации необходимы специально разработанные процедуры. Наиболее известными и апробированными являются технологии “ретроспективы проекта” и совещаний по анализу опыта (*after action reviews, AAR*), которые проводятся в таких разных организациях, как американский спецназ, энергетическая компания *Detroit Edison* и ИТ-компания *Oracle*. Такие совещания могут длиться от 1 часа до полутора дней и, как правило, имеют сложную структуру, включающую следующие вопросы: 1) какова была цель, 2) что было сделано, 3) что можно улучшить, 4) как действовать в следующий раз. Для запуска процессов рефлексии применяются такие техники фасилитации, как “Линия времени”, “Сейсмограмма эмоций”, “Международное кафе” и др.

Групповая рефлексивность как накопленный метакогнитивный опыт. Данный подход к рефлексивности сформировался в рамках социокогнитивного направления в организационной психологии. Совместная деятельность рассматривается здесь как процесс группового самопознания, в ходе которого участники формируют представления о том, кто они и в какой степени дополняют друг друга. Результатом этого процесса является так называемая “транзакционная память”, “коллективное знание”, “групповые когниции”, или “групповой разум” [30, 43, 44]. Транзакционная память – это разделяемая членами группы система кодирования, хранения и востребования информации, совокупность индивидуальных систем памяти, объединенных системой внутригрупповой коммуникации [49]. Она развивается по мере того, как члены команды получают опыт взаимодействия и формируют метакогнитивные представления о сфере экспертного знания друг друга. Кроме того, она может служить семиотической системой, обеспечивающей процесс групповой рефлексии.

В рамках социокогнитивного подхода наибольший интерес представляет концепция организационного смыслопорождения К. Вика [50]. *Смыслопорождение* – это процесс, посредством которого работники организации конструируют образ Мы и ситуации, в которой они находятся, и действуют, опираясь на этот образ и воздействуя тем самым

на ситуацию. Согласно К. Виду, смыслопорождение основано на конструировании групповой идентичности, носит ретроспективный характер, социально по своей природе, осуществляется непрерывно и стимулируется (“подстегивается”) “несоответствиями”, сбоями в сложившейся системе интерпретации мира: организационными проблемами (прежде всего несоответствием ожиданий и результатов совместной деятельности), конфликтами, двусмысленностью (возможностью взаимоисключающих объяснений) и неопределенностью (недостатком информации). Ключевая функция смыслопорождения в организации состоит в формировании идентичности: значение той или иной ситуации определяется тем, кем становятся сотрудники, пытаясь ее разрешить, или тем, что и кого они представляют. Смыслопорождение рефлексивно в том отношении, что опирается на совершенные нами действия: мы не можем понять, о чем думаем, пока не услышим, что мы сказали [50]. Именно приписывая определенные значения своим действиям, работники организации активно конструируют окружающий мир. Мы пытаемся обосновать свои действия задним числом, обсуждая их с коллегами до тех пор, пока не будет выработано коллективное представление о причинах и целях совместных действий. Развитие организации К. Вик связывает процессами, имеющими рефлексивную природу: извлечение уроков из последствий своих действий, выбор варианта интерпретации событий с опорой на коллективную память. Накапливающиеся в ходе рефлексии альтернативные интерпретации обеспечивают то разнообразие смыслов, которое позволяет быстро адаптироваться к изменениям.

“Разумность” рассматривается К. Виком не с точки зрения интеллектуальных способностей членов группы, а с точки зрения “умелости” реально осуществляемых ими действий, адекватности представлений членов команды о совместной деятельности, сложности и согласованности системы внутригрупповых коммуникаций. Таким образом, “коллективный разум” понимается К. Виком как “осмотрительные”, “умелые” взаимосвязи между действиями в социальных системах и рассматривается скорее как метод, а не содержание, структурирование, а не структура, процесс построения связей, а не сами связи [52]. Конкретными проявлениями “коллективного разума” являются скорость реагирования команды на события, внимательность ее членов, степень понимания ими взаимозависимостей в совместной деятельности. Чем более осмотрительным будет взаимодействие членов команды (то есть, чем больше они будут учитывать зависимость

друг от друга в совместной деятельности), тем лучше будет развит “коллективный разум” и тем больше станет способность команды справляться с непредвиденными, критическими ситуациями.

Концепция К. Вика ставит перед нами важные вопросы: является ли рефлексия кратковременным состоянием группы, целенаправленно вызываемым и полностью осознаваемым участниками? Обязательно ли групповая рефлексия является дискурсом? Может ли она иметь интуитивную, а не логическую форму? Может ли групповая рефлексия осуществляться как постоянный, спонтанный и мало осознаваемый членами группы процесс? Групповой характер рефлексивных процессов позволяет предположить по крайней мере два варианта, при которых анализируемый феномен становится возможным.

Во-первых, групповая рефлексивность может “накапливаться” в межличностном общении, когда совместная деятельность обсуждается в диадах, лишь некоторыми из участников группы или не всеми одновременно. Протекая как межличностное взаимодействие, она может не терять своего группового характера, так как актуализирует групповую идентичность.

Во-вторых, нельзя исключать и того, что групповая рефлексия может осуществляться с помощью альтернативной семиотической системы: через действия, а не речь. В самом деле, выражая свое отношение к происходящему в группе с помощью взгляда или определенного поступка, один участник группы может вызвать рефлексивные процессы в других. Более того, отстранение и принятие точки зрения Другого может осуществляться группой в форме совместного действия. Например, строители загородного дома во время перерыва нередко молча обходят вокруг своего произведения, не только проверяя положение строительных элементов, но и временно принимая точку зрения заказчика или стороннего наблюдателя.

ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАНИЙ ГРУППОВОЙ РЕФЛЕКСИВНОСТИ

Намечая *перспективы* дальнейшего изучения групповой рефлексивности, целесообразно выделить несколько ключевых вопросов.

Во-первых, неясно, в какой степени групповая рефлексивность зависит от индивидуальной рефлексивности членов группы и в особенности – рефлексивности лидера. Возможно ли формирование групповой рефлексивности как устойчивой

групповой характеристики в тех группах, члены которых отличаются низкой рефлексивностью? Повышает ли работа в составе рефлексивной группы уровень индивидуальной рефлексивности ее участников?

Сама граница, разделяющая *индивидуальный и групповой уровни рефлексии*, все еще остается спорной. Большинство исследователей сходятся в том, что процессы осмысления и рефлексии в группах протекают неравномерно и запускаются, как правило, нетипичными или кризисными событиями. Особенно важную роль такие события играют в тех случаях, когда речь идет о группе с сетевой структурой или о крупных социальных группах. Члены группы могут не взаимодействовать друг с другом непосредственно, но значит ли это, что такая группа лишена рефлексивности? Можно предположить, что групповая рефлексивность обеспечивается не только рефлексивным групповым взаимодействием, но и определенного рода индивидуальной рефлексией, направленной на коллективное прошлое, настоящее и будущее. Иными словами, еще предстоит найти границу между групповой рефлексией и тем осмыслением членами группы своей групповой идентичности, коллективной судьбы, которое осуществляется вне взаимодействия друг с другом, но опирается на коллективные символические ресурсы и историческую память.

Во-вторых, чрезвычайно важным остается вопрос о существовании различных социально-психологических *типов групповой рефлексивности*. По-видимому, наряду с уже выделенными измерениями групповой рефлексивности (задача/отношения, научение/обсуждение), следует учитывать и ее временную направленность. Можно предположить, что временная ориентация группы оказывает влияние на предмет ее рефлексии, то есть группы могут быть в разной степени склонны обсуждать свое прошлое, настоящее и будущее. По аналогии с индивидуальной управленческой рефлексивностью [12], могут быть выделены ретроспективная и проспективная групповая рефлексивность. Можно при этом предположить, что ретроспективная и проспективная рефлексивность по-разному сказываются на результатах совместной деятельности в зависимости от *стадии развития команды*. На стадии ее формирования наиболее существенную роль может играть рефлексия по поводу будущего (выработка командного видения), тогда как на стадии интенсивного развития (“бурления”) – рефлексия по поводу настоящего, а на стадии функционирования – рефлексия по поводу прошлого. Можно

также предположить, что зрелая и эффективная группа способна гибко смещать временную направленность своих обсуждений в зависимости от требований конкретной ситуации. Иными словами, одним из факторов эффективности совместной деятельности может выступать способность группы к временной децентрации, ее готовность анализировать происходящее с позиции как прошлого, так и будущего.

Вопрос о механизмах ретроспективной и проспективной групповой рефлексии тесно связан с вопросом о формировании *коллективной памяти и коллективного образа будущего*. Как известно, циклы социальной памяти соответствуют циклам смены поколений: каждые 20–30 лет общество “оглядывается назад” и заново переосмысливает прошлое [45]. С позиции теории социальных представлений, коллективная память формируется прежде всего через дискурс, публичное обсуждение значимых событий прошлого и настоящего [11]. Иными словами, переосмысление прошлого может осуществляться в форме групповой рефлексии: от телевизионного публичного диспута до так называемых “кухонных” дискуссий в кругу семьи. На наш взгляд, функция адаптации к социальным и экономическим изменениям, выполняемая коллективной памятью, во многом определяется рефлексивностью группы. В целом же роль рефлексивных процессов в формировании коллективной памяти до сих пор недостаточно изучена.

По-видимому, ценности и представления группы могут существенно влиять как на содержательные, так и на формально-динамические свойства групповой рефлексии. Особый интерес в связи с этим представляет роль командных ментальных моделей, фактически представлений участников совместной деятельности о своей команде [25]. Групповая рефлексивность характеризуется различными особенностями в таких исследуемых моделях команды, как “семья”, “армия”, “спортивная команда” и “соседская община” [34].

В-третьих, до сих пор недостаточно известно и о том, как влияют на групповую рефлексивность другие *групповые характеристики*, например: групповая идентичность, уровень группового доверия, используемый руководителем стиль лидерства, коммуникативная структура.

Однако и сама роль рефлексии в формировании групповой идентичности также недостаточно исследована. У высокорефлексивных групп можно ожидать более дифференцированного, более когнитивно сложного образа Мы. По-видимому, рефлексия играет важную роль не только в фор-

мировании образа Мы, но и в конструировании альтернативных будущих групповых идентичностей, т.е. в оценке сегодняшнего состояния и социальной позиции группы, исходя из альтернативных сценариев ее будущего [32]. В связи с этим, предположительно, групповая рефлексия способна не только укреплять групповую идентификацию за счет формирования представлений об общей судьбе, предназначении и т.п., но и ослаблять групповую идентичность, приводя к переоценке членами ее значимости и валентности. Кроме того, стремление членов группы сохранить позитивную групповую идентичность может приводить в ходе рефлексии к реконструированию прошлого группы, “переписыванию” групповой истории.

Не исключено, что сам по себе уровень индивидуальной рефлексивности лидера жестко не влияет на уровень рефлексивности групповой. Так, высокорефлексивный руководитель в силу особенностей своего стиля руководства и предпочтительных командных ролей может сознательно сдерживать групповую рефлекссию или использовать анализ совместного опыта в манипулятивных целях. В контексте теории эмоционального лидерства важным является изучение роли эмоционального интеллекта и настроения лидера на психологическую готовность группы к рефлексии и сам характер рефлексии. Например, негативная аффективность лидера может повышать частоту рефлексии, но снижать ее эффективность за счет акцентирования внимания на неудачах и поиске виновных. Кроме того, несовпадение формального и неформального лидеров в группе может приводить к двум параллельным процессам групповой рефлексии, имеющих противоположную эмоциональную окрашенность и блокирующих связь проведенного анализа опыта группы с последующими ее действиями.

Столь же мало изучены и рефлексивные процессы в социальных сетях, отличающихся низкой сплоченностью. Возможно, слабые связи между участниками совместной деятельности накладывают на групповую рефлекссию не только ограничения, но и существенно расширяют ее возможности: асинхронность, отложенный (отсроченный) характер сетевых коммуникаций позволяют расширить контекст для анализа совместного опыта, дают возможность, образно говоря, “увидеть за деревьями лес”. Кроме того, групповая рефлексия в социальных сетях с нечеткими групповыми границами и высокой разнородностью участников может опираться на более широкий репертуар со-

циальных ролей и позиций, с которых участники сети оценивают свою деятельность.

В-четвертых, практически не изученным остается влияние организационного контекста на групповую рефлексивность: особенностей организационной культуры, системы оценки деятельности и стимулирования групповой работы, осведомленности членов группы о целях организации и т.п. Актуальным в связи с этим является изучение роли групповой рефлексивности проектных и управленческих команд в условиях организационных изменений, а также ее роли во внутриорганизационном обмене знаниями. По-видимому, можно предположить наличие связи между групповой рефлексивностью и успешностью адаптации организации к изменениям: чем быстрее извлекаются полезные уроки из собственного опыта, тем проактивнее подразделения организации действуют в изменяющихся условиях.

Требует своего изучения рефлексивность как социально-психологическая характеристика организационной культуры и организации в целом. По-видимому, она может включать в себя и межгрупповой уровень, а механизмы организационной рефлексии при этом существенно сложнее, чем механизмы рефлексии первичного трудового коллектива. Особенно перспективно в связи с этим изучение влияния уровня рефлексивности команды топ-менеджеров на характер анализа группового опыта и его эффективности в нижестоящих структурных подразделениях. Можно предположить, что рефлексивность управленческой команды тесно связана со стадиями развития организации. Опираясь на известную модель И. Адизеса [1], целесообразно сформулировать гипотезу о том, что наиболее выраженной рефлексивность будет на стадиях юности и зрелости организации. И, напротив, на стадиях ее интенсивного роста и тем более поздней бюрократизации можно ожидать наиболее низкую организационную рефлексивность. Логично также предположить, что выраженность групповой рефлексивности в инновационной и предпринимательской организационной культуре будет выше, чем в клановой и бюрократической.

Требует своего изучения влияние на групповую рефлексивность не только организационной культуры, но и деловой. Так, например, с особенностями национальной деловой культуры может быть связано отсутствие традиции “рискологической рефлексии” в российских организациях [26].

Наконец, *в-пятых*, чрезвычайно перспективным следует признать изучение групповой реф-

лексии с позиции культурно-исторического подхода и теории символических ресурсов [35, 57]. Понимание того, как в групповую рефлексивность вовлекаются различные элементы культуры (в том числе литературные произведения, теле- и кинофильмы), может пролить свет не только на символическое конструирование образа Мы, но и на механизмы формирования коллективной памяти.

До сих пор остается не изученной роль, которую играют в групповой рефлексии языковые средства: ненормативная лексика и эвфемизмы, метафоры, притчи и анекдоты. Между тем, они могут играть значительную роль на разных стадиях рефлексии, позволяя группе самоотстраниться и выйти из реальной ситуации, обобщить результаты рефлексии и перейти к их воплощению в дальнейших совместных действиях.

Символические ресурсы, доступные группе через культурный капитал ее членов, а также через средства массовой информации и аудиовизуальную среду, позволяют в ходе рефлексии опираться на более широкий опыт, сравнивать свою деятельность с другими культурными моделями. Например, на совещании проектной команды рефлексия может осуществляться через сравнения с футбольной командой, оркестром, джаз-бэндом, партизанским отрядом, экипажем подводной лодки и т.п.

Скорее всего, групповая рефлексия, как и коллективная импровизация, невозможна без определенных клише, структурирующих рефлексивность, задающих стандарты и правила совместного анализа опыта. В качестве таких клише могут выступать метафоры (“лебедь, рак и щука”), аллюзии (“хотели как лучше, а получилось, как всегда”, “как известно, у каждой ошибки есть имя и фамилия”), общеизвестные примеры рефлексивных практик из других сфер деятельности (“летучка”, “разбор полетов”, “совет старейшин”), известные всем членам или большинству группы случаи из практики (“иначе получится, как тогда с ...”).

Именно символические ресурсы, накопленные группой, делают возможными взаимные интерпретации в ходе коллективной рефлексии, создают общий язык, на котором разрешается конфликт индивидуальных интерпретаций. Более того, именно символические ресурсы позволяют группе разомкнуть круг анализа “цель – совместные действия – их результаты – соответствие цели”, соотнося цели групповой деятельности с общекультурными и общечеловеческими смыслами. Многообразие смыслов и интерпретаций культуры, доступное группе через ее символические ресурсы, вводит в рефлексивность социальный контекст,

открывает возможность того, что К. Арджирис назвал “двойной петлей научения”, — для изменения в ходе рефлексии самих конечных целей и норм совместной деятельности [5]. Включение в групповой дискурс киногероев, литературных персонажей, телевизионных сюжетов и тем более блогосферы дает группе возможность обращаться к опыту других культур и исторических эпох, осуществлять рефлексии своей деятельности с позиции более общих видов идентичности — не только организационной, но и этнокультурной, гражданской, даже цивилизационной.

ВЫВОДЫ

1. Групповую рефлексивность целесообразно рассматривать как групповую компетенцию, в которую входит способность группы к анализу своей деятельности, а также определенное отношение к самой рефлексии, в том числе психологическая готовность использовать ее результаты в дальнейшей совместной деятельности.

2. Групповая рефлексивность характеризуется рядом социально-психологических особенностей, не сводимых к рефлексивности индивидуальной (особая коммуникативная и ролевая структура группы, осуществляющей рефлексивный процесс; направленность на формирование положительной групповой идентичности; связь с феноменами лидерства, социального влияния, групповыми защитными механизмами).

3. К социально-психологическим функциям групповой рефлексивности относятся адаптация к изменениям, подготовка к разным формам совместной активности, формирование представлений о других группах и своем положении в системе социальных отношений, поддержание позитивной групповой идентичности и образа Мы, а также формирование коллективной памяти группы и совместного видения будущего.

4. Выявлены две основные формы проявления и, соответственно анализа групповой рефлексивности: во-первых, совместной деятельности группы и, во-вторых, отношений, как внутригрупповых, так и межгрупповых. Это позволяет положить их в основу разделения групповой рефлексивности на социально-психологические типы (в зависимости от проанализированных проявлений той или иной ее формы).

5. Можно выделить личностные, межличностные, групповые, межгрупповые и организационные факторы способности группы к рефлексии и отношения к ней.

6. В современной социальной и организационной психологии сложилось несколько подходов к изучению групповой рефлексивности, которые можно считать основными: 1) исследование ее влияния на эффективность совместной деятельности; 2) изучение способности группы и организации к научению; 3) разработка приемов и техник анализа совместного опыта, повышающих групповую рефлексивность; 4) анализ накопленного коллективом метакогнитивного опыта.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер, 2007.
2. Аникина В.Г. Проблема осознания в культурно-исторической психологии Л.С. Выготского в контексте исследования рефлексии // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 2. С. 81–86.
3. Аникина В.Г. Психотехническая модель рефлексии: теоретические основания и описание // Психологический журнал. 2010. Т. 31. № 6. С. 50–56.
4. Аникина В.Г. Экзистенциальная рефлексия личности в проблемно-конфликтных ситуациях: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М.: МГПУ, 2000.
5. Арджирис К. Организационное научение. М.: Инфра-М., 2004.
6. Дударева В.Ю., Семенов И.Н. Феноменология рефлексии и направления ее изучения в современной зарубежной психологии // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2008. Т. 5. № 1. С. 101–120.
7. Журавлев А.Л. Психологические особенности коллективного субъекта // Проблема субъекта в психологической науке / Под ред. А.В. Брушлинского, М.И. Володиной и В.Н. Дружинина. М.: Академический Проект, 2000. С. 133–150.
8. Журавлев А.Л. Психология коллективного субъекта // Психология индивидуального и группового субъекта / Под ред. А.В. Брушлинского, М.И. Володиной. М.: Per Se, 2002. С. 51–81.
9. Журавлев А.Л. Коллективный субъект: основные признаки, уровни и психологические типы // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 5. С. 72–80.
10. Журавлев А.Л., Нестик Т.А. Психология управления совместной деятельностью: Новые направления исследований. М.: Институт психологии РАН, 2010.
11. Емельянова Т.П. Конструирование социальных представлений в условиях трансформации российского общества. М.: Институт психологии РАН, 2006.

12. Карпов А.В. Психология рефлексивных механизмов деятельности. М.: Институт психологии РАН, 2004.
13. Коллисон К., Парселл Дж. Учитесь летать: Практические уроки по управлению знаниями от лучших обучающихся организаций. М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2006.
14. Лефевр В.А. Рефлексия. М.: Когито-Центр, 2003.
15. Матис Т.А., Полуянов Ю.А. Присвоение позиции другого человека при коллективных формах учебной деятельности детей // Современное состояние и перспективы развивающего обучения. Красноярск, 1990.
16. Недоспасова В.А. Роль позиции в развитии логического мышления // Развитие мышления и умственное воспитание дошкольников. М., 1985.
17. Нестик Т.А. Психологические аспекты управления знаниями // Инновационное развитие: Экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б.З. Мильнера. М.: ИНФРА-М, 2009. С. 590–611.
18. Огурцов А.П. Рефлексия // Новая философская энциклопедия. Т. 4. М.: Мысль, 2001. С. 445–450.
19. Перре-Клермон А.Н. Роль социальных взаимодействий в развитии интеллекта детей. М.: Педагогика, 1991.
20. Рубцов В.В. Организация и развитие совместных действий у детей в процессе обучения. М.: Педагогика, 1987.
21. Семенов И.Н. Проблемы рефлексивной психологии решения творческих задач. М.: НИИОПП АПН СССР, 1990.
22. Семенов И.Н., Степанов С.Ю. От психологии рефлексии к рефлексивной культуродигме в психологии // Рефлексия в науке и обучении. Новосибирск: ИФН СО РАН, 1989.
23. Сенге П.М., Клейнер А., Робертс Ш., Росс Р.Б., Рот Дж., Смит Б.Дж. Танец перемен: Новые проблемы самообучающихся организаций. М.: Олимп-Бизнес, 2003.
24. Степанов С.Ю. Психология творчества и рефлексии в современных социальных практиках // Психология творчества: Школа Я.А. Пономарева / Под ред. Д.В. Ушакова. М.: Институт психологии РАН, 2006. С. 482–511.
25. Томсон Л. Развитие команды. М.: Баланс Бизнес Букс, 2006.
26. Феофанов К.А. Российская социология риска: состояние и перспективы // Социологические исследования. 2007. № 4. С. 3–12.
27. Филатова О.В. Рефлексивность как детерминанта деятельности исполнительского типа: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2003.
28. Цукерман Г.А. От умения сотрудничать к умению учить себя // Психологическая наука и образование. 1996. № 2. С. 27–40.
29. Щедровицкий Г.П. Мышление. Понимание. Деятельность. М.: Наследие ММК, 2005.
30. Brandon D.P., Hollingshead A.B. Transactive memory systems in organizations: Matching tasks, expertise, and people // Organization Science. 2004. 15(6). P. 633–644.
31. Carter S., West M.A. Reflexivity, effectiveness, and mental health in BBC-TV production teams // Small Group Research. 1998. V. 29. P. 583–601.
32. Cinnirella M. Exploring temporal aspects of social identity: the concept of possible social identities // European Journal of Social Psychology. 1998. V. 28. P. 227–248.
33. De Dreu C.K.W. Team innovation and team effectiveness: The importance of minority dissent and reflexivity // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2002. 11 (3). P. 285–298.
34. Gibson C.B., Zellmer-Bruhn M.E. Metaphors and Meaning: An Intercultural Analysis of the Concept of Teamwork // Administrative Science Quarterly. 2001. V. 46. N 2. P. 274–303.
35. Gillespie A. The Social Basis of Self-Reflection // The Cambridge Handbook of Sociocultural Psychology / Ed. by J. Valsiner and A. Rosa. Cambridge: Cambridge University Press, 2007. P. 678–691.
36. Gurtner A., Tschann F., Semmer N.K., Nagele Chr. Getting groups to develop good strategies: Effects of reflexivity interventions on team process, team performance, and shared mental models // Organizational Behavior & Human Decision Processes. 2007. V. 102. N 2. P. 127–142.
37. Hoegl M., Parboteeah K.P. Team reflexivity in innovative projects // R&D Management. 2006. V. 36. N. 2. P. 113–125.
38. Kayes A.B., Kayes D.C., Kolb D.A. Developing teams using the Kolb Team Learning Experience // Simulation & Gaming. 2005. V. 36. N 3. P. 355–363.
39. Kerth N.L. Project Retrospectives: A Handbook for Team Reviews. N.Y.: Dorset House Publishing, 2001.
40. Kolb A.Y., Kolb D.A. The Learning Way: Meta-cognitive Aspects of Experiential Learning // Simulation & Gaming. 2009. V. 40. N 3. P. 297–327.
41. Kolb D. Experimental learning. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall, 1984.
42. Larsen D. Agile Retrospectives: Making Good Teams Great. N.Y.: Pragmatic Bookshelf, 2006.
43. Lewis K., Belliveau M., Herndon B., Keller J. Group cognition, membership change, and performance: Investigating the benefits and detriments of collective knowledge // Organizational Behavior and Human Decision Processes. 2007. V. 103(2). P. 159–178.

44. *Palazzolo E.T.* Transactive Memory and Organizational Knowledge // Communication and organizational knowledge : Contemporary issues for theory and practice / Ed. by H.E. Canary and R.D. McPhee. N.Y.: Routledge, 2011. P. 113–132.
45. *Pennebaker J.W., Banasik B.L.* On the Creation and Maintenance of Collective Memory // Collective Memory of Political Events / Ed. by J.W. Pennebaker, D. Paez and B. Rime. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 1997. P. 3–20.
46. *Schippers M.C., Den Hartog D.N., Koopman P.L.* Reflexivity in Teams: A Measure and Correlates // Applied Psychology: An International Review. 2007. V. 56. N 2. P. 189–211.
47. *Schippers M.C., Homan A.C.* Breaking the negative performance spiral: The role of team reflexivity and team learning // Academy of Management Annual Meeting Proceedings. 2009. P. 1–6.
48. *Tjosvold D., Tang M.M.L., West M.* Reflexivity for team innovation in China: The contribution of goal interdependence // Group and Organization Management. 2004. V. 5. P. 540–559.
49. *Wegner D.M.* Transactive memory: A contemporary analysis of the group mind // Theories of group behavior/ Ed. by B. Mullen & G. R. Goethals. New York: Springer, 1987. P. 185–208.
50. *Weick K.E.* Sensemaking in Organizations. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1995.
51. *Weick K.E., Putnam T.* Organizing for Mindfulness: Eastern Wisdom and Western Knowledge // Journal of Management Inquiry. 2006. V. 15. P. 275–287.
52. *Weick K.E., Roberts K.H.* Collective Mind in Organizations: Heedful Interrelating on Flight Decks // Administrative Science Quarterly. 1993. V. 38. Issue 3. P. 357–331.
53. *Weick K.E., Sutcliffe J.* Managing the Unexpected: Resilient Performance in an Age of Uncertainty. San Francisco: Jossey-Bass, 2001.
54. *West M. A., Hirst G., Richter A., Shipton H.* Twelve steps to heaven: Successfully managing change through developing innovative teams // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2004. V. 13. P. 269–299.
55. *West M., Anderson M.* Innovations in top management teams // Journal of Applied Psychology. 1996. V. 31(6). P. 680–693.
56. *West M.A.* Reflexivity and work group effectiveness: A conceptual integration // Handbook of work group psychology/ Ed. by M.A. West. Chichester, UK: Wiley, 1996. P. 555–579.
57. *Zittoun T.* The Role of Symbolic Resources in Human Lives // The Cambridge Handbook of Sociocultural Psychology / Ed. by J. Valsiner and A. Rosa. Cambridge: Cambridge University Press, 2007. P. 343–361.

GROUP REFLEXIVITY: THEORETICAL APPROACHES AND PERSPECTIVES OF RESEARCH

A. L. Zhuravlev*, T. A. Nestik**

* *Corresponding Member of RAS, Director of the Federal State-Financed Institution, Institute of Psychology RAS, Sc.D. (psychology), professor, Moscow*

** *PhD, senior researcher, the same place*

The group reflexivity is discussed as a socio-psychological phenomenon. It's key features and socio-psychological functions are analyzed. The differences and similarities between individual and group reflexivity are examined. The main theoretical approaches toward the group reflexivity in the modern social psychology and organizational psychology are defined. The article discusses the socio-psychological factors of the group's ability to reflect upon and modify their functioning and group attitudes toward reflection itself. Personal, inter-personal, group, inter-group and organizational factors are defined. The perspectives of future research in the field are proposed.

Key words: reflection, teams, group reflexivity, joint activity, group work, effectiveness factors, organizational change.