

ՀՏԴ 159.9

Հոգեբանություն

ԹՐԵՆԻՆԳԱՅԻՆ ԽՄԲԻ ԵՎ ԹԻՄԻ ԷՈՒԹՅԱՆ ՈՒ ԳՈՐԾԱՌՈՒՅԹՆԵՐԻ ՀԱՄԵՄԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՆ ՈՒ ՀԱՄԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՈՐՊԵՍ ԹՐԵՆԻՆԳԱՅԻՆ ԽՄԲԻ ԹԻՄԱԿԱԶՄԱՎՈՐՄԱՆ ՀԻՄՔ

Արմինե ԱԼՈՅԱՆ

Բանալի բառեր- խմբային հոգեբանական մեթոդ, թրենինգային աշխատանք, թիմակազմավորում, թիմաձևավորում, խմբային համատեղելիություն, թիմային համախմբվածություն, համագործակցության բարձր աստիճան, ավագ դպրոցականներ, հետազոտություն, վերջնաարդյունք:

Ключевые слова- психологический групповой метод, тренинговая работа, группасоздание, групповая совместимость, командная сплоченность, высокий степень сотрудничества, старшеклассники, исследовательская работа, конечный результат.

Keywords: collective psychological method, training work, team organization, team formation, group compatibility, team unity, great degree of cooperation, high school children, research work, final result.

A. Алоян

СОПОСТОВЛЕНИЕ И СРОВНЕНИЕ СУШНОСТИ, А ТАК ЖЕ ФУНКЦИЙ ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ И КОМАНДЫ, КАК ОСНОВА КОМАНДООБРОЗОВАНИЯ ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ

В статье рассматривается сопоставление групп и команд, их положительные и отрицательные качества, а также необходимость и важность тренинговой работы в процессе командообразования, в качестве центрального качества, способствующего повышению эффективности тренинговой работы с старшеклассниками. В итоге, тренинговой работы, для измерения конечного результата командообразования рассматривается степень сотрудничества, которая, согласно эмпирическим исследованиям, а также проведенной работе в группах старшеклассников и выводам, представленным в статье, имеет более высокую степень в команде, чем в группе и может быть стандартом, с помощью которого можно определить эффективность тренинга командообразования.

A. Aloyan

COMPARISONS AND COMBINATIONS OF ESSENCE AND FUNCTIONS OF THE TEAM AND TRAINING GROUP AS THE BASIS OF TRAINING GROUP FORMATION

In this article it is spoken about team and training group combination, about their positive and negative qualities, also it is spoken about the significance and the necessity of team organization process during the training work as central quality stimulating the effectiveness of training work. As a result of training work the cooperation degree is considered as the central quality of final result. As assured the empirical researches, accomplished results of high school children and the article explorations, it is higher in the team than in group, and it can be the criteria (standard) with it it will be able to clarify the team forming training effectiveness.

Հոդվածում դիտարկվում է թրենինգային խմբի և թիմի համադրությունները, դրանց դրական և բացասական որակները, ինչպես նաև թրենինգային աշխատանքներում թիմաձևավորման գործընթացի կարևորությունն ու անհրաժեշտությունը որպես թրենինգային աշխատանքների արդյունավետությունը խթանող կենտրոնական որակ: Թրենինգային աշխատանքի արդյունքում թիմաձևավորման վերջնաարդյունքի չափման կենտրոնական որակ է դիտարկվում համագործակցության աստիճանը: Որը, ինչպես հավաստում են և՛ էմպիրիկ ուսումնասիրությունները, և՛ ավագ դպրոցականների խմբերում իրականացված ու հոդվածում ներկայացված հետազոտության արդյունքները, առավել բարձր է թիմում, քան խմբում և կարող է հանդիսանալ չափորոշիչ, որով կարելի է պարզել թիմաձևավորող թրենինգի արդյունավետությունը:

Նախքան թրենինգային խմբի և թիմի էության և գործառնությունների միջև համեմատական գույահեղձեր անցկացնելը, թրենինգի թիմակազմավորող գործառնության կարևորումը, նպատակահարմար է անդրադարձ կատարել թրենինգի ու թրենինգային խմբի, թիմի ու թիմային աշխատանքների առանձնահատկություններին:

Հանդիսանալով ակտիվ խմբային հոգեբանական մեթոդ՝ սոցիալ հոգեբանական թրենինգը ծագեց և զարգացավ հենց խմբային մեթոդների զարգացման ճանապարհին:

Անկասկած, խմբային հոգեբանական աշխատանքի արդյունավետությանը տրվող բարձր գնահատականը բխում է անհատի վրա խմբի ունեցած ազդեցության կարևորումից: Բացի

այդ, խումբը դիտարկվում է որպես անհատի զարգացմանը նպաստող կարևոր օղակ, քանի որ մարդը, որպես անձ իր կայացման ճանապարհին անցնում է մի խմբից մյուսը, խմբում է ձևավորում իր արժեհամակարգը, աշխարհայացքն ու բարոյական կերպարը: Անձի դիմանկարը բնութագրվում է նաև այն նորմերով ու արժեքներով, որոնք նա ներքնայնացրել է՝ հանդիսանալով այս կամ այն խմբի անդամ: Հետևաբար, անհատը չի կարող հոգեբանորեն անկախ լինել խմբից: Մարդու համար սթրեսածին, նաև հոգեբանական անվտանգությանը լուրջ խոչընդոտ է հանդիսանում խմբից մեկուսացված լինելը, խմբի կողմից չընդունվելը, խմբի կողմից մերժվելը: Անհատը իր օնտոգենեզի առաջին իսկ պահից սոցիալական էակ է, նա իր զարգացման ու կայացման ճանապարհին մենակ ու ինքնուրույն չի քայլում: Անձնային զարգացման յուրաքանչյուր փուլ միջնորդավորված է խմբերով: Եվ հենց անհատի կյանքում խմբի նման նշանակությունն էլ գործնական հոգեբանության բնագավառում առանձնահատուկ ասպեկտի վրա է դնում խմբային աշխատանքի մեթոդները: Կ. Լևինը պնդում էր, որ մարդկանց վարքում և դիրքորոշումներում արդյունավետ փոփոխությունների մեծ մասը տեղի է ունենում խմբերում, այլ ոչ թե անհատական կոնսոլիդացիայում, այդ պատճառով, որպեսզի մարդը բացահայտի և փոխի իր դիրքորոշումները, մշակի վարքի նոր ձևեր, նա պետք է սովորի իրեն տեսնել այնպիսին, ինչպիսին իր անձն ընկալում են ուրիշները: Ասել է թե, անձն իր զարգացման ու սոցիալականացման ճանապարհին պետք է սովորի տեսնել ինքն իրեն կողքից, այլ մարդու աչքերով, և, որ կարևոր է , ոչ միայն տեսնի, այլ դիտի, այսինքն, կարողանա նկատել սխալներն ու կարողանա շտկել դրանք, ինչպես դիրքորոշումների, այնպես էլ վարքային մակարդակում, ցուցաբերի ռեֆլեքսիայի բարձր կարողություն: Կ. Լևինը իր աշխատակիցների հետ միասին սկիզբ դրեց խմբային զարգացման /դիմամիկայի/ ուսումնասիրությանը, որը փոքր խմբերի հոգեբանության կորիզն է: Նա մշակեց խմբերում մասնակցող դիտման մեթոդը /the participant-observation method/, որի շնորհիվ ծագեց մարզման խմբերի՝ T- խմբերի /անգլ. T-groups/ տեսությունն ու պրակտիկան: Դրանք արտացոլում են այն միտքը, որ մարդկանց գերակշիռ մասն ապրում և աշխատում է խմբերում, բայց հաճախ իրենք իրենց հաշիվ չեն տալիս, թե ինչպես են իրենք իրենց դրսևորում այդ խմբերում, ինչպիսին են իրենց տեսնում ուրիշները, ինչպիսի ռեակցիաներ է առաջացնում իրենց վարքը ուրիշների մոտ: Կ. Լևինը համոզված էր և իր աշխատանքներում ապացուցեց, որ սովորաբար ավելի հեշտ է փոխել խմբում հավաքված անհատներին, քան թե փոխել նրանցից յուրաքանչյուրին առանձին- առանձին:

Ըստ Ն. Վ. Գրիշնայի [3], Կ. Լևինի հետազոտությունների արդյունք հանդիսացած թրենինգային խմբերի բացահայտման տարեթիվը կարելի է համարել 1946 թվականի ամառը՝ կոննեկտիկուտյան թրենինգների անցկացման ժամանակահատվածը։ Եվ առ այսօր թրենինգային խմբերը՝ իրենց նպատակներով, գործելատեղերով, աշխատանքների կազմակերպման առանձնահատկություններով և այլ նկարագրություններով զարգացման, վերափոխման բավականին երկար ճանապարհ են անցել՝ ստանալով մեծ տարածում և ընդլայնելով նաև կիրառման սահմանները։ Այսօր այդ մեթոդն ակտիվորեն օգտագործվում է տարբեր ոլորտներում՝ հատկապես սոցիալական հոգեբանության հետ սահմանակից բնագավառներում, խմբային հոգեթերապիայում, հոգեշտկողական, հոգեկարգավորման, նույնիսկ օտար լեզուների ինտենսիվ ուսուցման ժամանակ։ Բացի այդ, այս մեթոդի արդյունավետությունը ապացուցվել է նաև ընտանեկան հարաբերությունների շտկման, ղեռահասների ադապտացիայի հարգում։

Այսպիսով, սկիզբ դրվեց «թրենինգային մշակույթի» զարգացմանը: Նույնիսկ կոմերցիոն կառույցները սկսեցին առավել հաճախ դիմել թրենինգին որպես իրենց աշխատակիցների աշխատանքի բարելավման միջոցի և, անկասկած, կոմերցիոն կառույցների ուշադրության առաջատար դիրքերը զբաղեցնում են կոմունիկատիվ թրենինգները, որոնք ապահովվում են այլ մարդկանց հետ փոխհարաբերությունների, շփման ունակությունների զարգացումը: Լիրառման, թրենինգների տեսակների առնձնահատկությունները պայմանավորում են մեթոդի բնութագրությունների մեջ որոշ տարբերությունների առկայությունը: Ըստ այդմ գոյություն ունեն ՍՀԹ-ի տարբեր սահմանումներ և դրա հիման վրա առանձնացվում են մի շարք գործառնություններ՝ որպես խմբային փոխազդեցություն, որպես մասնակիցների

Միայն այդ դեպքում հնարավոր է ապահովել թրենինգային խմբի նպատակային կազմավորումն ու աշխատանքը: Այն հանգամանքից, թե ինչպիսի թրենինգային խումբ է կազմավորվել, կախված է նաև ողջ խմբի աշխատանքի արդյունավետությունը՝ ընդհանրապես, և յուրաքանչյուր մասնակցի մասնակցության արդյունավետությունը՝ մասնավորապես: Թրենինգային խմբի աշխատանքի արդյունավետությունը բարձրացնող գործոն կարող է հանդիսանալ, եթե թրենինգային խումբը հասնի թիմի մակարդակի և իր վրա կրի թիմային մի շարք գործոնների դրական ազդեցությունը: Իսկ դրան հնարավոր է հասնել, եթե պահպանվեն վերոնշյալ պահանջները: Այդ դեպքում է հնարավոր միայն խումբը զարգացնել որպես թիմ և այն համապատասխանեցնել թիմին ներկայացվող չափորոշիչներին:

Թիմերին ներկայացվող պահանջներն ու բնութագրությունները, հիմնականում, բխում են փոքր խմբերի բնութագրություններից, որոնք ներկայացվում են որպես. «մարդկանց համեմատաբար ոչ մեծաքանակ հանրույթ, իրար միջև գտնվող անմիջական անձնային շփման և փոխգործակցության մեջ» [8, էջ 69], «...խումբ որտեղ հասարակական հարաբերությունները հանդես են գալիս անմիջական անձնային կոնտակտների ձևով» [2, էջ238], «... խումբ, որի անդամները գտնվում են իրար հետ անձնային շփման մեջ, ինչը պայմանավորում է հուզական հարաբերությունների, յուրատիպ արժեքների և վարքի նորմերի ծագումը» [6, էջ2]: Կարևոր է, որպեսզի թրենինգը հանգեցնի թիմի կազմավորման, քանի որ գործ ունենք թիմային փոխազդեցության հետ: Գ. Մ. Անդրենիվան թիմը դասում է ֆորմալ խմբերի դասին [1, էջ 137]: Համաձայն շվեդական ժամանակակից հետազոտողների տեսակետների, թիմը, անկասկած, ընդհանուր եզրագծեր ունի խմբի հետ, սակայն թիմում առավել մշտական անձնակազմ է, դերերի առավել հստակ բաշխում, առավել հստակ ու ֆորմալ նպատակ: Թիմի անդամները այնքան միահամուռ են, որ կողքից, նույնպես, ընկալվում են որպես թիմակիցներ: Իսկ թիմի անդամները թիմային մասնակցությունը դիտարկում են որպես պարզևատրում: Թիմը ձգտում է ընդհանուր նպատակի իրագործման: Թիմակիցները շրջապատի նկատմամբ գործում են միատեսակ, բոլորը հպարտ են, որ միասին կարող են հասնել ավելիին, քան առանձին- առանձին: Թիմում բավարարվում են անձի մասնակցության, հարգանքի, հաջողության հասնելու պահանջունքները [5, էջ 226]: Բնականաբար, նման մակարդակի հասած խմբում մասնակիցը հոգեբանորեն առավել պատրաստ է լինում ռեֆլեքսիայի, փոփոխությունների:

Թրենինգային խմբի և թիմի բնորոշումները հիմք են հանդիսանում համեմատական գուգահեռներ անցկացնելու, ինչպես նաև շեշտելու մարդկային հանրույթի այդ երկու ձևերի դրական ու բացասական կողմերը / Աղյուսակ 1/:

Աղյուսակ 1

որակային բնորոշում	դրական	բացասական
թրենինգային խումբ	անհատական ուսուցման հնարավորություն, անձնային աճի հնարավորություն, ընդհանուր նպատակի առկայություն, խմբային նորմերի ձևավորում, խմբային աշխատանքի «այժմ և հիմա» սկզբունքի առկայություն, խմբային աշխատանքում գաղտնապահության սկզբունքի առկայություն, խմբային դերերի հստակություն	թրենինգային աշխատանքների մասնակցության անկայունություն, մասնակիցների կամքից անկախ դերերի բաշխում /հնարավոր է նույն դերին հավակնեն մի քանի հոգի/, թրենինգային աշխատանքի ժամկետային սահմանափակումները, թրենինգից հնարավոր կախվածության առաջացումը
թիմ	թիմում առավել բարձր է անձնային հուզական շփումը, թիմում դիտվում է համախմբվածության բարձր	անհատական որակների, մոտեցումների հնարավոր ստորադասում, անձնական նպատակների

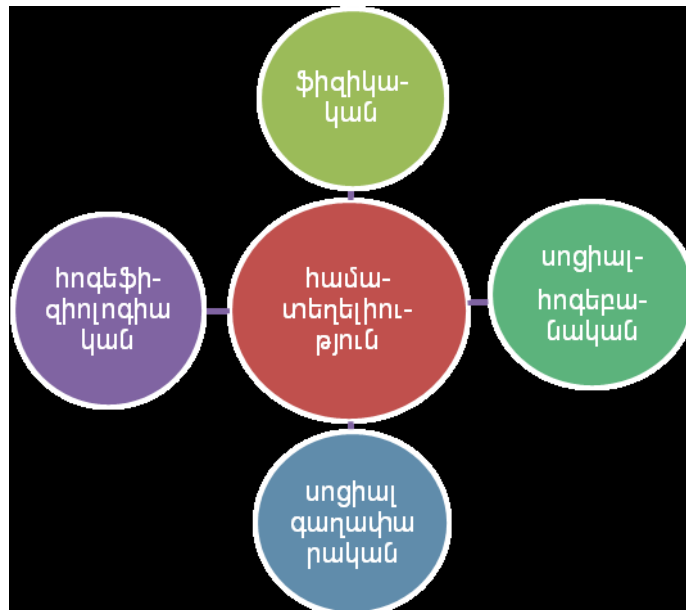
	աստիճան, թիմում ձևավորվում են յուրատիպ արժեքներ ու նորմեր, թիմում առկա է դերերի առավել հստակ բաշխվածություն և թիմակիցների միջև համատեղելիության բարձր աստիճան, թիմային նպատակի առկայությունը, թիմակիցների գործելակերպի միատեսակությունը, փոխադարձ հարգանքի և վստահության մթնոլորտի առկայություն, թիմային համագործակցության բարձր աստիճան, թիմային շարունակական աշխատանք:	ստորադասում, չափից ավելի հարմարվողականության դրսևորում, անձնական զարգացման բաղադրիչի մղումը դեպի հետին պլան, թիմակիցների անձնական փորձառության տարբերությունների հնարավոր դրսևորումները, թիմի մասնակիցների կրեատիվ մտածողության ճնշում, ոչ ստանդարտ իրավիճակներում այլընտրանքային լուծումները կարող են դառնալ թիմային կոնֆլիկտների աղբյուր և թիմի պաշակտման պատճառ, թիմում չկա դերերի հատուկ ստանձնում, կարող են առաջանալ լիդերներ և աստղեր, թիմային աշխատանքում հնարավոր է անհատական պատասխանատվության ցրում:
--	---	---

Վերոնշյալ համեմատականներից /աղյուսակ 1/ կարելի է դիտարկել, որ կան բնորոշումներ, որոնք դրական լինելով թիմի համար, կարող են բացասական որակվել թրենինգային խմբի պարագայում: Օրինակ՝ թրենինգային խմբերում կարևորում ենք անձնային աճի բաղադրիչը, անձնական նպատակների կարևորությունը, իսկ ահա թիմում դրանց առաջ մղումը հակասում է թիմային սկզբունքի գաղափարին: Թրենինգային խմբի յուրաքանչյուր մասնակից նպատակ ունի հասնել դրական փոփոխությունների սեփական ես-ի մակարդակում, իսկ թիմի յուրաքանչյուր մասնակցի համար գերխնդիր է դիտարկվում թիմի հաջողությունը՝ նույնիսկ սեփական ես-ի «գոհողության» գնով: Անկասկած, այս նրբությունները պետք է հաշվի առնվեն, եթե նպատակ է դրված թրենինգային խումբը հասցնել թիմի մակարդակի՝ թիմային որակները թրենինգային աշխատանքի նպատակներին դրականորեն ծառայեցնելու համար: Իսկ թիմը նման արդյունավետ որակներ, անկասկած ունի:

Ինչպես կարելի է դիտարկել, թիմը ենթադրում է խումբ, որը հասնել է համախմբվածության բարձրագույն աստիճանի, որը գործում է որպես համակարգ, որպես ընդհանուր հանրույթ: Յուրաքանչյուր խմբում կարևոր է, որպեսզի բավարարվեն յուրաքանչյուր անդամի պահանջմունքները, հակառակ դեպքում խումբը, այդ թվում նաև թրենինգային խումբը կունենա բացասական ազդեցություն անձի վրա, կարող է դիտվել անձի դեգրադացիա, զարգացման աղավաղում, խմբի անդամների միջև կոնֆլիկտների առաջացում:

Թիմում դրական գործառնությունների դիտարկումը բերում է այն եզրահանգման, որ թրենինգի ժամանակ արդյունավետ աշխատանք կազմակերպելու և ցանկալի արդյունք ապահովելու համար նպատակահարմար է կատարել ճիշտ և նպատակային թիմակազմավորման, թիմաձևավորման և թիմակայացման աշխատանքներ: Այդ նպատակով էմպիրիկ ուսումնասիրությամբ պարզել ենք, թե թրենինգի ժամանակ ինչպիսի ցուցանիշներ պետք է արձանագրվեն թիմի անդամների միջև հոգեբանական համատեղելիության, համախմբվածության, հոգեկան բավարարվածության, ինքնահարգման և թիմային աշխատանքների կարողությունների ուղղությամբ:

Թիմի ձևավորման փուլում նախ և առաջ անհրաժեշտ է լուծել թիմակիցների համատեղելիության հարցը: Այս խնդիրը կարող է առաջանալ նաև ներկրորդ անգամ, երբ անհրաժեշտություն է լինում թիմի վերակազմավորման, թեև դա թրենինգային խմբերի համար բնութագրական չէ: Կարելի է տարբերակել համատեղելիության տեսակները.



Համատեղելիության յուրաքանչյուր տեսակ ունի իր բովանդակությունը:

- Ֆիզիկական համատեղելիությունը բնորոշվում է ուժային չափորոշիչներով, դիմացկունությամբ, ֆիզիկական կարողություններով:
- Հոգեֆիզիոլոգիական համատեղելիությունը որոշվում է անալիզատորային համակարգների այնպիսի չափորոշիչներով, ինչպիսիք են տեսողականը, հոտառականը, լսողականը
- Սոցիալ-հոգեբանականը՝ անձնային որակներով, ինչպիսիք են բնավորությունը, խառնվածքը, ճաշակը, նախասիրությունները և այլն
- Սոցիալ-գաղափարականը՝ սոցիալական արժեքներ, դիրքորոշումներ և այլն [11]:

Անկասկած, տարբեր իրադրություններում տարբեր են համատեղելիությանը ներկայացվող պահանջները, բայց փաստ է այն, որ դրանք պետք է մշտապես իրագործվեն և լինեն առանցքային:

Թրենինգների ընթացքում թիմակազմավորման, թիմաձևավորման և թիմակայացման աշխատանքներում կարևորելով խմբային համախմբվածությունը, սույն հոդվածում ներկայացնում ենք մասնավորապես, համախմբվածության ուղղությամբ կատարված ուսումնասիրությունը, որի ընթացքում պարզել ենք թե թրենինգի ժամանակ ինչպիսի ցուցանիշներ պետք է արձանագրվեն այս ուղղությամբ:

Հետազոտության օբյեկտ է հանդիսանում թրենինգային խմբի խմբային համախմբվածությունը:

Ուսումնասիրության նպատակն է բացահայտել թրենինգային աշխատանքների սկզբնական և վերջնական փուլերում թրենինգի մասնակիցների կողմից իրենց խմբի համախմբվածության վերաբերյալ տրվող գնահատականները և որոշել ընդհանուր համախմբվածության մակարդակը:

Ուսումնասիրության խնդիրներն են.

1. բացահայտել խմբի մասնակիցների պատկերացումները խմբային համախմբվածության վերաբերյալ,
2. պարզել խմբային համախմբվածության մակարդակները թրենինգային աշխատանքների սկզբնական և վերջնական փուլերում:

Տվյալ ուսումնասիրության սահմաններում առաջադրվել են հետևյալ **վարկածները**.

1. Հնարավոր է, որ թրենինգային խմբի աշխատանքների առաջին փուլում խմբային համախմբվածության մակարդակը ցածր լինի:
2. Հնարավոր է, որ թրենինգային խմբի ճիշտ զարգացմանը համընթաց աճի նաև խմբային համախմբվածությունը:

Տվյալ վարկածները ստուգման համար օգտագործվել են հետևյալ մեթոդներն ու մեթոդիկաները.

1. Տեսական վերլուծության մեթոդներ /վերլուծություն, սինթեզ, համադրություն, հիպոթեզի առաջադրում/

2. Հոգեբանական դիագնոստիկայի մեթոդ

- Սիշորի «Լսմբային համախմբվածության ինդեքսի որոշման» մեթոդիկա:
- Մաթեմատիկա-սինթետիկական մշակման մեթոդ:

Ուսումնասիրությունը անց է կացվել ավագ դպրոցականների երկու խմբում: 1-ին խումբը նոր կազմավորված էր, իսկ 2-րդ խմբում նախապես անց էր կացվել թեմինգային աշխատանք, որի ծրագիրը կազմվել էր թիմակազմավորման և թիմաձևավորման նպատակներից և փուլերից ելնելով: Այս կերպ իրագործվել էր թեմինգի թիմակազմավորող և թիմաձևավորող գործառնությունը:

Հասկացության օպերացիոնալիզացիա

Լսմբային համախմբվածությունը խմբի սուբյեկտիվ բնութագրությունն է, որն իրենից ներկայացնում է խմբի հոգեբանական միասնության ընկալումը ներսից /խմբի անդամների կողմից/ կամ դրսից /ոչ խմբի մասնակիցների կողմից/ մեկ կամ մի քանի հիմքերով [10]:

Ուսումնասիրության արդյունքների վերլուծություն:

Լսմբային համախմբվածության ինդեքսի որոշման Սիշորի մեթոդիկայի կիրառման արդյունքում ստացանք հետևյալ արդյունքները, որոնք ներկայացված են աղյուսակի տեսքով:

Սիշորի «Լսմբային համախմբվածության ինդեքսի որոշման» մեթոդիկայի արդյունքներ

/աղյուսակ 2/

Աղյուսակ 2

Լսմբային համախմբվածության մակարդակներ					
Խումբ	Բարձր	Միջինից բարձր	Միջին	Միջինից ցածր	Ցածր
1-ին խումբ /10 հոգի/	0	4	5	1	0
2-րդ խումբ /10 հոգի/	4	3	3	0	0

Ինչպես կարելի է տեսնել, 1-ին խմբում չի արձանագրվում համախմբվածության բարձր աստիճան: 2-րդ խմբում արդեն արձանագրվում է համախմբվածության բարձր աստիճան: Ընդ որում միջինից ցածր արդյունք չի արձանագրվում:

Ստացված արդյունքները թույլ են տալիս եզրահանգել, որ 1-ին խմբում լսմբային համախմբվածությունն առավել ցածր է, քան 2-րդ խմբում, որտեղ անց է կացվել համապատասխան թեմինգային աշխատանք և առկա է համատեղ գործունեության փորձ: Այդ հանգամանքը նշանակում է, որ լսմբային համախմբվածությունը, ինչը թիմի կարևոր բնորոշումներից է, աճում է թիմի անդամների համատեղ գործունեության ընթացքում և կարող է դառնալ թիմակազմավորող թեմինգի արդյունքը չափելու կենտրոնական որակներից:

Խումբը, բնականաբար, միանգամից թիմի վերափոխվել չի կարող: Անհրաժեշտ է, թեմինգային աշխատանքների սկզբնական փուլերում թեմինգի մասնակիցների համատեղ գործունեությունն այնպես կազմակերպել, որպեսզի այն տանի դեպի թիմակազմավորումը: Հետևաբար, թիմակազմավորումը պետք է հանդիսանա ցանկացած թեմինգային աշխատանքի սկզբնական փուլերից, ինչպես նաև նպատակներից մեկը: Ընդ որում, պետք է հստակ տարբերակվի խմբակազմավորում և թիմակազմավորում հասկացությունները: Իսկ դրա համար անհրաժեշտ է բացահայտել այն հոգեբանական գործոնները, որոնք նպաստում են թիմաձևավորմանը և առավել արդյունավետ են դարձնում թեմինգային աշխատանքը:

Այսպիսով, հաստատված ենք համարում էմպիրիկ ուսումնասիրության սկզբում առաջադրված վարկածները:

Թեմինգային աշխատանքը նախ և առաջ ենթադրում է խմբի կազմավորում: Սակայն այդ գործընթացը պատահական բնույթ չպետք է կրի: Թեմինգային խումբը պետք է զարգանա որպես թիմ և այդ պարագայում համագործակցության բարձր աստիճանը կնպաստի առավել արդյունավետորեն իրագործել թեմինգի կենտրոնական նպատակը՝ խմբի միջոցով նպաստել

յուրաքանչյուր մասնակցի զարգացմանն ու կատարելագործմանը որպես վերջնաարդյունք, քանի որ անհատի վրա առավել ուժեղ և նպաստավոր ազդեցություն կարող են ունենալ միայն ռեֆերենտային խմբերը, ինչպիսին և հանդիսանում է թիմը:

Օգտագործված գրականության ցանկ

1. Андреева Г. М. Социальная психология. — М.: Аспект-Пресс, 1996
2. Андреева Г. М. Социальная психология.-М.:Изд-во МГУ,1980
3. Гришна Н. В. . Курт Левин: жизнь и судьба. В кн.: Курт Левин. Разрешение социальных конфликтов, СПб.: Речь, 2000
4. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Л.: Изд. ЛГУ, 1985.
5. Карлоф Б., Седерберг С. Вызов лидеров. — М.: Дело, 1996.
6. Краткий словаря по соцологии/ Под общей ред. Д. М. Гришвиани, Н. И. Лапина; сост. Э. М. Коржева, Н. Ф. Наумова.-М.: Политиздат, 1988.
7. Петровская Л. А. Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга.-М.: Изд-во МГУ, 1982
8. Психология: словарь/ По ред. А.В. Петровского, М. Г. Ярошевского- 2-е изд.-М.: Политиздат, 1990.
9. Ситников А. П. Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психологии. М.: Технологическая школа бизнеса, 1996
10. Энциклопедический словарь Под общ. ред. А.А. Бодалева. - М. Издательство .Когито-Центр, 2011 г.
11. <http://www.bibliotekar.ru/upravlenie-personalom-2/37.htm/>

Տեղեկություններ հեղինակի մասին.

Արմինե Ալոյան, ԱրՊՀ մանկավարժության և հոգեբանության ամբիոնի ասիստենտ
e-mail: armine.aloyan.82@mail.ru

Հոդվածը տպագրության է նրաշխարհում հ.գ.թ., **Վ.Բ.Յարամիշյանը:**