

## ПОЗИЦИОННО-РОЛЕВАЯ СТРУКТУРА ГРУПП СОВМЕСТНОГО ТВОРЧЕСТВА

© 2007 г.

*О.С. Чернявская*

Государственный университет – Высшая школа экономики, Нижегородский филиал

[Chernyavskaya-OS@yandex.ru](mailto:Chernyavskaya-OS@yandex.ru)

Поступила в редакцию 02.06.2007

В наше время часто и много говорится о значении творческой составляющей для многих видов профессиональной занятости. Для одних профессий творчество является одной из дополнительных составляющих рабочего процесса, для других – его основой. Рассматривая группы сотворчества как специфические формы малых групп, мы выделяем особенности взаимодействия в творческих объединениях, структурные элементы, характерные для них.

В человеческой истории были и есть признанные гении. Однако всегда существует та категория людей, творчество которых, хотя не отзывается в веках, влияет на нашу жизнь. Например, дизайнеры интерьеров формируют пространство помещений, где мы живем и работаем, ландшафтные дизайнеры позволяют нам, жителям городов, не забывать о красоте и многообразии природы, создатели развлекательных программ делают нашу жизнь разнообразнее, трудятся для того, чтобы обеспечить нас новыми впечатлениями... Перечислять можно бесконечно. Но самое главное – в представителях этих профессий присутствует стремление к самореализации через творческий процесс. В тех случаях, когда человек реализует свое творческое начало, он принимает на себя роль *творца* – и в плане самоидентификации, и с точки зрения ожиданий по отношению к нему со стороны окружающих.

Исследования творчества и творческих личностей чаще всего сосредоточены на изучении биографий всемирно признанных гениев. Описание творческого человека как типажа свидетельствует об исключительной оригинальности образа жизни и мыслей, определяющих совершенно особое положение гения в обществе. Для нас же *творец* – социальный тип, к которому может принадлежать любой человек более или менее часто, с той или иной целью. Также специфическим является тип *творческой группы* с ее внутренними и внешними характеристиками. Это коллективы, деятельность которых включает совместное

решение творческих задач. Как правило, о них можно говорить как о малых группах. Для нас интересен тип взаимодействия, который складывается в группе *творцов*, объединившихся с целью решения общей задачи.

Для изучения творческих групп был использован метод глубинных интервью с представителями различного рода творческих коллективов: музыкальных групп; команд вожатых в детских и студенческих лагерях; авторов и редакторов телевизионных программ; радиоигр и радиорекламы; участников конкурсов рекламных проектов, членов любительских театров, команд КВН и научного соавторства.

Творец изначально предполагает творчество, чтобы представить его на суд зрителя, ориентируясь на особенности своей аудитории, ее запросы. Его деятельность можно определить как точку, в которой максимально проявляется творческий потенциал при ориентации на возможности восприятия зрителя. Отсутствие признания – одно из самых больших разочарований для творца, поэтому он в любом случае старается привести свой замысел в соответствие с тем, что аудитория, по его мнению, способна воспринять и признать значительным. В этих границах варьируется свобода самовыражения, оригинальность автора.

При индивидуальной работе творец оценивает свои идеи, замыслы исключительно самостоятельно. Аудитория предстает перед ним лишь в том образе, который он сам сконструировал. Ряд удачных идей могут быть

отсеяны, получив низкую оценку этой воображаемой аудитории. Особенностью сотворчества является то, что первичной аудиторией выступают участники творческой группы. В этих условиях оценки, которые получает та или иная идея, будут гораздо более разнообразными. Кроме того, помимо оценки возможна, а в большинстве случаев признается необходимая доработка каждой идеи конкретного автора всей группой.

В группах сотворчества не наблюдается ясной, осознаваемой членами коллектива постоянной ролевой структуры, кроме выделения лидера либо группы лидеров. Как правило, существование этой позиции вызвано общими закономерностями группового взаимодействия.

В структуре, связанной непосредственно с творческим процессом, в большинстве случаев можно выделить типичные ситуативные позиции, роли.

Одной из центральных является позиция Автора, чья идея выслушивается, оценивается и подвергается дальнейшей разработке в группе. Ее сопровождают позиции Критика и Поддерживающего. Если в результате обсуждения идея данного автора будет отвергнута и принята другая, то на позиции Автора на некоторое время утверждается тот участник, кому принадлежит идея, попавшая в фокус внимания. Позиция Автора не находится в позиции постоянного лидера, хотя может соответствовать ситуативному лидерству (мозговой центр). Члены группы используют механизмы, способные утвердить идею и вместе с ней чью-то авторскую позицию либо отвергнуть ее, снизить ее привлекательность: развивать идею, рассматривать пути ее реализации либо выдвигать аргументы против, в частности, основанные на невозможности ее воплощения.

Для творческого взаимодействия характерно желание рассматривать новое. Позиция Автора не предполагает того, что он настаивает на неизменности своего замысла при групповом обсуждении. Несмотря на соперничество между членами группы как творцами, они выносят свои идеи на креативное обсуждение всех участников.

*...как правило, идея, которая рождается в компании по поводу какого-то общественного события, потом приобретает такие витиеватые формы, и, в конце концов, когда она уже воплощается, ты ее уже не узнаешь, потому что она под действием, например,*

*даже пяти человек превращается во что-то иное<sup>1</sup>.*

Ситуационным лидером становится тот, кто высказывает удачные идеи, на предлагающем сосредоточено внимание членов группы. Затем предложение подвергается оценке со стороны остальных членов группы. Вне зависимости от обладания постоянным статусом лидера Автору необходима поддержка кого-то из слушающих, чтобы предложению было уделено достаточно внимания, то есть чтобы оно было выслушано и прозвучала его аргументированная оценка.

*...это важно: доработать, дополнить, поддержать лидера в том, что эта шутка классная, потому что даже если он скажет, а его никто не поддержит, не среагирует, эта его реплика потеряется.*

Заметно сходство с процессом борьбы за власть в любой группе другого рода. Но здесь, в отличие от обычного взаимодействия, необходимо не признание авторитета личности и оправдания его власти, а скорее внимание всей группы к данной идее. При большом количестве людей хорошая идея может затеряться в общем гомоне, особенно когда процесс не организован, не ведется записи. Поддержка идеи не является в таком случае данью авторитету лидера или помощью в завоевании кем-либо главенствующей роли в группе. Это инструментальная роль для рабочего процесса, призванная зафиксировать появление хорошей, по мнению определенного числа членов коллектива, идеи и, возможно, дать ей развитие. Совсем не обязательно, что именно данный поддерживающий займет роль обобщающего обсуждения.

Идея, высказанная, но не услышанная, не получившая внимания по какой-либо причине (начиная с тихого голоса говорящего), может остаться лишь случайной репликой вне зависимости от своего качества, если высказывающий не станет добиваться реакции группы на нее.

Групповой характер работы сглаживает соревновательность между членами коллектива. Если для индивидуального творца «конкурентные преимущества» коллег являются угрозой собственной состоятельности, то для коллектива наличие специфических способностей коллеги – ресурс всей группы, толчок к развитию собственных способностей, поиску собственных путей творческого самовыражения.

Несмотря на то что творчество предполагает максимальную свободу проявления творцов,

для продуктивной работы требуется минимальная организация. Так, для работы необходима постановка ясной творческой задачи. Признается большое значение наличия конкретного лидера в группе. Отсутствие минимальных организационных рамок вызывает гнетущее настроение в группе, несовместимое с рабочей обстановкой.

Лидерская позиция представляет собой:

– авторитет, основанный на том, что его обладатель признан самой яркой творческой личностью в коллективе: лидер предлагает много удачных идей, способен увлечь ими других.

*Он лидер везде: он громче всех, он ярче всех, он шутит...*

*Лидером может стать человек, который постоянно выдает идеи;*

– позицию организатора. Часто группа нуждается в лидере-организаторе для упорядочения совместной работы. В условиях поиска творческого решения задачи его роль состоит не в том, чтобы генерировать большое количество идей, а, в отличие от мыслительного лидера, поддерживать условия для продуктивной работы, например регламентировать порядок представления идей, фиксировать их, дисциплинировать группу, помнить о времени и о задачах, обязательных для исполнения. Даже в неформальных союзах ему может отводиться роль внешнего человека, не принимающего активного участия в творческом процессе.

Соперничество за авторитетное лидерство выражается в желании быть признанным, то есть самым ярким, профессиональным, талантливым. Лидерство здесь связано не столько с понятием власти, сколько с признанием творческих способностей субъекта у первичной аудитории – творческого коллектива.

Несмотря на то что каждый творческий продукт всегда уникален, а художественное видение – самобытно, отмечается безоговорочное доверие к авторитету, когда член коллектива имеет большой опыт творческой деятельности и результаты его работы известны другим членам коллектива и оцениваются очень высоко. Взаимодействие с таким лидером позволяет участникам многому научиться и существенно усиливает возможности всей группы.

Есть позиции тех, кто давно занят определенным видом творческой деятельности, и новичков, и на этом основании они имеют

большой или меньший авторитет. Предложения опытного выслушиваются с заведомо большим вниманием, его мнение относительно предложений других участников имеют больший вес. Эти позиции, как мы можем видеть из интервью, не вызывают сопротивления остальных членов группы.

Можно говорить о нескольких типах соперничества, проявляющихся при работе *творцов* в коллективе.

Первое – непозиционное, связано с внутренним конфликтом участника. Он сравнивает себя и других членов коллектива как творцов. У кого-то рождаются более удачные идеи, у кого-то менее. В этом кругу участник может чувствовать себя бездарным, нетворческим, банальным и т.п. Соперничество проявляется как внутренний процесс, когда человек себе доказывает, что он не в меньшей степени способен к творческой деятельности, чем его коллеги, способен выдать не меньше идей, достаточно оригинален и пр.

*...человек выдает новую идею, ты понимаешь, насколько она хороша, и мне лично становится порой обидно, что я до этого не додумался.*

Соперничество за лидирующее положение в группе также строится на сравнении умений, творческих возможностей, таланта.

Другого рода соперничество – за идею. При групповом обсуждении часть идей отсеивается, часть развивается, часть принимается в готовом виде. То, что будет отсеяно, принимается групповым решением. В большинстве случаев участники достаточно доверяют друг другу, чтобы согласиться с мнением группы относительно своих предложений. Но в некоторых случаях Автор настаивает на своих идеях, на необходимости их воплощения. Это вид соперничества за принятие, осуществление того, а не иного замысла. Автор и другие участники дискуссии, разделяющие его точку зрения, стараются максимально полно объяснить суть замысла, все его преимущества.

*...если у меня есть какая-то своя идея и я действительно в нее уже влюбляюсь, то воспринимаешь чужое уже как «отойди, подвинься, не надо и т.д.» Но это... зависит от многого.*

Эта борьба также не является позиционной, так как в чистом виде соперничество за идею имеет целью лишь доказать, что вся группа перед аудиторией произведет более благоприятное впечатление, если реализует именно эту идею, а не другую.

Как в любой группе, в творческом союзе могут возникать скрытые и открытые межличностные конфликты как в ходе совместной дискуссии, так и привнесенные в нее из другого рода совместной деятельности, других взаимодействий. Они также сказываются на совместной работе и могут принять вид соперничества за идею.

При рассмотрении структурного аспекта творческой группы важно учитывать, существуют ли в ней изначальные, формально закрепленные позиции, а именно – участвует ли в творческом процессе руководство группы или ограничивается внешним контролем на этапе оценки выработанного творческим коллективом продукта. Вне зависимости от типа группы (будь это часть организационной структуры или самостоятельно сложившийся неформальный союз) всегда присутствует эта позиция лидера, руководителя, который берет ответственность за результаты деятельности группы.

В ходе интервью особым образом было отмечено творческое взаимодействие членов творческого коллектива в узких и широких составах группы, предварительная работа в парах, реже – в тройках с последующим вынесением полученного результата на обсуждение всем составом. Речь идет о ситуациях, когда в отсутствие такого задания, предварительной договоренности во всей группе ее участники по собственной инициативе стремятся осуществить подготовку. При презентации идеи задачей Автора является, в первую очередь, донести ее в том виде, в каком идея представляется ему самому, добиться максимального понимания, проникновения в суть замысла. Отмечено, что взаимопонимание тесно связано с взаимной симпатией, заинтересованностью. Требуется повышенное внимание к партнеру. Взаимодействие в диадах в наибольшей степени удовлетворяет данному требованию. Не раз наши респонденты отмечали, что предпочитают работать вдвоем. Из интервью видно, что причина этого – большая, чем в расширенном составе, сосредоточенность партнеров в качестве слушающих. Кроме того, в таком взаимодействии легче устанавливается то, что названо респондентами «одной волной», то есть равный уровень заинтересованности в решении задачи, благоприятный эмоциональный фон, общее видение концепции предполагаемого продукта творчества. В отличие от обсуждения в расширенном составе группы (если группа больше двух человек),

такая форма работы дает меньше разнообразия подходов, но позволяет более полно разработать конкретную идею, которую поддерживают оба участника.

Позитивная оценка коллеги придает уверенность в состоятельности идеи. Участники группы стремятся поддерживать в коллективе впечатление о себе как о плодотворном творце, предоставляющем удачные идеи:

*...каждому хочется быть лучше, смешнее, интереснее,*

поэтому и стремится «протестировать» свою идею в наиболее благоприятных условиях, прежде чем предоставить ее на суд широкому составу группы.

*Все равно твои идеи требуют одобрения. И если ты находишь одобрение сначала у одного человека, потом у другого, то ты понимаешь, что твои идеи имеют какой-то смысл. Ты уже не один так думаешь, а тебя уже поддержали еще двое. И ты уверен, что идея не такая уж безнадежная.*

При последующем вынесении на группу продукта творчества в паре он уже имеет вид законченной мысли/сценария/мелодии и т.п. и потому выглядит более привлекательно, чем в изначальном виде, с большей вероятностью ляжет в основу совместного обсуждения. Это способ творцов (в таких случаях – подгруппы из двух человек) контролировать впечатление о себе в группе.

Есть и отрицательная сторона такого способа действия. Идея, имеющая вид законченной, может заставить других участников группы отказаться от дальнейшего творческого процесса и согласиться на реализацию уже готового замысла. Однако, образуя творческий союз, каждый его участник одним из главных мотивов имеет желание расширить свои возможности творческой деятельности, а не создать себе аудиторию.

В работе члены группы проявляют свои творческие способности в разной степени, демонстрируют собственные специальные таланты, самобытные стили мышления (например, при написании сценария), исполнения (например, при игре на сцене). Демонстрируя друг другу разнообразие возможностей творческого проявления, они расширяют горизонты устремлений своих коллег. С этой точки зрения творческая группа становится профессиональным сообществом с присущим ему обменом опыта, а члены группы – учителями друг для друга. Обогащение творческих возможностей

происходит не только посредством

### POSITION-ROLE STRUCTURE OF CO-AUTHORSHIP GROUPS

*O.S. Chernyavskaya*

Nowadays the importance of the creative aspect of many types of professional activities is being discussed frequently. Whereas for some professions creative work is an auxiliary element, for others it constitutes the basis. The author regards co-authorship groups as a specific form of primary group and singles out particular traits of interaction in creative unions and their role in position-role structure.

накопления общего банка идей, но и «репертуаров» творческого самовыражения. С одной стороны, наблюдение за успехами других может вызвать некоторое разочарование в своих силах, что действительно зачастую происходит. С другой – позволяет освоить новые для субъекта методы, приемы работы, стили поведения.

#### *Примечания*

1. Здесь и далее курсивом выделены отрывки интервью, взятых автором у представителей различных творческих коллективов.