

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОНТЕКСТЕ ТЕОРИИ Н. МИЛЛЕРА И Д. ДОЛЛАРДА

Бессонова С.Д., аспирантка 2 курса направления «Социальная психология», СГУ им. Н.Г. Чернышевского

В статье описывается психологический механизм наставничества в контексте теории фрустрации-агрессии Н. Миллера и Д. Долларда с использованием её ключевых концептов – «подражание» и «научение». Авторский подход Н.Миллера и Д.Долларда разработан в необихевиористской ориентации и использует её основные понятия для объяснения механизмов формирования различных форм поведения: дискриминативный стимул, драйв, подкрепление, реакция, научение и подражание. Использование необихевиористской ориентации позволило по-новому объяснить формирование организационного поведения у наставляемого с использованием принципа научения через механизм подражания; а также обнаружить неэффективную модель взаимоотношений между наставником и наставляемым.

Ключевые слова: наставничество, необихевиористский подход, теория фрустрации-агрессии, адаптация сотрудников.

The article describes the psychological mechanism of mentoring in the context of the theory of frustration-aggression by N. Miller and D. Dollard using its key concepts - "imitation" and "learning". The author's approach by N. Miller and D. Dollard was developed in a neo-behavioristic orientation and uses its basic concepts to explain the mechanisms of formation of various forms of behavior: discriminative stimulus, drive, reinforcement, reaction, learning and imitation. The use of neo-behavioristic orientation allows us to explain in a new way of the formation of organizational behavior in the mentor using the principle of learning through the mechanism of imitation, and also to find an ineffective model of the relationship between the mentor and the mentor.

Key words: mentoring, neo-behaviorism, frustration-aggression theory, adaptation of employees.

Введение

Феномен наставничества широко распространен в различных научных и научно-прикладных сферах: философия, педагогика, менеджмент. На протяжении времени исследования данного понятия были посвящены работы, не относящиеся к психологическим подходам, несмотря на то, что предметом исследования зачастую выступали исключительно психологические аспекты: детерминанты и закономерности поведения наставника и наставляемого, особенности их взаимодействия, а также результаты участников процесса, отражающиеся в овладении новыми, эффективными формами поведения в карьере и жизни. На наш взгляд, механизмы наставничества в психологии необходимо рассматривать с

точки зрения социально-психологических теорий в связи с несколькими причинами:

1) тезаурус наставничества определяет термин в поле социальной психологии. Представители различных направлений в области исследования наставничества определяют его как: «технология передачи опыта и знаний», «процесс формирования навыков», «неформальное взаимообогащающее общение» [4], «форму профессиональной подготовки» [8]. Данные определения представляют наставничество как процесс взаимодействия участников малой группы (например, диады «наставник-наставляемый») или большой группы (например, наставник-группа наставляемых). Таким образом, определения феномена наставничества относятся к области исследования социальной психологии.

2) Феномен наставничества, как и многие социально-психологические феномены, представляет большой прикладной интерес, о чем свидетельствуют многочисленные государственные и коммерческие проекты по внедрению систем наставничества в сфере образования [4], на государственной службе [6], в силовых органах (МВД [5]), на службе МЧС [7], а также в бизнесе [3]. Социальная психология с самого начала своего существования была ориентирована на решение прикладных проблем в различных сферах жизни государства и общества [2]. Такая исследовательская традиция, прикладная ориентация, характерна и для изучения феномена наставничества.

Мы считаем, что использование модели Н. Миллера и Д. Долларда, объясняющей формирование различных форм поведения индивида, в частности, механизма фрустрации-агрессии, возможно и в исследовании социально-психологического феномена наставничества. *Цель статьи:* объяснить психологический механизм феномена наставничества с использованием ключевых концептов в теории Н. Миллера и Д. Долларда – «подражание» и «научение».

Основные положения теории фрустрации-агрессии Н. Миллера и Д. Долларда

Теория фрустрации-агрессии является частью необихевиористского подхода и базируется на неопозитивистском методологическом комплексе. В связи с этим развитие экспериментальной составляющей в исследованиях необихевиористов представляет научный интерес, в том числе, для изучения механизмов наставничества. В центре необихевиористской ориентации лежат понятия дискриминативного или дифференцирующего сигнала (как стимула, сигнализирующего о реакции), драйва (как импульса к действию), подкрепления (как способа закрепления внешней реакции) и самой реакции (как действие в ответ на стимул).

Теория фрустрации-агрессии окончила свое существование в последнем десятилетии XX века. Теория фокусируется на рассмотрении агрессивного поведения и его составляющих: детерминирующих условий, вариантов проявления агрессии, а также на выделении механизмов и принципов, объясняющих

способы усвоения того или иного вида поведения. Необихевиористский подход включает в себя принцип психологического гедонизма в качестве основной мотивационной силы, основного фактора, детерминирующего поведение. Суть принципа состоит в стремлении к получению удовольствия и избеганию боли, что объясняет поведение всех участников взаимодействия. Другой важный принцип теории фрустрации-агрессии – принцип научения. Через научение приобретает весь репертуар поведения у наблюдаемого [2]. В то же время в концепции Миллера и Долларда не происходит приобретения новой модели поведения, а происходит закрепление старой, но той, которая вознаграждается в конкретной ситуации. Одним из способов научения, т.е. овладения необходимыми под задачу реакциями и форматами проведения, является процесс подражания. В своей работе Миллер и Доллард рассматривают подражание как объект инструментального научения и объясняют его соответствующими законами [9]. Авторы выделили несколько форм подражания [2]:

1. парнозависимое поведение. В рамках данного формата модель поведения лидера является дискриминативным сигналом для подражающего: за какое поведение будет вознагражден лидер, за такое и будет вознагражден подражающий.

2. Копирующее поведение. Для данного формата характерно руководство лидером процессом усвоения необходимых моделей поведения у подражающего: лидер обучает, какие реакции и сигналы релевантны задаче и тренирует подражающего воспроизводить необходимые формы поведения путем коррекции и закрепления.

3. Тождественное поведение. Формат поведения представляет собой наличие одинаковых реакций у нескольких индивидов на одинаково предъявляемые задачи. При этом данные реакции приобретаются независимо друг от друга. Поэтому тождественное поведение – это имитация механизма подражания, так как по своей сути не является самим подражанием и не имеет связи с этим явлением.

Подражание было рассмотрено ранее в контексте изучения таких социально-психологических феноменов, как социализация и конформность. Ниже рассмотрим социально-психологический феномен наставничества, опираясь на основные аспекты теории фрустрации-агрессии, в том числе на принцип подражания.

Наставничество в организации как форма научения, основанная на принципе подражания

Исследователи наставничества в организации зачастую определяют наставника как «образец для подражания» [4], «ролевую модель для подопечного в корпоративном и квалификационном поведении» [3], что уже представляет собой понятийное поле необихевиористского подхода, в том числе, принципа подражания.

Цели наставника в организации (драйвы) могут быть разные: похвала руководителя, материальная мотивация, карьерный рост и так далее. Каждая

из данных целей является отражением принципа психологического гедонизма, так как демонстрирует стремление наставника к получению удовольствия. Наставляемый в свою очередь также демонстрирует реализацию принципа психологического гедонизма: он стремится избежать ошибок (избегание боли), научиться эффективно решать задачи и получать вознаграждения в рамках организации. Таким образом, действие данного принципа способствует мотивации наставляемого для вхождения в наставнические отношения.

Процесс подражания наставляемого за моделью поведения наставника позволяет подражающему сократить количество проб и ошибок и приблизиться к «правильному» поведению, которое будет поощряться в данной организации. Две формы подражания, представленные Миллером и Доллардом, можно также встретить и в процессе наставничества сотрудника:

1. парнозависимое поведение. В данном случае модель поведения наставника (лидера) является дискриминативным сигналом для наставляемого (подражающего): за какое организационное поведение будет вознагражден наставник, за такое и будет вознагражден наставляемый.

2. Копирующее поведение. Наставник (лидер) руководит процессом усвоения необходимых моделей поведения у наставляемого (подражающего): обучает, какие действия наставляемого и дискриминативные сигналы релевантны задаче, и тренирует его воспроизводить то или иное организационное поведение в различных ситуациях.

Тождественное поведение также можно встретить в организации, например, в одинаковых действиях сотрудников при решении одинаковой задачи. В то же время, Миллер и Доллард не относят тождественное поведение к подражанию и, на наш взгляд, оно также не является примером наставничества в рамках организации.

В обеих формах подражания авторы указывают на важность подкрепления: подражающее поведение должно вознаграждаться, а не подражающее – не вознаграждаться. Данное утверждение можно «перевести» и на «язык организации»: для закрепления организационного поведения у наставляемого следует вознаграждать его за «правильную» (в рамках организации) модель поведения. Ниже приведен пример проявления принципа подражания в организации в диаде «наставник-наставляемый» с применением модели парнозависимого поведения:

Лидер (наставник) – сотрудник со стажем работы в компании

Драйв – материальное вознаграждение (премия).

Сигнал – последний день месяца.

Реакция – отправляет отчет о работе руководителю.

Вознаграждение - премия за своевременный отчет.

Подражающий (наставляемый) – молодой сотрудник на испытательном сроке

Драйв - материальное вознаграждение (премия).

Сигнал - наставник отправляет отчет о работе руководителю.

Реакция – отправляет отчет о работе руководителю.

Вознаграждение - премия за своевременный отчет.

Таким образом, модель парнозависимого поведения можно наблюдать в организации в процессе взаимодействия наставника и наставляемого. Но, на наш взгляд, это не будет эффективным решением для построения системы наставничества. В процессе усвоения парнозависимого поведения наставляемый «научается» искать наставническую модель, чтобы в дальнейшем она становилась дифференцирующим сигналом к действию. Таким образом, для подражающего сотрудника открывается не эффективная для организации перспектива: в будущем он будет не способен предложить релевантное поведение в условиях возникновения новых задач, если в его поле зрения не будет находиться наставник в качестве «модели для подражания». Похожую перспективу развития событий Миллер и Доллард описали в эксперименте с белыми крысами: животные, которые в ходе эксперимента научились подражать «лидерам» — белым крысам, подражали и черным крысам без какой-либо дополнительной тренировки [2]. Мы не будем экстраполировать результаты данного эксперимента на человека, но считаем важным учесть данные, полученные в ходе проведенного исследования.

Заключение

Выполненная работа показала высокую эвристическую ценность теории фрустрации-агрессии для объяснения психологических механизмов феномена наставничества. Нам удалось обнаружить проявление принципа психологического гедонизма в поведении наставника и наставляемого, реализацию механизма научения через подражание в усвоении форм организационного поведения наставляемым, а также проявление парнозависимой модели поведения субъектов наставничества, как неэффективной формы подражания для данного вида взаимодействия сотрудников в организации. Таким образом, нам удалось объяснить психологический механизм феномена наставничества с использованием ключевых концептов в теории Н. Миллера и Д. Долларда и достичь цели исследования.

Перспективным, на наш взгляд, является подробное изучение «копирующего поведения», в рамках которого наставник (лидер) обучает наставляемого (подражающего) понимать дифференцирующие сигналы и предпринимать релевантные реакции в рамках той или иной задачи. Мы предполагаем, что именно такой формат взаимодействия будет эффективен для наставляемого и перспективен для построения наставнической модели в контексте необихевиористского подхода. Для подробного изучения модели копирующего поведения и её дальнейшего применения необходимо обратиться к работам А. Бандуры, который не только рассматривал

подобные формы поведения, но и подтвердил их экспериментальными примерами, проведенными с людьми.

Список литературы:

1. Андреева, Г. М. Социальная психология : учебник / Г. М. Андреева. — 5-е изд. — Москва : Аспект Пресс, 2014. — 363 с.
2. Андреева, Г. М., Богомолова Н. Н., Петровская Л. А. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы : учебное пособие / — Москва : Аспект Пресс, 2009. — 286 с.
3. Коняева А.П. Руководство для наставников. Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики": Электронный научный журнал "Организационная психология", т.2 №3, 2012. - С. 67-89.
4. Национальный проект «Образования», целевая модель наставничества обучающихся. «Ментори», национальный ресурсный центр наставничества [Электронный ресурс] // URL: <https://mentori.ru/nacproekt-obrazovanie> (Дата обращения: 3.11.2020).
5. Положение о нагрудном знаке МВД России "Почетный наставник МВД" // Приказ МВД России от 28 июля 2020 г. N 525 "О некоторых вопросах поощрения в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации".
6. Постановление Правительства РФ от 07.10.2019 N 1296 "Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации".
7. Приказ МЧС РФ от 20 июля 2009 г. N 416 "Об организации наставничества в системе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий".
8. Толковый словарь русского языка: Ок. 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов; Под ред. проф. Л. И. Скворцова. — 28е изд., перераб. — М.: ООО «Издательство «Мир и Образование»: ООО «Издательство Оникс», 2012. — 1376 с.
9. Miller N., Bollard J. Social Learning and Imitation. New Haven, 1941.