

DOI: 10.21626/j-chr/2025-3(44)/4
УДК: 316.6

Социальная психология

СМЫСЛ КАК МЕДИАТОР СВЯЗИ ГРУППОВЫХ ПРОЦЕССОВ И ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ВОЛОНТЕРОВ: ИНТЕГРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНО ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ

35

© С.С. Лампаров

Лампаров С.С. – аспирант Института педагогики и психологии, Московский педагогический государственный университет

e-mail: lamparov12@gmail.com

Адрес: 127051, Москва, Малый Сухаревский пер., д. 6., Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования определяется социальной значимостью волонтерства как массового движения и потребностью в понимании механизмов личностного роста в групповой среде. Опираясь на концепцию личностного потенциала Д. А. Леонтьева и современные разработки социальной психологии, авторы рассматривают смысл как ключевой медиатор, опосредующий влияние групповых процессов на развитие внутренних ресурсов личности. Вначале раскрывается понятие личностного потенциала и его ресурсно-функциональная структура, включающая три группы психологических ресурсов (самоопределения, достижения и сохранения). Далее волонтерская группа анализируется как особая среда смыслообразования, обеспечивающая ценностное единство и «мы-идентичность» участников. Показаны многофункциональные роли личностного смысла – целеобразования, поддержания саморегуляции, укрепления жизнестойкости – в процессах личностного роста волонтеров. Основное внимание уделено описанию двухконтурной модели: выделяются «смысловой» и «регуляторный» контуры развития, связанные коммуникативно-просоциальным каналом. Определены узловые переменные-медиаторы (смысловая включенность, коллективная эффективность, доверие/идентичность) и пять ключевых психологических механизмов группового влияния (интериоризация смысла, аффективная ко-регуляция, калибровка эффективности, нормативная интеграция навыков, коммуникативная трансдукция опыта). Сформулированы теоретические положения и гипотезы модели, отражающие ведущую роль смысла в опосредовании «группа – личность».

Сделан **вывод** о том, что представленная модель расширяет понимание развития личности в группе и может служить основой для дальнейших эмпирических исследований и практических программ сопровождения волонтерских объединений.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: личностный потенциал; волонтерская деятельность; групповые процессы; личностный смысл; групповая идентичность; психологические ресурсы; социально-психологическая модель.

№3 (44) 2025
www.j-chr.com

Волонтерство сегодня выступает неотъемлемой частью гражданского общества и массовой социальной практикой [23]. Участие миллионов людей в добровольческой деятельности актуализирует научный интерес к её личностным эффектам. Волонтерство традиционно понимается как общественно полезная активность, осуществляемая на безвозмездной основе и сопряжённая с альтруистическими ценностями. Однако добровольчество значимо не только с социальной, но и с психологической точки зрения: оно создаёт условия для самореализации и личностного роста участников. Е. С. Азарова подчёркивает, что добровольческая деятельность представляет собой особый тип социально одобряемого бескорыстного поведения, соединяющий стремление помочь другим с развитием собственной личности [1]. Таким образом, волонтерство обладает двойной природой – альтруистической и развивающей, – благодаря чему становится благодатной моделью для изучения взаимодействия групповых процессов и личностного потенциала.

В психологической науке личностный рост в группе часто связывается с процессом смыслообразования. Совместная социально значимая деятельность обеспечивает участников не только новым опытом, но и новым смыслом, который они придают своей активности. Для волонтеров вопрос о том, «зачем я это делаю», обычно имеет выраженный ценностный ответ – ради помощи людям, ради общего блага – и одновременно отражает их стремление к самоуважению и самореализации. Иными словами, участие в волонтерской группе насыщено для личности глубоким смысловым содержанием, что способно придать её действиям особую внутреннюю мотивацию. В групповой среде этот индивидуальный смысл подкрепляется социальным признанием: волонтер видит общественную значимость своего вклада и получает эмоциональную поддержку единомышленников, что усиливает субъективную значимость деятельности [25]. Следовательно, личностный смысл можно рассматривать как критический посредник, через который группа влияет на личность волонтера. Данная работа посвящена развитию этой идеи и представлению модели, интегрирующей групповую и личностный уровни анализа через призму смысла.

Целью исследования является теоретическое обоснование и описание интегративной социально-психологической модели, объясняющей, каким образом групповые процессы в волонтерских объединениях способствуют развитию личностного потенциала их участников посредством формирования и актуализации смыслов. Модель опирается на концепцию личностного потенциала как интегральной характеристики личности и современные представления о том, что ценностно-смысловая сфера личности играет системообразующую роль в саморегуляции и развитии (В. Франкл, Д. А. Леонтьев и др.) [15; 6]. В рамках предлагаемого подхода личностный потенциал волонтера трактуется как способность действовать на основе внутренних ценностей и смыслов в условиях совместной деятельности и изменений среды. Группа при этом выступает не пассивным фоном, а активным фактором развития: она задаёт социально-психологический контекст, в котором происходит обогащение ресурсов личности и смыслообразование [3]. Ниже подробно рассматриваются ключевые компоненты и механизмы этой модели.

Концепция личностного потенциала и его ресурсно-функциональная структура.

Понятие личностного потенциала вводится для обозначения интегральных возможностей личности к саморазвитию, самореализации и самостоятельному построению жизни. По определению Д. А. Леонтьева, личностный потенциал – это базовая характеристика, отражающая зрелость личности, её «внутренний стержень» и способность действовать «надситуативно», прокладывая собственный путь на основе внутренних ценностей и смыслов [5]. Иными словами, личностный потенциал указывает на степень субъектности человека – способность быть автором своей жизнедеятельности, опираясь прежде всего на собственные ресурсы и смыслы. Важно подчеркнуть, что личностный

потенциал выполняет роль своеобразного метаресурса личности – системы управления своими внутренними ресурсами. При высоком личностном потенциале человек эффективно распоряжается своими способностями, знаниями, чертами характера, направляя их на достижение значимых целей и преодоление препятствий. Наоборот, при низком потенциале даже богатый арсенал качеств может оставаться нереализованным [6]. Таким образом, личностный потенциал выражает интегративную способность личности мобилизовать свои психологические ресурсы для продуктивной самореализации.

Структурно личностный потенциал можно представить через совокупность внутренних психологических ресурсов – свойств и состояний, помогающих личности достигать целей, сохранять благополучие и расти над обстоятельствами [17].

С точки зрения выполняемых задач все ресурсы личности можно разделить на несколько функциональных групп. На основе анализа литературы выделяются три ключевые группы ресурсов, соответствующие основным психологическим функциям: ресурсы самоопределения, ресурсы достижения и ресурсы сохранения [14; 12; 10; 19].

Все три указанные группы ресурсов – самоопределения, достижения, сохранения – являются необходимыми компонентами личностного потенциала. Только их сбалансированное развитие обеспечивает целостную зрелость личности, при которой человек способен одновременно быть автономным автором своей жизни, успешным реализатором целей и устойчивым к внешним ударам.

Следует отметить особую роль метаресурсов – высших механизмов, организующих использование отдельных ресурсов. К метаресурсам личности относят рефлексивность, субъектность (агентность) и способность к смысловой интеграции опыта. Эти свойства занимают верхний уровень иерархии ресурсов и координируют работу всех остальных, задавая ценностно-смысловой контекст деятельности. Таким образом, личностный потенциал имеет сложную ресурсно-функциональную структуру, включающую базовые (функциональные) ресурсы трёх направлений и метаресурсы как их интеграторы. Эта структура обеспечивает личности способность к устойчивому саморазвитию даже в изменчивой и стрессогенной среде.

Волонтерство как групповая среда смыслообразования.

Волонтерская группа представляет собой малую социальную группу, объединённую просоциальными целями и совместной деятельностью на благо других. В такой группе возникает особая атмосфера сотрудничества, поддержки и общих ценностей, благодаря которой она становится благоприятной средой для формирования и передачи смыслов. Групповая динамика волонтерских объединений имеет выраженную ценностно-нормативную основу: в отличие от деловых коллективов, здесь ядром сплочения выступают гуманистические идеалы – милосердие, взаимопомощь, справедливость [8].

Социально-психологические исследования отмечают, что включённость индивида в волонтерское сообщество сопровождается интериоризацией групповых ценностей и норм. Через участие в совместных делах внешние изначально ценности (альтруизм, ответственность перед обществом) превращаются во внутренние убеждения каждого добровольца [1]. По мере накопления опыта происходит идентификация личности с группой: волонтер начинает определять себя через принадлежность к движению, разделяя чувство общего долга и миссии. М. В. Певная отмечает формирование ценностно-ориентационного единства волонтерской общности, когда базовые ценности и установки совпадают у большинства её членов [8]. Группа создаёт для личности новую социальную идентичность – идентичность «Мы – волонтеры», которая дополняет и обогащает её личностную идентичность. Эта коллективная идентичность обычно очень устойчива: даже вне конкретных проектов волонтеры продолжают ассоциировать себя с сообществом, что поддерживает их мотивацию и длительное участие.

Параллельно с идентификацией происходит формирование групповых норм и ценностных рамок, которые направляют поведение участников. В любом устойчивом добровольческом объединении со временем вырабатываются свои правила, традиции, групповая культура, поддерживающие порядок и сплочённость. Соблюдение этих норм не только упорядочивает взаимодействия, но и придаёт волонтерам чувство причастности к чему-то большему, чем они сами. Внутригрупповое доверие служит своего рода психологическим «клеем», скрепляющим коллектив: когда люди уверены друг в друге, они свободнее обмениваются информацией, оказывают поддержку и совместно преодолевают трудности. Эмпирически показано, что высокий уровень межличностного доверия и эмоционально благоприятный климат уменьшают напряжённость и выгорание среди добровольцев [22]. Таким образом, ценностное единство, групповая идентичность и доверие образуют тот социально-психологический контекст, в котором личность волонтера может безопасно пробовать новые роли, учиться и находить подтверждение своим идеалам.

Далее мы подробнее рассмотрим, какую роль при этом играет личностный смысл как регулятор роста и каким образом групповые воздействия трансформируются во внутренние изменения волонтера.

Функции смысла как регулятора личностного роста волонтеров.

Смысл занимает центральное место в ценностно-мотивационной сфере личности и выполняет интегрирующую роль между её «хочу» и «надо». В концепции личностного потенциала смысловой компонент рассматривается как связующее звено между ценностями и регулятивными процессами поведения. Д. А. Леонтьев отмечает, что ядро личности образуют именно ценностно-смысловые образования и механизмы самодетерминации – они позволяют человеку определить смысл своих целей и действий, соотнося их с устойчивыми ценностями [6]. Проникновение мотивационной сферы ценностями придаёт деятельности личностный смысл, повышая её субъективную значимость. Говоря метафорически, смысл направляет активность личности в русло значимых ценностей и освещает будущий результат, делая его внутренне притягательным. Благодаря этому цели приобретают автономную мотивационную силу, а не воспринимаются как навязанные извне.

Смысл выступает для волонтера своеобразным инструментальным ресурсом: придавая личностную значимость выполняемой деятельности, он поддерживает мотивацию и волевую саморегуляцию, особенно в трудных условиях. Известно, что добровольцы демонстрируют ряд отличий по параметрам личностного потенциала по сравнению с людьми, не вовлечёнными в волонтерство. У волонтеров, как правило, выше уровень осмысленности жизни, выраженного оптимизма, внутренней свободы и жизнестойкости [1; 24]. Так, в исследовании У. П. Кретовой показано, что молодые люди с опытом добровольчества отличаются более высокой наполненностью жизни смыслом и ценностями, нежели их сверстники, не участвующие в такой активности [4]. Эти результаты свидетельствуют: смысловая насыщенность волонтерской деятельности действительно выполняет роль ресурса, укрепляющего личностный потенциал и позволяющего человеку эффективнее реализовывать свои ценности в поведении.

Обобщённо можно сказать, что личностный смысл волонтерской деятельности является системообразующим фактором, связывающим воедино ценности личности, её мотивационно-волевую сферу и эмоциональную устойчивость. Через смыслы реализуется внутренний диалог человека с самим собой относительно целей и результатов – формируется то самое самодетерминированное отношение к своей активности, которое отличает субъектную, зрелую личность. Для волонтера обладание чётким смыслом своего труда означает готовность преодолевать трудности, не теряя внутреннего удовлетворения и веры

в дело. В контексте групповой работы смысловая ориентированность выполняет также интегративную функцию – она объединяет участников вокруг общей миссии, повышает сплочённость и устойчивость группы в целом. Именно поэтому смысл выступает в нашей модели центральным медиатором: он опосредует влияние просоциальной ценностной атмосферы группы на такие показатели личностного потенциала, как саморегуляция, жизнестойкость и ориентация на помощь. Ниже, в описании модели, эта идея будет конкретизирована в виде отдельного контура (смыслового) и ряда механизмов.

Двухконтурная модель развития личностного потенциала в группе волонтеров.

Разработанная интегративно-динамическая модель личностного потенциала волонтера (ИДМ-ЛПВ) исходит из принципа, что развитие личности происходит в непрерывном взаимодействии с социальным окружением. Методологической базой модели выступают: субъектный подход (личность как активный субъект деятельности), культурно-исторический подход (развитие через совместную деятельность и общение), ценностно-смысловой подход (ведущая роль внутреннего смысла), а также системно-динамический и салютогенетический подходы [3; 2; 5; 15]. В рамках субъектного взгляда личностный потенциал понимается как способность действовать, исходя из внутренних критериев (ценностей, смыслов), сохраняя автономность даже под внешним давлением [9]. Культурно-историческая традиция (Л. С. Выготский, А. Г. Асмолов и др.) подчеркивает, что личность развивается в пространстве общения: групповая деятельность не внешнее условие, а необходимый фактор формирования личностных качеств [3]. Современные исследования подтверждают, что включённость в значимую социальную группу стимулирует надситуативную активность и смысловую самодетерминацию личности [21]. Отсюда первое положение: групповые процессы способны инициировать приращение личностного потенциала волонтера, выступая своего рода «триггерами» личностных изменений. Однако, как мы уже установили, это влияние не является прямым – оно опосредовано личностными смыслами. Таким образом, центральная идея модели: смысл выполняет функцию главного медиатора между групповой динамикой и ростом ресурсов личности волонтера. Группа влияет на развитие индивида преимущественно посредством повышения личностно значимого смысла участия – смысловой включённости волонтера, которая побуждает его активнее развиваться и использовать свои ресурсы. Это теоретическое положение обозначено как Р1. Оно согласуется с субъектно-смысловым подходом, согласно которому принятие человеком внутреннего смысла является условием его личностных изменений [15].

Следующим ключевым компонентом модели является представление о двух параллельных контурах развития – быстром (ситуативном) и медленном (структурном). Личностный потенциал трактуется как открытая нелинейная система, изменения в которой происходят на разных временных масштабах. Быстрые, микроситуативные изменения касаются эмоциональных состояний, текущей мотивации, выбора копинг-стратегий; они обратимы и могут колебаться от ситуации к ситуации. Медленные, макроструктурные изменения затрагивают глубинные ценности, устойчивые цели, навыки и черты личности; они накапливаются постепенно и ведут к долгосрочному росту потенциала. Наша модель учитывает эту «двухскоростную» динамику: предполагается, что смысловая включённость волонтера сочетает в себе ситуативный компонент (колеблющийся от события к событию) и стабильный компонент (общая ценностная направленность личности). Первый действует как оперативный медиатор текущей активности, второй – как структурная основа потенциала, обеспечивающая долговременную устойчивость к кризисам. Теоретически это отражено в положении Р5: смысловая включённость – двухкомпонентная переменная, объединяющая быстрые и медленные аспекты. Важное следствие такой перспективы – возможность пороговых эффектов. В нелинейной

системе небольшие накопления изменений могут привести при достижении порога к качественному скачку. Для смысловой сферы это выражается в гипотезе Р6 о «критическом пороге осмысленности», преодоление которого запускает самоусиливающийся виток развития (восходящую спираль ресурсов). Если волонтер достигает очень высокого уровня смысловой вовлеченности (например, воспринимает добровольчество как дело своей жизни), далее наблюдается лавинообразный рост его регуляторных качеств, жизнестойкости, просоциальной активности. И наоборот, длительное пребывание ниже некоторого порога осмысленности повышает риски негативных исходов – выгорания, утраты мотивации и ухода из группы. Эта гипотеза пока носит рабочий характер и требует эмпирической проверки, однако она согласуется с концепцией В. Франкла об экзистенциальном вакууме как факторе невротизации личности [15]. Включение идеи нелинейности развития через смысловой порог представляет собой один из теоретических вкладов нашей модели в сравнение с существующими линейными подходами.

Центральной частью модели является структурная схема взаимосвязей между групповыми факторами, медиаторами и личностными результатами. На рис. 1 показана упрощенная схема ИДМ-ЛПВ, включающая два основных контура влияния: смысловой контур и регуляторно-процедурный контур. Оба контура действуют одновременно, связывая левую часть схемы (группу) с правой (личностный потенциал волонтера).

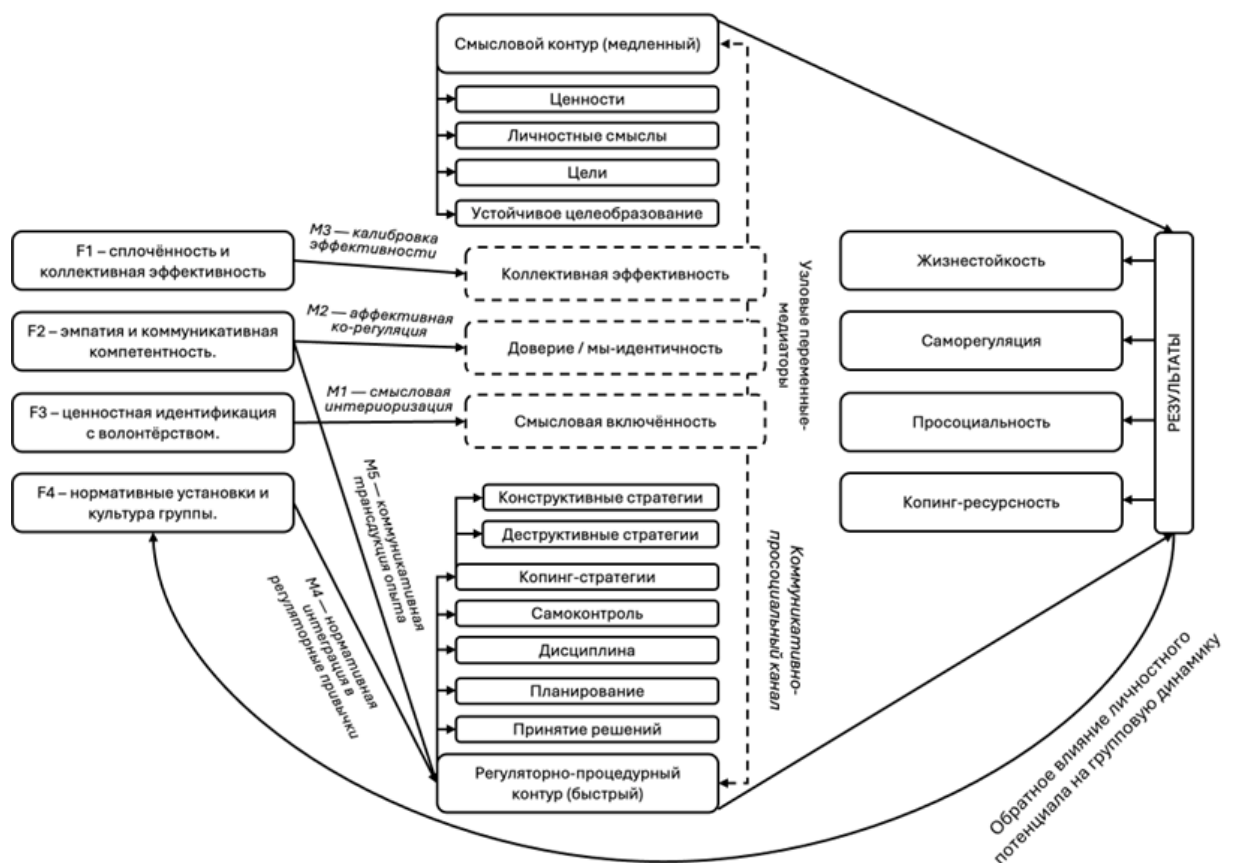


Рисунок 1.

Смысловой контур отражает передачу ценностей и смыслов от группы к личности. Групповые ценности, нормы, коллективная миссия через коммуникацию интериоризируются волонтером, превращаясь в его личные смыслы и мотивы (механизм M1 – смысловая интериоризация). Этот контур задействует ценностную идентификацию волонтера с группой (фактор F3): если человек психологически причастен к коллективу, он быстрее принимает его идеалы как свои собственные [11]. Результатом работы смыслового контура является рост смысловой включенности личности в деятельность – т.е.

повышение степени, в которой участие воспринимается ей как личностно значимое, осмысленное. Смысловая включённость выступает в модели одной из узловых переменных-медиаторов: это центральный показатель, через который опосредуется влияние ценностной атмосферы группы на развитие личностного потенциала волонтера. По мере усиления смысловой включённости у волонтера формируется всё более устойчивое внутреннее целеобразование – он уже не нуждается во внешних указаниях, сам ставит себе цели, созвучные коллективной миссии. Данный процесс приводит к увеличению глубины мотивации и длительной лояльности группе. Таким образом, смысловой контур объясняет, как группа «передает» личности ценности, превращая их в личностный ресурс – внутренний смысл.

Регуляторно-процедурный (поведенческий) контур описывает трансляцию навыков, опыта и установок из групповой деятельности в индивидуальные привычки и способности волонтера. В совместной работе вырабатываются определённые режимы и правила – дисциплина, планирование, этические стандарты, подходы к решению задач. Волонтер, многократно выполняя эти групповые требования, постепенно формирует соответствующие личные навыки и саморегуляторные привычки (механизм М4 – нормативная интеграция). Например, следуя правилу «приходить вовремя на мероприятия», доброволец со временем развивает общую пунктуальность и ответственность за время. Через регулярное участие в совместном решении проблем волонтеры учатся эффективным стратегиям действий, которые затем становятся частью их индивидуального репертуара (механизм М5 – коммуникативная трансдукция опыта). Значимую роль в этом контуре играет коллективная эффективность – уверенность группы в способности добиться успеха (фактор F1). Высокая вера команды в общее дело «заражает» новичков и повышает их личную самооценку, что ведёт к укреплению волевых качеств, самоконтроля и настойчивости. Данный эффект иллюстрирует механизм М3 – эффективность через коллектив: сплочённая, вдохновляющая группа поднимает веру каждого в себя, тем самым улучшая его саморегуляцию [12]. Регуляторный контур, таким образом, объясняет, как группа «передает» личности опыт: совместная деятельность и поддерживающий климат превращаются во внутренние умения, привычки совладания со стрессом и дисциплинарные качества индивида.

Оба контура действуют не изолированно, а во взаимодействии, благодаря коммуникативно-просоциальному каналу. Этот канал – совокупность живых взаимодействий, эмоциональных связей и совместных обсуждений в группе – обеспечивает параллельную передачу и ценностей, и практических навыков. Так, доверительная поддержка в группе (высокий уровень сплочённости и эмпатии, факторы F1 и F2) одновременно усиливает и усвоение ценностей (через создание атмосферы единства, облегчающей интериоризацию, М1), и обучение на опыте (через активный обмен знаниями, М5). Коммуникация выступает универсальным механизмом, связывающим оба контура: обсуждая проблемы, волонтеры не только эмоционально разгружаются (ко-регуляция, М2), но и совместно формируют значения происходящего (смыслообразование, М1). В результате групповое общение становится каналом как трансляции ценностей, так и коллективной рефлексии опыта. Это положение отражает культурно-исторический принцип: личность развивается через интериоризацию социального взаимодействия (Л. С. Выготский). В волонтерской группе общение пронизано просоциальным смыслом, что особенно эффективно для личностного роста: помогая и обсуждая помощь, человек одновременно обогащает свою ценностную сферу и репертуар действий.

Важно подчеркнуть, что в модели выделены три узловых переменные-медиатора, расположенные на стыке групповых и личностных блоков. Это: (1) смысловая включённость (индивидуальный смысл участия, показатель насыщенности мотивации цен-

ностями); (2) коллективная эффективность («мы можем», коллективная уверенность, сопровождаемая ростом самооэффективности личности); (3) психологический климат доверия/«мы-идентичность» (субъективное ощущение сплочённости, поддержки и единения с группой). Они названы узловыми потому, что связывают между собой контуры модели. Так, смысловая включённость напрямую зависит от степени ценностной идентификации (F3) и качества коммуникации (F2) в группе, с одной стороны, и определяет уровень мотивации и жизнестойкости личности – с другой. Коллективная эффективность (элемент F1) связана с эмоциональной поддержкой (F2) и приводит к усилению саморегуляции через рост самооэффективности (результатирующая переменная). Доверие и «мы-идентичность» являются итогом высоких F1 и F3, формируя благоприятный фон для работы смыслового канала; одновременно они сами зависят от личностных качеств волонтеров – например, от их эмпатийности и готовности поддерживать других. Таким образом, узловые переменные играют роль «мостов» между группой и личностью, на которых сходятся влияния разных факторов. Они же служат индикаторами эффективности группового воздействия: по уровню смысловой включённости, коллективной уверенности и идентичности можно судить, насколько успешно волонтерская группа стимулирует развитие своих членов.

Наконец, правая часть схемы модели включает результирующие показатели личностного потенциала волонтера. Исходя из концепции личностного потенциала и проведенного теоретического анализа, к основным показателям отнесены: жизнестойкость (психологическая устойчивость к стрессу), способности саморегуляции (волевые навыки, самоорганизация), копинг-ресурсность (репертуар продуктивных стратегий совладания, преобладание проблемно-ориентированных копингов) и просоциальность (ценностная ориентация на помощь, гуманистическая направленность личности) [18]. Эти четыре блока соответствуют ядру ресурсной структуры личностного потенциала, описанной ранее (сохранение, достижение, совладание, самоопределение). Предполагается, что именно они претерпевают положительные изменения под влиянием групповых процессов. Слева на схеме представлены групповые факторы (входы), выделенные на основе анализа волонтерской группы: F1 – сплочённость / «мы-эффективность», F2 – эмпатийная коммуникация и поддержка, F3 – ценностная идентификация, F4 – нормативная культура и организованность группы. Эти факторы можно рассматривать как обобщение основных социально-психологических характеристик благополучной добровольческой общности. Они воздействуют на личность косвенно – через описанные механизмы M1–M5 и узловые медиаторы – и приводят к приращению личностных ресурсов (выходы модели). При этом рост личностного потенциала сам по себе способен оказывать обратное влияние на группу, повышая её сплочённость и эффективность (рекурсивная связь P7). Например, волонтеры с высокоразвитыми компетенциями и стойкостью становятся неформальными лидерами, которые поддерживают групповые ритуалы признания, помогают новичкам и тем самым укрепляют коллектив. Наша модель учитывает эту цикличность: улучшение личностных показателей у отдельных добровольцев может позитивно сказываться на всей микросреде, создавая эффект восходящей спирали «ресурсы → группа → ресурсы». Например, рост жизнестойкости и энтузиазма у активистов способствует формированию более поддерживающего климата, что затем помогает другим участникам лучше справляться со стрессом.

Таким образом, ИДМ-ЛПВ представляет собой двухконтурную интегративную модель, в которой смысловой и регуляторный контуры описывают два основных пути влияния группы на личность волонтера. Модель носит многоуровневый характер (учитывает индивидуальный, межличностно-групповой и организационный уровни), динамический характер (учитывает различные временные циклы – от микро-событий до макро-траек-

торий развития), а также рекурсивный характер (предусматривает обратные эффекты от личности к группе). Она вписывается в классические представления психологии развития о человеке как саморазвивающейся системе, чьё развитие происходит в общности с другими. Особый акцент делается на ценностно-смысловой проблематике, что отражает новизну предлагаемого подхода. Ниже приведены основные теоретические положения (P1–P8), вытекающие из данной модели и отражающие её оригинальные аспекты.

Таблица 1. Ключевые теоретические положения P1–P8, вытекающие из предложенной модели ИДМ-ЛПВ и отражающие её научную новизну.

Table 1. Key theoretical provisions P1–P8 arising from the proposed IDM-LPV model and reflecting its scientific novelty.

P1	В условиях волонтерской деятельности смысл выполняет функцию главного медиатора, опосредующего влияние групповых процессов на приращение ресурсов личности. Иными словами, именно через повышение личностно значимого смысла участия (смысловую включённость) группа воздействует на развитие волонтера — на показатели ЛП (устойчивость, саморегуляция; прирост процедурного контура выражается в более сильной интегральной шкале копинга (G_Coping) и доминировании ветви конструктивного копинга (Task) над деструктивным (Avoid). Просоциальность может рассматриваться как теоретическое следствие (уровень ценностей и практик), но в данной эмпирике напрямую не тестируется. Данный вывод согласуется с субъектно-смысловым подходом, согласно которому принятие внутреннего смысла выступает условием личностных изменений
P2	Влияние групповой сплочённости и коллективной эффективности (фактор F1) на развитие саморегуляции личности носит опосредованный характер. Решающее значение имеют совместные ожидания успеха — феномен «мы эффективности» — и вызванный ими рост личной самооэффективности волонтеров. Иначе говоря, сплочённая, вдохновляющая группа повышает веру человека в собственные силы (через коллективную эффективность), что приводит к укреплению его саморегуляции (индекс Саморегуляции), а также к приросту ресурса процедурного контура (рост G_Coping и смещение к Task ветви)
P3	Ценностно мотивационная идентификация с группой (фактор F3) существенно повышает вероятность интериоризации волонтером групповых норм и ценностей (механизм M1). Если доброволец ощущает психологическую причастность к коллективу и разделяет его миссию, он быстрее принимает групповые ценности как свои и перенимает общую идею деятельности. В результате формируется устойчивое внутреннее целеобразование: волонтер сам мотивирует себя целями, созвучными коллективной миссии. Напротив, при низкой идентификации ценности группы остаются для человека внешними требованиями, их интериоризация затруднена — что снижает долгосрочную вовлечённость [16].
P4	Социально коммуникативная компетентность и эмпатия (фактор F2) усиливают личностный потенциал волонтера через влияние на эмоциональные и когнитивные групповые процессы. Высокая эмпатийность и поддержка в среде ведут к эффективной аффективной ко регуляции (M2), снижая стресс реактивность и препятствуя выгоранию добровольцев. Активная коммуникация и обмен историями (M5) обогащают репертуар копинг стратегий каждого. F2 усиливает общий фактор G_Coping и ветвь Task, одновременно снижая Avoid; при этом F2 выступает модератором эффективности канала совместного осмысления (усиливает путь F3→Смысл и/или Смысл→ЛП). В высокоэмпатичной группе волонтеры меньше подвержены эмоциональному выгоранию и обладают более широкими способами совладания с трудностями [20].
P5	Смысловая включённость волонтера является «двухскоростной» переменной, сочетающей быстрый и медленный компоненты. С одной стороны, она колеблется от ситуации к ситуации (ситуативный смысл может усиливаться или ослабевать под влиянием текущих событий). С другой — обладает стабильным «несущим» уровнем (жизненная смысловая направленность, ценностная ориентация личности). Первый аспект — ситуативная смысловая включённость — выступает операциональным медиатором текущего состояния мотивации. Второй аспект — устойчивая ценностно смысловая ориентация — служит структурной основой ЛП, обеспечивая долгосрочную устойчивость к кризисам. Волонтер с прочным жизненным смыслом существенно менее подвержен выгоранию, нежели тот, чья мотивация держится лишь на кратковременном энтузиазме [19]. Отсюда следует, что оценивать развитие ЛП важно не только по текущей мотивации, но и по глубине сформированности личностных смыслов и ценностей у волонтера.
P6	Предполагается существование критического порога осмысленности, преодоление которого запускает нелинейные восходящие спирали ресурсного развития. Эта гипотеза отражает пороговый эффект: если волонтер достигает достаточно высокого уровня смысловой включённости (например, начинает воспринимать волонтерство как дело своей жизни), то далее наблюдается самоусиливающийся рост его регуляторных качеств, жизнестойкости, просоциальной активности.

P7	Обратная связь «личностный потенциал → группа» имеет не менее важное значение, чем прямая связь «группа → ЛП». Волонтеры с высокоразвитым ЛП (высокой жизнестойкостью, зрелой саморегуляцией, сильными просоциальными ценностями) становятся агентами изменения в своих сообществах: беря на себя роли неформальных лидеров и наставников, они приносят новые нормы и практики, поддерживают ритуалы признания, инициируют совместные рефлексии. Тем самым такие волонтеры повышают групповые показатели F1 и F4 — укрепляют сплоченность и совершенствуют нормативную культуру коллектива [4; 5]. Модель учитывает эту рекурсивность: развитие отдельных личностей способно трансформировать микросреду всей группы, что затем положительно сказывается и на других её членах.
P8	Разработанная модель ИДМ-ЛПВ носит инвариантный характер по отношению к типу волонтерского объединения на уровне своих узлов и контуров, однако при этом чувствительна к контексту. Предполагается, что описанные структурные элементы (ценностно-смысловой и процедурный контуры, коммуникативный канал, ключевые механизмы M1–M5) в целом применимы как для локальных добровольческих отрядов (например, поисково-спасательных команд или групп милосердия), так и для корпоративных волонтерских объединений, и даже для распределённых онлайн-сообществ волонтеров. Базовые психологические процессы (интериоризация ценностей, ко-регуляция эмоций, коллективная эффективность и пр.) универсальны для взаимодействия людей. Вместе с тем, модель учитывает, что внешние модераторы контекста могут влиять на работу тех или иных механизмов.

В таблице представлены ключевые пропозиции модели ИДМ-ЛПВ: центральная медиаторная роль смысла (P1), опосредованный характер влияния сплоченности на саморегуляцию через коллективную эффективность (P2), значение ценностной идентификации для интериоризации норм (P3), влияние эмпатийной коммуникации на стрессоустойчивость и обогащение копинга (P4), двухкомпонентность смысловой включенности (P5), гипотеза о пороге осмысленности и нелинейных эффектах (P6), рекурсивное воздействие личностного потенциала на группу (P7), инвариантность структуры модели для разных типов волонтерских объединений (P8).

Заключение

Предложенная интегративная модель демонстрирует, каким образом групповая среда волонтерства способствует развитию личностного потенциала через опосредующее влияние смысловой сферы. Теоретический анализ позволил соединить воедино ценностно-смысловой и деятельностно-регуляторный аспекты развития личности в малой группе. Смысл выступает в модели системным медиатором, который «связывает» влияние группы на ключевые ресурсы личности — жизнестойкость, саморегуляцию, мотивационно-ценностные установки. Благодаря включению смыслового контура, модель объясняет феномен личностного роста волонтеров не сводя его ни к одним групповым факторам (например, поддержке или научению), ни к индивидуальным предрасположенностям, а рассматривая их во взаимодействии. Новизна модели состоит также в учёте динамических (временных) характеристик: введены понятия быстрого и медленного контуров изменений, пороговых эффектов осмысленности, рекурсивных циклов «личность — группа». Это расширяет классические представления социальной психологии о влиянии малых групп, показывая, что группы способны не только формировать установки своих членов, но и стимулировать их личностное развитие через сложные опосредованные процессы.

В будущем данная модель будет подвергнута эмпирической проверке. Уже сейчас можно отметить, что она согласуется с общей логикой исследований личности в социальной психологии: ценности и смыслы задают направление поведения, группа создаёт условия для их реализации, а личность, в свою очередь, способна влиять на группу. Описанная модель интегрирует эти принципиальные идеи в единую систему. Тем самым достигается более целостное понимание феномена: личностный потенциал волонтера развивается во взаимодействии двух контуров — ценностно-смыслового и процедурного — при активном посредничестве коммуникации и групповой идентичности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Азарова Е.С. Психологические детерминанты и эффекты добровольческой деятельности: монография / Е.С. Азарова. – Хабаровск: ОАО Беловский полиграфист, 2008. – 287 с. Текст : непосредственный
2. Асмолов А.Г. Психология личности: принципы общепсихологического анализа. – М.: Смысл; Академия, 2002. – 416 с.
3. Выготский Л.С. Собрание сочинений: в 6 т. Т. 2: Проблемы общей психологии. – М.: Педагогика, 1982. – 504 с. Текст : непосредственный
4. Кретьова У.П. Психологические особенности мотивационно-смысловой сферы лиц, включенных в волонтерскую деятельность // Вестник КРАУНЦ. Гуманитарные науки. – 2015. – № 1(25). – С. 44–50. Текст : непосредственный
5. Леонтьев, Д.А. Личностный потенциал: структура и диагностика / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2011. – 680 с. Текст : непосредственный
6. Леонтьев Д.А. Саморегуляция, ресурсы и личностный потенциал / Д.А. Леонтьев // Сибирский психологический журнал. – 2016. – № 62. – С. 18–37. Текст : непосредственный
7. Леонтьев, Д.А. Личностный потенциал: оптика психологии / Д.А. Леонтьев. - Текст : электронный // Психологическая газета. – 2025. – 28 июля. - : psy.su/feed/13174/ (дата обращения: 10.08.2025).
8. Певная, М.В. Управление волонтерством: международный опыт и локальные практики: монография / М.В. Певная; под науч. ред. Г.Е. Зборовского. – 2-е изд. – М.: Изд-во Юрайт; Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. – 433 с. Текст : непосредственный
9. Рубинштейн С.А. Основы общей психологии / С.А. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 1999. – 720 с. Текст : непосредственный
10. Antonovsky A. Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well. – San Francisco: Jossey-Bass, 1987. – 218 p.
11. Ashforth B.E., Mael F. Social identity theory and the organization // Academy of Management Review. – 1989. – Vol. 14, no. 1. – P. 20–39.
12. Bandura A. Self-Efficacy: The Exercise of Control. – New York: W. H. Freeman, 1997. – 604 p.
13. Clary E.G., Snyder M., Ridge R.D., Copeland J., Stukas A.A., Haugen J., Miene P. Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach // Journal of Personality and Social Psychology. – 1998. – Vol. 74, no. 6. – P. 1516–1530.
14. Deci E.L., Ryan R.M. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior // Psychological Inquiry. – 2000. – Vol. 11, no. 4. – P. 227–268.
15. Frankl V. Chelovek v poiskakh smysla (Человек в поисках смысла). – Moscow: Progress, 1990. – 372 p. (In Russ.)
16. Grube J.A., Piliavin J.A. Role identity, organizational experiences, and volunteer performance // Personality and Social Psychology Bulletin. – 2000. – Vol. 26, no. 9. – P. 1108–1119.
17. Hobfoll S.E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress // American Psychologist. – 1989. – Vol. 44, no. 3. – P. 513–524.
18. Lazarus R.S., Folkman S. Stress, Appraisal, and Coping. – New York: Springer, 1984. – 445 p.
19. Maddi S.R. Hardiness: The courage to grow from stresses // Journal of Positive Psychology. – 2006. – Vol. 1, no. 3. – P. 160–168.
20. Nichol B., Wilson R., Rodrigues A., Houghton C. Exploring the effects of volunteering on the social, mental, and physical health and well-being of volunteers: an umbrella review // Voluntas. – 2023. – P. 1–32.
21. Omoto A.M., Snyder M. Sustained helping without obligation: Motivation, longevity

of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers // Journal of Personality and Social Psychology. – 1995. – Vol. 68, no. 4. – P. 671–686.

22. Penner L.A. Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: an interactionist perspective // Journal of Social Issues. – 2002. – Vol. 58, no. 3. – P. 447–467.

23. Putnam R.D. Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. – New York: Simon & Schuster, 2000. – 544 p.

24. Thoits P.A., Hewitt L.N. Volunteer work and well-being // Journal of Health and Social Behavior. – 2001. – Vol. 42, no. 2. – P. 115–131.

25. Wilson J. Volunteering // Annual Review of Sociology. – 2000. – Vol. 26. – P. 215–240.

Получена: 29.07.2025 г.

Принята к публикации: 26.09.2025 г.

MEANING AS A MEDIATOR BETWEEN GROUP PROCESSES AND PERSONAL POTENTIAL OF VOLUNTEERS: AN INTEGRATIVE SOCIO-PSYCHOLOGICAL MODEL

© Sergey S. Lamparov

Sergey S. Lamparov – PhD student, Institute of Pedagogy and Psychology, Moscow Pedagogical State University

E-mail: lamparov12@gmail.com

Address: 127051, 6 Maly Sukharevsky Lane, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

Relevance of the study stems from the social significance of volunteerism as a mass movement and the need to understand the mechanisms of personal growth in a group context.

Purpose. Based on D. A. Leontiev's concept of personal potential and current advances in social psychology, we propose a model that considers meaning as a key mediator linking group processes to the development of individual psychological resources.

Results. We first clarify the concept of personal potential and its resource-functional structure, which includes three groups of psychological resources (self-determination, achievement, and preservation). Next, a volunteer group is analyzed as a special meaning-making environment that provides value cohesion and a "we-identity" among members. We highlight the multifaceted functions of personal meaning – goal-setting, support of self-regulation, and resilience – in volunteers' personal growth. The core of the paper describes a dual-circuit model comprising "meaning" and "regulatory" developmental circuits connected by a communicative-prosocial channel. Key mediating variables (meaningful involvement, collective efficacy, and trust/identity) and five socio-psychological mechanisms of group influence (meaning interiorization, affective co-regulation, efficacy calibration, normative habit integration, and communicative transduction of experience) are identified. We formulate the theoretical propositions and hypotheses of the model, underscoring the central mediating role of meaning in the "group – individual" linkage.

Conclusions. The proposed model expands the understanding of personality development in group settings and can serve as a basis for further empirical research and practical programs for supporting volunteer communities.

KEYWORDS: personal potential; volunteer activity; group processes; personal meaning; group identity; psychological resources; socio-psychological model.

REFERENCES

1. Azarova E.S. Psikhologicheskie determinanty i efekty dobrovol'cheskoi deyatel'nosti: monografiya [Psychological determinants and effects of volunteer activity: Monograph]. Khabarovsk: OAO Belovskiy poligrafist, 2008. 287 p. (In Russ.)
2. Asmolov A.G. Psikhologiya lichnosti: printsipy obshchepsikhologicheskogo analiza [Psychology of personality: principles of general psychological analysis]. Moscow: Smysl; Akademiya, 2002. 416 p. (In Russ.)
3. Vygotskii L.S. Sobranie sochinenii: v 6 t. T. 2: Problemy obshchei psikhologii [Collected works: in 6 volumes. Vol. 2: Problems of general psychology]. Moscow: Pedagogika, 1982. 504 p. (In Russ.)
4. Kretova U.P. Psikhologicheskie osobennosti motivatsionno-smyslovoi sfery lits, vklyuchennykh v volonterskuyu deyatel'nost' [Psychological characteristics of the motivational-meaning sphere of individuals involved in volunteer activity]. Vestnik KRAUNC. Gumanitarnye nauki, 2015, no. 1(25), pp. 44–50. (In Russ.)
5. Leont'ev D.A. (Ed.) Lichnostnyi potentsial: struktura i diagnostika [Personal potential: structure and diagnostics]. Moscow: Smysl, 2011. 680 p. (In Russ.)
6. Leont'ev D.A. Samoregulyatsiya, resursy i lichnostnyi potentsial [Self-regulation, resources and personal potential]. Sibirskiy psikhologicheskij zhurnal, 2016, no. 62, pp. 18–37. (In Russ.)
7. Leont'ev D.A. Lichnostnyi potentsial: optika psikhologii [Personal potential: the optics of psychology]. Psikhologicheskaya gazeta, 28 July 2025. Available at: psy.su/feed/13174/ (Accessed 10.08.2025). (In Russ.)
8. Pevnaya M.V. Upravlenie volonterstvom: mezhdunarodnyi opyt i lokal'nye praktiki: monografiya [Volunteerism management: international experience and local practices: Monograph]. 2nd ed. Moscow: Yurait; Ekaterinburg: Ural Univ. Press, 2019. 433 p. (In Russ.)
9. Rubinshtein S.L. Osnovy obshchei psikhologii [Fundamentals of general psychology]. St. Petersburg: Piter, 1999. 720 p. (In Russ.)

10. Antonovsky A. *Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass, 1987. 218 p.
11. Ashforth B.E., Mael F. Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 1989, vol. 14, no. 1, pp. 20–39.
12. Bandura A. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman, 1997. 604 p.
13. Clary E.G., Snyder M., Ridge R.D., Copeland J., Stukas A.A., Haugen J., Miene P. Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1998, vol. 74, no. 6, pp. 1516–1530.
14. Deci E.L., Ryan R.M. The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 2000, vol. 11, no. 4, pp. 227–268.
15. Frankl V. *Chelovek v poiskakh smysla [Man’s Search for Meaning]*. Moscow: Progress, 1990. 372 p. (In Russ.)
16. Grube J.A., Piliavin J.A. Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2000, vol. 26, no. 9, pp. 1108–1119.
17. Hobfoll S.E. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 1989, vol. 44, no. 3, pp. 513–524.
18. Lazarus R.S., Folkman S. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer, 1984. 445 p.
19. Maddi S.R. Hardiness: the courage to grow from stresses. *Journal of Positive Psychology*, 2006, vol. 1, no. 3, pp. 160–168.
20. Nichol B., Wilson R., Rodrigues A., Haighton C. Exploring the effects of volunteering on the social, mental, and physical health and well-being of volunteers: an umbrella review. *Voluntas*, 2023, pp. 1–32.
21. Omoto A.M., Snyder M. Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1995, vol. 68, no. 4, pp. 671–686.
22. Penner L.A. Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: an interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 2002, vol. 58, no. 3, pp. 447–467.
23. Putnam R.D. *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster, 2000. 544 p.
24. Thoits P.A., Hewitt L.N. Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 2001, vol. 42, no. 2, pp. 115–131.
25. Wilson J. Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 2000, vol. 26, pp. 215–240.