

## Социально-психологические факторы самоуправления группы в онлайн-тренинге

Научный руководитель – Журавлев Алексей Вячеславович

*Голунова Елизавета Денисовна*

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра социальной психологии, Москва, Россия

*E-mail: golunova.lizaveta@gmail.com*

На данный момент прослеживается тренд индивидуализации онлайн-обучения, однако освоение социально-психологических компетенций невозможно без «Другого», вне учебной тренинговой группы коллектива (Штроо, 2003, с.23). Вторая тенденция в тренинге – это активный поиск форм групповой работы, где влияние тренера на происходящее минимизируется, или вообще сводится к нулю. Так, ведущие психотерапевтических групп, начиная с 50-х годов XX века «тестируют» форматы групп без физического присутствия тренера, заменяя его аудио-инструкциями (Berzon and Solomon, 1966). Однако исследований, изучающих, какие процессы происходят в такой группе без тренера, практически нет. Мы ставим себе актуальную задачу исследовать онлайн-тренинг без тренера. На наш взгляд ответ на вопрос организации такого тренинга лежит в феномене самоуправления группы и совместного лидерства.

Основной вопрос исследования: какие социально-психологические факторы обеспечивают эффективное самоуправление группы в онлайн-тренинге без тренера?

Цель – изучение социально-психологических факторов самоуправления тренинговой группы без присутствия тренера.

Объект исследования – самоуправляемая тренинговая группа.

Предмет исследования – социально-психологические факторы самоуправления тренинговой группы.

Гипотезы исследования:

1. Такие факторы, как разнообразие форм выполнения тренинговых заданий и инструктаж по заданиям (распределение ответственных за определенные тренинговые задания) будут положительно влиять на самоуправление группы в онлайн-тренинге – в группе повысятся показатели плотности сети и увеличится индекс децентрализации.

2. Факторы однообразия форм выполнения заданий и распределения ответственных за задания не будут оказывать значимого влияния на самоуправление группы в тренинге.

3. Сочетание таких факторов как разнообразие и однообразие форм выполнения заданий и инструктажа по ролям будет оказывать незначительное влияние на самоуправление группы в онлайн-тренинге.

Квазиэкспериментальное исследование включало в себя 2 серии и 6 экспериментальных групп. В первой серии участвовало 4 экспериментальных группы, во второй - 2. Воздействие на каждую группу оказывалось с помощью формата онлайн-тренинга в соответствии с сочетанием независимых переменных: в одной группе проводился онлайн-тренинг без тренера с ролевым инструктажем и разнообразием форм заданий; во второй группе – онлайн-тренинг без тренера с ролевым инструктажем и однообразием форм заданий; в третьей – с проведением инструктажа по заданиям и разнообразием форм заданий; в четвертой – с инструктажем по заданиям и однообразием форм заданий. Для групп второй

серии были выделены два сочетания независимых переменных с самым сильным и слабым влиянием по итогам первой серии. Тема и материалы тренинга были одинаковы для всех групп. Во время тренингов проводилось наблюдение, до и после тренингов участники заполняли опросники.

Методы и методики исследования:

1. Для исследования совместного лидерства используется метод социальных сетей (Carson et al., 2007; Mayo et al., 2003). Это реляционный метод, позволяющий моделировать закономерности взаимоотношений между взаимосвязанными индивидами. Измеряются два основных показателя совместного лидерства – плотность и степень децентрализации.

2. Для измерения уровня совместного лидерства в команде использовалась «Шкала разделенного лидерства» (ориг. «Shared Professional Leadership Inventory for Teams (SPLIT)») в адаптации на русский язык Н.Н. Лепехина (Лепехин, 2023).

3. Для исследования эмоциональных реакций участников после тренинга использовалась методика ПИНТ (Ю.М. Жуков).

4. Обработка данных проводилась в программе SPSS 26.0 на основе методов описательной статистики, непараметрических критериев: W-критерий Вилкоксона, U-Манна-Уитни, H-Краскала-Уоллиса.

Результаты и выводы:

В первой серии группа с сочетанием независимых переменных **разнообразие форм выполнения заданий и инструктаж по заданиям** после тренинга достигла состояния самоуправляемой команды дважды.

Группа с однообразием форм выполнения заданий и инструктажем по заданиям не продвинулась по диагонали самоуправления и имеет самые низкие показатели по методике ПИНТ и авторской анкете – группе тренинг не понравился, он показался им не интересным и не полезным.

Во второй серии группа с сочетанием независимых переменных **разнообразие форм выполнения заданий и инструктаж по заданиям** после тренинга достигла состояния ядра совместного лидерства с учетом стартового состояния конфликтной группы. Группа с однообразием форм выполнения заданий и инструктажем по заданиям не продвинулась по диагонали самоуправления и имеет самые низкие показатели по методике ПИНТ и авторской анкете – группе тренинг не понравился, он показался им не интересным и не полезным. Отрицательный сдвиг после тренинга произошел по шкале «вклад в процесс» методики ПИНТ.

Гипотеза 1: факторы **разнообразие форм выполнения тренинговых заданий и инструктаж по заданиям** (распределение ответственных за определенные тренинговые задания) будут положительно влиять на самоуправление группы в онлайн-тренинге, *подтвердилась частично*.

Гипотеза 2: факторы **однообразия форм выполнения заданий и распределения ответственных за задания** не будут оказывать значимого влияния на самоуправление группы в тренинге, **подтвердилась**.

Гипотезы 3 и 4: сочетание факторов **разнообразия/ однообразия форм выполнения заданий и инструктажа по ролям** будет оказывать среднее влияние на самоуправление группы в онлайн-тренинге, *подтвердилась частично*.

Проведенное исследование подтвердило, что онлайн-тренинг без тренера, во-первых, возможен, во-вторых, тренинговая группа может самоуправляться при сочетании определенных социально-психологических факторов, таких как **разнообразие форм выполнения заданий, четкий инструктаж по заданиям**.

Совместное лидерство, возникающее в таких условиях, компенсирует отсутствие формального лидера и способствует распределению ответственности и лидерского влияния

среди членов группы.

Разработанная теоретическая модель самоуправления группы представляет собой тот недостающий элемент в теориях самоуправляемых команд и совместного лидерства, который объясняет динамику группы от единоличного лидерства к самоуправлению.

### Источники и литература

- 1) Базаров Т. Ю., Базарова, К. Т. Возможно ли распределенное лидерство? // Национальный психологический журнал. – 2007. – № 1 (2) – С.123-127
- 2) Жуков Ю.М. Тренинг как метод совершенствования коммуникативной компетентности: дис. . . канд.психол.наук.—М., 2003
- 3) Методы активного социально-психологического обучения: Учебно-методическое пособие для студентов 4 курса д/о и 5 курса в/о факультета философии и психологии (отделения психологии) / сост.: В.А. Штроо. – Воронеж, 2003. – 55 с.
- 4) Carson, J.B., Tesluk, P.E. и Marrone, J.A. Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance // Academy of Management Journal. - 2007. - Т. 50. - с. 1217–1234.
- 5) Лепехин Н. Н. Разделяемое лидерство как фактор развития устойчивости команды // Петербургский психологический журнал. – 2023. – № 42–30 с