

**Социально-психологические аспекты управления групповой динамикой в
навыковом онлайн-тренинге**

Научный руководитель – Журавлев Алексей Вячеславович

Голунова Елизавета Денисовна

Студент (специалист)

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

E-mail: golunova.lizaveta@gmail.com

Проблема нашего исследования заключается в том, что на сегодняшний день наблюдается тренд в практике активного обучения – тренинги, курсы переводят в онлайн формат, где пользователи могут по одиночке осваивать материалы. Однако особенность коммуникативных тренингов заключается в том, что они должны быть проведены в группе, чтобы отработать социальный навык. При этом наблюдается вторая тенденция в области тренингов – снижение значимости роли тренера как организатора процесса. Нам представляется важным и интересным исследование формата тренинга, проведенного онлайн, где группа оказалась в ситуации отсутствия тренера с начала тренинга и самоорганизовывалась для его прохождения до конца.

Прямая гипотеза исследования: организационно-коммуникативные факторы групповой динамики будут влиять на самоорганизацию группы: группа пройдет по всем групподинамическим стадиям с положительной динамикой.

Обратная гипотеза исследования: тренинговая группа самоорганизуется самостоятельно и пройдет по всем групподинамическим стадиям с положительной динамикой.

Частная гипотеза: в тренинге без организационно-коммуникативных аспектов будет возникать конфликт, которые не позволит группе дальше продвинуться.

Зависимые переменные: самоорганизация группы – успешное прохождение по групподинамическим стадиям и освоению навыка.

Независимые переменные: организационно-коммуникативные факторы групповой динамики – назначение позиций наблюдателей-контролеров, которые будут обеспечивать контроль правил тренинга и станут носителями коммуникативных норм навыка (в тренинге с тренером эту роль выполняет тренер).

В экспериментальную группу мы организованно, но случайно вводим две особые роли наблюдателей-контролеров, которые будут носить не только организационные нормы тренинга (они заданы через правила в начале тренинга), но и коммуникативные, те нормы и стандарты техники, которые группа осваивает в тренинге. Для наблюдателей-контролеров задаются специальные инструкции: следить за таймингом, следить за тем, чтобы группа соблюдала правила тренинга, участники должны одинаково понимать задания и, наконец, стать «образцами» навыка. Поскольку тренинговая группа, как и любая малая группа не может существовать без определенных структурных образований. Роберт Бейлз выделяет две функции поведения, которые способствуют успешной жизнедеятельности группы: функция решения задачи и функция оказания поддержки, что соотносится с ролью тренера. (Vales, 1951; Рудестам, 2000)

Под групповой динамикой мы подразумеваем последовательный переход по определенным стадиям с изменением состояний группы, за основу мы берем модель нормативно-ролевой системы Н.Обера, состоящую из 4 стадий. Группа, завершив прохождение по данным стадиям осваивает навык, который представлен в виде модели. (Ober, 1977)

Одна из особенностей наших тренингов – это тренинг без тренера. Соответственно, участники должны будут самостоятельно кооперироваться и переходить к следующим заданиям. Для этого мы организовали пространство таким образом, чтобы все задания были представлены в правильной последовательности и создавали некий «контур активности». (Леонтьев, 2006). (Рисунок 1). Также в начале тренинга участники прослушивали записанное нами видео, которое являлось установочным и ориентировочным, оно относится универсальным регуляторным механизмом стабилизации контура активности (Асмолов, 1979). Также все инструкции прописывались и озвучивались голосом в следующих видео о теоретической составляющей техник.

План эксперимента: квазиэкспериментальное исследование включало в себя 3 группы испытуемых с итоговым тестированием. Воздействие оказывалось с помощью формата онлайн-тренинга: в одной группе проводился онлайн-тренинг с тренером; во второй группе – онлайн-тренинг без тренера, но с организационно-коммуникативными аспектами; в третьей группе – онлайн-тренинг без тренера. Во время тренингов проводилось структурированное наблюдение по методике Р.Бейлза, после тренингов участники заполняли опросники: 2 методики и тестирование.

Выборка: в исследовании приняло участие 18 человек в возрасте от 19 до 29 лет, 16 женщин и 2 мужчины. Набор выборки происходил методом “снежного кома”. С помощью рандомизации респонденты были распределены на 3 группы по 6 человек.

Методы и методики исследования:

1. Для исследования групповой динамики в тренинге использовался Метод структурированного наблюдения взаимодействий Р. Бейлза
2. Для исследования эмоциональных реакций участников после тренинга использовались: Методика ПИИТ (Ю.М.Жуков), Авторская анкета, опрос
3. Для оценки качества усвоения полученных на тренинге знаний использовался: Тест на остаточные знания после тренинга
4. Для оценки освоения навыка использовалось: Анкетирование во время тренинга.

Математико-статистические методы обработки данных:

Обработка данных проводилась в программе SPSS 26.0 на основе методов описательной статистики, непараметрических критериев (Критерий Вилкоксона, Манна-Уитни, Краскала-Уоллиса).

Качественные методы исследования: тематический анализ.

Результаты исследования: При сравнении 3 тренинговых групп (тренинг с тренером; тренинг без тренера, но с организационно-коммуникативными аспектами групподинамики; тренинг без тренера и без аспектов) с помощью Н-критерия Краскала-Уоллиса были выявлены статистически значимые различия между всеми выборками по шкале «Понятно» и общей оценке тренинга участниками: при сравнении средних рангов становится ясно, что тренинг с независимой переменной получил наименьшие значения, а остальные группы имеют высокие значения. По всем остальным шкалам отсутствуют значимые различия, однако, по рангам можно заметить следующие тенденции: опять же тренинг с независимой переменной имеет наименьшие значения по сравнению с остальными группами.

При сравнении 2 тренинговых групп без тренера по общей оценке тренинга и шкале «Интересно» методики ПИИТ выявлены значимые различия (Критерий Манна-Уитни, точн.знач = 0,041; 0,002): участники тренинга с независимой переменной низко оценили сам тренинг и им было менее интересно его проходить по сравнению с тренингом без организационно-коммуникативных факторов. По результатам тестирования на остаточные знания после тренинга между 3 группами, были получены статически не значимые данные, однако, на уровне тенденций можно говорить о том, что самый большой средний балл по тесту получился в группе тренинга без тренера, но с организационно-коммуникативными

аспектами, хотя в данной выборке самые низкие показатели по групповой динамике, даже по шкале «Понятно». Наименьший средний балл зарегистрирован в группе без тренера и без независимой переменной.

По результатам тематического анализа ответов участников на вопрос «Что вами двигало дойти до конца тренинга?» нами были выделены следующие ключевые темы: 1. Актуальность темы – участники проявили интерес не только к тематике тренинга, но и к самим техникам, которые отрабатывались. 2. Интерактивность—участники отмечали возможность управления процессом, что вызывало интерес. 3. Удержание внимания – участники говорили о том, что не испытывали желания отключиться, это может говорить об увлеченности процессом тренинга и особенностях платформы. 4. Интересный сюжет тренинга – участники интересовались, что подготовлено для них далее, какая развязка будет. 5. Коммуникация – участникам было приятно общаться друг с другом.

Все три группы дошли до конца тренинга. Несмотря на различие в форматах проведения тренингов, все группы а) дошли до конца тренинга; б) прошли по 4 групподинамическим стадиям. Если в группе с тренером это вполне очевидные результаты, то в группах без тренера участники с большой вероятностью могли просто выйти из платформы. Можно сделать вывод, что онлайн-платформа, которая включает в себя перечисленные выше темы №2,3,4 и актуальность темы тренинга может служить фактором, который позволяет участникам сохранять интерес к тренингу и выполнять все задания до конца.

Рандомное назначение в начале тренинга людей, которые будут контролировать сначала организационные, а потом и коммуникативные нормы по освоению навыка не приводит к положительной групподинамике. В нашем случае, в экспериментальной группе наблюдатели не всегда придерживались своей роли, в основном включались только в критических моментах.

Выводы:

1. Экспериментальная гипотеза не подтвердилась: мы принимаем обратную гипотезу о том, что без тренера тренинговая группа самоорганизуется самостоятельно и пройдет по всем групподинамическим стадиям с положительной динамикой.

2. Частная гипотеза о том, что в тренинге без организационно-коммуникативных факторов будет возникать конфликт, которые не позволит группе дальше продвинуться, так же не подтвердилась. В такой группе конфликта не возникло, более того, с точки зрения групповой динамики, тренинг прошел положительнее, чем тренинг без тренера, но с организационно-коммуникативными факторами.

3. Группа в условиях отсутствия тренера самоорганизуется с большей групподинамической эффективностью, чем группа, в которой будут изначально рандомно заданы роли наблюдателей.

4. При низких показателях групповой динамики может сохраняться высокий уровень освоения знаний.

5. Проведение социально-психологического тренинга онлайн без тренера возможно, при том групподинамически так же успешно, как и онлайн тренинг с тренером.

Источники и литература

- 1) 1. Асмолов А.Г. Деятельность и установка. – М.: Моск. гос. ун-т, 1979. –151 с.
- 2) 2. Леонтьев Д.А. К психологии поступка // Экзистенциальная традиция философия, психология, психотерапия. – 2006. – № 2 (9). – С. 153–158.
- 3) 3. Рудестам К. Групповая психотерапия. – СПб.: Питер, 2000. – 384 с.
- 4) 4. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. – СПб.: Речь, 2003. – 208 с.

- 5) 5. Lewin K. Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method and Reality in Social Science ;Social Equilibria and Social Change // Human Relations. 1947. June. № 1. P. 5 – 41
- 6) 6. Ober N. A cognitive approach to group organization and development//Dissertation abstracts international. 1977. V. 37.

Иллюстрации



Рис. : Рисунок 1. Начало тренинга, 1 модуль – знакомство, освоение норм и правил, переход к заданиям.