

Майорова Кристина Александровна

педагог-психолог

МБОУ «СОШ №62 с УИОП им. академика РАО Г.Н. Волкова»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

DOI 10.31483/r-169127

ИЛЛЮЗИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА: ФЕНОМЕН «СОЦИАЛЬНОЙ ЛЕНИ» В КОНТЕКСТЕ ГРУППОВОЙ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: в статье рассматривается феномен «социальной лени» как один из психологических рисков групповой учебной деятельности. Анализируется противоречие между внешней организацией совместной работы и реальным индивидуальным вкладом участников, которое может формировать иллюзию сотрудничества. Раскрываются основные психологические механизмы «социальной лени»: диффузия ответственности, снижение идентифицируемости индивидуального вклада, ожидание активности других участников, недостаточная значимость задания и снижение субъективной связи между усилием и результатом. Особое внимание уделяется проявлениям феномена в образовательной среде и условиям, при которых групповая работа перестает выполнять развивающую функцию. Предлагаются педагогические способы профилактики «социальной лени»: индивидуализация ответственности, распределение взаимодополняющих ролей, сочетание групповой и индивидуальной оценки, организация взаимного контроля и рефлексии.

Ключевые слова: социальная лень, групповая учебная деятельность, сотрудничество, совместная деятельность, диффузия ответственности, индивидуальный вклад, групповая динамика, мотивация, оценивание.

Групповая работа является неотъемлемой частью современного образовательного процесса, продиктованной требованиями Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС). Совместное решение учебных задач, проектная деятельность, дискуссии, исследовательские задания и взаимное обучение рассматриваются как средства развития коммуникативных, познава-

тельных и социальных компетенций. Однако само объединение обучающихся в группу еще не означает возникновения подлинного сотрудничества. Внешне активная группа может демонстрировать распределение ролей, обсуждение и общий результат, но фактический вклад ее участников может быть крайне неравномерным. В таких условиях возникает феномен, который можно обозначить как иллюзию сотрудничества: деятельность представляется совместной, однако значительная часть работы фактически выполняется несколькими наиболее активными участниками, тогда как другие получают результат без сопоставимого вклада.

Одним из психологических объяснений подобной ситуации является феномен «социальной лени». Под социальной ленью понимается тенденция к снижению индивидуальных усилий человека при выполнении общей задачи по сравнению с ситуацией, когда результат его деятельности зависит преимущественно от него самого. Данный феномен имеет важное значение для педагогики, так как групповая работа одновременно может выступать как ресурс развития и как среда, в которой снижается личная ответственность за результат.

Истоки изучения данного явления связывают с наблюдениями М. Рингельмана, исследовавшего изменение индивидуального усилия в условиях совместной физической деятельности. Позднее экспериментальные исследования показали, что с увеличением числа участников группы средний индивидуальный вклад может снижаться. При этом уменьшение эффективности объясняется не только трудностями координации, но и мотивационными потерями. В исследованиях А. Ингама и соавторов было показано, что часть снижения результативности сохраняется даже тогда, когда координационные сложности специально минимизируются. Это позволило рассматривать «социальную лень» как самостоятельный психологический механизм, а не только как следствие плохой организации взаимодействия.

Термин «социальная лень» получил широкое распространение после исследований Б. Латане, К. Уильямса и С. Харкинса. Авторы экспериментально установили, что при выполнении коллективных задач люди могут прилагать

меньше усилий, чем при индивидуальной работе. Существенным является то, что снижение усилий не сводится к рациональному распределению сил между различными заданиями. В последующих исследованиях было подтверждено, что «социальная лень» может проявляться устойчиво в ситуациях совместного выполнения задачи, особенно если индивидуальный вклад трудно выделить и оценить.

Для образовательной среды данный феномен особенно значим. Учебная группа имеет двойственную природу. С одной стороны, она создает условия для обмена знаниями, взаимопомощи и развития навыков сотрудничества. С другой стороны, общий результат способен скрывать различия в уровне участия. Ученик может присутствовать в обсуждении, быть формально включенным в распределение ролей и получить ту же оценку, что и более активные одноклассники, не выполняя при этом существенной части учебной работы. Внешний признак сотрудничества – наличие общего продукта – в таком случае не совпадает с внутренним содержанием совместной деятельности.

Иллюзия сотрудничества возникает прежде всего тогда, когда коллективная ответственность не дополняется персональной. Если задание сформулировано как общее, а способы фиксации индивидуального вклада отсутствуют, у отдельных участников снижается ощущение зависимости результата от собственных усилий. Возникает эффект «растворения в группе»: обучающийся воспринимает свой вклад как малозаметный и считает, что отсутствие активности будет компенсировано действиями других. Чем больше группа и чем менее прозрачна структура работы, тем выше вероятность подобной установки.

Важным механизмом «социальной лени» является диффузия ответственности. В индивидуальной учебной ситуации связь между действием ученика и его результатом относительно очевидна. При совместной работе ответственность распределяется между участниками, и каждый из них может субъективно воспринимать свою долю как незначительную. Если несколько членов группы одновременно предполагают, что основную работу выполнит кто-то другой, возникает систематическое снижение активности. Таким образом, проблема за-

ключается не обязательно в сознательном стремлении «переложить работу», а в изменении самой психологической структуры ответственности.

Не менее значимым фактором является идентифицируемость индивидуального вклада. Исследования показывают, что возможность выделить и оценить вклад конкретного человека снижает вероятность «социальной лени». Когда участник понимает, что его работа будет заметна и сопоставлена с деятельностью других, возрастает субъективная значимость усилия. С. Харкинс и Дж. Джексон показали, что роль оценки связана не только с возможностью формального контроля, но и с возможностью сравнения результатов с результатами других участников. Для педагогической практики это означает необходимость проектировать групповую деятельность так, чтобы общий продукт не скрывал персональную работу.

«Социальная лень» может усиливаться и вследствие неравномерного распределения компетентности. В учебных группах нередко выделяются более подготовленные и инициативные обучающиеся. Если остальные участники убеждены, что сильные члены группы все равно обеспечат необходимый результат, их собственная мотивация к включению может снижаться.

Особое значение имеет и характер учебного задания. Чем более простым, типовым и легко заменяемым воспринимается индивидуальный вклад, тем выше риск его снижения. Напротив, сложные задачи, требующие интеллектуального напряжения и уникального вклада каждого участника, способны уменьшать проявления социальной лени. Следовательно, профилактика «социальной лени» связана не только с контролем, но и с содержательным проектированием учебной задачи.

В школьной практике феномен может проявляться в различных формах. Например, при подготовке групповой презентации один обучающийся занимается поиском информации, другой оформляет материал, третий представляет результат, а остальные ограничиваются эпизодическим участием. При этом итоговая оценка выставляется всей группе. Формально группа достигает результата, однако образовательный эффект распределяется неравномерно: одни участ-

ники приобретают новые знания и навыки, а другие лишь присутствуют в процессе.

Следует подчеркнуть, что «социальная лень» не должна интерпретироваться исключительно как проявление негативных личностных качеств обучающегося. Ее возникновение во многом определяется особенностями ситуации. Даже мотивированный ученик способен снизить интенсивность работы, если не понимает смысла задания, не видит связи между собственными усилиями и результатом или убежден, что его вклад невозможно заметить. Поэтому педагогическая профилактика должна быть направлена не на усиление обвинительной функции контроля, а на создание такой структуры взаимодействия, в которой участие каждого становится необходимым и содержательно оправданным.

Одним из наиболее эффективных способов профилактики является сочетание групповой и индивидуальной ответственности. Общая оценка может сохраняться как отражение качества совместного продукта, однако она должна дополняться оценкой персонального вклада. Для этого возможно использование индивидуальных мини-отчетов, листов самооценки, коротких устных комментариев по выполненной части задания, индивидуальных вопросов после групповой презентации. Такой подход позволяет сохранить ценность сотрудничества и одновременно предотвратить ситуацию, при которой общий результат полностью заменяет личную учебную деятельность.

Вторым важным условием является распределение взаимодополняющих ролей. Простое назначение ролей «лидер», «докладчик» или «оформитель» не всегда решает проблему. Роль должна быть связана с конкретным интеллектуальным действием и необходимым результатом. Например, один участник анализирует источники, другой формулирует аргументы, третий проверяет достоверность информации, четвертый готовит вопросы для обсуждения. При таком распределении вклад каждого становится функционально значимым, а невозможность замены одной роли другой снижает вероятность пассивного присутствия.

Третьим направлением является организация рефлексии. После завершения групповой работы важно обсуждать не только то, какой результат получен, но и то, как была организована совместная деятельность. Вопросы «Что сделал каждый?», «Какая часть работы оказалась наиболее сложной?», «Где возникли трудности взаимодействия?» помогают обучающимся осознавать структуру сотрудничества. Рефлексия переводит внимание с формального факта работы в группе на качество взаимодействия и персональную ответственность.

Существенным условием является оптимальный размер учебной группы. В слишком большой группе возрастает вероятность того, что отдельный участник останется незаметным. Кроме того, усложняется коммуникация и контроль распределения задач. Для большинства учебных задач более продуктивными являются малые группы, в которых каждый участник имеет возможность высказаться и взять на себя конкретную часть работы.

Необходимо учитывать и мотивационный климат. Сотрудничество становится устойчивым тогда, когда обучающиеся воспринимают общий результат как значимый, а успех других не рассматривают как угрозу собственному положению. Педагог может поддерживать такую установку через задачи, требующие взаимного обмена информацией, совместного принятия решений и объединения различных точек зрения.

Таким образом, феномен социальной лени позволяет критически переосмыслить распространенное представление о том, что групповая работа автоматически формирует сотрудничество. Совместное размещение обучающихся за одним столом, наличие общего задания и даже успешный итоговый продукт еще не свидетельствуют о равноправном и содержательном взаимодействии. Подлинное сотрудничество предполагает взаимозависимость участников, прозрачность вклада, персональную ответственность и необходимость интеллектуального участия каждого.

В контексте современной школы проблема приобретает особую актуальность в связи с распространением проектных и исследовательских форм обучения. Чем чаще педагог использует коллективные задания, тем выше потреб-

ность в грамотном проектировании групповой динамики. Основная педагогическая задача состоит не в том, чтобы полностью исключить различия в активности участников, поскольку они естественны, а в том, чтобы не позволить пассивности стать устойчивой стратегией, скрытой за общим результатом.

Итак, «иллюзия сотрудничества» представляет собой ситуацию расхождения между внешней формой групповой деятельности и реальным характером участия ее членов. Социальная лень является одним из ключевых механизмов возникновения такого расхождения. Ее профилактика требует комплексного подхода: индивидуальной идентифицируемости вклада, содержательно значимых и взаимодополняющих ролей, сочетания коллективного и индивидуального оценивания, рефлексии, оптимальной организации малых групп и повышения личной значимости учебной задачи. Только при соблюдении этих условий групповая работа становится не способом распределить нагрузку между учениками, а пространством развития ответственности, мышления и реального сотрудничества.

Список литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2008. – 363 с.
2. Зимняя И.А. Педагогическая психология: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по педагогическим и психологическим направлениям и специальностям / И.А. Зимняя. – Изд. 2-е, доп., испр. и перераб. – М.: Университетская книга; Логос, 2008.
3. Latane B. Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing / B. Latane, K. Williams, S. Harkins // Journal of Personality and Social Psychology. – 1979. – Vol. 37. No. 6. – P. 822–832.
4. Немов Р.С. Психология: учебник для студентов высших педагогических учебных заведений: в 3 кн. Кн. 1. Общие основы психологии / Р.С. Немов. – 4-е изд. – М.: Владос, 2008. – 687 с.

5. Петровский А.В. Психология: учебник для студентов высших педагогических учебных заведений / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – 3-е изд., стер. – М.: Академия, 2002. – 512 с.

6. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Л.Д. Столяренко. – 5-е изд., испр. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. – 542 с. – EDN QXUVSL