

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2023, Том 11, № 3 / 2023, Vol. 11, Iss. 3 <https://mir-nauki.com/issue-3-2023.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/03PSMN323.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Макарова, Е. А. Влияние социальной лености на уровень эффективности работы малой группы в процессе обучения музыке / Е. А. Макарова, Б. В. Денисов // Мир науки. Педагогика и психология. — 2023. — Т. 11. — № 3. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/03PSMN323.pdf>

**For citation:**

Makarova E.A., Denisov B.V. The influence of social loafing on the efficiency level of the of a small group work during the process of music learning. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2023; 11(3): 03PSMN323. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/03PSMN323.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 159.9.075

**Макарова Елена Александровна**

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет», Ростов-на-Дону, Россия

Профессор кафедры «Общая и консультативная психология»

Доктор психологических наук, профессор

E-mail: makarova.h@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5784-9430>

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=630755](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=630755)

**Денисов Борис Владимирович**

Колледж международного образования, Шэньчжэнь, Китай

Декан факультета «Искусств»

ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики», Таганрог, Россия

Аспирант кафедры «Гуманитарных дисциплин»

E-mail: bvd2000.denisov@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0774-2387>

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=1157602](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1157602)

## **Влияние социальной лености на уровень эффективности работы малой группы в процессе обучения музыке**

**Аннотация.** Введение. Данное исследование направлено на диагностику и анализ социальной лености в малой группе в процессе обучения музыке. Социальная леность — это психологический феномен, при котором существует тенденция уменьшать индивидуальные усилия при взаимозависимой работе в коллективе. Теоретический анализ. Авторами представлен анализ отечественных и зарубежных исследований, посвященных влиянию социальной лености, а также анализ связи социальной лености с уровнем эффективности работы малой группы, включая мотивацию обучающихся к занятиям музыкой (инструментальным мастерством). Эмпирический анализ. Авторами разработан опросник для коллегиальной оценки студентов и экспертной оценки преподавателя-фасилитатора, как один из эффективных инструментов диагностики социальной лености при выполнении групповых задач. Авторами проведен сравнительный эмпирический анализ психологической диагностики влияния социальной лености на эффективность работы учащихся и мнение преподавателей-фасилитаторов малых группах в процессе обучения музыке по этому поводу. Исследование было проведено на базе Шэньчжэньского колледжа международного образования (Китай), Ростовской государственной консерватории имени С.В. Рахманинова и Таганрогского музыкального колледжа (Россия). Заключение. Авторами даны рекомендации по снижению уровня социальной лености, повышению мотивации и росту эффективности работы малой

группы в процессе обучения музыке. Авторы рассмотрели возникновение социальной лености в процессе группового обучения инструментальному мастерству и возможность регулировать степень эффективности каждого члена малой учебной группы, управляя социальной леностью с помощью мотивации к обучению и социальной фасилитации, групповой поддержки.

**Ключевые слова:** мотивация к успеху; социальная леность; малая группа; обучение музыке; уровень эффективности; взаимозависимость; преподаватель-фасилитатор; диффузия ответственности

## Введение

Социальная леность — это психологический феномен, при котором существует тенденция уменьшать индивидуальные усилия при взаимозависимой работе в коллективе по сравнению с индивидуальными усилиями, затрачиваемыми при работе в одиночку или самостоятельно, но в присутствии других. Историю изучения социальной лености можно проследить до Макса Рингельмана, который в 1913 году обнаружил, что участники прилагали меньшие индивидуальные усилия в групповом эксперименте по перетягиванию каната, чем, если бы они делали это в одиночку. По мере увеличения количества людей в команде производительность команды становилась ниже, чем можно было ожидать на основе простого суммирования индивидуальных показателей. Далее в эксперименте было отмечено, что диады справились с 93 % суммы их индивидуальных усилий, трио — с 85 %, а группы из восьми — только на 49 %. Из этих наблюдений Рингельман определил, что люди работают ниже своего индивидуального потенциала при работе в группе. И этот эффект позже был назван эффектом Рингельмана [1–3].

В данном исследовании мы рассматриваем социальную леность в процессе группового обучения и возможность регулировать степень эффективности каждого члена малой учебной группы, управляя социальной леностью с помощью мотивации к обучению и социальную фасилитацию. Социальную леность часто связывают с другой теорией психологии — идеей диффузии ответственности. Согласно этой теории, люди чувствуют себя менее ответственными за результат групповой работы в ситуации, когда другие члены группы могут действовать и отвечать за результат совместной работы. Как для социальной лености, так и для диффузии ответственности можно использовать аналогичную стратегию борьбы и предотвращения, а именно, назначение каждому члену группы уникальных, индивидуальных задач, за которые они должны отвечать. Диффузия ответственности происходит, когда члены группы, которым нужно принять решение, ждут, пока кто-то другой начнет действовать вместо них. Чем больше людей вовлечено, тем больше вероятность того, что каждый из них ничего не сделает, полагая, что кто-то другой из группы, вероятно, ответит или сделает. Исследование было проведено двумя американскими социальными психологами, Джоном Дарли (John Darley) и Биббом Латане (Bibb Latane), в 1968 году. Они поставили эксперимент, в котором сигнал бедствия показывал, что находящийся поблизости человек получил травму и нуждается в помощи. Когда испытуемые слышали крик и думали, что они единственные, кто его услышал, 85 % из них пришли на помощь. Но, если испытуемые думали, что зов слышал и другой человек, помогало только 62 %. И, наконец, если испытуемые думали, что четыре других человека также слышали крик о помощи, то только 31 % предпринимали действия [4]. Распределение ответственности заставляет людей меньше ощущать необходимость действовать, потому что они верят, что это сделает кто-то другой. И тогда они не ощущают ответственность за ситуацию, чувствуют себя менее виноватыми, не делая ничего, чтобы помочь. Это явление называют «эффект свидетеля» [5].

Социальная лень начинает оказывать влияние на групповые результаты (моральный дух, удовлетворение от работы или учебы и т. д.), когда члены группы чувствуют или понимают, что один или несколько членов группы слишком полагаются на остальных или на групповой результат в достижении своих целей. Поэтому с целью выявления социальной лени при обучении в малых группах, а также ее связи с внутригрупповыми конфликтами, эмоциями и динамикой группового развития, первоначальное определение социальной лени нуждается в некоторой модификации. Таким образом, предлагается следующее рабочее определение данного явления. Социальная лень возникает, когда считается, что человек уклоняется от своих обязанностей и надеется на усилия других, но при этом пользуется преимуществами групповых результатов непропорционально своему вкладу в эти результаты. Подобное уточненное определение указывает, что уменьшение вклада за счет уклонения от выполнения своих обязанностей и перенос своих обязанностей на других членов группы отражает потерю мотивации и является типичным поведением, направленным на снижение усилий, что исключает возможность сокращения усилий всех членов группы ради координации и сотрудничества с низкоэффективными участниками образовательного процесса [6].

Кроме того, в нашем исследовании подразумевается личная оценка каждого участника малой учебной группы, помимо групповой оценки. Подобное поведение в группе вызывает чувство возмущения несправедливостью. Эта оценка включена в определение социальной лени, чтобы сделать его более содержательным и конкретным, чем исходное определение эффекта Рингельмана — «тенденция к снижению личной продуктивности отдельных членов группы по мере роста её численности» [7].

В настоящее время социальная лень является хорошо известным и описанным явлением (Круз и Ван, 2018 [8]; Ван и Круз, 2018 [9]). Исследования показывают, что в разных видах деятельности и в большинстве групп населения присутствует некоторая степень социальной лени, высокая или низкая в зависимости от рода деятельности и типа задач, поставленных перед группой. Типы задач, в которых была выявлена высокая социальная лень, включают физические задачи (например, задача перекричать противника, перетягивание каната, плавание), когнитивные задачи (например, инициирование творческой деятельности, оптимизация идей), оценочные задачи (например, определение качества стихов, редакционных статей и результатов клинических исследований), а также перцептивные задачи (например, прохождение лабиринта и задачи на бдительность и быстроту реакции). Социальная лень также встречается в различных группах населения, различающихся по возрасту, гендеру, этносу и культуре [10]. Также были предприняты попытки обобщить предыдущие выводы в теоретические модели, которые обеспечивают всеобъемлющие рамки для понимания того, какие факторы приводят к социальной лени или помогают устранить ее. На данный момент предложено три модели.

Первая — это непроверенная концептуальная модель, которая резюмировала возможные предпосылки склонности участников группы воздерживаться от усилий в организационном контексте. Авторы утверждали, что социальная лень и фрирайд (термин в переводе с английского языка означает «бесплатный проезд») имеют «общие черты», «общий знаменатель» — склонность придерживать усилия. Модель классифицировала четыре класса возможных причин: структура группы, групповое взаимодействие, характеристики задачи и вознаграждение [11].

1. Структура группы включает три переменные: размер группы, постоянный (непостоянный) состав группы и однородность уровня подготовки. Было высказано предположение, что размер группы и постоянный состав группы имеют большое значение. Неоднородность состава группы имеет прямо пропорционально связана со склонностью воздерживаться от усилий, в то время как однородность уровня подготовки — имеет обратно пропорциональную связь со склонностью воздерживаться от усилий.

2. Групповое взаимодействие включает три переменные: воспринимаемая степень соблюдения норм сверстниками, справедливость и альтруизм. Предполагается, что все эти три переменные отрицательно коррелируют со склонностью воздерживаться от усилий при групповой работе.

3. Характеристики задачи включают две переменные: взаимозависимость и воспринимаемая сложность задачи. Предполагается, что склонность членов группы воздерживаться от усилий положительно коррелирует с взаимозависимостью и отрицательно — с воспринимаемой сложностью задачи (степень, в которой вклад человека в группу очевиден как для преподавателя, так и для другого члена группы).

4. Системы вознаграждения включают только одну переменную: оценку достигнутого результата. Что касается взаимосвязи между оценкой результата и склонностью воздерживаться от усилий, то была выдвинута гипотеза, что они имеют обратно пропорциональную связь, контролируя воспринимаемое отсутствие альтернативных возможностей. Была также выдвинута гипотеза о том, что оценка результата выступает в качестве сдерживающего фактора, влияющего на связь между склонностью воздерживаться от усилий и различными предшествующими факторами, такими как размер группы, взаимозависимость, соблюдение воспринимаемых норм, постоянный состав группы и осознанный альтруизм.

Однако есть две концептуальные лазейки в этой модели. Во-первых, определение не различает социальную лень из-за потери мотивации или из-за намеренного сокращения усилий с целью сотрудничества с другими членами группы. Возможно, что член группы может быть мотивирован к сокращению усилий, чтобы соответствовать темпу работы низкоэффективных коллег. Такое снижение усилий может отражать компетентность и умение сотрудничать с остальными членами группы. При этом человек, замедляющий темп своей работы или прилагаемые усилия, не может нанести вред общему эмоциональному благополучию и продуктивности группы, особенно в том случае, если эти низкоэффективные члены группы определяют результат усилий. Пока сокращение усилий является стратегическим и способствует поддержанию гармоничного рабочего темпа, сохраняя чувство безопасности по отношению к образовательной среде и помогая всей группе в достижении цели, преподавателю не следует считать его социальной ленью.

Другой концептуальной лазейкой в приведенном выше определении является отсутствие спецификации, при каком условии сокращение усилий идентифицируется как социальная лень. Если снижение индивидуальных усилий невозможно ощутить или воспринять другими членами группы, и если это не оценивается негативно, то социальная лень вряд ли присутствует в группе и, следовательно, менее вероятно ее значительное влияние на общее благополучие и производительность группы. Предыдущие исследования указывали, что фрирайд ассоциируется с чувством несправедливости, уклонением от ответственности [12], а социальная лень означает потерю мотивации, связанную с работой или учебой [13]. Делая акцент на различных аспектах социальной лени и фрирайда, можно прийти к выводу, что они похожи друг на друга, так как описывают человека, который постоянно воздерживается от усилий, пропуская свою часть группового участия и не уделяя должного внимания достижению результата из-за потери мотивации [14]. Таким образом, нынешнее рабочее определение социальной лени, сохраняя свой первоначальный оттенок, сливается с понятиями безбилетника и прогульщика, а также дополняет первоначальную концепцию, предлагая воспринимаемые поведенческие сигналы и подразумевая возможные оценочные комментарии со стороны членов группы.

Мы можем предложить два объяснения социальной лености. Одно объяснение заключается в том, что члены группы не заинтересованы в том, чтобы прикладывать максимум усилий в групповом проекте. Недостаток мотивации приводит к снижению усилий, особенно по мере увеличения размера группы. Другое объяснение заключается в том, что группа может быть не в состоянии координировать и синхронизировать усилия своих членов оптимальным образом. При плохой синхронизации вклад одних может быть компенсирован действиями других, что приводит к снижению средних усилий на одного члена группы по мере увеличения размера данной группы [15].

В 1979 году Латане и др. (1979) провели эксперимент, аналогичный тому, что провел Рингельман, в котором участников просили кричать и хлопать так громко, как только могут, как индивидуально, так и в группе. По результатам эксперимента предположили, что 50 % индивидуального ухудшения групповой работы связана с неправильной координацией, а 50 % — со снижением усилий. Это еще раз подтверждает мнение, что снижение индивидуальных усилий само по себе является фактором, который в значительной степени объясняет снижение общей результативности группы. Таким образом, для описания эффекта индивидуальных усилий и снижения групповых результатов, авторы ввели термин «социальная леность» [16].

Как управлять социальной леностью с помощью мотивации? Есть три способа заставить группу двигаться в правильном направлении. Этими стратегиями являются сотрудничество, контент и выбор. Это — здоровая альтернатива поощрению конкуренции, поскольку усиливает коллективную динамику группы. Важно помнить, что лучше всего это работает во время коллективных практик [17].

Сотрудничество означает, что у каждого члена команды есть своя важная задача. Например, самому отъявленному бездельнику можно поручить вести протоколы или записи так, чтобы им «негде было спрятаться». Содержание относится к важности задачи каждого члена команды и к тому, насколько хорошо это соответствует его личным качествам, знаниям и навыкам. Член группы, который любит социальное взаимодействие, может быть идеальным человеком для проведения мозгового штурма. Распределение задач в соответствии с индивидуальными талантами — отличный мотиватор. Однако выбор не менее важен, поскольку он возлагает ответственность на плечи члена команды, делающего этот выбор. Чрезмерная социальная леность будет для них менее желательна, потому что они осознают важность выполняемой задачи и общего дела.

Также существует разница между индивидуальными и групповыми решениями. Индивидуальные решения могут быть лучшими, когда нужен быстрый ответ в определенной ситуации, например, «должен ли я опубликовать эту ссылку в Facebook<sup>1</sup> или Twitter?». Другие решения лучше принимать в группе потому, что они более широкие и открытые. Индивидуальные решения, основанные на том, что человек знает и умеет, принимаются изолированно, не спрашивая совета других людей, не поощряют взаимодействие внутри команды. Индивидуальные решения принимаются быстро и с наименьшими затратами, поэтому они лучше всего подходят для ситуаций, когда что-то нужно сделать немедленно. Групповые решения принимаются группой с использованием коллективного разума, вовлекают всю группу в процесс, поощряют взаимодействие и здоровую групповую динамику. Однако для принятия групповых решений требуется время, и поэтому они неэффективны в экстренных случаях. Часть этой неэффективности как раз и происходит за счет социальной лености [18].

Несмотря на то, что социальная леность как особое поведение может проявляться одинаково (например, слишком большая надежда на других при выполнении работы, прогулы

---

<sup>1</sup> Социальная сеть запрещена на территории Российской Федерации.

или опоздания), внутренние мотивы каждого члена группы на самом деле разнообразны. Если внутренние мотивы классифицировать, то социальную лень можно лучше понять, особенно с точки зрения того, какие цели преследуются и как интерпретируется рабочая обстановка при выполнении проекта. Классификация социальной лени по отношению к намерениям необходима при изучении дополнительно ее контекстуально-причинной связи [19].

Основываясь на предыдущих исследованиях этого явления, можно выделить пять типов социальной лени, каждый из которых соответствует тому или иному внутреннему мотиву в ответ на конкретный стимул. Первый тип возникает из-за намерения избежать роли ответственного за весь проект. Второй тип вызван кажущимся отсутствием индивидуального влияния на результаты деятельности по решению поставленной задачи. Третий тип возникает, когда член группы не хочет выглядеть слишком компетентным, чтобы ему не поручили что-нибудь еще или не назначили ответственным. Четвертый тип вызван осознанием ненужности своего потенциального вклада в общую групповую работу. Последний, пятый тип включает в себя намерение не выглядеть слишком некомпетентным, если член группы чего-то не знает или не умеет [20].

Как видим, социальная лень возникает по разным причинам. Зная причины и связь социальной лени с индивидуальным вкладом в групповой проект, можно дополнительно воздействовать на отдельных членов группы с помощью мотивации. В частности, выполнение увлекательной и осмысленной задачи, а не скучный проект с тривиальным результатом, определенным образом ограничит появление социальной лени у членов команды.

Существует четыре общих причины, которые могут объяснить, почему члены группы оценивают свою рабочую среду таким образом, что это еще больше ведет к социальной лени. Этими четырьмя причинами являются: восприятие лени другими членами группы, индивидуализм или коллективизм как главный принцип функционирования группы, восприятие проблемной групповой работы и восприятие способности относительно решения задачи. Существует предположение, что восприятие лени членами группы приводит к желанию избежать роли ответственного за весь проект и ощущения отсутствия результатов деятельности. Индивидуализм как основной принцип функционирования группы приводит к желанию избежать ответственности за результаты деятельности всей группы, в то время как коллективизм увеличивает ощущение отсутствия влияния на результаты при решении поставленной задачи. Восприятие проблемной ситуации предполагает, что групповая деятельность ведет к восприятию отдельным членом отсутствия влияния на результаты деятельности.

Таким образом, было высказано предположение, что восприятие большей способности к выполнению задач по сравнению с другими членами группы усиливает желание не выглядеть слишком компетентным и ощущать отсутствие влияния на результаты деятельности, в то время как предполагалось, что восприятие меньшей способности к выполнению задачи по сравнению с другими членами группы повышает восприятие необходимости вклада в общий результат и желание не показаться недостаточно компетентным [21].

Как и любой коллектив, малая группа развивается с определенными закономерностями. Интегрированная модель группового развития включает пять этапов. Начальный этап развития фокусируется на вопросах включения в группу и зависимость друг от друга, так как члены группы пытаются определить поведение, приемлемое для лидера и других членов группы. На этом этапе разясняются роли и обязанности. Группа занимается тем, что было названо «псевдорботой», например, обменом информацией, которая не имеет отношения к проекту, над которым работает группа. Тревожность на этом этапе высокая, члены группы оценивают возможности каждого по отношению к заданному проекту [22].

Второй этап определяется как период взаимозависимости и борьбы, так как характеризуется конфликтами между членами и лидерами. Конфликт — неизбежная часть этого процесса. На этом этапе присутствует борьба за власть и статус, в то время как члены группы расходятся во мнениях относительно групповых целей и приемлемых процедур. В надежде разработать единый набор целей, ценностей и операционных процедур, члены группы обсуждают, как группа должна работать и какую роль будет играть каждый из них. Существует также тенденция к возникновению подгрупп на этом этапе. Несмотря на то, что конфликт преобладает в деятельности группы на этом этапе, исследователи утверждали, что именно он является предпосылкой для последующей сплоченности, сотрудничества и повышения эффективности работы группы [23]. Конфронтация с лидером служит установлению межличностной солидарности и открытости членов группы. Кроме того, если конфликты адекватно разрешены, отношения в группе становятся более доверительными и сплоченными. Этот этап также дает возможность уточнить области общих ценностей и интересов, что еще больше повышает групповую стабильность. Поскольку конфликт и эмоции являются неотъемлемым элементом процесса группового развития, отказ от включения их в объяснение социальной лености может помешать увидеть социальную леность в более широкой картине развития динамики группы. Поэтому необходимо установить связь между социальной леностью и групповым конфликтом наряду с эмоциями в ходе группового развития.

Если группе удастся преодолеть неизбежные конфликты на втором этапе, повышается доверие и готовность к сотрудничеству, коммуникация становится более открытой и целенаправленной. Это третий этап группового развития, называемый стадией доверия, характеризуется определением ролей, организации и процедур. Происходит более открытый обмен идеями и отзывами. Группа начинает процесс планирования достижения целей, поставленных перед группой.

Как следует из названия, четвертый, или рабочий, этап группового развития — это время интенсивной командной деятельности и эффективности. Решив многие вопросы на предыдущих стадиях, группа может сосредоточить свою энергию на достижении целей и решении задач. Цели на этом этапе включают в себя принятие обоснованных решений, сплочение, разрешение конфликтов, связанных с поставленными задачами, достижения хороших результатов. Члены группы продолжают общаться конструктивно, работая с высокой степенью сотрудничества, творчества и эффективности.

Группы, имеющие четкую конечную цель, проходят пятую стадию. На этом этапе члены группы имеют возможность обдумать и оценить свои усилия по достижению поставленной цели, а также оценить участие других членов, удовлетворенность качеством межличностных отношений. У них может быть шанс поделиться своими чувствами и мыслями, отмечать усилия и достижения и комментировать обучение.

Социальная леность лучше всего просматривается на четвертом этапе группового развития. Как характерная черта этого этапа, взаимозависимость позволяет членам группы легко отслеживать такие показатели деятельности, как вклад в общее дело, скорость, а также эффективность взаимодействия. В случае опоздания на групповое собрание, неспособность уложиться в срок выполнения задания, попытка представить дефектную часть работы, требующую переделки другими членами и/или вклад в групповую работу без существенного содержания члены группы могут заметить и интерпретировать как социальную леность. Кроме того, эмоциональное напряжение на этом этапе связано с воспринимаемой группой социальной леностью. В результате начинают накапливаться негативные эмоции, такие как тревога и дискомфорт, столкновение личностных интересов и несовпадающие стили работы. Проявление негативных эмоций на этом этапе не только сигнализирует о проблемном взаимодействии, но и о социально-эмоциональном характере групповой динамики [24].

### Модели и методы

Рассмотрим, проявление социальной лености на уровень эффективности работы малой группы в процессе обучения музыки на базе Шэньчжэньского колледжа международного образования (Китай), Ростовской государственной консерватории имени С.В. Рахманинова и Таганрогского музыкального колледжа (Россия).

В начале проекта участники индивидуально заполнили анкету, в которой оценивались их демографические и личностные характеристики. В рамках данного проекта члены каждой малой группы работали вместе над заполнением опросника.

Возраст учащихся варьируется от 16 до 18 лет ( $N = 96$ ). Средний возраст учащихся составляет  $17,2 \pm 1,3$  лет, а медианный возраст — 17 лет. Критерием деления учащихся на две группы стало географическое положение: Шэньчжэньский колледж международного образования (Китай) — 1-я группа ( $N1 = 50$  чел.), и Ростовская государственная консерватория имени С.В. Рахманинова и Таганрогский музыкальный колледж (Россия) — 2-я группа ( $N2 = 46$ ). Размер малой группы варьируется от 2 до 15 человек.

Для выявления социальной лености в малой группе был разработан опросник коллегиальной оценки студентов и экспертной оценки преподавателя-фасилитатора, как один из эффективных инструментов диагностики социальной лености при выполнении групповых задач.

Первая часть исследования подразумевала анкетирование студентов. Согласие с утверждениями оценивается по 5-балльной шкале Ликерта, что позволяет указать степень соответствия каждого пункта субъективному опыту участника обследования.

Вторая часть исследования подразумевала опрос преподавателей-фасилитаторов и предлагала диагностику социальной лености малой группы с объективной точки зрения. Согласие с утверждениями оценивается по 5-балльной шкале Ликерта, что позволяет указать степень соответствия каждого пункта объективному опыту участника обследования.

### Результаты исследования

Реализация цели исследования предполагает необходимость получения двух основных массивов эмпирических данных. На основании разделения испытуемых на две группы был проведен анализ различий между ними по исследуемым показателям. Математическая обработка полученных эмпирических данных включала определение средних величин исследуемых показателей, а также процедуру оценки статистической значимости выявленных различий.

Таблица 1 / Table 1

#### Исследование проявления социальной лености в малой группе в процессе обучения музыки на базе Шэньчжэньского колледжа международного образования (Китай)

#### Research of the social loafing manifestation in a small group in the process of teaching music on the basis of the College of International Education, Shenzhen (China)

	Гр.	Р-р малой группы	Частота выбора баллов (кол-во / %)					Ср. знач.	Дисп.	Ст. откл.
			1	2	3	4	5			
1. Все участники моего класса стараются изо всех сил	G1W	12	-	-	3/25,00 %	4/33,33 %	5/41,67 %	4,17	0,70	0,83
	G1X	10	-	2/20,00 %	4/40,00 %	4/40,00 %	-	4,00	1,33	1,15
	G1Z	6	-	-	1/16,67 %	3/50,00 %	2/33,33 %	4,17	0,57	0,75
	G2X	8	-	-	3/37,50 %	3/37,50 %	2/25,00 %	3,88	0,70	0,83
	G2Y	14	1/7,14 %	1/7,14 %	5/35,71 %	6/42,86 %	1/7,14 %	3,36	1,02	1,01

	Гр.	Р-р малой группы	Частота выбора баллов (кол-во / %)					Ср. знач.	Дисп.	Ст. откл.
			1	2	3	4	5			
2. Некоторые участники моего класса слишком полагаются на других в выполнении своей части работы	G1W	12	2/16,67 %	7/58,33 %	2/16,67 %	1/8,33 %	-	2,17	0,70	0,83
	G1X	10	1/10,00 %	3/30,00 %	4/40,00 %	1/10,00 %	1/10,00 %	2,80	1,29	1,14
	G1Z	6	2/33,33 %	2/33,33 %	2/33,33 %	-	-	2,00	0,80	0,89
	G2X	8	1/12,50 %	1/12,50 %	4/50,00 %	1/12,50 %	1/12,50 %	3,00	1,43	1,20
	G2Y	14	2/14,29 %	5/35,71 %	4/28,57 %	1/7,14 %	2/14,29 %	2,71	1,60	1,27
3. Некоторые участники моего класса вкладывают в работу меньше, чем я ожидал	G1W	12	4/33,33 %	5/41,67 %	1/8,33 %	2/16,67 %	-	2,08	1,17	1,08
	G1X	10	-	3/30,00 %	4/40,00 %	3/30,00 %	-	3,00	0,67	0,82
	G1Z	6	2/33,33 %	3/50,00 %	1/16,67 %	-	-	1,83	0,57	0,75
	G2X	8	-	3/37,50 %	3/37,50 %	1/12,50 %	1/12,50 %	3,00	1,14	1,07
	G2Y	14	2/14,29 %	5/35,71 %	5/35,71 %	2/14,29 %	-	2,50	0,88	0,94
4. Учитывая способности, все участники моего класса работают эффективно	G1W	12	-	-	3/25,00 %	7/58,33 %	2/16,67 %	3,92	0,45	0,67
	G1X	10	-	1/10,00 %	4/40,00 %	4/40,00 %	1/10,00 %	3,50	0,72	0,85
	G1Z	6	-	-	-	4/66,67 %	2/33,33 %	4,33	0,27	0,52
	G2X	8	-	2/25,00 %	1/12,50 %	4/50,00 %	1/12,50 %	3,50	1,14	1,07
	G2Y	14	-	-	4/28,57 %	8/57,14 %	2/14,29 %	3,86	0,44	0,66
5. Некоторые участники моего класса перекалывают обязанности, которые они должны взять на себя, на других людей	G1W	12	4/33,33 %	5/41,67 %	1/8,33 %	2/16,67 %	-	2,08	1,17	1,08
	G1X	10	3/30,00 %	3/30,00 %	3/30,00 %	1/10,00 %	-	2,20	1,07	1,03
	G1Z	6	3/50,00 %	2/33,33 %	1/16,67 %	-	-	1,67	0,67	0,82
	G2X	8	1/12,50 %	3/37,50 %	3/37,50 %	-	1/12,50 %	2,63	1,41	1,19
	G2Y	14	5/35,71 %	6/42,86 %	1/7,14 %	2/14,29 %	-	2,00	1,08	1,04
6. Некоторые участники моего класса прилагают меньше усилий, чем остальные, когда мы вместе работаем над заданием	G1W	12	6/50,0 %	4/33,33 %	1/8,33 %	1/8,33 %	-	1,75	0,93	0,97
	G1X	10	-	5/50,00 %	3/30,00 %	1/10,00 %	1/10,00 %	2,8	1,07	1,03
	G1Z	6	2/33,33 %	2/33,33 %	2/33,33 %	-	-	2,00	0,80	0,89
	G2X	8	2/25,00 %	1/12,50 %	3/37,50 %	-	1/12,50 %	2,63	1,70	1,30
	G2Y	14	2/14,29 %	8/57,14 %	1/7,14 %	1/7,14 %	2/14,29 %	2,50	1,65	1,29
7. Некоторые участники моего класса не выполняют свою долю работы	G1W	12	5/41,67 %	6/50,0 %	1/8,33 %	-	-	1,67	0,42	0,65
	G1X	10	3/30,00 %	4/40,00 %	2/20,00 %	1/10,00 %	-	2,1	0,99	0,99
	G1Z	6	3/50,00 %	2/33,33 %	1/16,67 %	-	-	1,67	0,67	0,82
	G2X	8	2/25,00 %	2/25,00 %	3/37,50 %	-	1/12,50 %	2,50	1,71	1,31
	G2Y	14	5/35,71 %	6/42,86 %	2/14,29 %	1/7,14 %	-	2,00	1,08	1,04
8. Некоторые участники моего класса тратят меньше времени на групповую работу, если другие берут на себя их задачу	G1W	12	3/25,00 %	7/58,33 %	1/8,33 %	1/8,33 %	-	2,00	0,73	0,85
	G1X	10	1/10,00 %	3/30,00 %	5/50,00 %	1/10,00 %	-	2,60	0,71	0,84
	G1Z	6	2/33,33 %	2/33,33 %	-	2/33,33 %	-	2,33	1,87	1,37
	G2X	8	3/37,50 %	2/25,00 %	1/12,50 %	1/12,50 %	1/12,50 %	2,57	2,29	1,51
	G2Y	14	2/14,29 %	4/28,57 %	5/35,71 %	2/14,29 %	1/7,14 %	2,71	1,30	1,14
9. При успешном завершении групповой работы некоторые участники моего класса избегают помощи других	G1W	12	4/33,33 %	6/50,0 %	2/16,67 %	-	-	1,83	0,52	0,72
	G1X	10	1/10,00 %	2/20,00 %	6/60,00 %	1/10,00 %	-	2,70	0,68	0,82
	G1Z	6	2/33,33 %	3/50,00 %	1/16,67 %	-	-	1,83	0,57	0,75
	G2X	8	3/37,50 %	2/25,00 %	3/37,50 %	-	-	2,00	0,86	0,93
	G2Y	14	5/35,71 %	5/35,71 %	4/28,57 %	-	-	1,93	0,69	0,83
10. Некоторые участники моего класса работают с меньшими усилиями и выполняют свою часть групповой работы неэффективно	G1W	12	6/50,0 %	3/25,00 %	3/25,00 %	-	-	1,75	0,75	0,87
	G1X	10	1/10,00 %	3/30,00 %	4/40,00 %	2/20,00 %	-	2,70	0,90	0,95
	G1Z	6	4/66,67 %	2/33,33 %	-	-	-	1,33	0,27	0,52
	G2X	8	3/37,50 %	1/12,50 %	4/50,00 %	-	-	2,13	0,98	0,99
	G2Y	14	5/35,71 %	4/28,57 %	5/35,71 %	-	-	2,00	0,77	0,88

По результатам анализа исследования, среднее значение результатов групп в Шэньчжэньского колледжа международного образования (Китай) показывают относительно низкий уровень социальной лености в малых группах (G1W = 1,936; G1X = 2,613; G1Z = 1,833; G2X = 2,556; G2Y = 2,295) и достаточно высокую оценку эффективности работы малой группе (G1W = 4,042; G1X = 3,75; G1Z = 4,25; G2X = 3,688; G2Y = 3,607).

Таблица 2 / Table 2

**Исследование проявления социальной лености в малой группе в процессе обучения музыки на базе Ростовской государственной консерватории имени С.В. Рахманинова и Таганрогского музыкального колледжа (Россия)**

**Research of the social loafing manifestation in a small group in the process of teaching music on the basis of the Rostov State Conservatory named after S.V. Rachmaninov and Taganrog College of Music (Russia)**

	Гр.	Р-р малой группы	Частота выбора баллов (кол-во / %)					Ср. знач.	Дисп.	Ст. откл.
			1	2	3	4	5			
1. Все участники моего класса стараются изо всех сил	РнД 1	8	1/12,50 %	1/12,50 %	1/12,50 %	3/37,50 %	2/25,00 %	3,50	2,00	1,41
	РнД 2	4	-	2/50,00 %	1/25,00 %	-	1/25,00 %	3,00	2,00	1,41
	РнД 3	4	-	1/25,00 %	-	-	3/75,00 %	4,25	2,25	1,50
	РнД 4	2	-	-	1/50,00 %	-	1/50,00 %	4,00	2,00	1,41
	Тнг 1	4	-	1/25,00 %	1/25,00 %	1/25,00 %	1/25,00 %	3,50	1,67	1,29
	Тнг 2	4	-	2/50,00 %	-	2/50,00 %	-	3,00	1,33	1,15
	Тнг 3	5	-	2/40,00 %	2/40,00 %	1/20,00 %	-	3,80	0,70	0,84
	Тнг 4	15	2/13,33 %	-	7/46,67 %	3/20,00 %	3/20,00 %	3,33	1,52	1,23
2. Некоторые участники моего класса слишком полагаются на других в выполнении своей части работы	РнД 1	8	3/37,50 %	-	2/25,00 %	1/12,50 %	2/25,00 %	2,88	2,98	1,73
	РнД 2	4	-	-	3/75,00 %	-	1/25,00 %	3,50	1,00	1,00
	РнД 3	4	1/25,00 %	2/50,00 %	-	-	1/25,00 %	2,50	3,00	1,73
	РнД 4	2	-	2/100,0 %	-	-	-	2,00	0,00	0,00
	Тнг 1	4	3/75,00 %	-	-	-	1/25,00 %	2,00	4,00	2,00
	Тнг 2	4	-	1/25,00 %	-	3/75,00 %	-	3,50	1,00	1,00
	Тнг 3	5	-	-	3/60,00 %	2/40,00 %	-	3,40	0,30	0,55
	Тнг 4	15	5/33,33 %	3/20,00 %	2/13,33 %	4/26,67 %	1/6,67 %	2,53	1,98	1,41
3. Некоторые участники моего класса вкладывают в работу меньше, чем я ожидал	РнД 1	8	1/12,50 %	1/12,50 %	3/37,50 %	1/12,50 %	2/25,00 %	3,25	1,93	1,39
	РнД 2	4	-	-	1/25,00 %	2/50,00 %	1/25,00 %	4,00	0,67	0,82
	РнД 3	4	1/25,00 %	1/25,00 %	1/25,00 %	1/25,00 %	-	2,50	1,67	1,29
	РнД 4	2	-	-	-	2/100,0 %	-	4,00	0,00	0,00
	Тнг 1	4	-	3/75,00 %	-	1/25,00 %	-	2,50	1,00	1,00
	Тнг 2	4	-	1/25,00 %	2/50,00 %	-	1/25,00 %	3,25	1,58	1,26
	Тнг 3	5	2/40,00 %	1/20,00 %	-	2/40,00 %	-	2,40	2,30	1,52
	Тнг 4	15	6/40,00 %	1/6,67 %	2/13,33 %	5/33,33 %	1/6,67 %	2,60	2,26	1,50
4. Учитывая способности, все участники моего класса работают эффективно	РнД 1	8	-	3/37,50 %	2/25,00 %	1/12,50 %	2/25,00 %	3,25	1,64	1,28
	РнД 2	4	-	1/25,00 %	-	2/50,00 %	1/25,00 %	3,75	1,58	1,26
	РнД 3	4	-	-	-	2/50,00 %	2/50,00 %	4,50	0,33	0,58
	РнД 4	2	-	-	1/50,00 %	-	1/50,00 %	4,00	2,00	1,41
	Тнг 1	4	-	3/75,00 %	-	1/25,00 %	-	2,50	1,00	1,00
	Тнг 2	4	-	1/25,00 %	-	3/75,00 %	-	3,50	1,00	1,00
	Тнг 3	5	-	-	3/60,00 %	2/40,00 %	-	3,40	0,30	0,55
	Тнг 4	15	-	4/26,67 %	6/40,00 %	1/6,67 %	4/26,67 %	3,33	1,38	1,18
5. Некоторые участники моего класса перекладывают обязанности, которые они должны взять на себя, на других людей	РнД 1	8	3/37,50 %	1/12,50 %	1/12,50 %	1/12,50 %	2/25,00 %	2,75	3,07	1,75
	РнД 2	4	1/25,00 %	-	2/50,00 %	-	1/25,00 %	3,00	2,67	1,63
	РнД 3	4	1/25,00 %	2/50,00 %	-	-	1/25,00 %	2,50	3,00	1,73
	РнД 4	2	1/50,00 %	-	1/50,00 %	-	-	2,00	2,00	1,41
	Тнг 1	4	2/50,00 %	-	-	2/50,00 %	-	2,50	3,00	1,73
	Тнг 2	4	1/25,00 %	2/50,00 %	-	1/25,00 %	-	2,25	1,58	1,26
	Тнг 3	5	-	2/40,00 %	3/60,00 %	-	-	2,60	0,30	0,55
	Тнг 4	15	6/40,00 %	2/13,33 %	1/6,67 %	5/33,33 %	1/6,67 %	2,53	2,27	1,51

	Гр.	Р-р малой группы	Частота выбора баллов (кол-во / %)					Ср. знач.	Дисп.	Ст. откл.
			1	2	3	4	5			
6. Некоторые участники моего класса прилагают меньше усилий, чем остальные, когда мы вместе работаем над заданием	РнД 1	8	2/25,00 %	1/12,50 %	1/12,50 %	2/25,00 %	2/25,00 %	3,13	2,70	1,64
	РнД 2	4	1/25,00 %	1/25,00 %	-	1/25,00 %	1/25,00 %	3,00	3,33	1,83
	РнД 3	4	1/25,00 %	1/25,00 %	-	1/25,00 %	1/25,00 %	3,00	3,33	1,83
	РнД 4	2	-	-	-	2/100,0 %	-	4,00	0,00	0,00
	Тнг 1	4	-	2/50,00 %	-	-	2/50,00 %	3,50	3,00	1,73
	Тнг 2	4	-	1/25,00 %	-	1/25,00 %	2/50,00 %	4,00	2,00	1,41
	Тнг 3	5	1/20,00 %	2/40,00 %	1/20,00 %	1/20,00 %	-	2,40	1,30	1,14
	Тнг 4	15	5/33,33 %	-	5/33,33 %	2/13,33 %	3/20,00 %	2,87	2,41	1,55
7. Некоторые участники моего класса не выполняют свою долю работы	РнД 1	8	2/25,00 %	3/37,50 %	1/12,50 %	-	2/25,00 %	2,63	2,55	1,60
	РнД 2	4	1/25,00 %	1/25,00 %	-	-	2/50,00 %	2,75	2,25	1,50
	РнД 3	4	-	1/25,00 %	1/25,00 %	1/25,00 %	1/25,00 %	3,50	1,67	1,29
	РнД 4	2	1/50,00 %	-	1/50,00 %	-	-	2,00	2,00	1,41
	Тнг 1	4	-	2/50,00 %	-	1/25,00 %	1/25,00 %	3,25	2,25	1,50
	Тнг 2	4	1/25,00 %	-	1/25,00 %	2/50,00 %	-	3,00	2,00	1,41
	Тнг 3	5	1/20,00 %	1/20,00 %	2/40,00 %	1/20,00 %	-	2,60	1,30	1,14
	Тнг 4	15	4/26,67 %	1/6,67 %	5/33,33 %	3/20,00 %	2/13,33 %	2,87	1,98	1,41
8. Некоторые участники моего класса тратят меньше времени на групповую работу, если другие берут на себя их задачу	РнД 1	8	2/25,00 %	1/12,50 %	1/12,50 %	4/50,00 %	-	2,88	1,84	1,36
	РнД 2	4	1/25,00 %	-	2/50,00 %	-	1/25,00 %	3,00	2,67	1,63
	РнД 3	4	-	1/25,00 %	3/75,00 %	-	-	2,75	0,25	0,50
	РнД 4	2	1/50,00 %	-	1/50,00 %	-	-	2,00	2,00	1,41
	Тнг 1	4	-	2/50,00 %	1/25,00 %	1/25,00 %	-	2,75	0,92	0,96
	Тнг 2	4	2/50,00 %	-	-	1/25,00 %	1/25,00 %	2,75	4,25	2,06
	Тнг 3	5	2/40,00 %	1/20,00 %	-	1/20,00 %	1/20,00 %	2,60	3,30	1,82
	Тнг 4	15	4/26,67 %	4/26,67 %	3/20,00 %	3/20,00 %	1/6,67 %	2,53	1,70	1,30
9. При успешном завершении групповой работы некоторые участники моего класса избегают помощи других	РнД 1	8	2/25,00 %	-	3/37,50 %	3/37,50 %	-	2,88	1,55	1,25
	РнД 2	4	-	-	4/100,0 %	-	-	3,00	0,00	0,00
	РнД 3	4	1/25,00 %	-	2/50,00 %	1/25,00 %	-	2,75	1,58	1,26
	РнД 4	2	-	-	2/100,0 %	-	-	3,00	0,00	0,00
	Тнг 1	4	1/25,00 %	1/25,00 %	1/25,00 %	1/25,00 %	-	2,50	1,67	1,29
	Тнг 2	4	-	1/25,00 %	2/50,00 %	1/25,00 %	-	3,00	0,67	0,82
	Тнг 3	5	2/40,00 %	1/20,00 %	2/40,00 %	-	-	2,00	1,00	1,00
	Тнг 4	15	4/26,67 %	1/6,67 %	8/53,33 %	-	2/13,33 %	2,67	1,67	1,29
10. Некоторые участники моего класса работают с меньшими усилиями и выполняют свою часть групповой работы неэффективно	РнД 1	8	1/12,50 %	3/37,50 %	3/37,50 %	1/12,50 %	-	2,50	0,86	0,93
	РнД 2	4	-	1/25,00 %	2/50,00 %	1/25,00 %	-	3,25	1,58	1,26
	РнД 3	4	1/25,00 %	-	1/25,00 %	1/25,00 %	1/25,00 %	3,25	2,92	1,71
	РнД 4	2	1/50,00 %	-	1/50,00 %	-	-	2,00	2,00	1,41
	Тнг 1	4	-	3/75,00 %	-	-	1/25,00 %	2,75	2,25	1,50
	Тнг 2	4	-	2/50,00 %	-	1/25,00 %	1/25,00 %	3,25	2,25	1,50
	Тнг 3	5	-	1/20,00 %	3/60,00 %	1/20,00 %	-	3,00	0,50	0,71
	Тнг 4	15	6/40,00 %	2/13,33 %	3/20,00 %	3/20,00 %	1/6,67 %	2,40	1,97	1,40

По результатам анализа исследования, среднее значение результатов групп Ростовской государственной консерватории имени С.В. Рахманинова (Россия) показывают сравнительно высокий уровень социальной ленности в группах (РнД1 = 2,859; РнД2 = 3,180; РнД3 = 2,843; РнД4 = 2,625) и в Таганрогском музыкальном колледже (Россия) соответственно (Тнг1 = 2,813; Тнг2 = 3,125; Тнг3 = 2,625; Тнг4 = 2,625).

Однако, оценивая эффективность работы малых групп Ростовской государственной консерватории имени С.В. Рахманинова (Россия) в целом, были отмечены следующие средние значения (РнД1 = 3,375; РнД2 = 3,188; РнД3 = 4,375; РнД4 = 4,000) и в Таганрогском музыкальном колледже (Россия) соответственно (Тнг1 = 3,000; Тнг2 = 3,000; Тнг3 = 3,600; Тнг4 = 3,333).

На втором этапе исследования выполнялся опрос преподавателей-фасилитаторов с целью диагностики социальной лености малой группы с объективной точки зрения. Вопросы 1–6 нацелены на оценку эффективности работы группы в целом.

Таблица 3 / Table 3

**Сравнительная оценка эффективности работы малой группы преподавателями-фасилитаторами в процессе обучения музыки**

**Comparative assessment of the effectiveness of the work of a small group by teachers-facilitators in the process of teaching music**

	Китай					Россия							
						Ростов-на-Дону				Таганрог			
	G1W	G1X	G1Z	G2X	G2Y	класс 1	класс 2	класс 3	класс 4	класс 1	класс 2	класс 3	класс 4
<b>Количество студентов (чел.)</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>15</b>
1. Класс часто не выполняет план по основным направлениям деятельности	1	1	2	4	2	3	2	2	1	4	2	4	3
2. Класс не способен своевременно и/или качественно выполнять текущие задания	2	1	1	4	2	2	4	3	1	3	2	2	1
3. Участники класса нерационально используют свое время при обучении	2	1	2	5	2	4	5	3	2	4	3	3	4
4. Класс не умеет оперативно выполнять новые задания или решать сложные проблемы	1	1	2	4	2	3	4	2	1	5	4	2	2
5. Класс не может проявлять самостоятельность и инициативу в неопределенных условиях деятельности	2	2	2	4	2	2	1	1	1	3	3	3	1
6. Участники класса не могут быстро мобилизоваться и выполнить задания быстро и эффективно	2	1	1	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4
<b>Среднее значение</b>	<b>1,67</b>	<b>1,17</b>	<b>1,67</b>	<b>4,17</b>	<b>2,00</b>	<b>2,67</b>	<b>3,33</b>	<b>2,17</b>	<b>1,33</b>	<b>3,83</b>	<b>3,00</b>	<b>2,67</b>	<b>2,50</b>

В целом, преподаватели-фасилитаторы Шэньчжэньского колледжа международного образования (Китай) выше оценивают эффективность работы группы в процессе обучения музыки, исключение составляет группа G2X. Оценка преподавателей Ростовской государственной консерватории имени С.В. Рахманинова и Таганрогского музыкального колледжа (Россия) показывает более низкую, но удовлетворительную эффективность работы в группах.

Далее необходимо рассмотреть явление социальной лености в группе, все ли студенты принимают участие в решении поставленных задач. Вопросы 7–9 вопросы — выявление социальной лености в группе.

Таблица 4 / Table 4

**Сравнительная оценка явления социальной лености при работе  
малой группы преподавателями-фасилитаторами в процессе обучения музыки**

**Comparative assessment of the social loafing phenomenon  
of a small group by teachers-facilitators in the process of teaching music**

	Китай					Россия							
	G1W	G1X	G1Z	G2X	G2Y	Ростов-на-Дону				Таганрог			
						класс 1	класс 2	класс 3	класс 4	класс 1	класс 2	класс 3	класс 4
<b>Количество студентов (чел.)</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>15</b>
7. Некоторые участники класса слишком полагаются на других в выполнении своей части работы	2	2	2	4	4	5	5	5	1	4	2	1	2
8. Некоторые участники класса прилагают меньше усилий, чем остальные, когда мы вместе работаем над заданием	2	4	2	4	4	4	5	5	2	5	1	4	1
9. Некоторые участники класса работают с меньшими усилиями и выполняют свою часть групповой работы неэффективно	3	4	3	4	4	3	5	5	2	5	1	4	5
<b>Среднее значение</b>	<b>2,33</b>	<b>3,33</b>	<b>2,33</b>	<b>4,00</b>	<b>4,00</b>	<b>4,00</b>	<b>5,00</b>	<b>5,00</b>	<b>1,67</b>	<b>4,67</b>	<b>1,33</b>	<b>3,00</b>	<b>2,67</b>

Большинство преподавателей в Китае и России подтверждают наличие явления социальной лености в малых учебных группах.

**Выводы и рекомендации**

Социальная леность — это психологический феномен, при котором уровень усилий членов группы ниже по сравнению с тем, что каждый из них может сделать в одиночку. Работая индивидуально, многие учащиеся склонны прилагать больше усилий, но когда речь идет о работе в малой учебной группе, некоторые учащиеся расслабляются и не прилагают усилий для достижения результата, полагаясь на других членов группы. При взгляде на эффективность группы в целом, социальная леность может быть неочевидной. Только при рассмотрении индивидуальной производительности каждого, можно увидеть, социальную леность в таких условиях, как учебная работа.

Есть несколько причин социальной лености в групповой работе. Некоторые из этих факторов включают: большие размеры группы (чем больше группа, тем меньше может показаться вклад отдельного человека); отсутствие ясности задач для каждого члена группы; недостаток мотивации; отсутствие личной ответственности. Есть также явление известное как модель коллективных усилий: при совместной работе с другими членами группы у каждого участника будет снижено ожидание того, что его вклад может помочь в достижении цели. Такое отсутствие мотивации снижает вероятность того, что каждый участник процесса будет вносить равный вклад. Существует также диффузия ответственности, когда несколько человек разделяют общую ответственность вместо того, чтобы брать на себя личную ответственность

за свою часть проекта. Некоторые члены группы могут быть не так заинтересованы в достижении цели, как другие. Это еще больше усугубляет проблему социальной лености.

Тенденции социальной лености имеют несколько негативных последствий. Во-первых, учащиеся, прилагающие меньше усилий, приведут к снижению эффективности группы. Социальная леность также может вредить отношениям внутри группы. Обида может накапливаться между членами группы, негодование и разочарование могут еще больше снизить эффективность команды, иногда это даже приводит к командным конфликтам. Низкий командный дух может затруднить преодоление социальной лености в будущем.

Как справиться с социальной леностью в малой учебной группе? Комбинация одного или нескольких из этих шагов может помочь эффективно снизить социальную леность и повысить индивидуальный вклад каждого участника учебного процесса. Снижение эффекта социального безделья достигается с помощью следующих шагов: уменьшение числа членов группы, тогда вклад каждого в общий проект будет замечен и оценен; назначение лидера в группе (помимо преподавателя), лидеры могут делегировать полномочия тому, кто проявил инициативу, когда дело доходит до принятия решений; уточнение ролей и целей каждого члена группы; четкое распределение индивидуальной ответственности; беспристрастная оценка личного вклада и достижений каждого члена малой группы. Подотчетность друг другу позволяет команде стремиться к общему результату, устанавливая при этом индивидуальную ответственность, что снижает склонность к социальной лености. Когда малая группа чувствует себя уполномоченной и подотчетной, каждый член данной группы с большей вероятностью приложит все усилия и внесет свой вклад в достижение поставленной цели и получение конечного результата в групповом проекте. Достижение этого требует большего планирования и более детального управления малой группой, но оно того стоит.

### Заключение

Данное исследование ставило своей задачей изучение особенностей проявления социальной лености в учебной малой группе. Преимущества обучения в малой группе не требуют доказательств, но преподаватель должен помнить, что каждый учащийся учится по-разному и мотивирован участвовать в учебном процессе по различным причинам.

У групповой формы обучения, несомненно, существует ряд преимуществ, среди которых выделяют:

- развитие знаний и навыков коммуникации и преодоление расхождения точек зрения;
- интериоризация знаний, интроекция, при которой идет присвоение полученных извне знаний, адаптация их к личным нуждам и образовательным потребностям учащегося;
- выработка положительного отношения к учебе и повышение интереса к нему за счет возможности самоутвердиться и удовлетворить потребности в общении параллельно с обучением;
- укрепление волевого, организационного и эмоционального единства, а также снижение числа аутсайдеров в коллективе;
- улучшение навыка нахождения и переработки информации;

- развитие критического мышления, навыка предоставления конструктивной обратной связи (критики) и адекватного реагирования на обратную связь (на критику);
- подготовка к командной работе в будущей профессиональной деятельности;
- получение большего учебного опыта при решении масштабных задач в формате групповой работы, чем при индивидуальной;
- тенденция прилагать больше усилий при групповой работе (как результат социальной компенсации и групповой фасилитации);
- тенденция к усилению индивидуального вклада в работу при наличии соисполнителей или зрителей (как результат социальной фасилитации). [25]

Данное исследование предполагает, что восприятие социальной лености неотделимо от опыта конфликтов и эмоций в динамике группового развития. Довольно легко увидеть, что конфликты и эмоции особым образом влияют на восприятие социальной лености разными членами малой группы. В данной статье сделана попытка установить возможные связи между внутригрупповым конфликтом, эмоциями и восприятием социальной лености членами малой группы. Была рассмотрена теории группового развития (факторы и этапы) и ее связь с восприятием социальной лености. Была также сделана попытка объяснить, как стадии группового развития, переживание конфликтов и эмоциональные проявления в группе связаны с восприятием социальной лености. Мотивация деятельности выступает средством управления социальной леностью и контроля эффективности функционирования малой группы при достижении поставленной в групповом проекте задачи. Были рассмотрены 5 типов социальной лености и связь каждого типа с внешней и внутренней мотивацией членов малой группы.

Мотивация работать с усилием в коллективе определяется степенью, с которой члены группы ожидают, что их усилия будут способствовать получению ценных результатов. Дополнительно определяются три фактора, определяющих индивидуальную мотивацию: (1) ожидание, то есть, уверенность, что усилия приведут к высоким результатам и показателям работы группы, (2) инструментальность, то есть, уверенность, что эффективность исполнения воспринимается как инструмент получения результата, и (3) валентность результата, то есть, результат рассматривается как желаемое. Индивидуальный вклад должен восприниматься как ведущий к групповому (командному) результату; групповая работа должна не только приводить к групповым результатам; но и к реализации индивидуальных (личных) целей. Возможные групповые результаты включают групповую оценку извне, сплоченность группы и внешние вознаграждения и поощрения. Возможные индивидуальные результаты включают самооценку, чувство принадлежности, внутреннее и внешнее вознаграждение. Кроме того, следующие четыре фактора определяют валентность результатов:

1. Какая задача важна.
2. Насколько значимо вознаграждение.
3. Насколько члены группы отличаются друг от друга с точки зрения индивидуальных качеств и гендера, культурного фона, происхождения и образования.
4. Учитывается также степень тревожности (заниженной самооценки) в процессе выполнения своей роли в группе и оценки этой роли членами группы.

Социальная леность будет уменьшаться, если: (1) члены группы верят, что они будут оценены другими членами группы, (2) размер группы невелик, (3) каждый член группы считает, что индивидуальный вклад в коллективный продукт уникален, а не дублируется другими

членами группы, (4) группа имеет установленный стандарт, с которым можно сравнивать работу каждого отдельного члена, (5) поставленные задачи интересны, значимы для каждого, важны для референтной группы или значимых других, (6) члены группы работают над проектом с теми, кто им нравится (высокая групповая валентность) или в ситуации, которая активизирует групповую идентичность (высокая заинтересованность в результате), (7) члены группы склонны рассматривать коллективные результаты как ценные и важные. Все эти факторы потенциально увеличивают или уменьшают возникновение социальной лености, приравнивают социальную леность к намерению работать с меньшими усилиями, включают в себя рациональность, объясняющую намерение сдерживать усилия.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Singh, S., Wang, H. & Zhu, M. Perceptions of Social Loafing in Groups: Role of Conflict and Emotions. 2018. URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3132871> (дата обращения: 05.04.2023).
2. Wen, L., Yang, H., Bu, D., Diers, L., & Wang, H. Public accounting vs private accounting, career choice of accounting students in China. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 2018, Vol. 8, Issue: 1, 124–140.
3. Li, X., Liao, X., Wang, H. & Lei, W. Coordinating Data Pricing in Closed-Loop Data Supply Chain with Data Value Uncertainty. 2018. URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3120590> (дата обращения: 10.04.2023).
4. Murphy, S.M., Wayne, S.J., Liden, R.C., Erdogan, B. Understanding Social Loafing: The Role of Justice Perceptions and Exchange Relationships, *Human Relations*, 2016, 56, № 1, 61–84. <https://doi.org/10.1177/0018726703056001450>.
5. Rolls G. *Classical cases in psychology*. 4<sup>th</sup> edition, 2020, Routledge, 380 p.
6. Макарова Е.А., Денисов Б.В. Роль академической мотивации и социальной поддержки в привлечении учеников к музыкальным занятиям. *Вестник Таганрогского института управления и экономики*. 2021. № 1(33). С. 117–121.
7. Forsyth D.R. *Group Dynamics 7th Edition*, 2018, Cengage Learning, 752.
8. Cruz, J. and Wang, H. An Examination of the Lean Leadership Practices in the Supply Chain Management. 2018. URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3135595> (дата обращения: 15.04.2023).
9. Wang, H., & Cruz, J. (2018) Transformational Leadership in Supply Chain Management. URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3152702> (дата обращения: 15.04.2023).
10. Simms A., Nichols T. Social loafing: A review of the literature. *Journal of Management Policy and Practice*, 2014, vol. 15, no. 1: pp. 58–67.
11. Mathes, E.W., & Kahn, A. Diffusion of responsibility and extreme behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1975, 31(5), 881–886. <https://doi.org/10.1037/h0076695>.
12. Fischer, Peter, et al. The bystander-effect: A meta-analytic review on bystander intervention in dangerous and non-dangerous emergencies. *Psychological Bulletin* 2011, 137(4), 517–537. <https://doi.org/10.1037/a0023304>.

13. Czyż S.H., Szmajke A., Kruger A., Kübler M. Participation in Team Sports Can Eliminate the Effect of Social Loafing // *Perceptual and Motor Skills*. 2016, 123(3): 754–768. <https://doi.org/10.1177/0031512516664938>.
14. Sword, R.K.M. & Zimbardo P. “The Bystander Effect.” *Psychology Today*. 2015. URL: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-time-cure/201502/the-bystander-effect> (дата обращения: 10.04.2023).
15. Макарова Е.А., Макарова Е.Л., Денисов Б.В. Мотивация к успеху учащихся в малых группах при обучении музыке. *Российский психологический журнал*. 2022. Т. 19. № 3. С. 108–122. <https://doi.org/10.21702/rpj.2022.3.7>.
16. Latané, B., Williams, K., & Harkins, S. Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing. In J.M. Levine & R.L. Moreland (Eds.), *Small groups 2006*, 297–308. Psychology Press.
17. Rothwell, Dan J., In *Mixed Company: Communicating in Small Groups*, 8rd. ed., Harcourt. Brace College Publishers, Orlando. 2012, 528 p.
18. Вэйлин Д. Мотивация обучения китайских студентов в России // сборник "Современный урок: традиции и инновации", 2015, Киров, 377–379.
19. Вэйлин Д. Современное воспитание детей китайскими родителями: плюсы и минусы // *Журнал «На путях к новой школе»*, 2016, № 2, СПб: АНО «Образовательный центр «Участие», 14–15.
20. Семечкин Н.И., Стратилат К.Н. Социальная лень и ее связь с диспозиционными характеристиками личности: обзор зарубежных исследований. *Гуманитарные исследования в восточной Сибири и на дальнем востоке*, № 6, 2013, с. 84–88.
21. Стратилат К.Н., Семечкин Н.И. Индивидуальные особенности и социальная лень: обзор зарубежных исследований // *Проблема индивидуальности в современной психологии: Материалы Второй Всероссийской научно-практической конференции*. Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2012. С. 144–150.
22. Ulke, H.E. and Bilgic, R. Investigating the Role of the Big Five on the Social Loafing of Information Technology Workers, *International Journal of Selection and Assessment*, 2011, 19(3), 301–312. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2011.00559.x>.
23. Варваричева Я.И. Психологические механизмы феномена лени // *Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2007»*. Секция «Психология», 2007. С. 1–2.
24. Ханг Ф.Т. История изучения явления социальной лени. *Международный журнал психологии и педагогики в служебной деятельности*, 2021, № 1, с. 66 — 70.
25. Стратилат К.Н., Семечкин Н.И. Потенциал контроля социальной лени в учебных группах // *Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина*. — 2015. — Т. 5. — № 3. — С. 37–47.

**Makarova Elena Aleksandrovna**

Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia

E-mail: makarova.h@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5784-9430>

RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=630755](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=630755)

**Denisov Boris Vladimirovich**

College of International Education, Shenzhen, China

Taganrog Institute of Economics and Management, Taganrog, Russia

E-mail: bvd2000.denisov@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0774-2387>

RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=1157602](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1157602)

## The influence of social loafing on the efficiency level of the of a small group work during the process of music learning

**Abstract.** Introduction. This study is aimed at diagnosing and analyzing social laziness in a small group in the process of learning music. Social loafing is a psychological phenomenon in which there is a tendency to reduce individual effort in interdependent work in a team. Theoretical analysis. The authors present an analysis of domestic and foreign studies on the impact of social laziness, as well as an analysis of the relationship between social laziness and the level of efficiency of a small group, including the motivation of students to study music (instrumental skills). Empirical analysis. The authors have developed a questionnaire for collegiate assessment of students and expert assessment of the teacher-facilitator, as one of the effective tools for diagnosing social laziness when performing group tasks. The authors carried out a comparative empirical analysis of the psychological diagnosis of the influence of social laziness on the effectiveness of students' work and the opinion of teachers-facilitators in small groups in the process of teaching music on this issue. The study was conducted on the basis of the Shenzhen College of International Education (China), Rostov State Conservatory. S.V. Rachmaninov and the Taganrog College of Music (Russia). Conclusion. The authors give recommendations for reducing the level of social laziness, increasing motivation and increasing the efficiency of a small group in the process of learning music. The authors considered the emergence of social laziness in the process of group training in instrumental skills and the ability to regulate the degree of effectiveness of each member of a small training group, managing social laziness with the help of motivation for learning and social facilitation, group support.

**Keywords:** music; efficiency level success motivation; social loafing; small group; music learning; efficiency level; interdependence; teacher-facilitator; diffusion of responsibility

### REFERENCES

1. Singh, S., Wang, H. & Zhu, M. Perceptions of Social Loafing in Groups: Role of Conflict and Emotions. 2018. Available at: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3132871> (accessed: April 05.2023).
2. Wen, L., Yang, H., Bu, D., Diers, L., & Wang, H. Public accounting vs private accounting, career choice of accounting students in China. Journal of Accounting in Emerging Economies, 2018, Vol. 8, Issue: 1, 124–140.
3. Li, X., Liao, X., Wang, H. & Lei, W. Coordinating Data Pricing in Closed-Loop Data Supply Chain with Data Value Uncertainty. 2018. Available at: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3120590> (accessed: April 10.2023).

4. Murphy, S.M., Wayne, S.J., Liden, R.C., Erdogan, B. Understanding Social Loafing: The Role of Justice Perceptions and Exchange Relationships, *Human Relations*, 2016, 56, № 1, 61–84. <https://doi.org/10.1177/0018726703056001450>.
5. Rolls G. *Classical cases in psychology*. 4<sup>th</sup> edition, 2020, Routledge, 380 p.
6. Makarova E.A., Denisov B.V. Rol' akademicheskoy motivatsii i sotsial'noy podderzhki v privilechenii uchenikov k muzykal'nym zanyatiyam [The role of academic motivation and social support in attracting students to music lessons]. *Bulletin of the Taganrog Institute of Management and Economics*. 2021. No. 1(33). pp. 117–121 (in Russian).
7. Forsyth D.R. *Group Dynamics 7th Edition*, 2018, Cengage Learning, 752.
8. Cruz, J. and Wang, H. An Examination of the Lean Leadership Practices in the Supply Chain Management. 2018. Available at: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3135595> (дата обращения: 15.04.2023).
9. Wang, H., & Cruz, J. (2018) Transformational Leadership in Supply Chain Management. Available at: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3152702> (accessed: April 15.2023).
10. Simms A., Nichols T. Social loafing: A review of the literature. *Journal of Management Policy and Practice*, 2014, vol. 15, no. 1: pp. 58–67.
11. Mathes, E.W., & Kahn, A. Diffusion of responsibility and extreme behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1975, 31(5), 881–886. <https://doi.org/10.1037/h0076695>.
12. Fischer, Peter, et al. The bystander-effect: A meta-analytic review on bystander intervention in dangerous and non-dangerous emergencies. *Psychological Bulletin* 2011, 137(4), 517–537. <https://doi.org/10.1037/a0023304>.
13. Czyż S.H., Szmajke A., Kruger A., Kübler M. Participation in Team Sports Can Eliminate the Effect of Social Loafing // *Perceptual and Motor Skills*. 2016, 123(3): 754–768. <https://doi.org/10.1177/0031512516664938>.
14. Sword, R.K.M. & Zimbardo P. “The Bystander Effect.” *Psychology Today*. 2015. Available at: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-time-cure/201502/the-bystander-effect> (accessed: April 10 2023).
15. Makarova, E.A., Makarova, E.L., & Denisov, B.V. (2022). Students’ motivation for success while teaching music in small groups. *Russian Psychological Journal*, 19(3), 108–122. <https://doi.org/10.21702/rpj.2022.3.7>.
16. Latané, B., Williams, K., & Harkins, S. Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing. In J.M. Levine & R.L. Moreland (Eds.), *Small groups 2006*, 297–308. Psychology Press.
17. Rothwell, Dan J., In *Mixed Company: Communicating in Small Groups*, 8rd. ed., Harcourt. Brace College Publishers, Orlando. 2012, 528 p.
18. Weiling D. Motivatsiya obucheniya kitayskikh studentov v Rossii [Motivation for teaching Chinese students in Russia] // collection "Modern lesson: traditions and innovations", 2015, Kirov, 377–379. (in Russian).
19. Weilin D. Sovremennoye vospitaniye detey kitayskimi roditelyami: plyusy i minusy [Modern upbringing of children by Chinese parents: pros and cons] // *Journal "On the Way to a New School"*, 2016, No. 2, St. Petersburg: ANO "Educational Center" Participation", 14–15 (in Russian).

20. Semechkin N.I., Stratilat K.N. Sotsial'naya lenost' i yeye svyaz' s dispozitsionnymi kharakteristikami lichnosti: obzor zarubezhnykh issledovaniy [Social laziness and its connection with the dispositional characteristics of the personality: a review of foreign studies]. Humanitarian research in Eastern Siberia and the Far East, No. 6, 2013, 84–88 (in Russian).
21. Stratilat K.N., Semechkin N.I. Individual'nyye osobennosti i sotsial'naya lenost': obzor zarubezhnykh issledovaniy [Individual characteristics and social laziness: a review of foreign studies] // The problem of individuality in modern psychology: Proceedings of the Second All-Russian Scientific and Practical Conference. Vladivostok: Mor. state university, 2012. 144–150 (in Russian).
22. Ulke, H.E. and Bilgic, R. Investigating the Role of the Big Five on the Social Loading of Information Technology Workers, International Journal of Selection and Assessment, 2011, 19(3), 301–312. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2011.00559.x>.
23. Varvaricheva Y.I. Psikhologicheskiye mekhanizmy fenomena leni [Psychological mechanisms of the phenomenon of laziness] // International scientific conference of students, graduate students and young scientists "Lomonosov-2007". Section "Psychology", 2007. 1–2. (in Russian).
24. Hang F.T. Istoriya izucheniya yavleniya sotsial'noy lenosti [The history of the study of the phenomenon of social laziness] // International Journal of Psychology and Pedagogy in Performance, 2021, 1, 66–70. (in Russian).
25. Stratilat K.N., Semechkin N.I. Potentsial kontrolya sotsial'noy lenosti v uchebnykh gruppakh [Potential of control of social laziness in educational groups] // Bulletin of the Leningrad State University. A.S. Pushkin. — 2015, 5(3) 37–47. (in Russian).