

ТЕМА 8. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ Й РОЗВИТКУ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ

План

1. Психологічні особливості студентської групи та її структура.
2. Становлення і розвиток студентського колективу.
3. Міжособистісні стосунки в студентській групі.
4. Система роботи кураторів зі студентською групою у ВНЗ.
5. Умови ефективності розвитку студентського колективу.

Література

1. Гладуш В. А. Педагогіка вищої школи: теорія, практика, історія : навч. посіб. / В.А.Гладуш, Г. І. Лисенко – Д., 2014. – 416 с.
2. Козяр М. М. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. / М. М. Козяр, М. С. Коваль. — К. : Знання, 2013. — 327 с.
3. Кузьмінський А. І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. — К. : Знання, 2005. — 486 с.
4. Подоляк Л. Г. Психологія вищої школи : навч. посібник для магістрантів і аспірантів / Подоляк Л. Г., Юрченко В.І. — К.: Філ-студія, 2006. — 320 с.
5. Подоляк Л. Г. Психологія вищої школи : Практикум : навч. посіб. / Подоляк Л. Г., Юрченко В.І. — К.: 2008.
6. Якунин В А. Педагогическая психология : учеб. пособие. — 2-е изд. — СПб. : Изд-во В.А. Михайлова, 2000.

8.1. Психологічні особливості студентської групи та її структура

Студентська група є елементом педагогічної системи. Функції управління нею здійснюються через зворотній зв'язок: викладач – група, група – викладач (куратор). Її психологію треба знати ще й тому, що адаптація кожного студента до ВНЗ, до навчально-професійної діяльності, професійне його зростання як фахівця відбувається в студентській групі, значення якої важко переоцінити. У психології

навіть є поняття груповий суб'єкт – спільність із відповідними характеристиками, групові санкції – сукупність засобів, за допомогою яких група стимулює нормативну поведінку кожного її члена.

Студентська група – спільність автономна й самодостатня. Вона здатна сама вирішувати свої внутрішні проблеми, а її активність пов'язана з соціальним життям факультету, університету, вирішенням проблем соціального характеру (студентські будівельні загони, участь у роботі органів студентського самоврядування тощо).

Студентська група формально-логічно характеризується як первинна, реальна, мала група, офіційно створена (зовнішньо організована), яка може вміщувати в себе й неформальні мікрогрупи. Вона створюється у вищому навчальному закладі, що зумовлюється потребами управління.

Студент, звичайно, входить до складу різних соціальних груп. Виділяють 7 видів *малих груп*, в одній або в декількох із яких перебуває за період навчання студент. Серед них:

- студентська академічна група, існування якої обумовлене специфікою організації навчального процесу у ВНЗ та яка спеціально створюється для успішного здійснення навчально-виховних функцій;
- студентські наукові гуртки, науково-теоретичні семінари й проблемні групи, функціонування яких обумовлене необхідністю залучати всіх студентів сучасного ВНЗ до того чи іншого виду науково-пошукової роботи;
- студентські групи, існування яких зумовлене формою організації позанавчального виховного процесу та необхідністю розвитку громадсько-політичної й організаторської активності молоді, формування політичної її свідомості;
- трудові студентські групи, існування яких зумовлене необхідністю організації трудового виховання студентів і забезпечення їх потреби в праці;
- групи художньої самодіяльності та спортивні команди, організація яких зумовлена необхідністю естетичного й фізичного виховання студентів і задоволення їх потреб в активній художній діяльності та фізичному розвитку;

- побутові малі групи, які пов'язані з веденням домашніх справ, підтриманням родинних стосунків, проведенням культурного дозвілля та реалізації «хобі», розваг; ситуативні, епізодичні чи довготривалі групи, існування яких пов'язане з проведенням організованого спільного відпочинку та оздоровлення студентів, спільного проживання в гуртожитку;

- студентські групи, які виникають на основі особистих симпатій, приязні, взаємної привабливості та носять лише неформальний характер.

Ми будемо вести мову переважно про студентську академічну групу, яка визначається як відносно постійна в межах навчального року сукупність студентів, що об'єднані завданням гуртової навчально-професійної діяльності та перебувають у безпосередньому контакті один із одним. Вона становить собою один із основних елементів навчально-виховної системи вищої школи.

Студентів у групі *поєднує*:

- спільна мета;
- спільна навчально-професійна діяльність;
- зв'язки ділового та особистісного характеру (активна участь кожного студента в житті групи – хороша школа надбання належного досвіду жити й працювати в будь-якому виробничому колективі);
- однорідність складу групи за віком;
- висока поінформованість один про одного (і про успіхи, і про особисте життя);
- високий рівень самоврядування;
- обмежений час існування.

У структурі студентської групи є дві *підструктури*:

1) *офіційна*: характеризується цільовим призначенням – професійна підготовка, сприяння становленню майбутнього фахівця, ґрунтується на відношенні поваги – авторитетності (ділова сфера). Є офіційний керівник – староста групи (профорг), який призначається деканатом або обирається групою. Він здійснює рольове управління, організує ділові стосунки між членами групи.

2) *неофіційна*: у групі виникають неофіційні угруповання на основі інтересів один до одного або симпатії – антипатії (емоційна сфера).

Варіанти соціально-психологічної структури студентської групи:

- відсутність структури взагалі (кожен сам собою або наявні лише попарні зв'язки («діади»);
- структура, що формується (є мікрогрупи з декількох членів, інші залишаються самі по собі);
- конкуруюча структура (наявність 2-3 конкуруючих між собою мікрогруп);
- взаємодіюча структура (наявність декількох мікрогруп, що активно взаємодіють при організації та здійсненні спільної діяльності).

Варто підкреслили, що неформальні взаємини в студентській академічній групі формуються та проявляються у всій своїй повноті та глибині. Це пояснюється сенситивністю юнацького віку до інтимно-особистісних стосунків, бурхливим проявом потреби в емоційно-насиченому спілкуванні, у коханні та дружбі. Тривалість спільного проведення вільного часу в колі своїх ровесників найдовша саме в цьому віці.

8.2. Становлення і розвиток студентського колективу

Студентська група за час свого існування розвивається від офіційно створеної деканатом і наказом ректора групи до згуртованого колективу. За даними дослідження, на останньому курсі група-колектив може знову розпадатися на мікрогрупи.

Визначимо *стадії розвитку* студентської групи:

1 стадія – **асоціація** – первинне об'єднання студентів за загальними ознаками. Група існує номінально за списком деканату. Організатором життя є староста і куратор. Вони висувають вимоги щодо трудової дисципліни, виконання режиму, норм поведінки, які стосуються кожного студента і групи загалом. Взаємини опосередковуються переважно особистісно значимими цілями (група друзів, приятелів).

Куратор знайомиться з кожним членом групи, вивчає мотиви вступу до вищого навчального закладу, настанови щодо виконання обов'язків, індивідуальні особливості характеру тощо (за допомогою анкетування, тестів, індивідуальних бесід та ін.), виокремлює найбільш активних, чутливих до справ і життя групи.

Для студентів розпочинається період адаптації до студентського життя і вимог викладачів, відбувається засвоєння правил внутрішнього розпорядку вищої школи, традицій факультету тощо.

2 стадія – **кооперація**: адаптація як соціально-психологічна, так і дидактична майже відбулася. Хоча в групі переважають ділові стосунки (спрямовані на досягнення бажаного результату при розв'язанні конкретного завдання в певному виді діяльності), але вже диференціюються і міжособистісні взаємини. Виявляються неофіційні організатори, авторитетні активісти. За ними закріплюються соціальні настанови та керівництво внутрішнім життям групи. Саме актив регулює формальну структуру контактів між членами групи. У студентів виявляється та зростає інтерес до справ групи, є готовність проявляти активність щодо їх реалізації.

Соціальні позиції кожного диференціюються, формується громадська думка, групова мораль. Студенти об'єднуються в малі групи (2-5 осіб) і в кожній з'являється лідер. Взаємодія в малих групах виникає на основі симпатій, спільних інтересів.

На цьому етапі розвитку групи кураторові треба працювати з активом, аналізувати міжособистісні стосунки, які встановлюються між членами групи (наприклад, за допомогою методики соціометрії). Для чого? Важливо своєчасно вживати заходи (індивідуальна бесіда, групові збори) щодо корекції становища окремих студентів у групі, особливо стосовно ізольованих студентів: залучати їх до спільних справ, доручати їм завдання, щоб розкрити їх позитивні якості (якщо можливо, і здібності). Треба застерігати від вияву в окремих студентів авторитаризму, зухвалої поведінки, ігнорування інтересами групи.

На цій стадії стиль роботи керівника групи повинен бути гнучким, диференційованим. Куратор повинен знати й малі групи, їх лідерів, до кожної

малої групи знайти доцільні індивідуальні засоби впливу (насамперед на лідерів), знати думку кожної групи. Ступінь впливу керівника на групу в цей період повинна бути максимальною.

Загальна вимога до групи на цій стадії така: виявляти чуйність до товаришів, повагу один до одного, допомагати один одному та ін. Лише при таких умовах група досягне вищого рівня свого розвитку.

3 стадія – студентська академічна група стає **колективом**.

Ознаки студентського колективу:

- Кожен член групи безумовно приймає на себе цілі та завдання спільної навчально-професійної діяльності, яка вже має високу ефективність.

- Група характеризується високим рівнем організованості та згуртованості – це команда однодумців. Згуртованість визначається єдністю ціннісних орієнтацій, співпадають погляди, оцінки, ставлення стосовно подій в групі загалом і кожного її члена. При зближенні оцінок зростає й емоційна прихильність студентів групи до її спільних справ. Структура формального і неформального спілкування співпадає.

- Багато членів групи мають статус неформального лідера або тих, кому віддають перевагу при вирішенні питань життя колективу.

- В офіційних керівників виявляється демократичний стиль керівництва.

- Для кожного члена групи вона стає референтною, тобто орієнтиром для наслідування, авторитетом. Група виконує функцію взірця для оцінювання свого «Я», своєї поведінки та оцінки інших. «Ми» – так кожен ставиться до своєї групи.

- Група як колектив може бути взірцем і для інших студентських груп, впливати на них (наприклад, при вирішенні питань на факультетських зборах, в органах самоврядування), виявляти інтергрупову активність, особливо з боку лідерів груп, які користуються авторитетом на факультеті.

- У такому колективі існують негласні норми поведінки (кожен поводить себе так, як прийнято в групі). Якщо хтось порушує такі правила, йому неодмінно роблять зауваження. Навіть у манері одягатися... (порівняйте з офісом).

▪ Колектив виявляє згуртованість. Якщо вирішуються важливі проблеми, то група працює злагодженіше й результативніше.

Колектив – це соціально значуща група людей, які об'єднані спільною метою, узгоджено діють у напрямі досягнення поставленої мети і мають органи самоврядування. А.С. Макаренко підкреслював: «Колектив – це соціальний живий організм, який через те і організм, що він має органи, що там є повноваження, співвідношення частин, взаємозалежність, а якщо нічого цього немає, то немає і колективу, а є просто юрба або зборище».

Колектив як соціальна система має виконувати такі *функції*.

1. *Організаторську*: спрямовану на об'єднання членів колективу з метою виконання певних соціально-педагогічних завдань.

2. *Виховну*: спрямовану на створення оптимальних умов для розумового, морального, фізичного, трудового й естетичного виховання, що забезпечує умови для психічного й соціального розвитку особистості.

3. *Стимулювальну*: вона сприяє формуванню морально-ціннісних стимулів діяльності особистості у всіх сферах; регулює поведінку членів колективу, впливає на формування позитивних якостей особистості – волі, гуманності, працьовитості, совісності, чесності, справедливості, цілеспрямованості, гідності та ін.

Колектив вищого навчального закладу об'єднує всіх студентів, педагогів, працівників. Помилково думати, що особовий склад ВНЗ треба розглядати як окремі колективи: студентський, викладацький, навчально-допоміжного, технічного персоналу. Лише у спільній діяльності колектив може діяти як ефективно соціальне об'єднання. Щодо кількісного складу, то такий колектив має налічувати 600–800 осіб. Це дає змогу членам колективу знати один одного, а особливо керівникові закладу знати кожного члена колективу, збиратися разом для розв'язання певних завдань, а педагогам і зокрема керівникам – ефективно взаємодіяти з кожним членом колективу. Для повноцінного функціонування такого колективу також важливо мати пропорційну кількість осіб чоловічої і жіночої статі.

У сучасному ВНЗ, як правило, навчаються тисячі, десятки тисяч студентів, працюють сотні, тисячі педагогів і стільки ж обслуговуючого персоналу. Говорити в такому разі про колектив ВНЗ як дієвий виховний чинник не варто. У навчальних закладах, які об'єднують понад 1500 осіб, студент фактично не є членом колективу. Він є анонімною особою, що лише епізодично, умовно, штучно прилучає себе до загального колективу через свою діяльність у первинному колективі. Та й з якісного погляду такі умовно названі колективи мають значні утруднення у своєму розвитку: в них переважають або представники жіночої статі (наприклад, ВНЗ педагогічного профілю), або чоловічої (ВНЗ військового профілю). Тому виховні функції по винні брати на себе первинні колективи (групи, курсу) і колективи відділення, факультету.

8.3. Міжособистісні стосунки в студентській групі

Причини суперечностей у студентському колективі:

- неадекватна оцінка партнера;
- завищена самооцінка окремих студентів;
- порушення почуття справедливості;
- перекручення окремим студентом інформації про іншого;
- авторитаризм лідера групи загалом або окремої малої групи;
- некоректне ставлення один до одного;
- просто непорозуміння один із одним.

Кураторові за допомогою активу потрібно сприяти розвитку ділової допомоги й водночас вихованню відповідальності, вимогливості до себе в тих студентів, які мають проблеми в навчанні й не можуть вирішити їх самостійно. Важливо застерігати від стану фрустрації окремих її членів, щоб він не набув зтяжнього характеру, що може привести до аморальних форм поведінки таких студентів, відсторонення їх від групи.

Актив повинен бути каталізатором позитивних ініціатив, здорового способу життя. Стосунки куратора з групою – це взаємодопомога, порада, підтримка активу групи, турбота про її справи. Одночасно потрібно уникати формалізму,

байдужості, офіційності стосунків. Це важливі умови для забезпечення ефективності виховної роботи з групою та окремими студентами.

Якими ж психологічними явищами характеризується студентський колектив як *цілісність* (автономність)?

1. *Суспільною думкою*, яка складається не тільки з інтелектуальних, а й вольових та емоційних компонентів і виявляється в оцінних судженнях. Суспільна думка відображає спільне ставлення (схвалення чи осуд) групи до питань і подій, що пов'язані з життям та інтересами групи. Вона може стосуватися поведінки й окремих її членів. Дуже добре, якщо офіційна думка співпадає з кулуарною думкою окремих її членів. Кураторові важливо коректно, тактовно контролювати і навіть коригувати офіційну думку, щоб не виникало конфліктів.

2. *Суспільний груповий настрій* – це загальний емоційний стан, який панує, переважає в групі, створює емоційну атмосферу в ній. Він може як стимулювати, так і пригнічувати діяльність членів групи, а інколи навіть призводити до конфліктів. Груповий настрій може бути оптимістичний і песимістичний, мажорний і мінорний, нейтральний, задовільний і незадовільний. Сприятливий соціально-психологічний мікроклімат позитивно позначається на самопочутті членів колективу, забезпечує ситуацію успіху в груповій діяльності, дає змогу знайти оптимальне рішення тимчасових труднощів, підтримувати дружні стосунки в атмосфері взаємодопомоги та взаємопідтримки, налагоджувати взаємини викладачів і студентів.

3. *Самоствердження*. Кожен член колективу усвідомлює себе його часткою і намагається зайняти та втримати в ньому певну позицію (соціальний статус), завоювати визнання, довіру, підтримку, розуміння своїх товаришів («Бути корисним – мій обов'язок, бути популярним – щастя»).

4. *Колективні традиції* – це важливе психологічне явище, бо це звичаї, порядок, настанови, які складаються за час існування групи і в ставленні до себе, і до своїх обов'язків, і до товаришів. Це визначення «системи перспективних ліній: близької, середньої, віддаленої» (А. С. Макаренко). Колективними традиціями

можуть бути, наприклад, посвята першокурсників у студенти, проведення Дня студента тощо.

5. *Колективістське самовизначення*. Кожен студент має певну свободу на індивідуальну думку в групі, яка вислуховується, до якої ставляться з повагою, на неї зважають. Водночас виробляється спільна думка, групова оцінка.

Колектив здатний розв'язувати й виховні завдання через психологічний вплив на кожного студента. *Механізми групового впливу* на її членів:

1. *Групова ідентифікація* – ототожнення кожним студентом свого «Я» зі своєю групою. Через це окремі вчинки набувають мотивовану силу («Я дію так, як схвалює група»), а ті якості, які виявляються та ще й привласнюються, стають часткою «Я» кожного студента. Саме ідентифікація є психологічною передумовою успішної взаємодії та взаєморозуміння студентів. Якщо студент ідентифікує себе з групою високого рівня розвитку – це позитивно відбивається на його розвитку. Набувається соціальна ідентичність – аспект «Ми» в нашій «Я концепції». Варіант відповіді на запитання «Хто я такий?» часто ґрунтується на нашій приналежності до тієї чи іншої групи (наприклад, «Я – студент», «Я – психолог», «Я – українець» тощо).

2. *Соціальні презентації* – загальноприйняті переконання, ідеї і цінності, які підтримуються більшістю. Вони включають також і наші погляди та культурну ідеологію, що ми демонструємо іншим, розкриваючи перед ними своє «Я». Наші соціальні презентації допомагають пояснювати світ, налагоджувати міжособистісні стосунки на засадах взаєморозуміння.

3. *Соціальна фасилітація* – посилення енергії, підвищення активності, домінантних реакцій індивіда, полегшення його діяльності в присутності групи (разом краще!).

4. *Соціальна інгібіція*, навпаки, – утримання, пригнічування активності, гальмування поведінки і діяльності під впливом інших людей. Наприклад, працездатність у присутності окремих членів групи може знижуватися.

5. *Соціальна лінь* – тенденція людей докладати менше зусиль за тих обставин, коли вони об'єднують свої зусилля задля спільної мети, порівняно з випадком індивідуальної відповідальності.

6. *Децентрація* – відтворення уявлень своїх товаришів, погляд на себе очима інших, емпатія до інших.

7. *Навіювання* – аргументований вербальний вплив на члена групи, але одночасно передбачається некритичне сприйняття настанов групи (або окремих товаришів) і безумовне виконання настанов групи, її рішень і порад.

8. *Переконування* – логічне обґрунтування важливості мети і завдання, отримання певних результатів. Від людини очікується свідома згода на виконання пропозицій.

9. *Соціальні очікування* – ми сподіваємося..., а в кожного є намагання виправдати їх.

10. *Соціальне порівняння* – кожен віддзеркалює на себе ставлення до нього членів групи. Ми використовуємо інших людей як еталон для оцінки наших власних настанов (ставлень), емоцій і поведінки.

11. *Наслідування* – це не тільки функція соціалізації, а й складова творчості, групової активності, становлення індивідуального стилю діяльності.

12. *Взаємний потяг один до одного* (атракція, симпатія), фактором чого є частота соціальних контактів; фізична привабливість; приписування іншому позитивних особистісних якостей; схожість соціального походження, інтересів, поглядів (для встановлення взаємин); взаємодоповнення (при продовженні взаємин); компетентність у галузі, яка близька нашим інтересам.

Ознаки позитивного мікроклімату в групі:

- достатня поінформованість кожного студента про мету та завдання групи;
- довіра та висока вимогливість один до одного;
- відповідальність кожного за справи групи;
- доброзичлива, ділова критика, вільне висловлювання своїх думок щодо справ групи;

- кожен студент задовольняє потребу в самореалізації, самоствердженні в групі;

- кожен задоволений міжособистісним спілкуванням, мікрокліматом у групі.

За умови, якщо академічна група стає для студента референтною (норми та цінності якої є взірцем для особистості, за якими вона формує свої життєві ідеали, звіряє дії та вчинки), створюється атмосфера психологічного комфорту, що позитивно позначається на розвитку особистості майбутнього фахівця в напрямку професійного становлення.

Особливості розвитку колективу залежать від дії таких чинників, як *органи самоврядування* і актив. Актив – це група членів колективу, яка усвідомлює вимоги керівника, виявляє ініціативу і провадить цілеспрямовану діяльність щодо розв’язання завдань, поставлених перед колективом. Члени органів самоврядування є уповноваженими колективу, обраними шляхом демократичних виборів, які допомагають педагогові здійснювати керівні функції, підтримують зв’язки з уповноваженими інших колективів. Якщо членів органів самоврядування обирають, то члени активу самовиявляються, самоутверджуються. Впливову роль у функціонуванні первинного колективу можуть відігравати неформальні, харизматичні лідери.

Лідер – це член колективу, який у нестандартних ситуаціях здатний здійснювати помітний вплив на поведінку членів колективу, виявляти ініціативу в конкретних діях, брати на себе відповідальність за дії колективу. Варто зауважити, що лідер може бути ініціатором як позитивних, так і негативних справ.

Якості, притаманні лідеру:

- зацікавленість у досягненні групової мети;
- енергійність;
- ініціативність і соціальна активність;
- емоційна стійкість;
- упевненість у собі;
- організаторські здібності;
- досвід і навички організаторської діяльності;

- розумові здібності;
- доброзичливість і емпатія;
- емоційна привабливість тощо.

Для регулювання стосунків у групі офіційний лідер (наприклад, староста групи) повинен дотримуватися таких *умов*:

1. Використовувати добре організовану цікаву справу, щоб залучати всіх студентів у ділові стосунки. Це зближує студентів.
2. Враховувати стосунки в кожній мікрогрупі, сприяти збагаченню та зміцненню зв'язків між ними.
3. В оцінках товаришів бути справедливим, об'єктивним, не протиставляти мікрогрупи одна одній, не підтримувати суперництва, конкуренцію між ними.
4. Уміти прогнозувати соціально-психологічні наслідки тих або інших спільних справ.

Таким чином, лідер здійснює найбільший психологічний вплив на групу загалом і окремих її членів, коли виступає в ролі координатора, організатора групових справ.

Важливо знайти диференційований підхід до кожного відповідно до індивідуальних особливостей, сприяти згуртованості колективу, спрямувати його активність на виконання основних завдань професійної підготовки студентів.

8.4. Система роботи кураторів зі студентською групою у ВНЗ

У системі виховної роботи зі студентами основну функцію щодо формування колективу має брати на себе декан факультету, його заступники і головне – уповноважені деканату: педагоги – куратори студентських академічних груп. Незважаючи на те, що студенти, як правило, дорослі люди, в яких в основному сформовані морально-духовні якості, все ж вони потребують допомоги педагогів у соціально-професійному становленні. Це зумовлено, крім усього, проявами інфантилізму у значної частини сучасної молоді. З цією метою у вищих навчальних закладах України діє інститут педагогів-вихователів студентів. Зазвичай їх називають кураторами. *Куратор* (лат. *curator*, від *curo* – піклуюсь)

має передусім піклуватися про створення оптимальних умов для соціального і професійного становлення особистості студента, дбати про формування первинного студентського колективу, створення оптимальних соціально-педагогічних умов для соціального розвитку, професійного становлення членів колективу, їх соціальної захищеності.

У своєму розвитку первинний колектив проходить *три основні стадії* (етапи). Кожна стадія характеризується певними ознаками і вимагає від вихователя, членів колективу відповідних дій. Для педагога-вихователя важливо визначити рівень розвитку первинного колективу, обрати лінію поведінки з вихованцями, вміти перебудувати свою діяльність, якщо колектив у процесі розвитку перейшов у іншу стадію. У цьому мають виявлятися його діалектичне мислення, гнучкість і, в кінцевому підсумку, педагогічна майстерність. Тут має діяти принцип «не зашкодити», не загальмувати процес розвитку колективу, змодельовати перспективи його подальшого просування. Розглянемо детальніше етапи розвитку студентського колективу.

Перша стадія. Ознаки: колектив лише складається; його члени недостатньо знають один одного та й куратор мало знає вихованців; студенти не повністю усвідомлюють свої соціальні завдання, цілі діяльності; не виявляється ініціатива в конкретній діяльності членів колективу; не сформовано актив.

Як правило, студенти, зараховані на навчання і згруповані деканатом в академічні групи (первинні колективи), перебувають на першій стадії розвитку. Певний період куратор сам здійснює керівництво новоутвореним первинним колективом, проводить організаційні заходи. Адже ще немає активу, немає на кого спиратися.

Зміст роботи куратора:

- вивчає членів колективу шляхом ознайомлення з особовими справами, проведення особистих зустрічей, бесід, анкетування, тестування та ін.;
- забезпечує знайомство членів колективу між собою, використовуючи ділові ігри, вечори дозвілля, зустрічі-знайомства, творчі справи;

- ставить перед студентами конкретні завдання, які потребують колективної діяльності для їх розв'язання;
- організовує спільну діяльність, наповнену емоційним, пізнавальним змістом (туристські походи, відвідування музеїв, театрів, виставок та ін.);
- сприяє формуванню активу: підтримує активістів, заохочує студентів у їх діях на користь колективу, дає тимчасові й довготривалі доручення окремим студентам, за допомогою методик соціометрії починає вивчати соціальний статус окремих студентів.

Тривалість перебування первинного студентського колективу на першій стадії розвитку залежить від різних чинників: педагогічно спрямованих дій педагога, соціальної зрілості студентів, рівня та засобів включення членів колективу в конкретну діяльність.

Організація діяльності членів колективу на цій стадії поки що прямолінійна: педагог доводить до всіх студентів завдання, поставлені перед колективом, розподіляє обов'язки, інструктує, організовує діяльність, контролює її хід, оцінює результати діяльності кожного студента, аналізує причини труднощів.

Друга стадія. Перехід колективу у своєму розвитку від першої до другої стадії відбувається поступово, ніби непомітно. В надрах першої стадії з'являються зміни, які характеризують якісний рух колективу. Для педагога важливо помітити ці зміни й обрати дещо нову лінію поведінки, стиль взаємин з колективом у цілому й окремими його членами.

Ознаки: сформовано актив, члени колективу усвідомлюють свої завдання; актив починає виявляти ініціативу, готовий брати на себе виконання окремих функцій з організації діяльності колективу; з'являються неформальні, харизматичні лідери.

Куратор здійснює керівництво колективом на демократичних засадах з опорою на актив: радиться з активістами про прийняття тих чи тих рішень, доводить їх до членів колективу. Якщо на першій стадії педагог справляє безпосередній вплив на особистість кожного студента, то на другій важливо

забезпечити як безпосередній (педагог – студент), так і опосередкований вплив (педагог – актив – студент).

Зміст роботи куратора:

- продовжує вивчати особливості соціально-психічного і фізичного розвитку студентів;
- по черзі залучає членів активу до виконання керівних функцій, вчить їх педагогічно грамотно виконувати доручення;
- спільно з активом висуває нові завдання, які б забезпечували діяльність членів колективу;
- на демократичних засадах сприяє формуванню в колективі органів самоврядування, вчить їх членів виконувати керівні функції, дбає про змінність, ротацію органів самоврядування;
- сприяє забезпеченню зв'язків первинного колективу з іншими колективами (курсу, факультету, ВНЗ).

У ході безпосереднього діалектичного розвитку, в результаті якісних змін у системі міжособистісних стосунків колектив переходить до третьої стадії становлення. Це рівень повноцінного соціально й психологічно здорового колективу.

Третя стадія. Ознаки: більшість членів колективу свідомо виконує вимоги колективу, його керівника; більшість перейшла на позиції активу; колектив усвідомлює свої завдання, готовий підтримати, захистити, допомогти кожному членові колективу; більшість здатна формувати нові завдання, визначати шляхи їх реалізації.

Усі питання життєдіяльності колективу вирішуються колегіально на демократичних засадах, формується почуття особистої відповідальності кожного члена колективу

Зміст роботи куратора:

- продовжує вивчати особливості соціально-психологічного розвитку студентів;
- спільно з усіма студентами визначає перспективні лінії розвитку колективу;

- по черзі залучає членів колективу до виконання різних доручень, зокрема виконання керівних функцій.

На цій стадії до особистості ставить певні вимоги не педагог (як це було на 1-й стадії), не актив (на 2-й стадії), а безпосередньо колектив. Це вже вимоги, які складно заперечити і протистояти їм.

Ми говоримо про діяльність куратора академічної студентської групи щодо формування і розвитку первинного колективу, моделювання взаємин у ньому, моделювання взаємин колективу й особистості. Та все ж педагог-куратор повинен постійно і чутливо тримати в полі зору психологічний настрій, душевний стан кожного студента, своєчасно дати пораду, прийти на допомогу, в разі потреби – захистити.

На *успішність розвитку і становлення студентського колективу* впливає низка таких соціально-педагогічних чинників:

- знання педагогами-кураторами наукових засад теорії і практики формування та розвитку колективу;
- забезпечення наступності та єдності дій педагогів у роботі з колективом;
- забезпечення педагогічно доцільної роботи з активом і органами самоврядування;
- володіння технікою створення перспективи розвитку колективу;
- створення соціально-педагогічних умов для ефективної діяльності членів колективу;
- наявність традицій у життєдіяльності колективу;
- дотримання належного тону і стилю в керівництві первинним студентським колективом.

Питання теорії і практики розвитку колективу, його впливу на формування особистості досить добре досліджені в психолого-педагогічній літературі, розроблено технології роботи з колективами. Варто лише у процесі практичної роботи впевнено спиратися на надбання педагогічної науки, цілеспрямовано працювати над розвитком колективу на засадах гуманізму, використовувати

колектив як джерело соціально-психологічного розвитку особистості, її соціальної захищеності.

8.5. Умови ефективності розвитку студентського колективу

Будь-яка діяльність окремої людини чи певної спільноти може бути ефективною лише за умов наявності й усвідомлення мети. А.С. Макаренко писав: «Справжнім стимулом людського життя є завтрашня радість. У педагогічній техніці ця завтрашня радість є одним з найважливіших об'єктів роботи. Спочатку треба організувати саму радість, викликати її до життя і поставити як реальність. По-друге, треба наполегливо перетворювати простіші види радості в складніші і значні для людини... Виховати людину – значить виховати в неї перспективні шляхи. Методика цієї роботи полягає в організації нових перспектив, у використанні тих, що вже є, в поступовій постановці цінніших».

Формуючи колектив, виховуючи особистість у колективі, треба дбати, щоб перспектива окремої особи збігалася певною мірою з *перспективою колективу*. За визначенням А.С. Макаренка, перспектива може бути близька, середня і далека. Майстерність вихователя у формуванні колективу має виявлятися в організації системи перспективних ліній з урахуванням можливостей членів колективу, реальних соціальних обставин. У процесі організації перспектив варто дотримуватися таких **вимог**:

- перспектива має бути зримою і реальною;
- необхідно передбачати, щоб перспектива була доступною і посиленою для досягнення;
- слід постійно стимулювати і заохочувати діяльність колективу і його членів у їхніх зусиллях, спрямованих на досягнення перспективи.

Суттєвим структурним компонентом, що сприяє розвитку колективу, його впливу на особистість, є *актив і органи самоврядування*. Майстерність педагога-куратора має бути спрямована на формування активу, стимулювання його діяльності. В активі педагог має бачити своїх помічників і спільників. А.С. Макаренко, приділяючи велику увагу активові, писав: «Актив є тим здоровим і

необхідним у виховному дитячому закладі резервом, який забезпечує наступність поколінь у колективі, зберігає стиль, тон і традиції колективу. Підростаючий актив змінює в громадській роботі вихованців, які закінчили заклад, і таким чином забезпечується єдність колективу».

Студентів-активістів треба включати в конкретну діяльність, покласти на них окремі обов'язки і функції вихователів, вчити методам і засобам їх виконання. Це забезпечує соціальне зростання особистості.

Актив є основою, на якій формуються органи самоврядування як уповноважені колективу. Органи самоврядування мають обиратися на демократичних засадах. Куратор спільно з активом визначає функції органів самоврядування, його підрозділів, створює умови для самостійної і відповідальної діяльності, вчить членів органів самоврядування ефективно працювати у цих підрозділах, розв'язувати певні педагогічні завдання. Робота вихователя в органах самоврядування є доброю школою соціального становлення особистості.

Передумови, за яких діяльність органів самоврядування буде актуальною й ефективною:

- 1) адміністрація закладу, в тому числі педагогічна, не повинна підміняти органи самоврядування;
- 2) рішення органів самоврядування повинно бути обов'язково виконане;
- 3) якщо рішення хибне, то керівники закладу мають апелювати до загальних зборів і домагатися його скасування, а не скасовувати таке рішення;
- 4) вплив на органи самоврядування необхідно здійснювати на демократичних засадах через педагогів, які користуються повагою у студентів;
- 5) робота в органах самоврядування не повинна займати у студентів багато часу, щоб не бути переобтяжливою;
- 6) необхідно постійно вести ретельний облік роботи органів самоврядування.

Колектив вирізняється згуртованістю, внутрішньою силою, поряд з іншими чинниками, соціально значимими *традиціями*. У кожному навчально-виховному закладі колективи повинні працювати над створенням морально-ціннісних

традицій, їх збереженням і примноженням. Традиції мають бути тривалими, стійкими, наповненими багатством моральних впливів на особистість.

Життя колективу, ефективність його впливу на особистість залежить також від *стилю і тону відносин* у колективі. Оскільки суттєвою ознакою колективу є спільна діяльність, спрямована на досягнення мети, то і стиль має характеризуватися діяльністю, діловитістю. Діловий стиль може виявлятися у різних сферах життя колективу: навчанні, праці, грі, дозвіллі та ін. Тому не можна допускати в колективі безпідставної галасливості, бездіяльності, невпорядкованості дій.

Тон здорового студентського колективу має такі *ознаки*:

- мажорність, що виявляється в бадьорому, радісному настрої, готовності до раціональної дії. Мажорний тон допомагає наповнити життя кожного студента і колектив у цілому позитивними емоціями, впливає на згуртування колективу на засадах внутрішнього задоволення і внутрішньої радості;

- гідність за своє становище в колективі, відповідальність за справи всіх членів колективу;

- єдність колективу, дружні взаємини між його членами, які особливо яскраво проявляються під час виконання важливих завдань;

- відчуття захищеності кожного члена колективу від принижень, насильства, знущання. Це повинно стати законом колективу. Кожен студент має бути впевненим, що у разі необхідності його захистять колеги, педагоги;

- здатність гальмувати свої негативні дії або вчинки, які можуть завдати шкоду товаришам чи колективу взагалі. Звичка гальмувати має бути виявом внутрішньої культури студентів.

Джерелом формування стилю і тону відносин у колективі має бути передусім діяльність педагогів.

Контрольні запитання:

1. До складу яких соціальних груп входить студент?
2. Що поєднує студентів у групі?
3. Охарактеризуйте стадії розвитку студентської групи.
4. Розкрийте ознаки студентського колективу.
5. Які функції має виконувати колектив як соціальна система?
6. Які якості притаманні лідеру?
7. Яких умов повинен дотримуватися офіційний лідер (наприклад, староста групи) для регулювання стосунків у групі?
8. Назвіть причини суперечностей у студентському колективі.
9. Якими ж психологічними явищами характеризується студентський колектив?
10. Які механізми групового впливу на членів студентського колективу?
11. Назвіть ознаки позитивного мікроклімату в групі.
12. У чому полягає система роботи кураторів зі студентами на різних стадіях формування колективу?
13. Назвіть основні соціально-педагогічні чинники, що впливають на успішність розвитку і становлення студентського колективу.
14. Визначте передумови, за яких діяльність органів самоврядування буде актуальною й ефективною.
15. Які ознаки має тон здорового студентського колективу?