

Шевченко Владимир Федорович

старший преподаватель

Институт военного обучения

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»

г. Таганрог, Ростовская область

ОСОБЕННОСТИ ЭТАПОВ РАЗВИТИЯ СТУДЕНЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

***Аннотация:** статья посвящена анализу особенностей этапов развития студенческого коллектива, формирующих компетенции и человеческий капитал студентов в обучающей организации. Предметом исследования является творческое поведение группы на этапах развития и организационное развитие как смысл существования студенческого коллектива и учебной организации в целом. В качестве задачи изучения автором включен анализ моделей жизненного цикла. Исследователем определено, что с каждой новой стадией цикла развития стратегия и планы деятельности личности и корпоративная рефлексия группы меняются. С этой целью доказательно рассмотрены типовые культуры на самых ранних стадиях жизненного цикла, особенности и отличия динамики, структуры и элементов развития с последующим выводом о том, что выявленные особенности приводят к видоизменению устойчивых требований и дополнению принципов развития студенческого коллектива. Автором обозначены доминантные компоненты при конструировании деловой культуры, имиджа образовательного учреждения и делается вывод, что без исследования развития, без надлежащей проверки прогноза приёмы и направление развития, в целом, поставят обучающую организацию перед неудачами вместо успеха.*

***Ключевые слова:** студенческий коллектив, развитие, инновационный цикл, модель жизненного цикла, управление, рефлексия, культура, доминанты.*

Теория жизненного цикла организации и выбора условия и направления развития тесно связаны с волатильностью кооперативной рефлексии личности и группы. И аналитическая оценка будущего в развитии и изменении знака ко-

оперативной рефлексии на положительный или отрицательный при переходе на следующий этап – может быть справедлива, несмотря на некоторые инструментальные особенности переходных этапов. При этом руководитель, который обладает умением построения тренда развития студенческого сообщества интуитивно, силой предвидения – позволяет студенческой организации предоставить дополнительное время и продление цикла поступательного движения [2].

Процесс развития и перехода с этапа на этап может быть, как естественным, так и управляемым. Потому, для эффективной управляемости процесса образовательному учреждению необходимо оптимизировать элементы управления, функции и структуру – состав, взаимосвязи и методы взаимодействия функционеров, преподавателей и студентов в процессе выполнения дидактических функций.

Классический цикл развития включает в себя 4 стадии.

1. Возникновение инновации (соединение потребности в изменении с идеей развития).
2. Внедрение (внедрение инновации в образовательную сферу).
3. Распространение (широкое использование новшества в дидактике). Эта стадия определяет результат этапа развития.
4. Совершенствование инновации, что ведет к росту творческой активности, улучшению системы обучения и росту рейтинга образовательного учреждения [5].

С каждой новой стадией цикла развития волатильность кооперативной рефлексии, цели, задачи и планы деятельности личности и группы меняется, как и модели психологического совершенствования применяемых методов дидактики [2].

Анализу жизнедеятельности организации придавали большое практическое значение многие исследователи. К известным моделям жизненного цикла относятся: Модель И. Адизеса, модель жизненного цикла организации Л. Грейнера, модели Окумуса-Апельбаума, «комплексный подход к управлению» Г. Ливитта и др. Они считаются эффективными в применении, но которые, всё

же, с осторожностью и оговорками рекомендуется нами экстраполировать на развитие студенческого коллектива в образовательной среде.

Согласно своей модели И. Адизес акцентирует внимание на двух параметрах жизнедеятельности организации: гибкости и контролируемости. Цель – достигнуть и остаться как можно дольше в стадии расцвета, где эти параметры оптимально соотносятся [1].

«Алмаз Ливитта», показывает системное единство технологий, задач и миссии, структуры и людей организации. Модель дает возможность исследовать изменяющиеся влияния внешней среды на деятельность организации и принимать надлежащие управленческие решения [3].

Согласно Модели Окумуса-Апельбаума на первой стадии цикла развития формируется стратегия. На 2-ой стадии создается проект изменения процессов. На третьей стадии исполняются практические изменения от одного этапа до следующих точек перемен [6; 7].

При рассмотрении известных моделей жизненного цикла очевидно, что социально-психологическая сфера студенческого коллектива и образовательного учреждения, формирующего в студентах человеческий капитал, имеют некоторые отличия развития от теоретически возможных систем виртуальных производственных организаций.

Специфические особенности можно представить в процессах и элементах студенческой группы:

- временный коллектив;
- формальное социальное равенство;
- отсутствие учебной синергии;
- индивидуализация при накоплении знаний, навыков и умений (компетенций);
- отсутствие коллективного стремления к высокой эмерджентности общих учебных целей;
- развитие и управляемость в рамках устава организации;
- отсутствие формальной структуры, возрастное равенство;

- ролевое и статусное соперничество;
- творческие этапы в цикле развития студенческого коллектива;
- взаимодействие и общежитие при равных функциях студентов при выполнении задач обучения.

Выявленные особенности приводят к видоизменению устойчивых требований, дополнению принципов развития студенческого коллектива, при соблюдении которых обеспечивается эффективность. К ним мы отнесём требование творческой направленности, которое предполагает установление конкретной цели и принцип инновативности обучения, когда инновации должны восприниматься как признак жизни и развития студенческого коллектива.

При этом общие функции обучающей организации: формирование целей, планирование, организация деятельности, контроль, регулирование – остаются неизменными. Остаются неизменными и стратегический облик, и миссия, как смысл существования организации, и условия и направления развития, как руководящая картина роста её эффективности [4].

С помощью теории жизненного цикла, оценки и выбора условия и направления развития можно автоматически прогнозировать ситуацию. Однако, без исследования развития спроса на подготавливаемых специалистов и рынка труда, без поддержки рейтинговой статистики объем набора абитуриентов и выпуска специалистов неизбежно сократится. При этом возможный отток высококвалифицированного профессорско-преподавательского состава породит необходимость форсировать обучение без надлежащей технической проверки компетенций и квалификационных испытаний новых преподавателей, что в целом поставит обучающую организацию перед неудачами вместо стратегического успеха.

При этом на стадии изменения ролевых и статусных позиций при развитии студенческого коллектива, при демонтаже старых и формировании обновлённых личной и групповой кооперативной рефлексии, и личность и группа обретают черты индивидуального и группового индивидуализма, при низком коэффициенте общих решений и высокой степени кооперативного риска [5].

Впрочем, в учебных организациях по мере перехода студенческого коллектива с курса на курс и коллектив и индивидуальное мышление студентов приобретают оттенки и свойства различного типа культурных ориентаций: от первичного отсутствия формальной структуры к ощущению единения с коллективом и ролевой и статусной ответственности, до акцента на внешних взаимосвязях.

Однако в самой организации почти всегда преобладает один тип культурных ценностей. Надо заметить, что именно тип базовой культуры образовательного учреждения формирует привлекательную оценку, мнение абитуриентов и имидж организации. Он определяет и скорость преобразований, и динамику и особенности этапов развития студенческого коллектива.

Список литературы

1. Адизес И. Управляя изменениями. – СПб.: Питер, 2012. – 223 с.
2. Безверхая Л.Ф. Дидактика творческого общения и творческого развития студенческого коллектива / Л.Ф. Безверхая, Л.И. Априщенко // Актуальные вопросы социальной педагогики и психологии. – Чебоксары: ИД «Среда», 2019. – С. 37–40.
3. Ливитт Г.Д. Сверху вниз: почему не умирают иерархии, и как руководить ими более эффективно / пер. с англ. – СПб.: Питер, 2005. – 213 с.
4. Попков Д.В. Управление конкурентоспособностью организации по стадиям ее жизненного цикла: автореф. – СПб.: СПбИУП, 2007.
5. Саратовцев Ю.И. Управление изменениями: учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2016.
6. Okumus F. A framework to implement strategies in organizations // Management decision. – 2003. – Vol. 41. – №9. – P. 871–882.
7. Appelbaum S.H. Strategic organizational change: the role of leadership, learning, motivation and productivity / S.H. Appelbaum, W.G. Pratt // Management Decision. – 1998. – Vol. 36. – №5. – P. 289–301.