

Соловьева Наталья Геннадьевна

канд. пед. наук, доцент Егорьевский технологический институт ФГБОУ ВО «Московский государственный технологический университет «СТАНКИН» г. Егорьевск, Московская область

Тараканова Валентина Викторовна

канд. пед. наук, доцент ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (ПКУ)» г. Москва

ПЛОДОТВОРНАЯ РАБОТА В ГРУППЕ ПОСРЕДСТВОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТУДЕНТОВ

Аннотация: в статье рассматривается проблема создания сплоченного коллектива студентов в высшем учебном заведении. Приведены данные социологического исследования о влиянии различных факторов на развитие сплоченности коллектива студентов для его плодотворной работы. Составлен алгоритм содержания деятельности по развитию коллективов студентов.

Ключевые слова: студенты, коллектив, сплоченность, мотивация, управление.

Силу всякого коллектива составляет его сплоченность, которая лежит в основе развития студенческих коллективов. Для выявления сплоченности в студенческом коллективе необходимо изучить отношения внутри коллектива, удовлетворенность деятельностью. Формально или неформально сложившийся коллектив может быть различным с точки зрения сплоченности его членов. Последняя может быть очень высокой, когда студенты тесно связаны друг с другом и совместно отвечают за достижение целей, стоящих не только непосредственно перед ними, но и перед учебным заведением в целом, а поэтому делают все для их успешного достижения. Она может быть и очень низкой, ко-

гда студенческий коллектив не получает четкого организационного оформления, отсутствует общая цель и каждый действует сам по себе, на свой страх и риск, стараясь продемонстрировать индивидуальные результаты даже в ущерб другим.

Сплочённость в группе, которая так необходима студентам, начинается со сплочённости малых коллективов: сплочённость семьи, группы в ВУЗе. Потом (на более высоком уровне): сплочённость преподавателей и студентов института, сплочённость людей одной профессии. Ссоры, конечно, везде бывают, но вопрос, какие будут последствия, как быстро люди могут простить друг другу обиды, помириться и дружно жить дальше. Сплоченность группы понимается как свойство группы, связывающее воедино ее членов, способствующее симпатии между членами группы.

Социально-психологический климат — качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе [1].

Основываясь на результатах длительного педагогического наблюдения студенческих групп можно предположить, что проблемы, возникающие у них в образовательном процессе (межличностные конфликты, неуспеваемость и отсев студентов, низкая общественная активность и др.) связаны с их недостаточной сплоченностью, которая требует специального организационно-педагогического управления.

Теоретический анализ исследований отечественных и зарубежных авторов показал, что студенческая группа рассматривается в них как малая группа, процесс развития которой управляем. Основной характеристикой, отражающей уровень развития малой группы, является феномен сплоченности.

Так, в Егорьевском технологическом институте ГОУ ВО МГТУ «Станкин» и в Московском государственном университете технологий и управления имени К.Г. Разумовского было проведено анкетирование студентов в 2020–2022 гг. Опрошен 731 студент.

Было выявлено, что необходим поиск путей повышения сплоченности студенческих групп до уровня «групп-коллективов».

Современный вуз кроме образовательной должен выполнять и воспитательную функцию: обеспечивать максимальную включенность студента в групповую совместную деятельность, стимулировать познавательную, исследовательскую и общественную активность обучаемых, способствовать их успешной социализации и профессиональному становлению. Это мнение 58% опрошенных студентов.

По мнению студентов на сплочение коллектива влияют следующие характеристики (рис. 1).

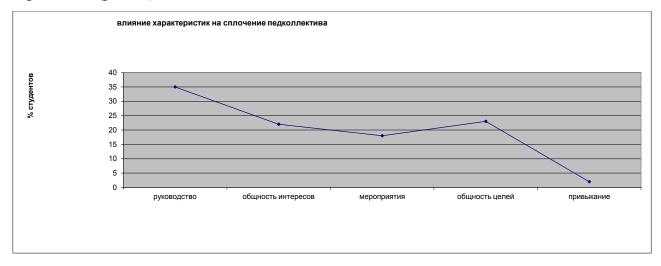


Рис. 1

В исследуемых коллективах студентов, кураторы постоянно делегируют обязанности студентам, четко их распределяют, чтобы каждый студент знал, за что он отвечает. Предпочтение отдается совместной групповой работе, а не индивидуальным усилиям. Это способствует организованности, ответственности студентов в коллективе и улучшает микроклимат. Так считают 75% опрошенных студентов. Была осуществлена диагностика коллектива студентов для выявления их характеров, умственных способностей, взаимоотношений в группе. Это помогает сплотить коллектив студентов по мнению 56% опрошенных.

Кураторы на первом курсе создают традиции в коллективе студентов. Например, поздравляют друг друга с днями рождения, организовывают праздник песни, спортивный или творческий вечер, участвуют в общественной работе, посещают кружки (85% опрошенных). Студенты особенно дорожат теми традициями, которые вызвали радостные переживания, улучшили взаимоотношения. Традиции могут меняться и обновляться. Новые задачи, встающие перед коллективом, способствуют возникновению новых традиций. Если студенты систематически участвуют в общественной работе, перед ними встают все более интересные перспективы, если налажено их сотрудничество и каждый чувствует себя полезным, то у них формируются умения и навыки взаимной помощи, сотрудничества, появляются стремления к преодолению трудностей, уверенность в своих силах. В процессе выполнения отдельных заданий проводятся соревнование между группами, образованными в коллективе (отмечают 30% студентов). При подведении итогов соревнования отмечают хороших организаторов, успевающих в учебе. Таким образом, организация учебной, внеклассной, общественно полезной деятельности на коллективной основе является средством воспитания активности и инициативы (мнение 54% опрошенных).

Преподаватели перед студентами ставят цели развития коллектива и совершенствования учебы. На это, помимо куратора, также влияют староста и актив группы. При наличии в коллективе неформальных лидеров, они влияют на коллектив в ином русле, поэтому куратор постоянно контролирует и направляет их. В исследуемых коллективах все вопросы и проблемы решаются сообща.

Также важна организация мотивации. Например, через повышение стипендии (за счет хорошей успеваемости и участия в спортивной или творческой жизни учебного заведения), через получение грамот, через организацию творческих вечеров, поездок. Поэтому студенты в исследуемом учебном заведении всегда знают, за что их могут поощрить, а за что наказать. В коллективе установлены четкие правила с первого курса.

Алгоритм содержания деятельности по развитию коллективов студентов

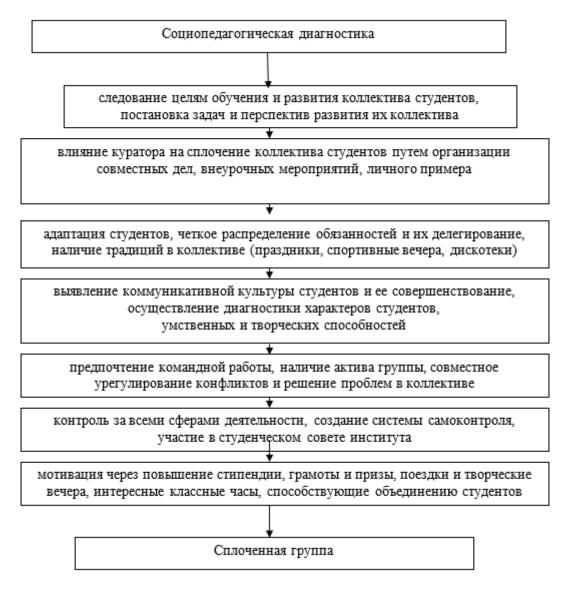


Рис 2

При возникновении конфликтов в группе для их устранения помогают староста, актив, куратор, которые совместными усилиями, разобравшись в вопросе, помогают студентам. Это отмечают 69% опрошенных. А это, безусловно, очень важно, так как в конфликтной обстановке трудно учиться.

На примере изучаемых групп было выявлено, что в коллективе студентов, сначала выбрали старосту группы, который одновременно являлся лидером, затем избрали актив, который решал вопросы, стоящие в коллективе, и сформировали цели коллектива: стать командой – сплоченным коллективом; добиться

хороших результатов в учебной, спортивной, творческой жизни учебного заведения. Куратор вместе со старостой и активом коллектива студентов выявили увлечения и интересы студентов для их дальнейшего развития. Была проведена адаптация студентов к новым условиям, нормам поведения и взаимоотношениям в коллективе. При принятии студентами групповых норм происходил процесс единения личности либо с коллективом в целом, либо с какой – либо формальной или неформальной группой. При этом формировалось понимание собственной роли в жизни коллектива, учитывались личностные качества студента, связанные с его психологическим чертами. Куратор постоянно делегировал обязанности студентам и контролировали их. На 20% сократилось количество конфликтов, наладилась система мотивации и контроля, были поставлены цели, в том числе цели развития своего коллектива. Были созданы творческие микрогруппы, объединения. Студенты стали чаще проводить свободное время вместе. На 35% возросла успеваемость студентов. Это можно объяснить тем, что студенты стали лучше вести себя на занятиях, готовить домашние задания. Таким образом, использование данных материалов способствует совершенствованию деятельности, благоприятному микроклимату и развитию коллективов.

Взаимоотношения студентов как бы отражают сложившуюся культуру отношений между людьми в обществе. Поэтому трудно задавать какие-то готовые «образцы» таких отношений. Часто их диктует сама жизнь. И все это приходится грамотно учитывать или тактично корректировать в своих собственных вза-имоотношениях с реальными людьми.

Условно можно выделить следующие проблемы, возникающие во взаимоотношениях студентов друг с другом:

1. Проблема взаимоотношений со студентами разных курсов. Как таковой «студенческой дедовщины» во многих вузах нет, хотя некоторое высокомерие со стороны старших студентов по отношению к студентам младших курсов иногда наблюдается. Необходимо вступить в неформальные (или даже дружеские) отношения с кем-то из студентов старших курсов, с молодыми аспирантами или учеными, что обычно и происходит уже на первых курсах.

⁶ https://phsreda.com

- 2. Проблема построения взаимоотношений в преимущественно девичьих студенческих аудиториях. Эта проблема специфична именно для факультетов, связанных с экономикой или техносферной безопасностью, где большинство студентов девушки. Для самих девушек такое положение создает сложности: ими не так восхищаются, как это могло бы быть в мужских (или хотя бы в «смешанных») аудиториях, что порождает некоторую неуверенность в себе, которую так важно преодолеть в будущем.
- 3. Проблема «подрабатывания» студентов очень актуальна. И постоянно перед творческим студентом стоит вопрос: что для него важнее образование и диплом, или «радости студенческой жизни»? Способность как-то совместить эти моменты является настоящим искусством и требует от студента проявления настоящего жизненного творчества. Иногда это позволяет студенту сформировать у себя готовность эффективно выполнять разные виды деятельности (в частности, хорошо учиться и все-таки зарабатывать себе на «карманные расходы»), но иногда это приводит к серьезному переутомлению и нервным срывам. Важно при этом рассчитать свои реальные возможности и все-таки выбрать приоритеты своего развития. 60% студентов в исследуемом коллективе работают, начиная со второго курса.

Таким образом, из всего выше сказанного можно сделать вывод: для того чтобы группа была сплочённой, более дружной, необходимо учитывать интересы каждого человека, доверять друг к другу; ни в коем случае нельзя унижать человека, оскорблять, т.е. использовать критику каких-то качеств человека. Для него это будет душевной обидой, и в результате это ни к чему хорошему не приведёт. Обоснованы методические рекомендации по повышению степени сплоченности студенческих групп: назначение кураторов как координаторов не только учебной, общественной жизни студентов, но и как организаторов внутри- и межгрупповых отношений; создание системы психологического сопровождения для выявления и развития лидерских качеств студентов; создание условий для презентации достижений отдельных студентов, творческих объединений студентов, студенческих групп в учебной, научно-исследовательской,

спортивной, общественной деятельности; развитие традиций факультета как совместной творческой деятельности студентов отдельных групп, разных курсов, студентов и преподавателей факультета и другие.

Группы играют решающую роль в человеческих взаимоотношениях. Они влияют на наше восприятие и установки, обеспечивают поддержкой при стрессовых ситуациях, воздействуют на наши поступки и принимаемые решения. Групповые процессы могут способствовать чему угодно: от разрушительного поведения толпы до бескорыстной преданности. Нужно дать понять коллективу, что студент не безнадёжен, что на него можно положиться, чтобы его ценили, уважали, нужно быть просто самим собой. Также очень полезно участвовать в различных мероприятиях. Например, КВН, фестивалях, различных поездках. Общение, совместное участие, взаимопомощь, взаимопонимание сближают людей, на этих качествах и строятся отношения между людьми, в частности студентами.

Список литературы

- 1. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс / О.С. Виханский, А.И. Наумов. М.: Гардарика, 1996. 416 с.
- 2. Зубов Н. Как руководить педагогами: пособие для руководителей образовательных учреждений / Н. Зубов. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: АРКТИ, 2015. – 144 с.
- 3. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив / А.В. Петровский. М.: Политиздат, 2012. 255 с.
- 4. Подласый И.П. Педагогика: новый курс: учеб. для студ. высш. учеб. заведений. В 2 кн. Кн. 2. Процесс воспитания М.: Владос, 2011. –. 256 с.