
НІКІТІНА І.В.,
кандидат психологічних наук,
доцент,
Національний університет
харчових технологій,
м. Київ, Україна

ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ РОЗВИТКУ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ ЯК КОМАНДИ ФАХІВЦІВ

У статті проаналізовано динаміку розвитку студентської групи як професійної команди, а також психологічні критерії ефективної діяльності команди студентів. Надано педагогічні і психологічні рекомендації щодо впливу педагогів на цей процес.

Ключові слова: формування студентської групи, професійна команда, етапи розвитку команди студентів, психологічні критерії ефективності команди, методика розвитку студентської групи.

В статье проанализировано динамику развития студенческой группы как профессиональной команды, а также психологические критерии эффективной деятельности команды студентов. Представлены педагогические и психологические рекомендации относительно влияния педагогов на этот процесс.

Ключевые слова: формирование студенческой группы, профессиональная команда, этапы развития команды студентов, психологические критерии эффективности команды, методика развития студенческой группы.

This article analyzes the dynamic of the student's group development as the professional command and psychological criterions of command's effective work. of the command's members and. There are described types of professional commands which determine the collective level of their increases and the process of identical common functioning between the manager and specialists. Today's reforms of Ukrainian Higher education need for radical change of traditional system of young people's training for the optimum self-development and self-realization of their individual potential and command's interactions. In our research the psychological and pedagogical recommendations are worked out about the student's

command interactions.

Key words: *formation of the student's group, professional command, levels of the student's command increase, psychological criteria of command's effective work, methods of the student's group development.*

Головним ресурсом і рушієм соціальних змін, розвитку інноваційної економіки сьогодні є інформація і знання. Світові глобалізаційні процеси вимагають командної роботи в усіх напрямках діяльності суспільства. Це висуває нові психологічні та педагогічні вимоги до мети гуманізації навчального процесу – створити виховне середовище для розвитку і самореалізації особистісно-професійного потенціалу фахівця, здатного працювати в команді. Закономірності розвитку та функціонування студентської групи досліджуються у працях Б.Г. Ананьєва, І.П. Волкова, Л.М. Жалдак, Н.В. Кузьміної, В.Т. Лісовського, П.Г. Лузан, М.М. Обозова, В.І. Секуна, В.А. Семиченко та ін. Проблеми професійного становлення фахівців досліджували К.О. Абульханова-Славська, О.О. Конопкін, Ж.П. Вірна, Е.Ф. Зеєр, Є.О. Клімов, М.С. Корольчук, Б.Ф. Ломов, Н.В. Копилова, А.К. Маркова, В.Ф. Орлов, В.Г. Панок тощо. Закономірності організаційної психології – Г.Л. Бардієр, В.Й. Бочелюк, Л.В. Васильченко, Дж. Гордон, О.Ф. Закаблуцька, О.В.Пучина, Л.М. Карамушка, Т.О. Титаренко, К. Фопель, Е. Шейн, Б. Швальбе, Х. Швальбе та ін.. На думку автора питання формування і розвитку студентської групи як команди майбутніх фахівців недостатньо вивчене та потребує необхідного

вирішення педагогами і психологами.

Метою статті є аналіз динаміки розвитку студентської групи як професійної команди і розробка педагогічних і психологічних рекомендацій щодо впливу викладача на цей процес.

Студентська група є груповим об'єктом і суб'єктом педагогічної системи закладу вищої освіти. Студентів групи характеризують: спільні мета, завдання навчально-професійної діяльності; взаємодія ділового та особистісного характеру; однаковий вік, актуальні інтереси та проблеми; висока поінформованість один про одного; активна комунікація; автономність студентського самоврядування; тривалість спільного проведення вільного часу в колі своїх ровесників й обмежений термін існування. Між студентами виникають специфічні відносини, які визначаються розподілом функцій між ними як членами групи; емоційні зв'язки та міжособистісні комунікації, що виникають на основі симпатій, загальних інтересів тощо. Це створює можливості впливу педагогів і психологів на активізацію суб'єктності групи та розвиток її як команди.

Група як суб'єкт характеризується вищим рівнем активності, цілісності, автономності та самокерованості у процесі сумісної діяльності її членів. Це результат поетапного динамічного розвитку спільноти від офіційно ство-

реної за наказом ректора до згуртованої команди. Головними ознаками професійної команди є: – професійність кожного співробітника; – ефективна, конструктивна, міжособистісна взаємодія; – автономність і самокерованість діяльності; – гнучкий розподіл функцій між членами команди; – здатність узгоджено працювати на спільний результат; – спільний успіх й колективна відповідальність за поразки. Психологічними критеріями розвитку студентської групи як згуртованої команди є: інтра-та інтегративна активність; позитивний психологічний клімат; референтність групи для студентів; керівництво й самокерованість (у доцільному співвідношенні) та лідерство; згуртованість та досвід ефективної співпраці. Відповідно можна виділити такі форми і етапи розвитку команди студентів групи.

Номінальна група, яка має лише зовнішні, формальні показники об'єднання студентів за списком адміністрації закладу вищої освіти (ЗВО). Період адаптації до студентського життя, вимог викладачів, засвоєння правил внутрішнього розпорядку ЗВО, традицій факультету тощо. Взаємини опосередковуються переважно особистісно значущими цілями. Це-стадія орієнтації членів команди. Більшість студентів задоволені своєю приналежністю до команди. Їхній моральний дух на висоті, вони налаштовані на співпрацю, однак продуктивність знижена, тому що ролі не визначено, норми діяльності не сформовано, цілі мало зрозумілі. Головна проблема на цьому етапі – вірно спрямувати команду: створити атмосферу довіри, розробити правила і норми сумісної діяльності та взаємодії. Куратор, староста та педагоги керують групою. Вони вивчають індивідуально - психологічні особливості студентів, координують,

мотивують, навчають, контролюють результати та ефективність діяльності команди, виділяють лідерів. Важливо забезпечити умови для прояву самостійності та відповідальності кожного студента за свої дії, допомогти їм усвідомити свої функції та вимоги до їх якісного виконання. Керівники часто демонструють власний приклад професійної роботи.

Група-асоціація : початкова міжособистісна інтеграція, первинне об'єднання студентів за загальними ознаками. Триває адаптація. У студентів домінують індивідуальні мотиви поведінки, вони орієнтовані здебільшого на задоволення особистих потреб; їхня соціальна роль не визначена. Але поступово всі починають усвідомлювати потребу в конкретизації своєї функції в житті групи, в узгодженні своєї діяльності з діяльністю і поведінкою інших, порівнюють і оцінюють активність членів групи. Староста, куратор і педагоги переорієнтовують свою увагу з контролю за діяльністю кожного на координацію внутрішньої взаємодії студентів, що підвищують свою професійну компетентність і беруть на себе відповідальність за якість роботи, визначають свій соціальний статус у групі за спрямованістю активності та комунікативністю. Головне на цьому етапі забезпечити самостійність та безпосередню взаємодію студентів у діяльності. Керівник здійснює загальний контроль за роботою команди. Виявляються неофіційні лідери, авторитетні активісти групи. За ними закріплюються соціальні настанови та керівництво внутрішнім життям групи. Соціальні позиції кожного диференціюються. На цьому етапі можливі розчарування. Виникають протиріччя між очікуваннями членів студентської команди та реальністю. У зв'язку з цим моральний дух команди падає.

Труднощі адаптації, навчально-професійної діяльності можуть призвести до розгубленості, виникнення негативних реакцій один на одного. З'являються підгрупи, що можуть поляризувати команду, знижується взаємодовіра. При цьому продуктивність праці з набуттям досвіду зростає, однак моральний дух знижується. На перший погляд, стадія розчарування гальмує розвиток команди, у той же час вона є важливою, тому що сприяє накопиченню внутрішньо-групових ресурсів і засобів, що допоможуть у майбутньому вирішувати проблеми командної взаємодії. Головне на цьому етапі – навчитись конструктивно вирішувати протиріччя та ефективно взаємодіяти. При позитивному проходжені цієї стадії продуктивність і командний дух зростають. У протилежному випадку, якщо стан деморалізації та низької продуктивності затягується, команда застрягає на цій стадії. На цьому етапі розвитку групи кураторові треба працювати з активом, аналізувати міжособистісні стосунки, що встановлюються між студентами (за допомогою методу соціометрії). Це важливо для того, щоб вчасно вжити заходів щодо корекції становища окремих студентів у групі, особливо стосовно ізольованих студентів: залучати їх до спільних справ, доручати їм завдання, щоб розкрити їхні позитивні якості і здібності. Треба застерігати від вияву в окремих студентів, особливо лідерів авторитаризму, зухвалої поведінки, ігнорування інтересами групи. На цій стадії стиль роботи керівника групи повинен бути гнучким, диференційованим. Куратор повинен знати й малі групи, їхніх лідерів, до кожної мікрогрупи знайти доцільні індивідуальні засоби впливу (насамперед на лідерів), знати думку кожної групи. Куратору і педагогам потрібно тактовно підтримувати

ініціативи активу групи, працювати в тісному контакті з ним, поступово делегуючи керівні функції. Сприяти формуванню авторитету лідерів. Для студентів найпривабливішим в особі педагога є його ставлення до них, здатність розуміти їх, сила і дієвість особистісного впливу, його якості як організатора.

Група- кооперація: адаптація студентів майже завершилася, у групі переважають ділові стосунки (спрямовані на досягнення бажаного результату при розв'язанні конкретного завдання в певному виді діяльності), диференціюються міжособистісні взаємини. Актив регулює формальну структуру контактів між членами групи. У студентів виявляється та зростає інтерес до справ групи, є готовність проявляти активність щодо їх реалізації. Формується громадська думка, групова мораль: виявляти чуйність, взаємоповагу та взаємну підтримку до товаришів. Корпорація обмежена внутрішньо груповими цілями, які не виходять за її межі (груповий егоїзм). Важливо сприяти розвитку взаємодії мікрогруп при організації та здійсненні спільної діяльності на основі високої частоти комунікативної взаємодії; спільних культурних пріоритетів і переконань, ціннісних орієнтацій; групових звичок, традицій і ритуалів, внутрішньо груповому сленгу тощо; диференціації соціальних ролей (лідер, відповідальний виконавець, генератор ідей, організатор тощо); взаємозалежності індивідуальних і спільних цілей.

Група- інтеграція. Команда студентів здатна розпізнавати і вирішувати проблеми, з якими вона зтикалась на стадії розчарування. Моральний дух, взаємодовіра і згуртованість зростають. Студенти зацікавлені у досягненні цілей, які вони розуміють, налаштовані на прийняття колективних норм і

цінностей, відчувають готовність розподілити відповідальність і контроль. Виникає почуття «Ми», однак при цьому члени групи вчаться поважати різні точки зору всередині команди. Характерно, що на цьому етапі розвитку члени команди прагнуть уникати конфліктів, щоб не руйнувати позитивний клімат. Ознаки позитивного психологічного мікроклімату у студентському колективі: достатня поінформованість кожного студента про загальну мету та завдання групи; довіра та висока вимогливість один до одного; відповідальність кожного за справи групи; доброзичлива, ділова критика, вільне висловлювання своїх думок що до справ групи; кожен студент задоволений міжособистісним спілкуванням у групі і забезпечує свою потребу в самореалізації, самоствердженні у своїй групі; студентський колектив набуває статусу референтної (еталонної) групи, погляди, норми, цінності якої є взірцем для кожного, за ними кожен формує свої життєві цілі, ідеали й цінності, звіряє дії та вчинки. У референтній групі створюється атмосфера психологічного комфорту, яка сприяє особистісному зростанню і професійному становленню кожного майбутнього фахівця. Вона виконує функцію зразка для оцінювання свого «Я», своєї поведінки та оцінки інших. Головне на данній стадії – розподілити функції управління і контролю між членами команди, а також подолати тенденцію конформізму заради уникнення конфліктів. Тривалість цієї стадії залежить від легкості подолання почуття незадоволеності, засвоєння нових підходів і методів спільної діяльності та досліду врегулювання конфліктів. Керівник забезпечує команду додатковими зовнішніми ресурсами, для її ефективної самостійної діяльності та здійснює управління взаємо-

відносинами команди з колективом ЗВО і зовнішніми інстанціями. Група сама керує, контролює та координує свою роботу.

Група-зріла команда. Кожен член групи 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; збігаються погляди, оцінки, ставлення стосовно подій у групі загалом і кожного її члена. При зближенні оцінок зростає й емоційна прихильність студентів групи до її спільних справ. Структура формального і неформального спілкування збігається. Багато членів групи мають статус неформального лідера або тих, кому віддають перевагу при вирішенні питань життя колективу. Група є самокерованим колективом. Існують визнані норми поведінки та групова згуртованість. Мікрогрупи не протистоять одна одній, хоча існують як окремі утворення. Реалізується стадія ефективного функціонування команди. На цьому етапі висока продуктивність і високий моральний дух інтегруються та підсилюють один одну. Почуття приналежності до високоефективної команди, зацікавленість у неперервному самовдосконаленні, довіра та взаємоповага гарантують якісну роботу команди. Вона гнучка, здатна долати перепони, вирішувати нові проблеми і постійно професійно зростає. Головне на цій стадії – зберігати якість командної роботи, долати перепони і підтримувати професійний зростання групи.

Кожна форма розвитку студентської групи як команди може існувати лише певний час, навіть якщо вона підтримується привабливою перспек-

тивною. Продуктивність і моральний дух або зростають, або знижуються, залежно від того, що більш переживають члени команди: задоволення від успіху і досягнень або сум від завершення роботи та розтавання. Головне на кожному етапі – зберегти необхідну продуктивність і моральний дух команди та вести її до завершення роботи на фоні визнання і позитивної оцінки результатів діяльності.

Таким чином, студентська група як команда характеризується: взаємопов'язаною, взаємозалежною і взаємовідповідальною співпрацею людей, залучених до різноманітних форм спільної діяльності: спілкування, групові дії і поведінка, загальна групова активність її членів і міжгрупові стосунки; здатність групи до саморефлексії: формується образ групи і почуття «Ми», що містить групову оцінку, групові домагання, психологічну готовність до командної співпраці, індивідуальне обличчя групи (згуртованість-роз'єднаність, сумісність-несумісність, щирість-нещирість, конфліктність-безконфліктність, толерантність-нетерпимість, стійкість-мінливість, доброзичливість-агресивність, повага-зневага та ін.), спілкування (цілеспрямованість-безцільність, контактність-ізолюваність, комунікабельність-замкнутість; компетентність-некомпетентність, комфортність-дискомфортність та ін.).

Показниками ефективності студентської групи - команди є оперативність(команда здатна швидко і ефективно виконати завдання, на виконання якого звичайний колектив витрачає набагато більше часу), креативність (високий рівень здатності генерувати нестандартні рішення), якість (колективна відповідальність не дозволяє членам команди виконувати роботу неякісно), самокерованість(команді не потрібен зовнішній менеджер; – взаємодія команди забезпечується досвідом співпраці та взаємної підтримки), результативну взаємодію, саморозвиток професійності кожного члена команди (саморозвиток професійності визначається фахівцями як зустрічний рух: з одного боку сприяє особистісному і професійному саморозвитку членів команди, а з іншого – особистісно-професійне зростання кожного члена підвищує ефективність діяльності команди в цілому). Важливо, що у команді ці якості діють комплексно та взаємодоповнюють одна одну. Згуртування студентської групи як команди, розвивальні зусилля якої спрямовані на становлення особистості майбутнього фахівця з потенціалом ефективної командної взаємодії потребує нової методики викладання, виховання і розвитку студентів, що містить більш групових, колективних форм і методів навчання, контролю та оцінювання знань студентів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – М.: Евразия, 1998 –235с.
2. Нікітіна І.В. Суб'єктне самовизначення молодшої людини у період повноліття/ І.В.Нікітіна. – К., КНТ, 2008. – 196с.
3. *Development of Specialist's Personality. Розвиток особистості фахівця. Развитие личности специалиста: Навч. посіб.* / С.В. Іванов, В.М. Криворотько, І.В. Нікітіна та ін.. К.: НУХТ, 2014. – 339 с.

4. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис: Пер. с англ./ Общ. ред. и предисл. Толстых А.В. – М.: Издательская группа «Прогрес», 1996. – 344с.
5. Identity in adolescence: Processes and contents // Waterman A.S. (ed.) San Francisco – L.: Jossey-Bass, 1985.
6. Rogers K. Psychotherapy and Personality Change. Univ. of Chicago, 1954.
7. Marcia J.E. Identity in adolescence // Adelson J. (ed.) Handbook of adolescent psychology. N.Y.: John Wiley, 1980.
8. Maslow A. Self – actualizing and Beyond. // Challenges of Humanistic Psychology. N.Y., 1967.

TRANSLITERATION OF REFERENCES:

1. Maslow A. Motivacia i lichnost/ A. Maslow. – M.: Evrasia, 1998. – 235 s.
2. Nikitina I.V. Sub'ectne samovyznachennya molodoi ludyny v period povnolittia/ I.V. Nikitina. – K., KNT, 2008. – 192 s.
3. Development of Specialist's Personality. Rozvytok osobistosti fahivtsay. Razvitie lichnosti spetsialista: Navch. posib. / S.V. Ivanov, V.M. Krivorotko, I.V. Nikitina ta in. – K.: NUHT, 2014. – 339 s.
4. Erikson E. Identichnost: Yunost i krizis: Per. s angl./ Obcsn. red. i predisl. Tolstyh A.V. . – M.: Izdatelskaia grupa "Progress", 1996. – 344s.
5. Identity in adolescence: Processes and contents // Waterman A.S. (ed.) San Francisco – L.: Jossey-Bass, 1985.
6. Rogers K. Psychotherapy and Personality Change. Univ. of Chicago, 1954.
7. Marcia J.E. Identity in adolescence // Adelson J. (ed.) Handbook of adolescent psychology. N.Y.: John Wiley, 1980.
8. Maslow A. Self – actualizing and Beyond. // Challenges of Humanistic Psychology. N.Y., 1967.

LIFE CYCLE OF DEVELOPMENT OF STUDENT GROUPS AS TEAMS OF PROFESSIONALS

Nikitina I.V.,

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor,
National University
Food Technology,
Kyiv, Ukraine