



Олена Володимирівна Щукіна,
аспірантка Інституту проблем виховання
НАПН України,
м. Київ, Україна

УДК 37.3.:159.953

КОЛЕКТИВ ЯК ЗАСІБ ВИХОВНОГО ВПЛИВУ НА ОСОБИСТІТЬ

В статті розглянуто проблему виховного впливу колективу на виховання людини. В контексті дослідження розглядається колектив студентів – навчальна група, курс, все навчальне закладення, а також студенти-активісти, які репрезентують себе в загальній позааудиторній діяльності за межами навчального закладення. Студентська середовище активно впливає на формування стилю поведінки, манер, звичок, інтересів і здібностей студентів, на їхню оцінку подій, цінностей. При цьому завдання педагога в контексті соціальної педагогіки – здійснювати педагогічну підтримку, допомагати педагогічно цілеспрямованими методами становленню позитивного настрою, направленою на розвиток професійної компетентності, вміння керувати колективом, бути громадянином і патріотом.

Ключові слова: соціальна педагогіка, колектив, студентська група, виховання, соціальна норма.

The article deals with the problem of educational influence on the collective education of the individual. In the context of the research team considered students – study group, the course, all educational institutions, as well as student activists who represent themselves in general extracurricular activities outside of school. Student Diversity actively influences the formation behaviors, manners, habits, interests and abilities of students, in their evaluation of subsequent events and values. The task of the teacher in the context of social pedagogy – to carry out educational support, help pedagogically viable methods of formation of a positive attitude, aimed at the development of professional competence and the ability to manage a team, the ability to be a citizen and patriot.

Key words: social pedagogy, group, social group, upbringing, social norm.

Особистість, група, колектив і суспільство є явищами, що пов'язані логікою розвитку людства. Людську істоту не можна розглядати поза її соціальним середовищем, оскільки існують складні взаємні залежності та зумовленості між особистістю та соціальною групою, членом якої вона є. Людина, як особистість, формується у колективі, що є безпосереднім та опосередкованим виразником внутрішньо групових відносин. У колективі проявляються сильні у виховному контексті впливи, а саме такі, що не створюються в інших видах міжособистісних відносин. Взаємне оцінювання один одного, засвоєння через наслідування особистісних якостей, потреба у самоствердженні, а також прагнення до самовіддачі призводять до пізнання власних можливостей та вироблення особистісної позиції, життєвих установок та ціннісних орієнтацій, формування соціальної спрямованості. Такий підхід змушує приділити пильну наукову увагу питанню дослідження виховних взаємовпливів особистості, малої групи і людської спільноти в цілому.

Основою соціально-педагогічної концепції виховання в колективі, через колектив і виховання самого колективу є дослідження А. Макаренка та Дж. Дьюї. Творчий розвиток цих ідей проведено у працях В. Сухомлинського. Надалі дослідження у контексті соціальної педагогіки здійснювали Б. Ананьєв, Н. Анікеєва,

К. Дубовська, В. Іванов, А. Кірпи́чник, Т. Коннікова, М. Красовицький Р. Кричевський, О. Кузьміна, А. Куракін, Г. Мельников, А. Мудрик, Р. Немов, Л. Новікова, А. Петровський, В. Семенова, С. Слаква. У вітчизняній педагогіці останніх часів необхідно виокремити роботи О. Безпалько, О. Биковської, Р. Вайноли, А. Капської, О. Карпенко, Ж. Петрочко, І. Пеші, С. Пальчевського, Ю. Поліщука, В. Тименка та інших учених.

У цілому обсяг проведених досліджень досить великий. Однак проблему взаємодії колективу і науково-педагогічного працівника (особливо у контексті взаємин колективу студентської групи та куратора) визначено у педагогічній науці недостатньо. Важливо також звернути увагу на особливу роль студентського самоврядування, студентських та молодіжних неформальних організацій, що набули особливої актуальності у зв'язку з останніми подіями на Майдані.

Основним провідником впливу суспільства на особистість є група – невелике об'єднання людей, які виконують спільну діяльність та знаходяться у певних відносинах. «Група – це сукупність людей, поєднаних спільною метою, завдяки досягненню якої можуть бути задоволені індивідуальні потреби її членів» [1].

Групу характеризує психологічна та поведінкова єдність її членів, що виділяє групу та робить її автономним соціально-психологічним утворенням. Групи



можуть бути різними за величиною, характером та структурою відносин, індивідуальним складом, особливостями цінностей, нормами та правилами, міжособистісними відносинами, цілями та змістом діяльності. Ступінь розвиненості групи може бути різною та залежить від таких умов, як: час її існування, взаємозалежність членів, структурованість та організованість.

Слаборозвинені групи характеризуються тим, що в них немає достатньої психічної єдності, ділових та міжособистісних відносин, налагодженої структури взаємодій, чіткого розподілу обов'язків, лідерів, ефективної діяльності.

Високорозвинені групи проявляють соціально-психічну єдність та можуть бути названі колективами. Колектив відрізняється від групи тим, що це «група людей, яка складає частину суспільства, що поєднана загальними цілями та близькими мотивами спільної діяльності та підпорядкована цілям цього суспільства» [3].

У колективі, який володіє силою впливу формуються риси спрямованості та волі людини, організовується її діяльність та моделюється поведінка, утворюються умови для розвитку (чи гальмування) її здібностей. Лише у процесі взаємовпливу формується особистість кожної людини, зі властивими лише їй рисами, психічними особливостями, звичками та стилем діяльності. В. Іванов вважає, що колектив як реальне (дійсне) об'єднання особистостей-членів колективу є соціальним явищем з різними функціями, взаємозв'язками і взаємодіями [4].

Отже, колектив можна характеризувати як соціально-психологічну групу або спільноту людей, єдність яких зумовлена збігом суб'єктивних прагнень, симпатій та вболівань, духовних інтересів і цілей. Колектив як визначений соціальний організм, володіє істотно важливими характеристиками, серед яких – єдність суспільно значущих цілей і діяльності, специфічність структури відносин керування і підпорядкування. Отже, колектив є групою людей, що становить частину суспільства, об'єднану загальними цілями цього суспільства. Безумовно цілеспрямований вплив засобів морального та ідеологічного виховання, засобів масової інформації, культури та мистецтва, що формують свідомість та визначають суспільну поведінку особистості, проектується у внутрішнє життя колективу та виступає його формуючим фактором.

К. Платонов визначив колектив як групу людей, яка містить частину суспільства, поєднану спільними цілями цього суспільства. Отже, колектив можна характеризувати як соціально-психологічну групу або спільноту людей, єдність яких зумовлена збігом суб'єктивних прагнень, симпатій та вболівань, духовних інтересів і цілей. Виникнення суспільно корисної мети є головною умовою перетворення групи на колектив. Істотним є сприяння діловим відносинам, що встановлюються між учасниками такого об'єднання, а також досягненню мети та її відповідність суспільним та колективним нормам.

А. Петровський визначає три критерії оцінки групи як колективу [5]:

- виконання колективом основної суспільної функції;
- відповідність групи соціальним нормам;
- здатність групи забезпечити кожному її члену можливість для повноцінного гармонійного розвитку.

Для того, щоб назвати групу колективом, вона має набутися певних рис та відповідати певним вимогам:

- бути ефективною стосовно основної для неї діяльності;
- мати високу мораль;
- утворювати для кожного члена групи можливість розвитку як особистості;
- бути здатною творчо, відповідально та об'єктивно оцінювати успіхи та невдачі;
- самостійно виправляти недоліки та розв'язувати проблеми, що можуть виникати у процесі діяльності.

Важливими соціально-психологічними явищами для перетворення групи у колектив є лідерство, емоційно-психологічний клімат, колективна думка, міжособистісні відносини та соціально-психологічні умови, що забезпечують ефективну спільну діяльність колективу. Становлення групи як колективу залежить від стану морального настрою, особистих контактів, внутрішньо колективних зв'язків, сприятливого соціально-психічного клімату, важливими показниками якого є стандарти поведінки, установки, орієнтації та цінності, що панують у колективі.

Характеризуючи колектив у процесі його розвитку, Л. Новікова [10] виділяє три стадії.

Перша стадія – це становлення колективу. У цей час колектив виступає як ціль виховних зусиль педагогів. Вони прагнуть перетворити ту чи іншу «організаційну одиницю» на колектив, тобто на таку соціально-психологічну спільність, де міжособистісні відносини опосередковуються змістом спільної діяльності, цілями, завданнями, цінностями, де існує високий ступінь збігу оцінок особистостей щодо значущих для колективу об'єктів.

Для *другої* стадії характерною є стабілізація неформальної структури колективу за рахунок самовизначення та триваючого під впливом педагогів розвитку формальної структури і системи зовнішніх зв'язків ділового характеру. На цьому етапі колектив виступає цілісним явищем вже не лише за рахунок власної формальної, але й неформальної структури, тому що в ньому починають діяти механізми самоорганізації та саморегуляції

У цей період колектив переживає морально-вольову напругу, пов'язану зі свідомим прагненням до реалізації колективних цілей. Колектив вимагає від своїх членів визначених норм поведінки, при цьому коло вимог постійно поширюється.

Таким чином, на другій стадії розвитку колектив виступає інструментом цілеспрямованого виховання визначених особистісних якостей кожного, хто входить до його складу.



Відповідно до того, як колектив перетворюється на діючий інструмент виховання, у ньому створюються об'єктивні умови для індивідуального розвитку кожної особистості, тобто переходить до *третьої* стадії розвитку. У цей момент колектив досягає вищого рівня розвитку як суб'єкт виховання. У результаті стає можливим його цілеспрямоване використання з метою індивідуального розвитку кожного окремого члена. Діяльність колективу в цей період повинна бути побудована так, щоб спонукати до самовиховання, а її організація має сприяти покращенню положення кожного в системі колективних відносин.

Тому необхідно накопичувати досвід спільної діяльності, що створює основу «історії», необхідної для того, щоб певна група, як «організаційна одиниця» перетворилася на колектив. Характерні особливості, що відрізняють колектив від будь-якої іншої групи, зумовлені його соціальною активністю. Процес розвитку колективу можна передати так: «у собі – для себе – для суспільства». Очевидно, що суспільно корисна діяльність відрізняє колектив на всіх етапах розвитку. Разом з тим, постійно відбуваються зміни у його ставленні до цієї діяльності, змінюється мотивація, спрямування, а також ефективність [2].

В. Іванов доводить, що колектив формує сукупність таких суб'єктивних умов:

- цілеспрямований вплив суспільства;
- взаємовплив об'єднаних у групі людей, які виступають як активно діючі особистості;
- внутрішній мікроклімат, що визначається сукупністю соціально-психологічних (за формою), моральних політичних, ділових (за змістом) зв'язків між членами групи;
- багатоваріантність зовнішніх (міжколективних) зв'язків.

Окрім того, вчений наголошує на встановленні, розвитку та вдосконаленні внутрішніх зв'язків, які необхідно розуміти як формування взаєморозуміння, єдності поглядів та схожості думок, певного характеру взаємин, а також виникнення морального мікроклімату, перетворення заданої цілі у прийнятну для всіх особистісну та колективну мету, виникнення здібностей щодо розв'язання конфліктних ситуацій в інтересах колективу і підпорядкування інтересів колективу більш широким та соціально значущим інтересам суспільства [4].

Таким чином, колектив є групою, де міжособистісні відносини опосередковуються суспільно цінним і особистісно значущим змістом спільної діяльності. Колектив може бути визначено як певну систему діяльності, у межах якої відбувається взаємодія міжособистісних та суспільних відносин.

Взаємини в групі – це система реальних зв'язків, що виникають і розвиваються у процесі спільної життєдіяльності та виражаються у формі безпосереднього або опосередкованого спілкування. Основою взаємин є спільна діяльність членів групи, взаємовплив та міжособистісні контакти.

Міжособистісні відносини – це взаємна готовність людей до певного типу взаємодії, що супроводжується емоційним переживанням позитивної, негативної чи індивідуальної спрямованості. Готовність до взаємодії може реалізовуватися як у поведінці суб'єктів, так і в процесі спільної діяльності. Спільна діяльність та спілкування розкривають характер міжособистісних відносин. У колективі вони складають багатоаспектну систему зв'язків особистості з групою та її членами, що суб'єктивно переживаються кожним.

Взаємини у групі визначаються об'єктивними та суб'єктивними факторами. До об'єктивних факторів належать організація, умови, цілі, завдання, що стоять перед членами групи, долученими до спільної діяльності. Суб'єктивними факторами є те, що привноситься особистістю кожного члена групи. Через спільну діяльність та спілкування розкривається характер та особливості міжособистісних взаємин.

Взаємодія людини як особистості з навколишнім середовищем складається і здійснюється в системі об'єктивних відносин її виробничого і соціального життя. Реальні зв'язки, що об'єктивно утворюються під час взаємин людей, виявляють складну мережу очікувань взаємної зацікавленості один одним, різних позицій, де закріпилися міжособистісні установки. Ці зв'язки спонукають членів групи до співробітництва, регулюють їхню життєдіяльність, забезпечують сприятливі умови для зміцнення позитивної, групової свідомості та діяльнісного настрою в ньому.

Той факт, що міжособистісні відносини опосередковуються змістом реальної діяльності, дозволяє побачити об'ємну структуру колективу як групи особливого типу. Розвиток принципу діяльності у контексті соціально-психологічного аналізу представлено у стратегічній концепції групової активності А. Петровського. Соціальна діяльність розглядається як структурний центр, що визначає формування процесів, утворюючих акти групової поведінки та міжособистісних відносин. Група – це ієрархічно організована багаторівнева система активності, що складається з різних за ступенем опосередкованості процесів спільної діяльності прошарків (страт) міжособистісних відносин та взаємодій. Згідно з цією концепцією, розвиток групи – це процес виникнення та формування глибинних рівнів внутрішньо групової активності.

В. Іванов вважає, що «лише за певного характеру суб'єктивних умов та за поєднання з деякими оптимальними характеристиками системи зв'язків, конкретна група, яка вже має певний рівень організації та функціонування, стає колективом» [4]. Однією з важливих умов є створення сприятливого клімату, позитивного настрою колективу, що є його інтегральною характеристикою. Психологічний клімат є об'єктивно існуючим явищем, що складається під впливом двох важливих факторів:

- 1) соціально-психологічна атмосфера суспільства в цілому;
- 2) мікросоціальні умови – специфіка конкретного колективу.



Внутрішньо колективні відносини, що виникають у процесі спільної діяльності та спілкування, призводять до створення особливої атмосфери колективу. Клімат колективу залежить від складу особистостей, рівня їхнього розвитку, характеру діяльності та спілкування, якості керівництва з боку педагогів, специфіки навколишнього мікросередовища. Він виявляється у суспільній думці колективу, традиціях, що визначають поведінку його членів, у загальних настроях та його ціннісних орієнтаціях. Психологічний клімат колективу, а за суттю, його якісні характеристики (напруженість або стабільність), визначає ефективність колективу як інструмента виховання його членів.

У науковій літературі вживають різні терміни, що описують це явище: «соціально-психологічний клімат», «морально-психологічний клімат», «психологічний настрій», «психологічна атмосфера», «соціально-психологічна обстановка» тощо. Під психологічним кліматом ми розуміємо емоційно-психологічний настрій колективу, в якому на емоційному рівні відображаються особистісні та ділові відносини членів колективу, що визначаються їх ціннісними орієнтаціями, моральними нормами та інтересами.

«Психологічний клімат – це результат взаємних емоційних впливів людей один на одного, стійкий емоційний настрій, що пронизує систему діяльності, спілкування та відносин у колективі» [9].

Психологічний клімат – це емоційно-психологічний настрій колективу, в якому на емоційному рівні відображаються особистісні та ділові відносини членів колективу, що визначаються моральними нормами та інтересами. За визначенням Н. Анікеєвої, психологічний клімат колективу створюється і виявляється у процесі спілкування, коли реалізуються групові потреби, виникають і розв'язуються міжособистісні та групові конфлікти. У цьому процесі здобувають виразний характер приховані змістовні ситуації взаємодії між людьми: змагання, таємне суперництво, товариська згуртованість чи кругова порука, грубий тиск або свідомо дисципліна [6].

Г. Мельников визначає психологічний клімат як «стан колективу, що відображається в емоційних переживаннях людей, їх ставленні до значущих для колективу явищ. Психологічний клімат колективу – це його психологічна готовність до дії; а його активність визначається як динамічна характеристика життєдіяльності колективу та процесу його розвитку» [7].

Для характеристики психологічного клімату, часто використовують поняття настрою. Груповий настрій може підсилювати чи послабляти активність членів групи, впливати на сприйняття інформації. Здоровий груповий настрій є силою, що стимулює додаткові джерела емоційно-психологічного підйому й активності кожного члена групи.

Соціально-психологічний клімат колективу можна визначити як задоволеність членів колективу міжособистісними відносинами. Соціально-психологічний клімат є:

- станом, що відображає духовне здоров'я групи;

- показником переважного її психічного настрою;
- характеристикою сукупності та результатів взаємодії всіх психологічних явищ і процесів, що відбуваються в групі.

Ставлення членів групи до загальної справи та якості реалізації спільних завдань регулюється опосередковано (через систему відносин, сумісність та спрацьованість).

Ознаками здорового соціально-психологічного клімату є:

- взаємодовіра, повага, інформованість тощо;
- задоволеність перебуванням у групі (адаптованість);
- вільне вираження власної думки в групі;
- відсутність тиску, визнання права брати участь у груповому рішенні;
- емпатія, тобто здатність та можливість до співчуття, причетності до емоційного стану інших;
- відповідальність за стан справ у групі;
- сформована потреба в діяльності на користь колективу.

Інтегральна функція емоційного характеру спільних колективних переживань полягає у згуртованості колективу. Отже, згуртованість є іншим показником трансформації групи на шляху становлення колективу, а також характеристикою спільності зв'язків та відносин. Згуртованість – це фактор стійкості структури групи, її здатність чинити опір силам, спрямованим на ослаблення чи розрив міжособистісних зв'язків. Згуртованість трактується як стан групи, до якого вона приходиться у результаті зростання взаємодії між її членами. До того ж необхідно зауважити: чим більшою є частота взаємодії між ними, тим більший ступінь впливу один на одного і вищий рівень згуртованості у групі і, навпаки. Згуртованість виступає в ролі міжособистісної атракції, як «групової властивості, що є похідною від якості та сили взаємних позитивних установок членів групи» [8].

Основними детермінантами групової згуртованості є: взаємна симпатія членів групи; схожість думок щодо цінностей, установок та мотивів; особливості групових цілей, їх відповідність потребам її членів, успіх групи в їх досягненні; своєрідність взаємозв'язків у групі; задоволеність груповою діяльністю; характер керівництва та прийняття рішень; структурні властивості групи; групової атмосфери.

Модель згуртованості за Д. Картрайтом містить такі змінні [8]:

- мотиваційна основа тяжіння суб'єкта до групи (у т. ч. себе), сукупність його потреб та цінностей;
- спонукальні властивості групи, відображені в її цілях, програмах, характеристиках її членів, способі дій та інших ознаках, важливих для мотиваційної основи суб'єкта;
- очікування або суб'єктивна ймовірність позитивних чи негативних наслідків членства у певній групі;
- індивідуальний рівень порівняння – оцінка наслідків перебування у групі.



Головний фактор зростання групової згуртованості – це сприйняття групи єдиним цілим, виникнення свідомості колективу, а також своєрідність внутрішньо групових контактів та особливостей установок. Схожість думок, цінностей та установок членів групи є однією з умов взаєморозуміння й виникнення міжособистісної атракції, що сприяє зростанню мотивації групового членства та згуртованості.

За В. Петровським, «згуртованість як ціннісно-орієнтаційна єдність – це характеристика системи внутрішньо групових зв'язків, що відображає ступінь збігу оцінок, установок та позицій, групи відносно об'єктів (осіб, задач, ідей, подій), більш вагомих для групи в цілому. Ціннісно-орієнтаційна єдність у колективі є насамперед наближенням в оцінках у моральній та діловій сферах, підході до цілей та задач спільної діяльності» [5]. Проте вона не передбачає збігу оцінок та позицій у ставленнях, залишаючи кожному члену групи право на власні уподобання, смаки та переваги щодо естетичних та особистих цінностей.

Проблема особистості та колективу була центральною для психологічної концепції А. Макаренка. Учений розглядав питання про взаємини особистості та колективу, досліджуючи перспективні лінії розвитку особистості, формування її мотиваційної сфери, а також становлення її характеру. А. Макаренко надавав важливе значення вивченню особистісних якостей людини і вважав метою виховного процесу проектування якостей особистості, картин характерів, що «намічаються» для кожної окремої людини.

Таким чином, формування соціальної спрямованості, як і розвиток особистісних якостей студента є одним з основних завдань виховання у системі вищої школи, що становить значну частину діяльності науково-педагогічних працівників ВНЗ. Формування спрямованості – це тривалий та багатогранний процес, що характеризує один з важливих етапів соціалізації особистості студента, як молодого спеціаліста, а водночас і формування соціально значущої для суспільства особистості.

Ефективне, творче керівництво студентською молодіжною групою вимагає проникнення в суть відносин усередині групи, розуміння характеру внутрішньо групових зв'язків. Науково-педагогічний працівник має зуміти перетворити цілі, що стоять перед командою, на те, до чого прагне кожен її учасник – єдину узгоджену дію з сукупності індивідуальних зусиль. Доцільно зазначити, що між судженнями науково-педагогічного працівника та висловлюваннями студента не повинно виникати нездоланих суперечностей, оскільки судження першого мають поступово переходити у власні розмірковування вихованців, надаючи їм необхідної ціннісно-сислової спрямованості.

Виховна роль колективу зростає, коли він стає місцем для самовираження та самоствердження особистості. Студентське середовище активно впливає на формування стилю поведінки, манер, звичок, інтересів та здібностей студентів, їх оцінку подій, цінностей. Воно відіграє значну роль в утворенні

життєвої позиції молодого людини, її установки, визначаючи формування суспільно значущих рис – соціальної спрямованості.

Науково-педагогічний працівник повинен враховувати психологічні можливості групи. З одного боку, він має бачити групу як ціле (як єдиний організм), а з іншого – як сукупність окремих особистостей, кожна з яких оригінальна. Використання особистісно орієнтованого підходу сприяє встановленню, розвитку та вдосконаленню внутрішніх зв'язків, формуванню взаєморозуміння, можливості розв'язувати конфліктні ситуації в інтересах колективу з урахуванням індивідуальних уподобань, а також перетворенню заданої цілі в особистісно та колективно значущу.

На нашу думку, перед сучасними науково-педагогічними працівниками постає завдання розвитку вміння правильно сприймати людей, визначати характер, враховувати психологічний тип, настрої, емоційні особливості вихованців та відповідно до цього відшукувати адекватний стиль спілкування у кожному конкретному випадку. Оскільки використання особистісно орієнтованого підходу покращує розуміння між студентами та науково-педагогічними працівниками і має на меті вдосконалення навчального процесу, то кінцевою стратегічною метою є виховання професійно та психологічно зрілої молоді.

Значне місце у діяльності колективу займає педагогічна позиція, що є поєднанням особистісних характеристик науково-педагогічного працівника, його професійної свідомості та діяльності. Важливим аспектом у його професійній діяльності є використання індивідуальної самодіагностики, прийомів і способів саморегуляції. У ході реалізації особистісно орієнтованого процесу очевидним стає те, що змінитися має не стільки професійний досвід науково-педагогічного працівника, скільки його внутрішній світ – система особистісних цінностей.

Умовою успішної педагогічної діяльності також є застосування науково обґрунтованих методик діагностики студентів, що створює передумови для вдосконалення навчального процесу. Серед них: традиційні методи спостереження, опитування, анкетування, співбесіди, бесіди, використання яких у виховній діяльності надає можливість виявити спрямованість інтересів, уподобань, рівня сформованості громадянських якостей, емоційної атмосфери у сім'ї тощо.

Таким чином, можна зробити висновок, що ефективність педагогічного впливу студентського колективу на особистість у процесі формування її спрямованості значно залежить від:

- особистісних якостей суб'єкта навчання (характеру, темпераменту, психотипу, моральних та соціокультурних цінностей, соціального оточення);
- системи мотиваційно пізнавальних потреб, схильності до активної діяльності, сприйняття інформації та готовності до діалогу;
- наявності сприятливого психологічного клімату;
- рівня згуртованості та сумісності членів колективу;



- індивідуальних особливостей науково-педагогічного працівника, ступеня його впливу на групу;
- уміння аналізувати й прогнозувати поведінку та адекватно реагувати на її негативні прояви;
- уміння організувати сприятливі ситуації спілкування;
- використання особистісно орієнтованого підходу до вихованців.

Використані літературні джерела

1. Социальная психология. История. Теория. Эмпирические исследования [Текст] / Под ред. Е. С. Кузьмина, В. Е. Семенова. – Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – 288 с.
2. Слаква С. П. Психология малых групп: учеб. пособие для вузов [Текст] / С. П. Слаква. – М.: Экзамен. – 2004. – 160 с.
3. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания [Текст] / Б. Г. Ананьев. – Л.: Изд. Ленингр. ун-та, 1968. – 339 с.
4. Иванов В. Г. Коллектив и личность [Текст] / В. Г. Иванов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1971. – 112 с.
5. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив [Текст] / А. В. Петровский. – М.: Политиздат, 1982. – 255 с.
6. Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе [Текст] / Н. П. Аникеев. – М.: Просвещение, 1989. – 223 с.
7. Коллектив и личность: сборник статей [Текст] / Под ред. Г. И. Мельникова. – Иркутск, 1972. – 187 с.
8. Кричевский Р. Л., Дубовская К. М. Психология малой группы. Теоретический и прикладной аспекты [Текст] / Р. Л. Кричевский, К. М. Дубовская. – М., 1991. – 201 с.
9. Немов Р. С., Киртичник А. Г. Путь к коллективу: книга для учителей о психологии ученического коллектива: (Реформа школы: пути ускорения). – М.: Педагогика, 1988. – 144 с.
10. Новикова Л. И. Детский коллектив и подросток. – М.: Знание, 1979. – 32 с.

