

УДК 78.146(075.8)

С. ЛЕБЕДЕНКО

Полтавський юридичний інститут Національного університету
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

ВИХОВАННЯ У СТУДЕНТСЬКОМУ КОЛЕКТИВІ І ЧЕРЕЗ КОЛЕКТИВ (ІЗ ДОСВІДУ РОБОТИ ПОЛТАВСЬКОГО ЮРИДИЧНОГО ІНСТИТУТУ)

Проблема виховання у студентському колективі і через колектив розглянута у світлі теорії колективу, розробленої А. С. Макаренком. Показаний досвід педагогів Полтавського юридичного інституту щодо практичного формування й розвитку колективу студентів-юристів через систему перспектив.

***Ключові слова:** колектив, мала група, темпоральність розвитку колективу, перспектива, традиція.*

Постановка проблеми та аналіз актуальних досліджень. Колективом ми називаємо соціальну спільноту людей, об'єднаних на основі суспільно значимих цілей, загальних ціннісних орієнтацій, спільної діяльності й спілкування [6, т. 1, с. 450] (слово «колектив» походить від латинського colligo – об'єдную, collectivus – збірний). У першій половині ХХ ст. проблема колективу вважалася суто педагогічною, хоча окремі аспекти колективного життя вивчалися в межах інших наук. З початку 60-х років, у зв'язку зі зміною соціально-політичних умов, інтерес до колективу виявився з боку всіх суспільних наук: філософія досліджує колектив як соціальну спільноту в її стосунках з особистістю, закономірності й тенденції співвідношення особистого й суспільного; соціальна психологія цікавиться закономірностями колективотворення, взаємовідносинами колективу й особистості на міжособистісному рівні, структурою і становленням системи ділових і особистісних зв'язків і відносин; соціологія вивчає колектив як соціальну систему в цілому і як систему більш низького порядку відносно системи більш високого рівня, тобто суспільства; юриспруденція (перш за все її галузь – криміналістика) розглядає колектив як один із різновидів соціальних груп з позиції середовища, яке формує мотиви й умови відхилення від норм суспільного життя [7, с.49-50]

У сучасній педагогіці маємо різні точки зору стосовно сутності і критики теорії колективу, а також практики колективного виховання, однак важливість цих проблем не зникає [5]. Тому **метою** даної статті є аналіз стану сучасних поглядів на студентський колектив та його виховні аспекти, а також узагальнення досвіду практичного формування колективу студентів-юристів у новоствореному навчальному закладі.

Виклад основного матеріалу. У сучасному суспільстві починає формуватися потреба у новому типі особистості, якими якої є практичність, ініціативність, здатність орієнтуватися в ринкових умовах, динамічність, постійне прагнення до розвитку, інтелектуальна розвиненість. Студентство є найбільш інтелектуальна, творчо розвинута і прогресивна частина молоді, найважливіший фактор політичного, духовного й економічного перетворення нашого суспільства.

Структура будь-якого загальноінститутського колективу є досить складною й мобільною. Цей колектив, як і будь-який інший, складається з малих груп. Мала група – це невелике за розміром об'єднання людей, пов'язаних безпосередньою взаємодією (контактами) [див.: 3; 4]. Видатний вітчизняний педагог Антон Макаренко (1888-1939) визначав оптимальну чисельність такої групи у 7-15 чоловік. Члени малих контактних груп об'єднуються на основі міжособистісних відносин, єдності ціннісної орієнтації, загальної діяльності, створюючи найменшу формальну одиницю – первинний або контактний колектив. Члени такого колективу перебувають у постійному безпосередньому «діловому, дружньому, побутовому й ідеологічному об'єднанні» [2, с. 164]. Проте члени загального студентського колективу пов'язані між собою, в основному, опосередковано, через органи суспільного керування, правила, традиції.

Зв'язки між загальними колективами (наприклад, професорсько-викладацьким, студентським колективом інституту, колективами курсів, академічних груп та ін.) і малими групами (субколективами) досить складні й недерміновані. Відомо, що процеси розвитку особистості й колективу нерозривно пов'язані. З одного боку, розвиток особистості залежить від розвитку колективу, структури сформованих у ньому ділових і міжособистісних відносин. З іншого боку, активність членів колективу, рівень їх фізичного й розумового розвитку, їхні можливості й здатності обумовлюють виховну силу й вплив колективу.

А. С. Макаренко зробив також значний внесок у розробку проблеми навчального колективу. У його роботах описана технологія поетапного формування колективу, в основі якої – сформульований Макаренком закон життя колективу (рух – форма його життя, зупинка – форма його смерті), а також принципи розвитку колективу: гласність, залежність, відповідальність, паралельні дії. Темпоральність розвитку колективу виражена А. С. Макаренко через етапи становлення колективу:

1. Становлення колективу (первісне згуртування). На цьому етапі важливо перетворити організовано оформлену групу в колектив, де відносини учасників визначаються змістом діяльності.

2. Посилення впливу активу. На цьому етапі з-посеред членів групи доволно виділяються найбільш ініціативні люди. Важливо організувати їхню активність у конструктивному руслі, а потім і формалізувати структуру активу групи. Після цього можна очікувати поступового посилення впливу активу.

3. Розквіт колективу: після його досягнення можна очікувати більш високого рівня вимог члену колективу до себе, в ідеалі – вищих вимог до себе, ніж до своїх товаришів.

4. Процес руху: переосмислюючи колективний досвід, людина висуває до себе найвищі вимоги, виконання нею моральних норм переходить у ранг потреби [2, с. 151-152].

Питання створення студентського колективу й використання його можливостей для всебічного розвитку особистості, тобто як інструмента для цілеспрямованого впливу на особистість не безпосередньо, а опосередковано через колектив, знаходяться в центрі уваги педагогів Полтавського юридичного інституту як структурного підрозділу Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого» (м. Харків).

Завдання, які нам бачаться як нагальні, обіймаються висловлюванням академіка АН СРСР, полтавця А.В. Луначарського, який закликав до виховання такої особистості, котра вмела б жити в гармонії з іншими, співтоваришувати, котра була б пов'язана з іншими співчуттям і думкою. «Ми хочемо, – писав Луначарський, – виховати людину,

яка б була колективістом нашого часу, жила б громадським життям набагато більше, ніж особистими інтересами» [цит. за: 7, с. 48]. Складність їх виконання полягає в тому, що структурний підрозділ Академії нещодавно ще не мав своїх традицій у різних сферах діяльності – навчальній, культурно-масовій, спортивній, громадській тощо, проте спільною була головна мета – навчатися. Педагогічний колектив, який також, до речі, потрібно було сформувати, від початку всі зусилля спрямував на реалізацію навчальної діяльності, і тільки згодом види діяльності студентів були значно розширені. Велике значення у формуванні колективу і вихованні студентів у колективі і через колектив мала кількість студентів у групах: сьогодні вона становить максимум 21 (в академічних групах переважно 18-20 студентів).

На думку А. С. Макаренка, справжній колектив повинен мати спільну мету, займатися різнобічною діяльністю, мати органи, які спрямовують життя й роботу колективу. Виділяючи основні ознаки колективу, видатний педагог не менш значущими вважає також наявність позитивних традицій і захоплюючих перспектив. «Ніщо так не об'єднує колектив, – писав А. С. Макаренко, – як традиції. Утворити традиції, зберегти їх – найважливіше завдання у вихованні [2, с. 121].

Керівництво інституту завжди велику увагу приділяло цільовим орієнтирам як таким, які перш за все організовують студентів. Така орієнтація на майбутнє відповідає життєвим устремлінням будь-якої людини взагалі і навчальній діяльності зокрема.

Досвід педагогів Полтавського юридичного інституту щодо формування й розвитку студентського колективу можемо представити через систему перспектив, розроблену А. С. Макаренком [1]. Перспектива – це практична мета, яка може привабити, захопити, зацікавити і згуртувати колектив.

Перша перспектива – близька. Всі члени колективу намагаються її здійснити й отримати задоволення. Близька перспектива висувається перед колективом на будь-якій стадії розвитку і спирається на особисту зацікавленість. Під час адаптації студентів-першокурсників до навчальної діяльності у виші і передусім на першій стадії розвитку колективу, коли відбувається первісне гуртування, укладаються відносини між студентами, які визначаються змістом їхньої спільної діяльності – навчанням, постановка такої перспективи є дуже дієвою. Висувають цю перспективу (мету) переважно куратор і керівництво закладу. Можна виділити такі заходи, що стали вже традиційними в Полтавському юридичному інституті і проводяться для студентів-першокурсників у 1 семестрі: поїздка до міста Харкова на екскурсію й відвідання святкового концерту, присвяченого Дню утворення академії, у Будинку студентів, відвідування й обговорення вистав Полтавського академічного обласного українського музично-драматичного театру імені М. В. Гоголя, ознайомлення з містом (прогулянки вулицями міста, відвідування музеїв (обов'язково – музею міліції), тематичні екскурсії шляхами України (й Полтавщини) та ін.

Друга перспектива – середня. Вона полягає у проектуванні колективної події, яка відсунута в часі. Щоб її здійснити, потрібні певні зусилля, підготовка. Постановка цієї перспективи доцільна на другій стадії розвитку колективу, коли вже є актив і відчувається його вплив, коли актив може висувати певні вимоги до членів колективу, коли структура колективу певною мірою стабілізована. У цьому сенсі студенти-першокурсники є пасивними (й активними, наприклад, під час проведення спортивних змагань, Дня здоров'я) учасниками і глядачами усіх заходів, що проводяться в Полтавському юридичному інституті: літературно-музичні вечори, гра команд КВК, святкові концерти, зустрічі з видатними полтавцями тощо, а також «круглі столи», дебати з актуальних проблем правознавства, щорічні наукові конференції студентів і викладачів. Сформований актив академічних груп 1 курсу активно залучається до роботи у Студентському парламенті, до участі у колективних благодійних заходах тощо.

При реалізації цієї перспективи доцільно сказати про традиції, які виникають й утверджуються на всіх стадіях розвитку колективу, згуртовуючи його. Традиції – це

усталені форми колективного життя, які емоційно втілюють норми, звичаї, бажання членів колективу. Традиції допомагають виробити загальні норми поведінки, розвивають колективне співпереживання, прикрашають студентське життя. Виділяють великі й малі традиції. Великі – це яскраві масові події, підготовка і проведення яких виховує почуття гордості за свій колектив, віру в його сили, повагу до громадської думки (у Полтавському юридичному інституті такою традицією стало проведення щороку новорічного балу відмінників, святкування дня інституту 15 березня, проведення різних спортивних змагань на кубок директора інституту). Малі традиції не менш важливі за своїм виховним впливом, оскільки виробляють усталені норми поведінки (наприклад, дрес-код).

Однак найголовніша мета, яка об'єднує всіх студентів, і першокурсників у тому числі, – навчання. І тут можна говорити про третю перспективу – далеку, яка відсунута в часі, є найбільш значущою і такою, що потребує значних зусиль для її досягнення: це успішне завершення навчання, майбутня професійна діяльність. При реалізації цієї мети поєднуються особисті й суспільні потреби.

Слід зазначити, що систему перспективних ліній слід вибудовувати так, щоб будь-коли, у будь-який момент колектив мав перед собою цікаву, захоплюючу мету і докладав зусилля для її здійснення. Й обирати перспективи потрібно так, щоб робота закінчувалася реальним успіхом. Зміна перспектив, постановка нових завдань є обов'язковою умовою розвитку колективу – так уважав А. Макаренко [1, с.64].

Організованість академічної групи орієнтована на навчальну діяльність, яка є і метою об'єднання. І ця спільна, гуртова діяльність – головний інтегруючий чинник. Велика увага в Полтавському юридичному інституті приділяється інтерактивним методам навчання, роботі студентів у групах, що значною мірою сприяє згуртованості колективу. Як приклад, слід навести випуск студентами академічних груп і захист стінних газет, у яких висвітлюються певні наукові або соціальні проблеми (з дисциплін: філософія, соціологія, політологія): «У СРСР Фрейда не було», «Бунт» (прояви девіантної поведінки), «Соціум», «Гармонія сфер», «Діалектика» (щаслива родина), «Соціологія шлюбу», «Одностатеві відносини» та багато інших; рольова гра «Судове засідання», яку готують студенти малих груп у межах академічної групи (з дисципліни «Ораторське мистецтво»), філософський КВК (між потоками 2 курсу). Велику роль також відіграють студентські наукові гуртки. Участь у таких заходах активізує пізнавальну діяльність студентів, згуртовує їх.

Отже, студентський колектив має спільну мету, займається різнобічною діяльністю, має органи управління, які спрямовують його життя й роботу, а значить, має різні типи організованості і соціальних структур. Користуючись термінологією А. С. Макаренка [1; 2], можемо назвати такі різновиди структур: 1) угруповання з лідером, у якому зв'язки й відносини між членами не структуровані й не диференційовані, лідер повинен мати авторитет, обирається і може змінюватися (малі групи в межах академічної групи за інтересами або для вирішення поставленої навчальної мети (рольові ігри, дискусії на семінарах тощо); 2) група з командиром, яка має більш структуровані і формалізовані відносини між керівником (старостою) і колективом (переважно 1 курсу); 3) колектив з радою, який має широкий набір соціальних ролей і обов'язків керівника (старости), тому у нього є помічники (заступники). Це вже структурована й диференційована за зв'язками й відносинами група з колегіальним принципом керівництва (актив групи); 4) асоціація на чолі з президентом – найбільш вільне об'єднання, яке має спільну мету і розділяє одні й ті самі цінності. Така асоціація організована на принципі самоуправління (Студентський парламент).

Висновки. Досвід нашої роботи показує, що ступінь впливу студентського колективу на особистість майбутнього юриста залежить від певних умов. До таких умов належать об'єктивні (високий рівень постановки навчально-виховної роботи в інституті, цілеспрямована діяльність громадських організацій, стійка позитивна система особистих відносин у колективі тощо) та суб'єктивні (свідоме прагнення студентів

до професії юриста, відповідальне ставлення до навчальної роботи, їхня активність, ініціатива та ін.). У своїй сукупності вони вмикають механізм «паралельної дії», коли основні фактори (викладачі, громадські організації, студентський колектив у цілому і малі групи) цілеспрямовано впливають кожний зі свого боку на кожну людину, створюючи при цьому атмосферу професійної цілеспрямованості, суспільної активності, сприяючи удосконалюванню особистісних якостей кожного студента.

Список використаних джерел

1. Макаренко А. С. *О воспитании* / А. С. Макаренко. – М. : Изд. полит. лит., 1988. – 256 с.
2. Макаренко А. С. *Сочинения* : в 7 т. – М. : изд. АПН РСФСР, 1958 – Т. 5.
3. Петровский А. В. *Личность. Деятельность. Коллектив* / А. В. Петровский. – М. : Политиздат, 1982. – 255 с.
4. Петровский А. В. *Теоретическая психология* / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – М., 2001. – 455 с.
5. Радина К. *Учение о коллективе: прошлое и настоящее [Электрон. ресурс]* / Ксения Радина // *Развитие личности*. – 2000. – № 1. – С. 53-57. – Режим доступа до журн.: rl-online.ru/articles/1-00/11.html
6. *Российская педагогическая энциклопедия*: В 2 т. [Гл. ред. В.В. Давыдов]. – М., 1993. – Т. 1. – 530 с.
7. Слостенин А. В. *Педагогика : учеб. пособие для студ. пед. уч. завед.* / А. В. Слостенин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов. – М. : Школа-Пресс, 1997. – 512 с.

Стаття надійшла до редакції 04. 02. 2012.

Лебеденко С.

Полтавский юридический институт Национального университета «Юридическая академия Украины имени Ярослава Мудрого», Украина

ВОСПИТАНИЕ В СТУДЕНЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ И ЧЕРЕЗ КОЛЛЕКТИВ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПОЛТАВСКОГО ЮРИДИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА)

Проблема воспитания в студенческом коллективе и через коллектив рассмотрена в свете теории коллектива, разработанной А. С. Макаренко. Показан опыт педагогов Полтавского юридического института в практическом формировании коллектива студентов-юристов через систему перспектив.

Ключевые слова: коллектив, малая группа, темпоральность развития коллектива, перспектива, традиция.

Lebedenko S.

Poltava Law Institute of National University "Yaroslav the Wise Law Academy of Ukraine"

THE UPBRINGING IN THE STUDENTS' GROUP AND THROUGH THE STUDENTS' GROUP (THE EXPERIENCE OF THE INSTITUTE OF LEGAL POLTAVA)

The problem of upbringing in the students' group and through the students' group is examined in light of the theory of collective, developed by A. S. Makarenko. The experience of educators of Poltava Law Institute is shown in the practical formation of the law students' group through the perspectives system.

Keywords: collective, a small group, temporality of the group development, perspective, tradition.