

2. Бондырева С. К. Толерантность. Введение в проблему / С. К. Бондырева, Д. В. Колесов. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО “МОДЭК”, 2003. – 240 с. – (Библиотека психолога).
3. На пути к толерантному сознанию / В.В.Глебкин, Г.У.Солдатова, В.С.Магун // Отв. ред. А.Г. Асмолов. – М.: Смысл, 2000. – 255 с. – (Библиотека психологии и педагогики толерантности).
4. Роджерс К.Р. Искусство консультирования и терапии / К.Р.Роджерс пер. с англ. О. Кондрашовой, Р. Кучкаровой, Т. Рожковой, Ю. Овчинниковой, Г. Пимочкиной, М. Злотник – М.: Апрель Пресс, Изд-во Эксмо, 2002. – 976 с. (Серия “Библиотека всемирной психологии”).
5. Ситаров В.А. Педагогика и психология ненасилия в образовательном процессе: учебное пособие [для студентов педагогических вузов] / В.А. Ситаров, В.Г. Марлов. – М.: Академия, 2000. – 212 с. – (Высшее образование).
6. Словарь психолога-практика [сост. Головин С.Ю.] – 2-е изд., доп. – Мн.: Харвест, 2005. – 976 с. – (Библиотека практической психологии).
7. Социологический энциклопедический словарь: на русском, английском, немецком, французском и чешском языках / [редактор-координатор – Г.В. Осипов]. – М.: Инфра-М-Норма, 1998. – 488 с. – (Библиотека словарей ИНФРА-М).
8. Философский энциклопедический словарь / Редакторы-составители: Е.Ф. Губский, Г.В. Кораблёва, В.А. Лутченко. – М.: Инфра-М, 1999. – 576 с. – (Библиотека словарей ИНФРА-М).
9. Allport G. Nature of Prejudice. Cambridge, MA: Addison-Wesley, 1954.

The article is devoted the theoretical aspects of tolerance, as philosophical-psychological problems. Lighting up tolerance in a historical context, doing the analysis of determination of concept, becomes possible to find out essence of the modern understanding of tolerance, as active position of conscious personality, as professionally important qualities of practical psychologist-worker.

**Key words:** tolerance, patience, communicative tolerance, maturity of personality.

*Отримано: 18.03.2010*

УДК 378.18"3752"

*Н.В.Руденко*

## Діагностика сформованості міжособистісних взаємин студентів вищих технічних навчальних закладів у позанавчальній виховній роботі

Досліджуються методи, параметри сформованості міжособистісних взаємин у студентській групі вищих технічних навчальних закладів у позанавчальній виховній діяльності.

**Ключові слова:** міжособистісні взаємини, вищі технічні навчальні заклади, позанавчальна виховна робота.

Изучаются методы, параметры сформированности межличностных отношений в студенческой группе высших технических учебных заведений в позааудиторной воспитательной деятельности.

**Ключевые слова:** межличностные отношения, высшие технические учебные заведения, позааудиторная воспитательная деятельность.

**Постановка проблеми.** Здатність будувати конструктивні відносини, долати перешкоди, управляти своїм емоційним станом визначає майбутній успіх як в особистому житті, так і в професійній сфері. Якщо необхідні вміння не будуються в період студентства, молода особа виявляється незахищеною перед труднощами, стресовими ситуаціями, зазнає невдачі у взаєминах з людьми, виявляється комунікативно-некомпетентною і особистісно залежною.

Ситуація в українському суспільстві, а також проблема формування міжособистісних взаємин виявила протиріччя між необхідністю підготовки фахівця, що відповідає сучасним вимогам ринку праці, і неготовністю студентів будувати сприятливі для цього міжособистісні взаємини в ході навчально-виховного процесу.

Формування міжособистісних взаємин у студентському колективі повинне опиратися на принципи гуманізму, орієнтуватися на основні цінності життя й культури. Фундаментом уміння правильно будувати свої взаємини в колективі є відношення до іншої людини як до вищої цінності. Установлено, що вміння співробітничати й навички продуктивної взаємодії в колективі (спочатку студентського, а потім професійного) формуються в процесі навчання студентів, у ході практичних занять та позанавчальної діяльності. Житте-

діяльність студентського колективу становить собою мікромодель соціального життя, у яку студент повинен адаптуватися й працювати в ній. Отже, колектив стає найбільшчим середовищем і своєрідною “стартовою площадкою” для формування соціально-особистісного досвіду студентів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз наукової літератури виявив, що важливість вивченні й формування міжособистісних взаємин у студентському колективі обумовлена невмінням молодих людей, майбутніх фахівців, правильно будувати свої взаємини з колективом, співробітничати й ефективно взаємодіяти один з одним.

Найважливішими напрямками формування міжособистісних відносин у колективі є створення сприятливого соціально-психологічного клімату колективу, атмосфери творчості, реалізації ідеї гуманізму у відносинах.

Тому так потрібен пошук практичних способів надання підтримки й допомоги у встановленні оптимальних взаємин в студентському колективі, оскільки від “самопочуття” студента всередині колективу певним чином залежить його становлення як особистості й підготовка як фахівця. Однак аналіз наукової літератури показує, що проблема формування міжособистісних відносин у студентському колективі дотепер не отримала в педагогічній літературі достатнього теоретичного обґрунтування й ефективного практичного здійснення. Крім того, у педагогіці недостатньо вивчена проблема формування міжособистісних відносин у позанавчальній виховній роботі в умовах технічного вузу, у якому мало викладачів, які мають психолого-педагогічну підготовку.

**Мета статті** виявити методи, параметри сформованості міжособистісних взаємин у студентському колективі у вищих технічних навчальних закладах під час позанавчальної виховної роботи.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Формуючи й розвиваючи знання, уміння й навички, необхідні фахівцеві в його професійній діяльності, спеціально організоване навчальне середовище має здатність впливати на розвиток особистісних і поведінкових особливостей, що відповідають високому рівню міжособистісних взаємин, а також “прищеплює” толерантні установки й моделі поведінки, що сприяють реалізації ефективних стратегій соціальної взаємодії.

Під міжособистісними взаєминами ми розуміємо суб’єктивно пережиті взаємозв’язки між людьми, які об’єктивно проявляються в характері та способах, взаємних впливів один на одного в процесі спільної діяльності й спілкування. Ці взаємозв’язки опосередковуються змістом, цілями й організацією спільної діяльності.

Формування міжособистісних відносин у студентському колективі ми розглядали як процес активного впливу викладача на відносини студентів у колективі через створення спеціальних ситуацій з метою змінити їхню структуру й зміст.

Нами виділені фактори, що впливають на формування міжособистісних взаємин у студентському колективі:

- позиція лідера в студентському колективі;
- групові норми в групі;
- соціально-психологічний клімат студентського колективу;
- згуртованість студентського колективу;
- приналежність студентів до певних соціометричних категорій у студентському колективі.

Визначено й експериментально перевірено методи формування міжособистісних відносин у студентському колективі:

- індивідуальна й групова бесіди зі студентами;
- доручення;
- метод висування перспективних ліній;
- регулювання діяльності лідера в студентському колективі;
- вирішення конфліктних ситуацій (метод “виходу почуттів”, “позитивного відношення до особистості”, “обміну позицій”, “розширення духовного об’єму конфліктуючих”);
- особистий приклад викладача та інші.

Серед методів педагогічного дослідження були використані анкетування, соціометричне опитування, бесіда, методи математичної й статистичної обробки даних. Вибір методів дослідження обумовлений можливістю багатобічного вивчення взаємин і взаємодії суб’єктів освітнього процесу, а також можливістю кількісного викладення результатів дослідження з наступною математико-статистичною обробкою даних.

Цілеспрямоване формування міжособистісних взаємин у студентському колективі обумовлює виникнення в студентів стійких навичок позитивно спрямованої взаємодії й спілкування, що особливо важливо для сучасного фахівця.

Формування міжособистісних відносин у студентському колективі в процесі підготовки майбутнього фахівця виявилось можливим при реалізації в ході експерименту особистісного й індивідуального підходів у вихованні студентів, при врахуванні особливостей міжособистісних відносин у студентському колективі, при цілеспрямованому формуванні міжособистісних відносин у студентському колективі через організацію позанавчальної діяльності студентів.

Можна визначити наступні структурні параметри міжособистісних відносин у студентському колективі: динаміка відносин,

модальність взаємин, ступінь психологічної близькості студентів та інші.

Зі вступу молодого людини у вищий навчальний заклад починається новий етап у її житті, надзвичайно важливий для становлення людини і як фахівця, і як особистості. Процес входження в студентський колектив може бути неоднаковим для кожної людини. Причиною тому можуть бути не тільки індивідуальні особливості студентів, але й об'єктивні умови їхньої життєдіяльності. Протягом першого року навчання розвиток взаємин студентів стрімко прогресує. Відносини порівняно стабілізуються після закінчення першого семестра. До цього моменту формуються досить стійкі дружні пари або угруповання. У більшості випадків студентський колектив першого курсу являє собою групу друзів і приятелів, що відчувають взаємний інтерес.

У своїй експериментальній роботі ми звернулися до використання ряду методів формування міжособистісних відносин у студентському колективі, які, крім іншого, сприяли виробленню в студентів навичок конструктивного співробітництва й спілкування, продуктивної взаємодії, встановлення взаємин у колективі. У роботі з експериментальними групами викладачі різних кафедр вищого технічного навчального закладу застосовували метод індивідуальної й групової бесіди зі студентами, доручення, метод висунання перспективних ліній, регулювали діяльність лідера, вирішували конфліктні ситуації в студентському колективі, використовували свій особистий приклад.

Протягом останніх років загальноприйнятим інструментом виміру міжособистісних взаємин є метод соціометрії. Соціометрична методика вважається універсальною, тому що вона зручна також для виявлення структурних параметрів колективу.

Дані про положення студента в системі міжособистісних взаємин, отримані в результаті соціометричного й ряду інших опитувань, а також у ході цілеспрямованого спостереження, служили в кожному випадку опорою для вибору тих або інших методів формування міжособистісних взаємин у студентському колективі.

Соціометричний статус людини – величина непостійна. Якщо мова йде про несприятливе положення особистості, нестабільність статусу, безсумнівно, позитивним фактом є те, що є ймовірність змінити ситуацію в кращу сторону. Прямим методом, спрямованим на поліпшення статусної позиції молодого людини в студентському колективі, була *бесіда*.

Як показало наше дослідження, індивідуальна бесіда безпосередньо з “неприйнятним” студентом або студентом, якого “зне-

важають” мала вплив тільки в тому випадку, коли в нього самого було бажання змінити відношення зі своїми однолітками в колективі.

Причиною психологічної ізоляції студента в колективі іноді служили його реальні недоліки або неадекватна поведінка. Викладач за допомогою індивідуальної бесіди допомагав студенту усвідомити й перебороти негативні схильності або риси характеру.

Іноді у ході спостережень або бесіди зі студентами ми виявляли, що причиною несприятливого положення особистості в групі виступають її інтереси, що йдуть врозріз із цінностями студентського колективу. При цьому інтереси “неприйнятого” студента не приховували в собі асоціального початку. У такому випадку ми проводили групову бесіду або дискусію, у ході якої знімалися негативні установки членів колективу відносно “ізоляційного” студента.

Бесіда щонайкраще підходила для роботи кураторів, які мали постійний тісний контакт із групою в рамках позанавчальної діяльності. Однак, бесіда як прямий метод педагогічного впливу не завжди давала бажаний вплив на ситуацію. Доречною й діючою групова дискусія виявлялася тоді, коли організація спільної роботи (групові форми) передбачала обговорення взаємин у колективі. Ми вчили студентів проявляти себе таким чином, щоб їхня діяльність здійснювалася не на шкоду іншим студентам, діяльності цілої групи.

Вирішуючи проблему несприятливого положення студента в групі, ми зверталися до методу *доручення*. Використовували цей метод відносно студентів, поведінку яких обумовило їх власне несприятливе положення й негативно впливало на розвиток колективу (напруга, дратівливість). Ретельно продумавши всі деталі, ми доручали “ізоляційному” студенту таке завдання, що припускало обов'язкову відмову від прояву певної негативної властивості. Важливо було переконати студента в серйозності й посильності доручення, що треба виконати.

Якщо з якихось причин ми вважали неможливим або неприпустимим провести бесіду, дати суспільно корисне доручення, щоб студент переборов ізоляцію в колективі, ми зверталися до лідера.

Коли лідер демонстрував більш високих, ніж інші члени студентського колективу, рівень активності участі й впливу на життя групи, ми намагалися переконати його в необхідності більш лояльного відношення до “ізоляційного” студента. Однак ступінь впливу лідера на групу була величиною непостійною. Це було пов'язане з тим, що лідерство – досить суперечливий феномен; рівень домагань лідера й міра готовності інших членів групи прийняти його лідерську роль не завжди збігалися. Тому при певних обставинах лідерські можливості зростали, а при інших, навпаки, знижувалися. У дійсності лідер у

силу своєї відкритої активної позиції міг легко зайняти несприятливе положення в студентському колективі. У такому випадку йому самому була потрібна допомога з боку викладача.

У деяких експериментальних групах вплив лідера носило негативний для аудиторної та позааудиторної роботи характер, тому що він проявляв надмірну активність. Наприклад, поведінка лідера авторитарного типу блокувало прояв будь-якої активності іншими членами студентського колективу.

У спробі попередити негативні наслідки такого впливу ми знаходили способи здійснити контроль за діяльністю лідера. Ми прагнули ретельно структурувати роботу в колективі або в мікрогрупах, знайомили студентів із правилами взаємодії на певному етапі заняття; черговість, регламент і послідовність презентації наробітків, обсяг висловлень кожного студента й таке інше. Ми навмисно заохочували ініціативу скромних, вирівнюючи тим самим міру активності кожного зі студентів. Таким чином, нам вдалося переконати студентів, і лідера в тому числі, що усі в групі мають рівні можливості успішно проявити себе.

У спробі розширити межу взаємин у студентському колективі, частково вирішити тим самим проблему ізоляції деяких студентів, ми використовували й традиційні методи, спрямовані на згуртування й гармонічний розвиток навчальної групи.

У рамках *методу висування перспективних* ліній викладач ставив перед студентами різні за складністю практичні цілі – перспективи, які були здатні захопити й згуртувати студентський колектив. Дослідники підкреслюють, що систематична постановка нових і все більше важких завдань перед групою (тобто безперервна зміна перспектив) – умова прогресивного розвитку й згуртованості колективу.

Як перспектива, наприклад, була розробка студентами етапів або всього сценарію рольової гри з умовою залучити всіх членів групи. Студенти також здійснювали спільний пошук інформації й готувалися до проведення тематичних конференцій, ділових ігор і т.д.

*Регулювання діяльності лідера в студентському колективі* виявилось ефективним відносно багатьох показників сформованості міжособистісних відносин. Це відбувалося тому, що соціально-психологічний клімат, структура студентського колективу, міжособистісні відносини в ньому, можливість самореалізації й ступінь психологічного комфорту студентів у групі у великій мірі залежали від лідера. Тому ми приділяли особливу увагу регулюванню його діяльності.

Право вільно розпоряджатися своїм часом у ході позанавчальної роботи природно пов'язувалося студентами з необхідністю виконання встановлених домовленостей. Організація роботи в такий спосіб

забезпечувала рівність студентів у колективі, відчуття причетності кожного до досягнення результату. Структурування роботи студентського колективу дозволило заохочувати пасивних студентів до загальної роботи, підключити до участі більшу частину групи для вирішення будь-якого питання. Це сприяло росту групової згуртованості й ефективності роботи студентського колективу.

Знизити явну групову поляризацію й збільшити продуктивність діяльності студентського колективу нам дозволили індивідуальні завдання.

Формування міжособистісних відносин у студентському колективі було зв'язано також зі спробою запобігання або вирішенню *конфліктів*. Велика кількість конфліктів у студентському колективі була показником неефективної взаємодії між суб'єктами освітнього процесу.

Ініціатива в урегулюванні конфлікту належала викладачеві, як більш професійно підготовленій людині. Однак, як показало дослідження, викладачі часто не вміють регулювати конфліктні ситуації. З їхнього власного зізнання, у силу різних причин вони схильні або “придушувати” конфлікт, або не зауважувати й не втручатися в конфліктні ситуації, що виникають у студентському колективі. Така реакція сприяла наростанню напруги й загостренню конфлікту, не відповідала основній функції викладача – створенню найбільш сприятливих умов для розвитку особистості студентів.

На нашу думку, викладач повинен оволодіти вміннями та навичками, що дозволили б йому розуміти причини різноманітних емоційних напруг, конфліктних ситуацій у взаєминах студентів, суть їхніх вчинків і думок, співпереживати й співчувати, сперечатися й переконувати, доводити.

При пошуку шляхів доцільного втручання у конфлікт викладач опирається на власні знання, аналізує ситуацію й прогнозує варіанти розвитку конфліктних відносин. Оскільки складність і багатоваріативність розвитку конфліктів припускають неоднозначність у способах і формах їх вирішення, викладачеві потрібний певний рівень інформованості в питаннях конфліктології.

Оволодіння способами й методами вирішення конфліктних ситуацій дозволяє викладачеві успішно перебороти труднощі в міжособистісних відносинах і спілкуванні студентів.

В експерименті попередженню конфліктів сприяла оптимізація соціально-психологічного клімату студентського колективу, що також було обумовлено формами організації позанавчальних занять.

У вирішенні проблеми формування міжособистісних відносин у студентському колективі ми також виходили з того, що студент

збагачує свій соціальний досвід за рахунок активної участі у позанавчальній діяльності. Це не тільки закріплення певних правил і норм, але й реально випробовуваний або спостережуваний досвід соціальної взаємодії викладачів зі студентами й викладачів між собою. Із цієї причини *особистий приклад викладача* був важливим методом формування міжособистісних відносин у студентському колективі.

У процесі позанавчальної діяльності студенти опановують суспільний досвід, роблячи його своїм індивідуальним надбанням. Тому викладач, організуючи позанавчальний простір, намагається таким способом надати підтримку у формуванні в майбутнього фахівця стійких зразків конструктивної взаємодії. Конструктивна соціальна поведінка була значимим фактором успішності кар'єри майбутнього молодого фахівця.

Щоб “прищепити” майбутнім випускникам толерантні установки й моделі поведінки, що сприяють реалізації ефективних стратегій соціальної взаємодії, викладач повинен пропонувати студентам приділяти належну увагу самоаналізу, роботі над удосконалюванням як професійних, так і особистих якостей, докладати зусиль для подолання недоліків власного характеру або поведінки. Особлива роль у цьому належить кураторам груп, оскільки вони працюють зі студентами під час позанавчальних занять, оволодівають їхньою особливою довірою.

Надзвичайно важливим параметром сформованості міжособистісних відносин є групова згуртованість (що показує також ступінь інтеграції студентського колективу). Коефіцієнт успішних взаємин, індекс ізольованості, рівень групової згуртованості прямо пов'язані із соціально-психологічним кліматом у студентському колективі. Тому ми можемо стверджувати, що зі зростанням показників успішних міжособистісних взаємин відповідно оптимізувався соціально-психологічний клімат експериментальних груп.

Об'єктивний погляд на проблему змушує визнати, що одна й та ж якість особистості в різних колективах може знаходити різний відгук. Дослідження показало, що положення студента в системі міжособистісних взаємин залежить не лише від прояву його характеру, але й від умов функціонування самого студентського колективу, а саме – від тих його вимог, що пред'являються до особистості.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок з цього напрямку.** Апробація методів формування міжособистісних взаємин у технічному вузі довела, що студентський колектив створює величезні можливості для навчання студентів конструктивній взаємодії і міжособистісному спілкуванню, для рішення педагогічних завдань з підготовки майбутнього фахівця. У

колективі максимально ефективно реалізується одна з головних умов для індивідуального розвитку кожного студента: чим більш успішна сфера міжособистісних відносин студентів, тим сприятливіші умови для їх розвитку як особистості та професіонала.

Формування міжособистісних відносин у студентському колективі сприяє ефективності процесу підготовки майбутнього фахівця. Відзначається поліпшення творчих здібностей студентів, зростання академічних показників “слабких” студентів, удосконалювання вмінь застосовувати теоретичні знання при вирішенні практичних завдань.

Перспективним напрямом у дослідженні є вивчення проблеми формування міжособистісних взаємин студентів ВТНЗ у позанавчальній виховній роботі на засадах гендерного підходу.

#### Список використаних джерел

1. Guerin B. Social influence in one-to-one and group situations: predicting influence tactics from basic group processes / B. Guerin // The journal of Social Psychology. – 1995. – V. 135 (3). – P. 371-385.
2. Марачковская О. Современные подходы к организации внеаудиторной работы студентов в высшей школе / О. Марачковская // Педагогіка вищої та середньої школи: зб. наук. праць / гол. ред. проф. В.Буряк. – Кривий Ріг: КДПУ, 2008. – Вип. 21. – С. 435-439.
3. Мирончук Н. Формування культури міжособистісних взаємин старших підлітків у позаурочній діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.07 “Теорія та методика виховання” / Н. Мирончук. – К., 2007. – 20 с.
4. Собчик Л. Диагностика межличностных отношений: модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири : методическое руководство / Л. Собчик . – М., 1990. – 47 с.
5. Фаустова Э. Межличностные отношения в студенческой среде / Э. Фаустова // Высшее образование в России. – 1999. – № I. – С. 96-97.

Methods and parameters of formed interpersonal relationships in a students' group of technical institutions of higher education in the out-of-the lectures educational activity.

**Key words:** interpersonal relationships, technical institutions of higher education, out-of-the lectures educational activity.

Отримано: 20.03.2010