

Стимуляция студенческих достижений в Вузах России с помощью коллектива группы или курса

Научный руководитель – Радченко Григорий Сергеевич

Корчагина Марина Павловна

Выпускник (бакалавр)

Южный федеральный университет, Академия психологии и педагогики, Кафедра технологии и профессионально-педагогического образования, Ростов-на-Дону, Россия
E-mail: marinakorchagina98@mail.ru

Воспитанию молодежи должно уделяться повышенное внимание. В связи с этим основной задачей воспитания должно являться развитие методов и средств для реализации плановых показателей развития страны. Наша задача, как педагогов и психологов состоит в том, чтобы помочь развивающемуся поколению найти своё место в жизни. И немаловажную роль в этом должен играть сам студенческий коллектив. В связи с этим для упрощения процесса вхождения во взрослую жизнь после обучения мы предлагаем следующую модель воспитания. Мы провели небольшой опрос среди студентов разных курсов, и его анализ выявил слабую корреляцию и связь студентов друг с другом с ростом курса обучения. К сожалению, почти половина студентов иногда не знают, чем занимаются в свободное время их сокурсники, не говоря уже о помощи друг другу, что показали результаты опроса. Например, в некоторых магистратурах студенты иногда не знают, кто учится с ними в группе из-за пропусков последними занятий. Студент не учится жить в коллективе, и его интеграция в реальную жизнь таит в себе колоссальные сложности.

Сам факт нахождения двадцати и более студентов длительное время вместе наталкивает на идею построения коллективной системы взаимоотношений между ними внутри группы (курса). Зачатки такой организации есть - это институт старостата, выборные студенческие органы, студенческий профком и так далее. Однако эту систему можно развить и далее. Например, чтобы коллектив студентов (группа, курс) несли коллективную ответственность за качество сдачи экзаменов, получения стипендии и так далее. При нынешнем положении дел каждый в группе фактически сам за себя. Между тем, как показывает практика великого педагога Макаренко [1-4], именно коллектив и его влияние на индивида способны иногда изменить ситуацию с успеваемостью и обучением. Например, за несданным одним человеком экзаменом вся группа должна лишаться некоторых преференций, если они были в состоянии ему помочь, но не сделали этого. И успехи отдельного индивида в группе также частично должны приписываться всем при условии их активного участия в этом. Такой метод воспитания обеспечит высокую дисциплинированность, сплоченность и слаженность работы группы [1-4]. Стипендиальный фонд необходимо делить сообразно нужным пропорциям, которые предполагаются следующими. За успешно сданную на «отлично» сессию, например, самому индивиду положить к выплате 70% от суммы стипендии. Всё остальное разделить между всеми студентами группы в равных долях.

Также необходимо затронуть и важный аспект балльно-рейтинговой оценки обучающихся, который практикуется в Южном федеральном университете (г. Ростов-на-Дону, Россия). За каждое своё достижение студент получает определенное число баллов, которые затем ранжируются по величине. По достижении определенного порога баллов выплачивается повышенная стипендия. Наше предложение состоит в том, чтобы разделить 30% от полученных бонусов между членами группы. Тоже самое относится и к неудачным попыткам сдать сессию. Определённую ответственность за провал одного на сессии

должны нести все индивиды в группе. Должны устраиваться регулярные собрания, где коллектив студентов должен обсуждать пути повысить рейтинг или совершить отдельными личностями достижения с учетом их индивидуальных особенностей. Особенно должна обсуждаться сессия и подготовка к ней. Все должны знать, что достижения каждого идут и им во благо, а за недоработки будет психологическое осуждение всего коллектива.

Стипендиальный фонд предполагается расширить в соответствии с потребностями коллектива. Данная стратегия позволит выявить лучших, так как они будут получать 70% от всех достижений, и стимулировать отстающих. Старая же система вызывает к "переводикам" не лучшее отношение со стороны коллектива, что не приводит к высоким результатам учебной и научной деятельности. Всё это должно осуществляться под неустанным и требовательным руководством куратора студенческой группы или курса. Особое место занимает роль подбора старосты группы (курса), потому что на него теперь ложится намного большая нагрузка и ответственность. Необходимо особенно подчеркнуть, что данная система должна вводиться постепенно, без перегибов и недочетов, под воспитательным воздействием профкома и института старостата. Именно коллектив и его влияние является основой для воспитания и карьерного продвижения студентов.

Источники и литература

- 1) Б. Костелянц А. С. Макаренко. — М.: «Гослитиздат». 1954.
- 2) А.А. Фролов. А.С. Макаренко в СССР, России и мире: Историография освоения и разработки его наследия (1939–2005 гг., критический анализ). — Н. Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии государственной службы. 2006.
- 3) А. С. Макаренко. Честь. -М.: Директ-Медиа, 2014. – 322 Стр. // Университетская библиотека онлайн: электронная библиотечная система. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271714> (гиперссылка).
- 4) https://en.wikipedia.org/wiki/Anton_Makarenko