

УДК 159: 9316.35

**В. О. Каламаж****ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ГРУПОВОЇ ДИНАМІКИ  
В КОНТЕКСТІ НАВЧАННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ**

*У статті розглянуто проблему застосування ефектів групової динаміки в контексті навчання іноземної мови. На основі проведеного теоретичного аналізу виділено основні чинники групової динаміки під час вивчення іноземної мови та дано характеристику кожному з них.*

**Ключові слова:** *групова динаміка, групова згуртованість, групові ролі і цілі, лідер групи.*

*В статье рассматривается проблема применения эффектов групповой динамики в контексте изучения иностранного языка. На основе проведенного теоретического анализа выделены основные факторы групповой динамики во время изучения иностранного языка и дано характеристику каждому из них.*

**Ключевые слова:** *групповая динамика, групповая сплочённость, групповые роли и цели, лидер группы.*

*This article deals with the problem of the use of effects of group dynamics in the sphere of learning a foreign language. On the basis of a theoretical analysis, main factors of group dynamics while learning a foreign language are determined and described.*

**Key words:** *group dynamics, group cohesion, group roles and goal, group leader.*

**Постановка проблеми.** Групова робота є предметом багатьох досліджень у сфері освіти і психології. Основною ідеєю використання групової роботи, зокрема, на заняттях з іноземної мови є те, що студенти стають активними суб'єктами її вивчення, групова робота спонукає до інтегрального включення когнітивних процесів (мислення, уява, пам'ять), а також розвиває їх соціально-комунікативні навички.

Характеристики групи і динамічні групові процеси значною мірою сприяють успіху або невдачі у вивченні іноземної мови, і

тому для викладачів так важливо бути обізнаними щодо принципів групової динаміки.

Під час навчання іноземної мови групи можуть бути мотивуючим чинником, а також слугують засобом психологічної підтримки, оскільки вивчення мови – це досить важкий, довготривалий процес і група може забезпечувати запас витримки і допомоги у складних ситуаціях.

Аналіз теоретичних джерел дозволяє стверджувати, що вивченню групової динаміки приділено достатньо уваги як у вітчизняних, так і в зарубіжних наукових працях, але питання використання викладачами іноземної мови ефектів групової динаміки з метою підвищення її ефективності під час групової роботи студентів не достатньо досліджене.

Тому **метою** нашого дослідження є здійснення теоретичного аналізу групової динаміки як чинника успішності навчання іноземної мови.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Вивченню групової динаміки присвячена велика кількість наукових праць як вітчизняних (Г. М. Андреева, О. В. Ловка, М. М. Обозов, А. В. Петровський та ін.), так і закордонних авторів (Р. Сеніор, З. Дорней, Е. Макдонель, Т. Марфі). Практичним порадам щодо підвищення ефективності групової динаміки присвячена праця Дж. Хадфільд. Етапи групового розвитку, що були визначені Тукманом у 1965 році, є актуальним і до сьогодні. Дж. Джонс, Дж. Черіер, Дж. Шерер запропонували власні моделі розвитку групи на основі моделі Тукмана.

Останнім часом активно досліджують групову динаміку в контексті групової проектної діяльності (О. В. Ловка, В. О. Моляко та ін.).

**Виклад основного матеріалу.** Перш за все потрібно дати визначення поняттю групи. Одне із найбільш загальних: «Група – це два або більше індивіди, які поєднані соціальними взаємозв'язками». Більш детальні дефініції цього поняття, наприклад [19, с. 169] включають такі істотні ознаки: спільну мету для всіх учасників групи, взаємодію між її членами і певну розвинуту внутрішню структуру відношень. Також члени групи повинні вважати себе учасниками групи, тобто ще одна характерна риса для групи – *самокатегоризація*.

Forsyth [6] вважає, що група – це певна кількість людей, які спілкуються один із одним, часто через короткі проміжки часу, і

їх достатньо для того, щоб кожен учасник групи міг спілкуватися з іншим безпосередньо. Тобто центральною ознакою цього визначення групи – є *комунікація*.

Ще однією центральною ознакою групи вважається *взаємовплив*, тоді визначення групи звучить так: «Група – це два або більше індивіди, які взаємодіють між собою в такий спосіб, що кожен впливає один на одного» [20, с. 454].

Часто центральною ознакою групи вважають *спільну мету і завдання*: «Групою є трое або більше людей, які взаємозалежно працюють над узгодженою діяльністю чи ціллю» [11, с. 5].

Також дослідники наголошують на *внутрішній структурі* як центральній ознаці групи: «Група – це соціальна одиниця, яка складається із кількості індивідів, які мають певний статус та усталені ролі. Група має набір правил, норм і цінностей, які регулюють поведінку кожного члена групи, щонайменше у справах наслідків для групи» [21, с. 144].

Ehrman and Dornyei [4, с. 72] виділили такі основні характеристики групи:

1. Взаємодія членів групи.
2. Члени групи сприймають один одного як єдине ціле і беруть на себе певні зобов'язання перед іншими.
3. Учасники групи поділяють однакові цілі.
4. Група устанавлює певну «внутрішню структуру», яка містить:
  - правила і стандарти поведінки членів групи;
  - відносно стабільну структуру міжособистісних відносин і встановлення ієрархії;
  - деякий розподіл групових ролей.
5. Як прямий наслідок вищезазначеного, група вважається відповідальною за дії її учасників.

Чи є навчальні групи з вивчення іноземної мови групами у психологічному контексті? Очевидно, що так, оскільки вони володіють усіма зазначеними істотними ознаками групи: студенти активно взаємодіють між собою; студенти чітко ідентифікують себе як групу, як одне ціле; вони мають визначену мету; мають чітко визначену структуру; хороша або погана поведінка студентів, їхні досягнення впливають на всю групу загалом.

Група як соціальна одиниця може здійснювати значний вплив на поведінку студента і на ефективність навчання. Навчальна гру-

па із позитивною груповою динамікою підвищує мотивацію студента і залучає його до роботи, створює приємну атмосферу для навчання. З іншого боку, коли «щось іде не так» у групі – конфлікти, раптова апатичність або неготовність до співпраці – навчання іноземної мови може перетворитися в неприємний процес. Навчати і навчатися в такій групі стає важко і навіть найбільш сповнені ентузіазму учні втрачають мотивацію.

Джил Хадфільд [7, с. 10] пояснює вищезазначене тим, що взаємозв'язок у групі не був настільки важливим під час навчання у групі, яка «зосереджена на викладачеві», однак у групах із вивченням іноземної мови, де робота в парах і групова робота стають нормою, позитивні стосунки і співпраця між членами групи стає все більш важливою і навіть основною для успішного виконання поставлених завдань. Члени групи, які не ладнають між собою, не зможуть вивчити достатньо матеріалу у групі, «зосередженій на студентові».

Еарл Стевік, один із найбільш помітних учених, що розвиває гуманістичний підхід до навчання мови писав: «Успіх у групі із вивченням мови залежить не стільки від матеріалів, технік чи лінгвістичного аналізу, а від того, що відбувається всередині між людьми, які знаходяться у групі» [22].

Безперечно, що всі визначення поняття групи заслуговують на увагу, оскільки вони акцентують на тій чи іншій істотній ознаці групи, яка має більше чи менше значення залежно від завдань дослідження. Зокрема в контексті групової динаміки під час роботи учасників навчальної групи над певним проектом, для нас визначальними є такі ознаки, як спільна мета і завдання та взаємовплив.

Групова динаміка – це загальне поняття, що належить до групових процесів (відносини між учасниками групи і те, як це впливає на процес навчання тощо). Чому викладачам потрібно орієнтуватися у груповій динаміці? Який стосунок має групова динаміка до процесу навчання?

Групова динаміка визначається такими чинниками, як склад групи (вік, стать, ставлення один до одного, навчальні стилі і здібності), лінії поведінки учасників групи, що містить у собі те, наскільки добре вони знають один одного і які ролі кожен бере на себе [23].

Один із важливих чинників, який впливає на процеси у групі – це *розмір групи*. Згідно з А. Макміллан [13], коли розмір групи

збільшується, задоволення учасників зростає до певної міри. Іншими словами, група із шести учасників має вдвічі більше можливостей для взаємодії, ніж група із трьох учасників. Однак, задоволення у групі, у якій більше, ніж 10 учасників зменшується, оскільки членам великої групи стає важче брати участь у спільній діяльності, активно залучатися та ідентифікувати себе з іншими.

Патрік Леон вважає, що розмір групи має велике значення для процесів, які відбуваються в ній. Автор акцентує увагу на рівні довіри, який зростає, коли кількість учасників у групі стає меншою. Люди бояться говорити перед групою через страх виглядати некомпетентними або ж невідповідно до ситуації.

Певний розмір групи може бути сприятливим для певного завдання: генерація ідей, вироблення і відпрацювання навичок тощо.

Наукові дослідження показують, що групи проходять через схожі етапи розвитку протягом певного відрізка часу, навіть якщо ці групи значно відрізняються. Знаючи особливості цих етапів, викладачеві може бути простіше добирати завдання й організовувати групову роботу зі студентами.

Згідно з моделлю групового розвитку, яку запропонував Б. Тукман, мала група проходить чотири етапи розвитку від часу її створення. Т. Райт [25, с. 36] адаптував ці етапи до навчання в класі у такий спосіб:

– 1 етап «*Формування*». Зміст цього етапу полягає в тому, що учасники дізнаються один про одного і «прорубують лід» у стосунках. Оскільки учасники орієнтуються тепер переважно на групову роботу, а не на індивідуальну, вони приймають базові правила і норми поведінки. Типові ознаки цієї фази: ввічливість, невпевненість та істотна залежність від лідера (викладача). Завдання лідера, забезпечити структуру і зменшити тривожність у групі. Поведінка на цьому етапі – пошук відповіді на запитання: чому ми тут? Що ми повинні робити? Як нам це зробити, які наші цілі?

– 2 етап «*Боротьба (storming)*». Протягом цього етапу, учасники групи стають більш знайомі одне з одним і відчують свободу у вираженні своєї індивідуальності, тому розбіжності в думках, незгоди і конфлікти стають більш поширеними внаслідок непорозуміння і конкуренції між членами групи або її учасниками та лідером (викладачем). Конфлікти можуть стосуватися мети, робочого процесу, лідерства. Члени групи виявляють потребу у владі і досягненнях. Кожен хоче, щоб група діяла за його схемою, поділя-

ла лише його думки. Інші учасники групи – неухажні і байдужі, їх звинувачують у неухажності, ігноруванні сказаного. Група більш за все, позбувається залежності від лідера, тому часто відбуваються конфлікти між викладачем та студентами. На цьому етапі можуть виявитись декілька «важких» студентів. Будь-які креативні пропозиції відкидаються. Процес, який спостерігається – це поділ на групки (subgrouping). Протягом цього етапу, учасники групи можуть відчувати, що група ніколи «не склеїться», оскільки вважають, що із завданням краще можуть впоратися поодино, аніж цілою групою.

– 3 етап «Впорядкування». Група починає структуруватися: учасники ділять відповідальність, впроваджуються погоджені групові правила і загальні норми поведінки. Учасники дізнаються про сильні боки один одного і вчать якнайкраще працювати разом. На цьому етапі, учасники починають відчувати приналежність до групи. Вони обмінюються думками, ідеями, відгуками, приймають креативні пропозиції, їх обговорюють, цікавляться талантами один одного і шукають способи застосування цих талантів у розв'язанні поставленої проблеми. Протягом цього періоду, учасники почуваються задоволеними тим, що відбувається навколо, тим, що вони є частиною групи. Інколи, під час цієї фази, група відмовляється від виконання завдання, і віддається грі, оскільки вони насолоджуються згуртованістю, яку відчують [9, с. 164].

– 4 етап «Виконання завдань». Цей етап характеризується підвищеною співпрацею і зменшенням емоційності учасників. Група розвинула внутрішню структуру і погодилася із нормами, ролями і способами прийняття рішень. Члени групи з легкістю спілкуються між собою, мають високий рівень довіри один до одного, поділяють спільну мету. На цьому етапі, спостерігається високий рівень духу команди.

– 5 етап «Завершення». Група завершує працювати над завданням і розформовується. Важливим на цьому етапі є усвідомлення своїх досягнень і участь у церемонії прощання / завершення.

Початкова фаза життя у групі може бути важкою для багатьох студентів. Вони повинні співпрацювати з іншими, поки що незнайомими, людьми у групі. Часто на цьому етапі студенти порівнюють свої мовні здібності з іншими, більш впевненими і досвідченими. З. Дьорней і Т. Марфі [2, с. 15] уклали перелік найбільш поширених неприємних відчуттів, які виникають в учнів на по-

чатковому етапі формування групи: невпевненість у своїй компетенції, непевність чи сприйме їх група, незграбність, тривожність з приводу говоріння іноземною мовою, занепокоєння через те, що не завжди зрозуміло, що робити і загальна невпевненість. Однак ці ж автори стверджують, що перші заняття часто проходять легко і гармонійно: студенти, які прагнуть прийняття, зазвичай поводяться добре й емоційне навантаження не завжди помітне для спостерігача.

У групі, яка успішно проходить через стадію формування, початкові відчуття вподобання, чи навпаки, поступово перетворюються в іншу важливу форму стосунків – *прийняття* [3, с. 37]. Прийняття описують як позитивне, неосудне ставлення, це означає, що людину сприймають із її сильними і слабкими боками, навіть без схвалення того, що вона робить. Одне із найважливіших характеристик хорошої групи є виникнення загального рівня прийняття між членами групи. Студенти можуть приймати учасників групи, «вживатися» з ними, навіть якщо поза групою вони будуть сприймати їх вороже.

Прийняття не відбувається автоматично, особливо без саморозкриття учасників групи. Нетерпимість і ворожість часто може виникати через недостатню поінформованість та відчуття невпевненості. Дж. Хадфільд пояснює це так: «Людина не впевнена, що саме інші (студенти у групі) подумають про неї, тому вона не ділиться нічим через страх критики або ж просто через страх виглядати нерозумно. Чим менше людина ділиться про себе, тим більше вона стає невпевненою. Якщо ж такий процес відбувається вдесяти студентів одночасно, у результаті отримуємо групу закритих, неширих студентів, на яких так скаржаться викладачі» [7, с. 80].

Також важливою є роль викладача у виникненні прийняття. Він повинен контролювати цю фазу, створюючи відповідні умови, наприклад, використовуючи вправи «криголами», активізуючи ефективні групові норми і забезпечуючи можливість для кожного дізнатись щось один про одного.

Важливо зазначити, що не завжди ці етапи проходять рівномірно, кожна група має свій темп і може протягом тривалого періоду часу не переходити на інший етап, взагалі його пропустити або етапи можуть повторюватися. Найбільш істотним повторенням є емоційне просування групи за фазами емоційності і виконання завдань, які змінюють одна одну протягом існування групи. Гру-

повий розвиток можна охарактеризувати нестійкими почуттями *емоційної близькості і віддаленості*. Як було зазначено, загальна емоція, яка лежить в основі групової взаємодії це бажання близькості і прийняття – у такому разі, лідера групи вбачають як доброзичливого, зростає бажання взаємодіяти і працювати над завданнями, навчання відбувається динамічно. У разі переважання емоційної віддаленості, емоції, які лежать у її основі, є ворожими, відчувається конкуренція, у лідері вбачають експлуататора і маніпулятора.

Роуз Сеніор [19, с. 9] визначила принципи групової динаміки, які співвідносяться з вищевикладеним:

1. Більшість соціальних процесів виникає тоді, коли малі групи перетворюються у згуртовані (cohesive), які здатні працювати максимально продуктивно.

2. Часто процеси групової динаміки поділяють на певні етапи: «формування», «боротьба», «впорядкування», «виконання» та «завершення» (Tuckman and Jensen).

3. Групи мають потужний нормативний вплив на поведінку інших членів групи, заохочують учасників відповідати певним поведінковим нормам усієї групи.

4. Призначений (визначений / вибраний) лідер групи відіграє важливу роль у розвитку, збереженні та підтримці особливої культури (атмосфери) кожної групи.

5. Лідерство не є єдиним привілеєм групового лідера; багато членів групи відіграють ролі, які сприяють функціонуванню всієї групи.

6. Ролі лідерів можна поділити на два типи: перші, ті, що сприяють груповим процесам на шляху до мети, і ті, що допомагають групі зберегти сенс єдності (togetherness).

7. Групи не залишаються взаємозв'язаними, якщо прогрес не досягнув чітко поставлених цілей.

У дослідженнях групових процесів значну увагу приділяють груповим ролям і їхньому впливу на ефективність групової динаміки. У навчальній групі, всі її учасники, разом із викладачем, виконують певні функціональні ролі. Традиційно групові ролі поділяють на два головних типи: ті, що природно виникають (*неформальні*), наприклад, лідер, організатор, песиміст, бунтар, клоун, буркотун, «той, хто заспокоює всіх» тощо, і призначені ролі (*формальні*), наприклад, староста групи.



Дві найбільш поширені ролі, які впливають на ефективність групи – це «людина, яка домінує» і «людина, яка зберігає мовчанку». Може бути так само важко змусити тиху людину говорити, як і говірку – помовчати. Важливо зазначити, що кожен може впливати на групову динаміку. Офіційний лідер не завжди найкращим чином організовує групу, тому будь-який член групи, повинен використовувати можливість покращити ефективність взаємодії всіх учасників. Уся група відповідальна за ефективність і всі її учасники поділяють відповідальність за це [16, с. 6-7].

Також групові ролі поділяють на *ефективні* (функціональні; дієві; ті, що допомагають у збереженні групи) і *неефективні*, які послаблюють групу.

Дональд Нейлен зі співавторами наводять такий список ефективних і неефективних групових ролей [17, с. 103].

*Ефективні ролі:*

1. Ролі орієнтовані на завдання (функції, які необхідні для вибору і виконання завдань):

– ініціативна діяльність: пропозиції вирішення проблем, висунування нових ідей, нових визначень проблеми, нової організації матеріалу;

– пошук інформації: пояснення пропозицій, запит нової інформації, фактів;

– пошук спільної думки: пояснення цінностей, обґрунтування пропозицій, ідей, уважне ставлення до почуттів щодо певної проблеми інших учасників групи;

– надання інформації: пропозиції інформації, фактів, співставлення свого досвіду із запропонованою проблемою;

– надання точки зору: виклад свого бачення щодо проблеми;

– координація: демонстрація зв'язків між різними ідеями і пропозиціями, намагання пов'язати всі ідеї і пропозиції в одне ціле, намагання спрямувати всю діяльність різних членів групи в одне ціле;

– підсумок: зв'язати всі ідеї і пропозиції разом, редагування всіх пропозицій після обговорення їх групою.

2. Побудова групи і збереження ролей (функції, які необхідні в підсиленні і збереженні життя групи, її діяльності):

– заохочення: дружність, чуйність, схвалення інших і їх ідей, згода і прийняття вкладу всіх членів групи;

– gate keeping: намагання надати всім учасникам можливості висловитися, зробити внесок у групу;

– установлення стандарту: оголошення правил, нагадування учасникам, щоб уникали тих рішень, які розходяться із оголошеними правилами;

– слідування: старанне прийняття ідей і пропозицій;

– висловлення почуттів групи: підсумок, про те, які емоції можуть бути у групі, опис реакцій групи щодо ідей і пропозицій.

*Неефективні ролі:*

– агресивність: гонитва за статусом, критицизм і звинувачення всіх, демонстрація ворожості щодо учасників групи або одного з них, приниження інших;

– блокування: відкидання ідей без обговорення, суперечки, апеляція до власного досвіду, який не стосується проблеми, перешкоджання процесу у групі шляхом відхилення від проблеми;

– змагання: змагання з іншими за найкращу ідею, намагання найбільше говорити, виконувати найбільше ролей, спроби «підлизатися» до лідера;

– horsing around (розважатися): бути клоуном, перекиривляти інших, перебивати роботу групи;

– прагнення визнання: крик, дивна поведінка, висловлювання крайніх ідей;

– затухання: пасивна поведінка, байдуже ставлення до діяльності, відволікання від виконання завдання, відхилення від теми тощо.

Якщо студентам визначені відповідні (прийнятні) ролі, вони можуть стати корисними учасниками групи. Однак як зазначає А. Роджерс, існує потенційна проблема: групові ролі можуть ніколи не удосконалюватися [18, с. 189]. Людина підсвідомо вибирає зазвичай одну роль і додержується її весь час у певній групі. Балакучий студент може завжди залишатися говірким і саме так певний час заважати «слухачеві» говорити більше, ніж це йому притаманно.

Як зазначають З. Дьорней і Т. Марфі, у навчальному процесі для учасників кожної групи важливим є випробування нових ситуацій і зміна ролей [2, с. 122]. Але це не завжди легко, оскільки можливий груповий тиск на учасників, щоб зберегти свої ролі. У такій ситуації корисно використовувати роботи в малих групах, тому що це забезпечує можливість для учасників групи засвоїти нові ролі, які відрізняються від тих, що вони мають у великій групі. Завдання викладача – тримати цей процес у русі, заохочуючи студентів брати на себе різні ролі без страху бути приниженими

або ж незрозумілими, чи втратити групову ідентичність і прийняття групи.

Спроби знаходити нові способи поведінки можуть допомогти студентам відкрити такі боки самого себе, які вони могли боятися досліджувати, і, таким чином, можуть спростувати деякі аспекти власної «Я-концепції». Коли людина «приміряє» нові ролі, нову поведінку у групі, вона не лише розширює свій «репертуар» реакцій, відповідей, а й відкриває нові, раніше незнані частинки себе для інших [9, с. 66].

У групі, у якій панує високий рівень довіри, учасники можуть, швидше за все, отримати підтримку у спробах показати себе в новій ролі. Недостатньо лише говорити у групі про довіру, вона не може бути нав'язана. Довіра будується тоді, коли група працює пліч-о-пліч над спільно погодженим завданням.

Які чинники визначають позитивну і негативну групову динаміку? Які характеристики групи, у яких створюється комфортна чи навпаки незручна атмосфера?

Виділяють такі ознаки успішних та неуспішних груп щодо вивчення іноземної мови [7, с. 11-12]. Характеристики групи з позитивної динамікою: члени групи слухають один одного і говорять по черзі. Вони щиро спілкуються з усіма учасниками групи і не «ділять територію», не конкурують між собою і не намагаються привернути до себе увагу за рахунок інших. Така група – це група згуртована, панує атмосфера підтримки і співпраці, де студенти толерантні один до одного і готові до компромісу. Натомість, у неуспішній групі студенти не слухають один одного, їм не цікаво спілкуватися. Це група, де певні учасники домінують над іншими в певних видах діяльності за рахунок інших, більш сором'язливих студентів. У таких групах можуть бути студенти, яких цікавить лише те, чого вони хочуть від заняття, вони не здатні на компроміс або ж взагалі відмовляються брати участь у навчальній діяльності. Інші ознаки неуспішної групи такі: недовіра, територіальність.

У кожній групі є низка неприхованих і прихованих правил, які визначають, що студенти можуть і не можуть робити. Неприховані правила зазвичай формулюються як чіткі правила поведінки, приховані правила розвиваються спонтанно у процесі розвитку групи і не є чітко сформульованими. «Важливість правил, які діють під час заняття, (прихованих чи неприхованих) у тому, що вони можуть як підвищувати, так і зменшувати досягнення студентів»

[1, с. 722]. Негативним прикладом прихованого правила є «норма посередності», тиск до пристосування чи підкорення правилам, нормам може перешкоджати студентам висловлювати свої думки і бути активними протягом заняття. Тому, щоб створити ефективні і конструктивні норми, які не перешкоджатимуть навчанню, вони повинні бути чітко озвученими і прийнятими групою [3]. Норми в групі мають значний вплив на те, як індивіди себе проявляють. В атмосфері довіри замовчується значно менше, ніж тоді, коли відчутна загроза.

Важливим критерієм успішності групової динаміки є згуртованість групи. Останню описують як «клей, що тримає групу разом» [3, с. 43]. Згуртованість має два види: *емоційна* й *орієнтована на завдання*. Емоційний аспект згуртованості походить від зв'язку, який члени групи відчують один до одного і групи як цілого. Наприклад: «Чи проводять учасники групи один із одним час. Чи чекають вони наступної зустрічі?». Згуртованість, яка орієнтована на завдання, стосується того рівня, наскільки члени групи поділяють цілі групи і працюють разом над їх досягненням. Наприклад: «Чи є відчуття, що група працює легко, врівноважено, чи є декілька студентів, які не можуть порозумітися?».

Згуртована група це більш ніж приємне середовище. Мотивація студента збільшується у згуртованій групі і згуртованість приводить до більшої продуктивності. Згуртована група також впливає на зниження мовної тривоги і підвищує самовпевненість того, хто навчається.

Саме робота у групах, дозволяє згуртуватися студентам, оскільки зменшується тривога щодо говоріння іноземною мовою в малих групах, збільшується можливість кращої взаємодії, обміну думок, спілкування з однолітками вважається передумовою для побудови мовленнєвої компетенції. Окрім цього, така взаємодія призводить до почуття кооперації і більш позитивної атмосфери у групі.

К. Еванс і К. Діон [5] провели мета-аналіз досліджень, спрямованих на з'ясування зв'язку між груповою згуртованістю і результатами діяльності групи. Виявлено значний позитивний зв'язок між згуртованістю групи і результатом її діяльності, на відміну від групи, яка не є згуртованою. Це може пояснюватися тим, що члени згуртованої групи бажать брати участь у її діяльності, удосконалювати групові прагнення і норми, орієнтовані на ціль, тому мають більший вплив на кожного індивіда.

Чинники, за допомогою яких можна досягнути згуртованості групи – це час проведений разом і спільна історія групи, позитивне ставлення між учасниками групи. Чим більше члени групи відчують, що вони мають певну винагороду за співпрацю, тим більш згуртованими вони стають. Винагородою може бути задоволення від співпраці, діяльності, успіх у досягненні цілей.

Розрізняють 4 типи базових групових цілей: генерування, вибір, обговорення (узгодження), виконання [12]. Коли учасники групи працюють над генеруванням завдання, вони докладають зусиль, щоб придумати стратегії, які застосують у досягненні цілі (завдання планування), або ж придумують нові ідеї і підходи щодо проблеми (завдання креативне). Під час вибору, групи роблять рішення щодо проблем, які можуть мати правильні вирішення (інтелектуальні завдання), або ставлять запитання, на які може бути багато відповідей (завдання на продукування рішень). Коли група узгоджує, учасники повинні дійти до одного висновку, покінчити із розбіжностями в точках зору інших учасників. Виконавчі групи конкурують між собою або ж взаємодіють.

Щоб досягнути цілей, студенти можуть працювати в конкуруючій, кооперативній або ж індивідуалістичній структурі. У конкуруючій структурі, студенти працюють проти один одного і лише найкращі винагороджуються. У кооперативній структурі студенти працюють у малих групах, кожен член групи поділяє відповідальність за результат і всі рівно винагороджуються. В індивідуалістичній структурі студенти працюють самі. Порівнюючи ці структури, можна вважати кооперативну структуру найбільш ефективною в навчанні іноземної мови, оскільки так забезпечується внутрішня мотивація студента, це призводить до зменшення тривоги, більшого залучення в роботу, позитивної емоційної атмосфери, позитивного ставлення до предмета вивчення, згуртованості між однолітками і викладачем [10].

Оскільки, кооперативна структура вважається найбільш ефективною, варто заохочувати студентів до співпраці. Співпраця має досить позитивний характер у навчанні студентів. Коли студенти працюють разом, вони залежать один від одного і поділяють спільні цілі, що у свою чергу, створює почуття підтримки і вдячності [3]. Коли студенти отримують шанс виконати разом завдання, їхнє почуття задоволеності збільшується спільним досвідом. У ситуаціях співпраці має місце почуття обов'язку та відповідальності

перед іншими членами групи. Однак важливо згадати про Ефект Рінгельмана, також відомий як соціальне байдикування, тобто зменшення продуктивності індивідів у міру зростання групи, у якій вони функціонують. Соціальне байдикування можна віднести до великих груп, у яких неможливо розпізнати чи виявити внесок кожного із групи. Тому способом забезпечення ефективності кооперативних завдань є поділ групи на маленькі підгрупи, від трьох до п'яти учасників, де можливо розподілити і призначити кожному чіткі завдання, де будуть розподілені ролі, визначені чіткі цілі і відповідальність за результат почуватиме кожен учасник.

Не менш важливим фактором підтримки позитивної групової динаміки є створення емоційно безпечного середовища для всіх студентів на занятті. Заняття із іноземної мови для студента може бути одним із викликів щодо збереження своєї самооцінки. Слідкуючи одночасно за вимовою, граматиною і змістом, студент може відчувати загрозу, коли робить помилки у своєму мовленні. Загрози можуть бути різними: висміювання, страх виглядати нерозумним, недотепним і тому подібне. Підтримка викладача може бути надзвичайно важливою. Окрім цього, студенти створюють і зберігають «позитивний соціальний імідж» [3] і, якщо вони бояться бути приниженими чи виглядати менш розумно, збентеженими поряд з іншими одногрупниками, вони часто вибирають «не висовуватися», уникаючи невдач. Завдання викладача допомогти студентові сприймати помилки як природний процес навчання і заохочувати до толерантності, тоді студенти почуватимуться вільно, коли помилятимуться і не відчуватимуть страху збентеження.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Процеси групової динаміки відіграють важливу роль під час вивчення іноземної мови студентами. З метою підвищення ефективності групової роботи студентів, викладачам варто звертати увагу на чинники та ефекти групової динаміки. У ході теоретичного дослідження, ми з'ясували, що групова згуртованість, групові ролі, цілі і розмір групи є тими характеристиками, на які варто зважати під час організації групової роботи. Етапи групової динаміки якісно впливають на ситуацію у групі, і для викладача, який знає про це, працювати із групою може бути легше й ефективніше. Роботу у групі потрібно підлаштовувати під етап, на якому вона знаходиться.

**Перспективою подальшого дослідження** є проведення емпіричного експерименту, гіпотезою якого є те, що використання ефек-

тів групової динаміки під час організованої проектної діяльності студентів ефективно вплине на їхню мовленнєву компетентність.

### **Література:**

1. Cummins Jim. International Handbook of English language teaching. Part 1. / Jim Cummins, Chris Davidson. – New York : Springer Science and Business Media, 2007. – 1201 p.
2. Dörnyei Z. Group dynamics in the language classroom. / Z. Dörnyei and T. Murphey. – Cambridge : Cambridge University Press, 2003. – 204 p.
3. Dörnyei Z. Motivational Strategies in the Language Classroom. / Z. Dörnyei. – Cambridge : Cambridge University Press, 2001.
4. Ehrman M. Interpersonal dynamics in second language education: The visible and invisible classroom. / M. Ehrman, Z. Dörnyei. – Thousand Oaks, CA: Sage, 1998. – 352 p.
5. Evans C. R. Group cohesion and performance: a meta-analysis / C. R. Evans and K. L. Dion // Small Group Research, May 1991 vol. 22 no. 2. – P. 175–186.
6. Forsyth D. R. Group dynamics / D. R. Forsyth. – Belmont, CA : Thomson Wadsworth, 2006. – 752 p.
7. Hadfield J. Classroom Dynamics / J. Hadfield. – Oxford Resource Books for Teachers. Oxford. University Press, 1992 – 180 p.
8. Homans G. C. The Human Group / G. C. Homans. – New York : Harcourt, Brace and Company, 1950. – 516 p.
9. Jones John E. Major growth processes in groups / John E. Jones. – The Pfeiffer Library, Volume 13, 1998. – P. 64–68.
10. Johnson D. W. Cooperation in the classroom / D. W. Johnson and R. T. Johnson. – Edina, MN: Interaction Book Company, 1989.
11. Keyton J. Instructor's Manual for Communicating in groups: Developing relationships for effective decision making / J. Keyton. – Boston : McGraw-Hill, 2002. – 331 p.
12. McGrath Joseph E. The Study of Groups: Past, Present, and Future / Joseph E. McGrath, Arrow Holly, and Berdahl Jennifer L. – Personality and Social Psychology Review, Vol. 4, No. 1, 2000. – P. 95–105.
13. McMillan A. Group Dynamics / A. McMillan. – Encyclopedia of Management, 2007. – [Internet resource]. – Access: <http://www.referenceforbusiness.com/management/Gr-Int/Group-Dynamics>.
14. McMillan D. W. Sense of community: A definition and theory / D.W. McMillan, D.M. Chavis. – Journal of Community Psychology, 14, 1986. – P. 6–23.
15. Mendiola E. Establishing Classroom Rules / E. Mendiola. – [Internet resource]. – Access: <http://www.oncourseworkshop.com/Getting%20On%20Course015>.

16. Nazzaro A. Group dynamics and team building / A. Nazzaro, J. Strazzabosco. – Hemophilia organization development, May 2009, №4, 18 p.
17. Nylen D. Role functions in a group / D. Nylen, M. J. Robert and A. Stout. – The Pfeiffer Library Volume 13, 1998, P. 101–103.
18. Rogers A. Teaching Adults. / A. Rogers. – Maidenhead : Open University Press, 2002. – 360 p.
19. Senior R. Principles of class group development / R. Senior. – English Teaching Professional, Issue 65, 2009. – P. 8–10.
20. Shaw M. E. Group dynamics: the psychology of small group behaviour / E. M. Shaw, Rhona Robbin, James R. Belser. – McGraw-Hill, 1981. – 531 p.
21. Sherif M. and Sherif C. W. An Outline of Social Psychology. – M. Sherif, C. W. Sherif. – New York : Harper & Row, 1956.
22. Stevick E. W. Teaching languages. A Way and Ways. – E. W. Stevick. – Massachusetts : Newbury House, 1980. – 304 p.
23. Thornbury S. An A-Z of ELT / S. Thornbury. – Oxford : Macmillan, 2006. – 264 p.
24. Tuckman B. W. and Jensen M. A. Stages in small group development revisited / B. W. Tuckman, M. A. Jensen. – Group and organization studies, 1977. – P. 419–427.
25. Wright T. Roles of Teachers and Learners. Oxford : Oxford University Press, 1987.