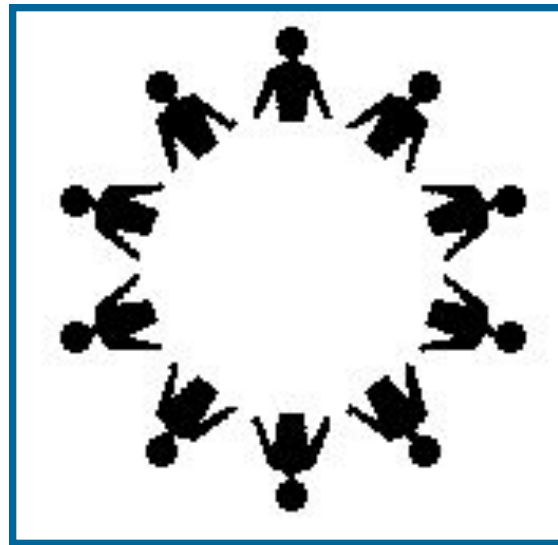


Тема: Формирования ученического коллектива



СОДЕРЖАНИЕ

1. Определение понятия коллектива.
2. Признаки коллектива.
3. Отношения в коллективе.
4. Коллективистские отношения.
5. Структура коллектива.
6. Ценности коллектива.
7. Психологический климат.
8. Условия эффективности деятельности коллектива.
9. Этапы развития коллектива.

Группа – объединение людей, основанное на их общем участии в деятельности, которое регулируется формальными и неформальными отношениями.

Коллектив – группа, в которой ее члены объединены общественно ценными и лично значимыми целью и содержанием совместной деятельности (А.В. Петровский)

Не каждая группа является коллективом!

Признаки коллектива

1. Общественно-полезная цель.
2. Отношения, соответствующие общественным нормам.



По количественному признаку в структуре коллектива выделяют:

Общий коллектив (школа, университет, производственный коллектив).

«Первичный коллектив» (А.С. Макаренко) – коллектив, в котором отдельные его члены оказываются в постоянном деловом, дружеском, бытовом и идеологическом объединении (8-15 человек) (ученический класс, студенческая группа).

По качественному признаку структура коллектива включает:

Формальную структуру – складывается на основе документа (приказ, устав, положение) и отражает социальные роли и деловые отношения.

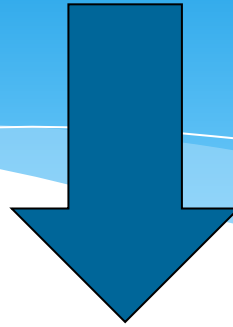
Неформальную структуру – складывается стихийно, отражает индивидуальные отношения, определяет положение личности в системе межличностных отношений («звезда», «предпочитаемый», «пренебрегаемый», «отвергаемый» и пр.)

Коллективистские отношения характеризуются:

1. Ответственностью
2. Коллективизмом
3. Сплоченностью
4. Контактностью
5. Открытостью
6. Организованностью
7. Информированностью



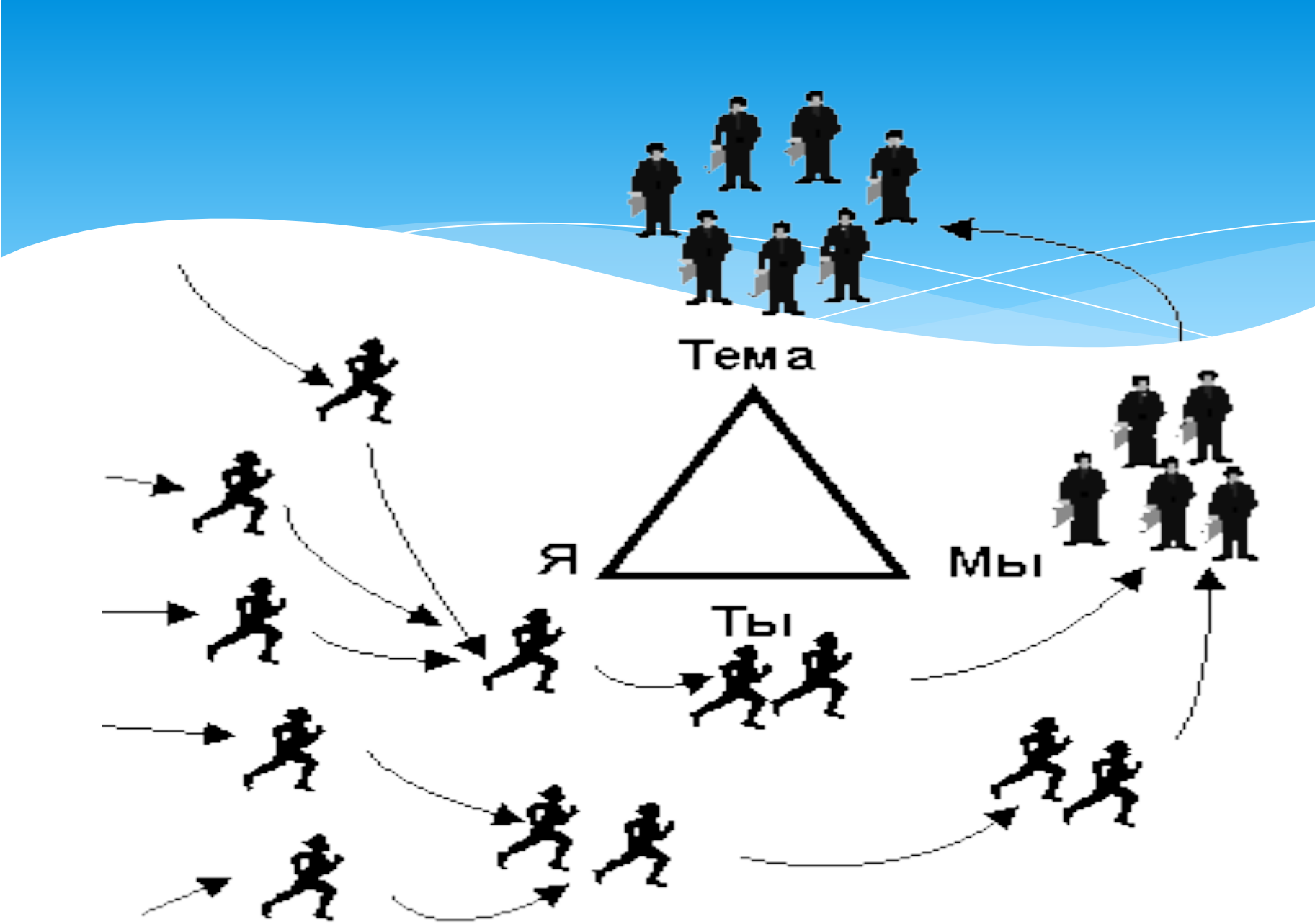
Структура коллектива



1. Позиция.
2. Статус.
3. Внутренняя установка.
4. Роль.
5. Композиция.
6. Каналы коммуникаций.



- * **Позиция** - официальное положение человека в коллективе.
- * **Статус** - неформальная характеристика индивида в коллективе, степень его авторитетности.
- * **Внутренняя установка** - личное, субъективное восприятие человеком своего собственного статуса.
- * **Роль** - нормативно заданный, одобряемый образец поведения, ожидаемый от человека.
- * **Композиция коллектива** - характеристика, отражающая своеобразие индивидуального состава коллектива.
- * **Каналы коммуникаций** - это структура взаимодействия участников коллектива, обмена информацией между ними.



Структура коллектива определяется целями и задачами коллектива

1. Если задача состоит в совершенствовании системы общения в коллективе, то внимание следует обратить на каналы коммуникаций.
2. Если нужно решить быстро и оперативно конкретные задачи, то следует изучить композицию коллектива.
3. Если задача – изучить положение отдельного ученика в коллективе, то необходимо сделать анализ ролей и внутренних установок.

Ценностные ориентации - отношение человека к обществу.



Отличие групповых норм от ценностных ориентаций

Групповые нормы регулируют поведение школьников как бы снизу, со стороны самого коллектива

Ценностные ориентации воспитываются в детях сверху, обществом. Они отражают культуру общества.

Ценностные ориентации являются социально-психологической основой для существующих в коллективе норм.

- * **Традиции** - сложившиеся в коллективном опыте, сохраняющиеся длительное время, привычные способы общения и осуществления совместной деятельности.
- * **Обычаи** - это воспринятый из прошлого образец поведения, воспроизводимый в его неизменном виде.
- * **Ритуал**- строго регламентированный порядок действий.

Социальные нормы, ценностные ориентации, традиции, обычаи, ритуалы коллектива образуют социально- психологическую основу «чувства **Мы**».



Педагогические требования к организации детского коллектива

1. Коллектив должен иметь общественно значимую цель.
2. Коллектив должен осуществлять общественно значимую деятельность.
3. Коллектив должен иметь традиции.
4. В коллективе должна поддерживаться преемственность поколений.
5. Необходимо формирование благоприятного психологического климата, общего позитивного настроения.

6. Члены коллектива должны быть включены в процесс игры, творчества.

7. В коллективе должна присутствовать эстетика.

8. В коллективе личность должна чувствовать себя защищенной.

9. В коллективе должны складываться деловые отношения (взаимная ответственность).

10. Коллектив должен создавать условия для развития каждой личности.

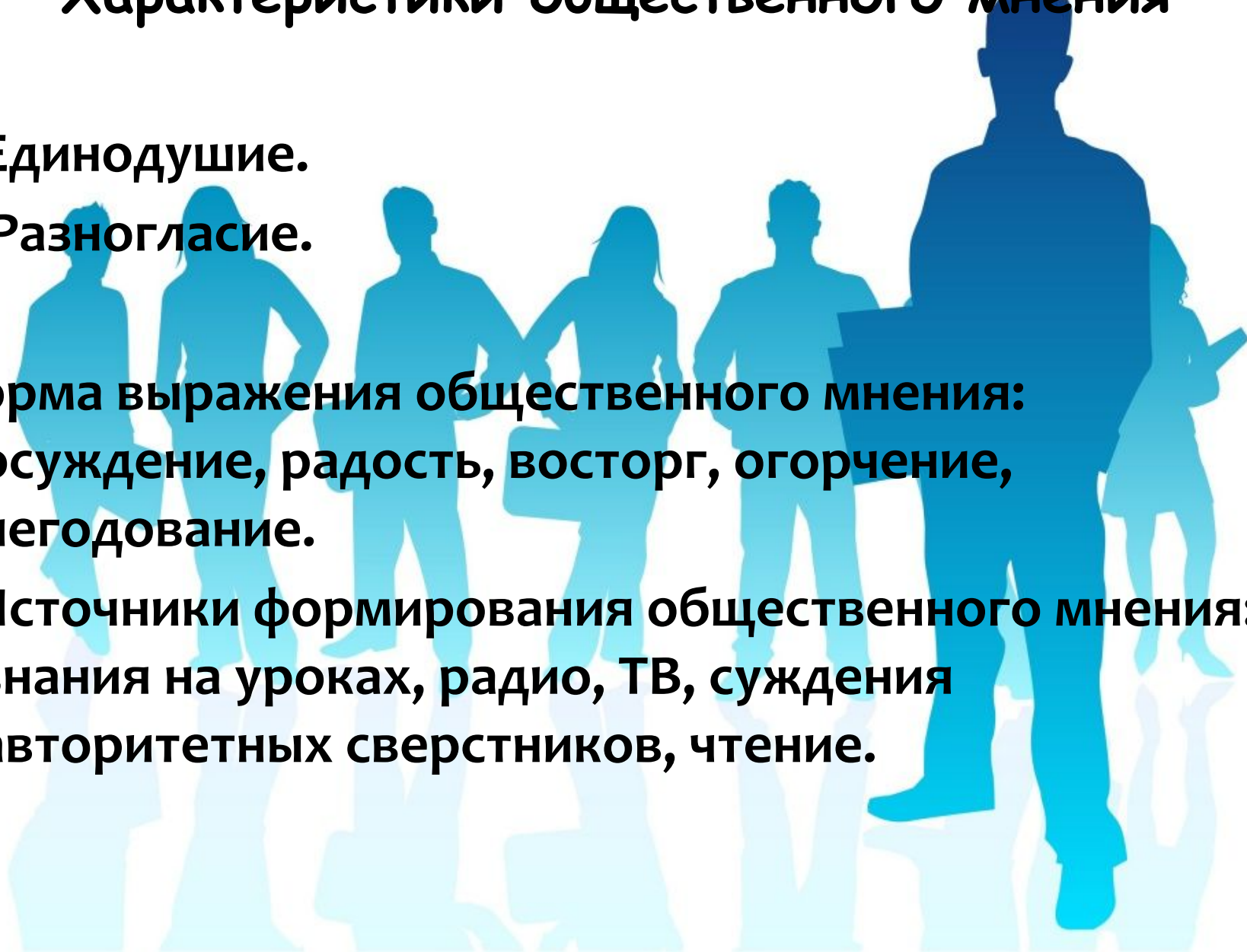
Характеристики общественного мнения

1. Единодушие.

2. Разногласие.

Форма выражения общественного мнения:
осуждение, радость, восторг, огорчение,
негодование.

Источники формирования общественного мнения:
знания на уроках, радио, ТВ, суждения
авторитетных сверстников, чтение.





* **Психологический климат коллектива**- это сложная система многообразных положительных и отрицательных эмоциональных состояний, совместных коллективных переживаний.

* **Психологически здоровый коллектив** характеризуется высокой нравственной атмосферой, дружелюбием, чувством долга и ответственности, взаимной требовательностью.

Содержательные характеристики, отражающие психологию коллектива:

- * Межличностные отношения.
- * Коллективные нормы и ценностные ориентации.
- * Общественное мнение.
- * Обычаи, традиции.
- * Внутренние установки.

А.С. Макаренко о стадиях развития коллектива

Первая стадия – становление коллектива

Вторая стадия – усиление влияния актива

(стабилизация структуры коллектива, как целостной системы, в которой начинают действовать механизмы самоорганизации и саморегуляции.

Третья стадия развития – расцвет коллектива, когда складывается собственно коллектив. Коллектив предъявляет требования к каждому.

Четвертая стадия – этап движения. Выражается более высокими требованиями к себе, чем к своим товарищам.

Стадии развития коллектива по Л.И. Новиковой

- стадию сплочения коллектива;**
- стадию превращения коллектива в инструмент воспитания всех учащихся;**
- стадию, когда важнейшей заботой коллектива становится корректировка социального опыта и развитие творческой индивидуальности каждого воспитанника.**

Этапы развития ученического коллектива по А.Н. Лутошкину (педагогическая характеристика)



Горящий
факел



Алый парус



Мерцающий
маяк



Мягкая глина



Песчаная россыпь

Стадии развития коллектива по А.Н. Лутошкину

«Песчаная россыпь» Бывает так в группах. Там тоже каждый как песчинка. И вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно.

«Мягкая глина» В руках хорошего мастера, а таким в группе может быть воспитатель, лидер, организатор дела, этот материал превращается в искусный сосуд, в прекрасное изделие, но он может остаться простым куском глины, если к нему не приложить усилий.

«*Мерцающий маяк*» Маяк горит не постоянно, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: «Я здесь. Я готов прийти на помощь». Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шёл верным путем.

«*Алый парус*» Алый парус – символ устремленности вперед, неуспокоенности, дружеской верности, преданности своему долгу. Здесь действуют по принципу **«ОДИН ЗА ВСЕХ, И ВСЕ – ЗА ОДНОГО»**

«*Горящий факел*» Горящий факел – это живое пламя, горячим материалом которого является тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив.

Психологическая характеристика коллектива по Л.И.Уманскому

- * Диффузная, формальная группа
- * Ассоциация
- * Кооперация
- * Автономия
- * Коллектив



Законы формирования коллектива (закон перспективы, закон «завтрашней радости»)

1. Закон движения коллектива – согласованность ближних, средних и дальних индивидуальных и коллективных целей, обеспечивающая движение вперед, напряжение всех сил ради достижения цели, радостное ожидание

(но нельзя строить перспективу только на принципе удовольствия).

2. Закон параллельного педагогического действия:

воспитательное влияние на личность оказывается как прямо, так и опосредованно (на личность через коллектив и на коллектив через личность).

Взаимовлияние коллектива и личности

Коллектив – «богатство индивидуальностей»

(В.А. Сухомлинский)

Механизм развития личности в коллективе:

Индивидуальные «вклады» →
обогащение коллектива →
влияние на личность →

Индивидуальные «вклады» личности в развитие коллектива (В.А. Сухомлинский)

Ситуация 1. Ситуации для анализа:

Ученик отказался участвовать в общем деле, сославшись на занятость, коллектив объявил ему бойкот.

На какой стадии развития находится данный коллектив?

Каковы возможные последствия бойкота?

Какой закон здесь действует?

Ситуация 2.

В коллективе есть ребенок, с которым никто не хочет сидеть за одной партой. Его слабые попытки идти на контакт заканчиваются неудачей.

Каковы должны быть действия классного руководителя?

Ситуация 3.

Староста вашего класса пользуется у учеников авторитетом. Вам, как классному руководителю, достаточно обговорить с ним общие задачи, и вы уверены, что все будет сделано. Но вы замечаете, что ему все больше нравится командовать, в голосе появляются начальственные нотки, привычной стала властная поза, жесты.

*Что следует предпринять в этой ситуации?
Почему?*

Ситуация 4.

Учительница обратилась с просьбой к коллективу воздействовать на нерадивого ученика, он регулярно не готовится к урокам.

На какой закон ориентировалась учительница? Насколько это педагогически целесообразно, этично?

Ситуация 5.

Ваш класс по показателям учебы – лучший в школе, но учеников не интересует никакая общественная деятельность. С их точки зрения нецелесообразно тратить время на «всякие мероприятия».

На какой стадии развития находится данный коллектив?

Можно ли изменить общеколлективные ориентиры?

Ситуация 6.

У вас в классе есть враждующие группировки. В результате, крайне сложно провести какое-либо общее дело.

На какой стадии находится коллектив?
Возможно ли изменить ситуацию?

