

Личность и коллектив

ГБОУ СПО «Пермский педагогический колледж №
1»

Кривоносова Валентина Михайловна




План

1. Учение А.С. Макаренко о коллективе

2. Коллектив и личность

3. Педагогическое руководство
КОЛЛЕКТИВОМ

- 
-
- Латинское слово "коллективус" переводят по-разному:
сборище, толпа, совместное собрание,
объединение, группа.



Учение А.С. Макаренко о коллективе


1. Вычленил этапы (стадии) развития коллектива.
Разработал технологию поэтапного формирования коллектива
2. Сформулировал закон жизни коллектива:
движение - форма жизни коллектива, остановка - форма его смерти
3. Определил принципы развития коллектива (гласности, ответственной зависимости, перспективных линий, параллельного действия).

Первая стадия - становление коллектива (стадия первоначального сплочения).

- В это время коллектив выступает прежде всего как цель воспитательных усилий педагога, стремящегося организационно оформленную группу (класс, кружок и т. д.)
- Организатор коллектива - педагог, от него исходят все требования.
- Первая стадия считается завершенной, когда в коллективе выделился и **заработал актив, воспитанники сплотились на основе общей цели, общей деятельности и общей организации.**

На второй стадии усиливается влияние актива

- Актив не только поддерживает требования педагога, но и сам предъявляет их к членам коллектива;
- От педагога требует пристальное внимание работе с активом;
- Для коллектива характерна стабилизация его структуры;

- 
- начинают действовать механизмы самоорганизации и саморегуляции;

 - коллектив уже выступает как инструмент целенаправленного воспитания определенных качеств личности;
 - основная цель педагога - максимально использовать возможности коллектива для решения тех задач, ради которых этот коллектив создается.


Развитие коллектива на этой стадии связано с преодолением противоречий:


- между коллективом и отдельными учениками, опережающими в своем развитии требования коллектива или, наоборот, отстающими от этих требований;
- между общими и индивидуальными перспективами;
- между нормами поведения коллектива и нормами, стихийно складывающимися в классе;
- между отдельными группами учеников с различными ценностными ориентациями и т. д.
- **Поэтому в развитии коллектива неизбежны скачки, остановки, движения вспять.**

Третья и последующие стадии характеризуют **расцвет коллектива**

- Признак третьего уровня развития коллектива - это характер требований, предъявляемых друг к другу членами коллектива:


более высокие требования к себе, чем к своим товарищам

- 
-
- На данной стадии коллектив превращается в **инструмент** индивидуального развития каждого из его членов, т.е. он формирует целостную, нравственную личность

- 
-
- Между стадиями нет четких границ - перехода к последующей стадии.
 - Каждая последующая стадия в этом процессе не сменяет предыдущую, а как бы добавляется к ней.


Традиции коллектива

- На всех стадиях развития коллектива возникают, крепнут и сплавиваются коллектив большие и малые традиции.
- **Традиции** - это такие устойчивые формы коллективной жизни, которые эмоционально воплощают нормы, обычаи, желания воспитанников.



Большие традиции - это яркие массовые события, подготовка и проведение которых воспитывают чувство гордости за свой коллектив, веру в его силы, уважение к общественному мнению.

Малые, будничные, повседневные традиции скромнее по масштабам, но очень важны по воспитательным воздействиям.


- 
-
- Традиции помогают вырабатывать общие нормы поведения, развивают коллективные переживания, украшают жизнь, учат поддерживать установленный порядок

Перспектива завтрашней радости

- А.С. Макаренко особенно важным считал выбор цели.
- Практическую цель, которая способна увлечь и сплотить воспитанников, он называл *перспективой*:
"истинным стимулом человеческой жизни является завтрашняя радость".

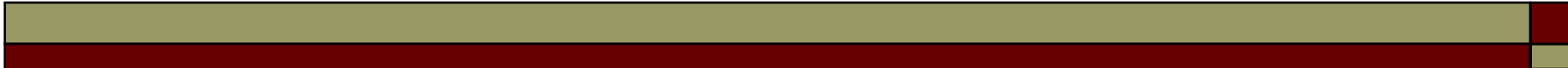
А.С. Макаренко различал три вида перспектив: близкую, среднюю и далекую.

- *Близкая перспектива* выдвигается на любой стадии развития коллектива.
- Близкой перспективой может быть, например, совместная воскресная прогулка, поход в цирк или театр, интересная игра-соревнование и т. д.
- Основное **требование** к близкой перспективе - она должна опираться на личную заинтересованность: каждый воспитанник воспринимает ее как **собственную завтрашнюю радость**



□ *Средняя перспектива* заключается в проекте коллективного события, несколько отодвинутого во времени.

- Для достижения этой перспективы нужно приложить усилия.
- Среднюю перспективу наиболее целесообразно выдвигать тогда, когда в классе уже сформировался хороший работоспособный актив
- Примерами средних перспектив, получивших распространение в современной школьной практике, можно назвать подготовку к проведению спортивного соревнования, школьного праздника, литературного вечера.

- 
- *Далекая перспектива* - это отодвинутая во времени, наиболее социально значимая и требующая значительных усилий для достижения цель.

 - В такой перспективе обязательно сочетаются личные и общественные потребности.
 - Пример наиболее распространенной далекой перспективы - цель успешного окончания школы и последующего выбора профессии.

Система *перспективных* линий

должна пронизывать коллектив.

- Важно, чтобы в любой момент времени коллектив имел перед собой яркую увлекательную цель, жил ею, прилагал усилия для ее осуществления.
- Выбирать перспективы надо так, чтобы работа закончилась с реальным **успехом**.

Принцип параллельного действия

- Установлено, что **непосредственное** воздействие педагога на ученика **может быть малоэффективным.**
- Лучшие результаты дает воздействие через окружающих его школьников.
- А.С. Макаренко, выдвигая принцип параллельного действия.
- В его основе - требование воздействовать на школьника не непосредственно, а опосредованно, через первичный коллектив.

Сущность параллельного действия

□ Каждый член коллектива оказывается под "параллельным" воздействием по крайней мере трех сил –


1. воспитателя - параллель 1-я

2. актива - параллель 2-я

3. всего коллектива - параллель 3-я

При повышении уровня сформированности коллектива непосредственное воздействие воспитателя на каждого отдельного ребенка ослабевает,

а воздействие на него коллектива усиливается.



□ Принцип параллельного действия применим уже на второй стадии развития коллектива, где роль воспитателя и сила его воспитательного воздействия еще значительные.

□ На более высоких уровнях развития коллектива возрастает влияние актива и коллектива.

Признаками сформированного коллектива А. С.Макаренко считал:

- 1) мажор - постоянная бодрость, готовность воспитанников к действию;
- 2) ощущение собственного достоинства, ценности своего коллектива, гордости за него;
- 3) дружеское единение его членов;
- 4) ощущение защищенности каждого члена коллектива;
- 5) активность, проявляющаяся в готовности к упорядоченному, деловому действию;
- 6) привычку к торможению, сдержанности в эмоциях и словах.

2. Коллектив и личность

- Научными исследованиями выделены три наиболее распространенные модели развития отношений между личностью и коллективом:
 - 1) личность подчиняется коллективу (конформизм);
 - 2) личность и коллектив находятся в оптимальных отношениях (гармония);
 - 3) личность подчиняет себе коллектив (нонконформизм).

1. Личность подчиняется коллективу

- Личность может подчиняться требованиям коллектива естественно и добровольно,
- может уступать коллективу как внешней превосходящей силе,
- Если стремление войти в коллектив добровольное, личность склоняется к ценностям коллектива, принимает их.

Коллектив "поглощает" личность, подчиняет ее нормам, ценностям и традициям своей жизни.




Вторая линия отношений в 1-й модели:


- личность внешне подчиняется

требованиям коллектива, сохраняя
внутреннюю независимость;

- личность открыто "бунтует",
сопротивляется, конфликтует.

Мотивы приспособления личности к
коллективу, его нормам и ценностям
разнообразны.

- 
- Наиболее распространенный мотив - стремление избежать лишних и ненужных осложнений, неприятностей, боязнь испортить "характеристику".
 - В этом случае школьник только внешне воспринимает нормы и ценности коллектива, высказывает те суждения, которые от него ждут, ведет себя в различных ситуациях так, как это принято в коллективе


- 
-
- Вне школьного коллектива он и рассуждает, и думает иначе, ориентируясь на ранее сложившийся у него социальный опыт. Такое состояние может быть временным, переходным, а может оставаться постоянным.

2. Личность и коллектив находятся в гармонии

- В этом случае между личностью и коллективом никаких противоречий нет. Каждый член коллектива заинтересован в существовании дружного длительного объединения.
- А возможно - сосуществование. Личность и коллектив сосуществуют, соблюдая формальные отношения, называясь при этом коллективом, но не будучи им по сути.

3. Личность подчиняет себе коллектив

- Встречается не часто.
- Возможна при наличии **неформальных лидеров**, а следовательно, и наличие двойных, а нередко и тройных систем ценностей и отношений, эту модель нельзя игнорировать.
- Яркая личность, ее индивидуальный опыт могут в силу тех или иных причин оказаться привлекательными в глазах членов коллектива.



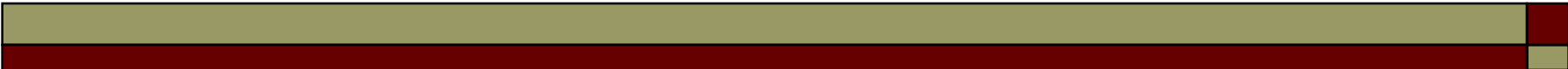
□ Этот процесс может иметь ~~двойственный характер и приводить~~ как к обогащению социального опыта коллектива, так и к обеднению его, если новый кумир становится неформальным лидером и ориентирует коллектив на более низкую систему ценностей, чем та, которой коллектив уже достиг.

3. Педагогическое руководство КОЛЛЕКТИВОМ

- Управление ученическим коллективом осуществляется как два взаимосвязанных и взаимообусловленных процесса:
 - 1) сбора информации об ученическом коллективе и входящих в него школьниках;
 - 2) организации адекватных воздействий, с целью совершенствовать сам коллектив и оптимизировать влияние его на личность каждого отдельного ученика (А. Т. Куракин).

Правила управления детским коллективом

1. Разумно сочетать педагогическое руководство с естественным стремлением учеников к самостоятельности, независимости, желанием проявить свою инициативу и самодеятельность. Не подавлять, а умело направлять активность ребят, не командовать, а сотрудничать с ними.





2. Коллектив - динамическая система, он постоянно изменяется, развивается, крепнет. Поэтому педагогическое руководство им также должно меняться.

На первой стадии как единоличный организатор коллектива,

а по мере развития коллектива постепенно менять тактику управления, развивать самоуправление, общественное мнение

и на высших стадиях развития коллектива вступает в отношения сотрудничества с воспитанниками.

- 
3. Опора на коллектив учителей, работающих в этом классе, включение коллектива класса в общешкольную деятельность и сотрудничество с другими коллективами, тесная связь с семьей.
 4. Показатель правильного руководства - наличие в коллективе общего мнения по важнейшим вопросам жизни класса.
 5. Контроль за выполнением членами коллектива своих обязанностей.



6. В разработке индивидуальных поручений следует идти не только от потребностей

коллектива, но и от возможностей и интересов самих школьников.

7. Необходимо контролировать факторы, влияющие на положение ученика в системе стихийно складывающихся внутриколлективных отношений.

