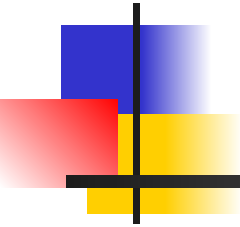
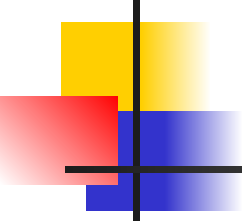


*Проблема
формирования*

ЛИЧНОСТИ В КОЛЛЕКТИВЕ



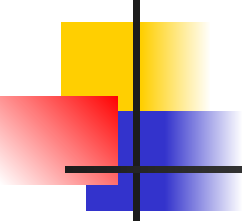
План

- 
-
1. Коллектив: понятие, признаки, факторы, функции, виды.
 2. Пути формирования коллектива.
 3. Этапы формирования коллектива.
 4. Личность и коллектив.
 5. Стили руководства коллективом.
 6. Методы изучения коллектива.
 7. Динамика представлений о детском коллективе.

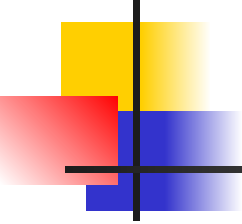


Литература

- Бескина Р. М., Виноградова М. Д. Идеи А. С. Макаренко сегодня. – М.: Знание, 1988. – С.6 – 43.
- Козлов И. Ф. Педагогический опыт А. С. Макаренко сегодня. - М., 1987. – С. 10, 21 – 33, 57 – 157.
- Конникова Т. Е. Механизм воздействия коллектива на личность // Советская педагогика. – 1969. - № 11.
- Макаренко А. С. Т. 5. Методика организации воспитательного процесса. Проблемы школьного советского воспитания. Некоторые выводы из педагогического опыта. Т. 4. Лекции о воспитании детей // Собр. соч. в 7 – ми тт. – М, 1957.
- Макаренко А. С. О воспитании. – М.: Политиздат, 1990. – С. 94 –111, 135 – 160, 334 –382.
- Нежинский Н. П. А. С. Макаренко и педагогика школы. – М.: Радянська школа, 1976. – С. 119 – 121, 135 – 137, 150, 155, 160 – 162, 169, 202 – 205, 228 – 230, 238 – 240.
- Новикова Л. И. Коллектив и личность как педагогическая проблема // Советская педагогика. – 1966. - № 11.
- Новикова Л. И. Самоуправление в детском коллективе. – М.: Знание, 1988.
- Сухомлинский В. А. Мудрая власть коллектива (методика воспитания коллектива) // Собр. соч. в 3-х тт. – Киев, 1980.
- Цырлина Т. В. Встречное движение. – М: Знание, 1991.
- Цырлина Т. В. Нравственное воспитание в новом тысячелетии // Народное образование. – 1991. - № 5. – С. 97 – 102.



*1. Коллектив:
понятие, признаки,
факторы, функции,
ВИДЫ*

- 
-
- Слово «коллектив» происходит от латинского colligo, что в переводе на русский означает «объединяю», а латинское collectivus означает «собираТЕЛЬный»



Коллектив -

- группа людей, объединенная общими общественно значимыми целями, общими задачами, деятельностью, имеющая актив и подчиняющаяся дисциплине



Признаки коллектива:

- Общественно значимые цели.
- Общие задачи.
- Общая совместная деятельность для достижения поставленной цели, общая организация этой деятельности.
- Наличие актива.
- Подчинение дисциплине, отношения ответственной зависимости (рабочее сплочение и моральное единение).

Факторы коллективного воспитания

ОБЪЕКТИВНЫЕ

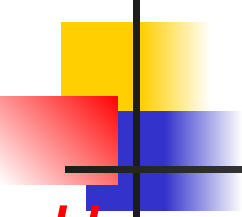
КОЛЛЕКТИВ

- модель общества;
- носитель норм общества;
- источник социальных ролей

СУБЪЕКТИВНЫЕ ПОТРЕБНОСТЬ В:

**общении и
самопознании;
самоутверждении;
самовыражении**

Функции коллектива



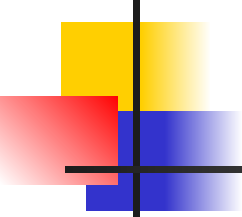
Нравственно-регулятивная – носитель и пропагандист определенных нравственных и социальных установок.

Организационно-объединяющая – основная форма организации детской жизнедеятельности и сплочения воспитанников.

Стимулирующая – формирование личности через межличностные отношения и общественное мнение, побуждение личности к нравственно ценной деятельности.

Воспитательная – воздействие на личность членами коллектива и воспитателем.

Виды коллективов:

- 
-
- Связанные общественной деятельностью (ветеранов, партийный).
 - Связанные общей деятельностью (школьный, студенческий, рабочий).
 - Связанные общими увлечениями (спортивный, хоровой).



2. Пути формирования коллектива

Первый путь:

выдвижение перспективных линий

Перспектива – это практическая цель, которая способна увлечь и сплотить воспитанников

Близкая - результат не удален по времени, не требует усилий и создает радость всем членам коллектива (совместная воскресная прогулка, поход в цирк или театр, интересная игра – соревнование и т.д.)

Средняя - результат значительно удален по времени, требует больших усилий, но обязательно приносит удовлетворение всем членам коллектива (подготовка к проведению школьного праздника, спортивного соревнования и т.д.)

Далекая - результат очень удален по времени, требует значительных усилий, наиболее социально значим, и может не принести удовлетворения отдельным членам коллектива. В такой перспективе обязательно сочетаются личные и общественные потребности (цель успешного окончания школы и последующего выбора профессии).

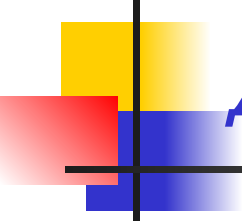
ДЛЯ КОЛЛЕКТИВА

- **первого этапа** можно ставить только близкую перспективу,
 - **второго этапа** - близкую и среднюю,
 - **третьего этапа** - все три вида перспектив.
-
- **Средняя перспектива** в зависимости от уровня развития коллектива должна дифференцироваться по времени и сложности.
 - **Далекую перспективу** нужно разбивать на серию близких и средних перспектив.
 - Непрерывная **смена перспектив** – обязательное условие прогрессивного движения коллектива.
 - Важно помнить, что перспективы в школе должны носить не только празднично-красочный, но главным образом **деловой характер**.

Второй путь: создание традиций

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.
- *Малые, будничные традиции* учат поддерживать установленный порядок, вырабатывая устойчивые привычки поведения.



Третий путь - создание общей деятельности

В ученическом коллективе должны быть три вида деятельности:

- трудовая,
- учебная,
- деятельность общения.

Условия правильного тона и стиля в коллективе (А. С. Макаренко)

- *мажор* – бодрость, радость, красота;
- *гордость* за свой коллектив и чувство собственного достоинства;
- *дружеское единение* членов коллектива;
- *активность*, проявляющаяся в готовности к упорядоченному деловому действию;
- *привычка к торможению* и сдержанности в словах, движениях, эмоциях;
- *высокая сознательная дисциплина*, (движение вперед, в стремлении к чему-то новому, в преодолении трудностей).

3. Этапы

развития коллектива

*Движение – форма жизни
коллектива. Остановка –
форма его смерти.*

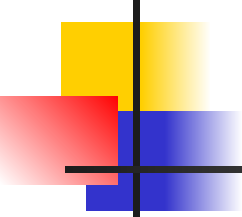
(А. С. Макаренко)



Первый этап

| | |
|--|--|
| Задачи и позиция актива | Актив только выявляется, уровень самостоятельности актива низкий. |
| Характеристика внутренних отношений | Преобладают <u>личные</u> отношения, они подвижны, нередко конфликты. В сфере личных отношений – каждый за себя. |
| Отношение к др. коллективам | Коллективные связи проявляются очень слабо или совсем отсутствуют. Могут быть отдельные личные контакты. |
| Задачи воспитателя | Активно узнавать детей, выявлять актив. |
| Эволюция требований | Требования – прямые, категоричные, ясные и решительные. |

Первый этап: вывод

- 
-
- Воспитатель - субъект воспитания.
 - Первая стадия завершена, когда в коллективе выделился и заработал актив, воспитанники сплотились.

Ошибки первого этапа:

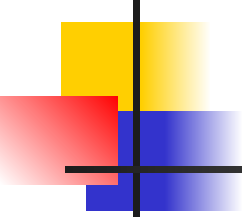
- торопливость с выбором актива (нужно выбирать или назначать временный актив);
- создание видимости демократии.



Второй этап

| | |
|--|--|
| Задачи и позиция актива | Актив становится авторитетным. Поддерживает требования воспитателя, вырабатывает свои. <u>Расширяется самостоятельность актива.</u> |
| Характеристика внутренних отношений | Лидерство актива. Устанавливаются более устойчивые межличностные отношения и отношения взаимной ответственности. Развиваются <u>деловые</u> отношения. Зарождаются деловые отношения.. |
| Отношение к др. коллективам | Формируется коллективное самосознание – «Мы - коллектив». Складываются действенные реальные связи с др. коллективами |
| Задачи воспитателя | Расширять актив. Способствовать вовлечению всех детей в активную совместную деятельность. |
| Эволюция требований | Требования – опосредованное через актив. |

Второй этап: ВЫВОД

- 
-
- есть общие общественно значимые цели, общие задачи, общая деятельность, актив, дисциплина;
 - сознательной дисциплины у всех членов коллектива еще нет;
 - актив сам предъявляет требования к членам коллектива (субъект воспитания);
 - коллектив способен требовать от своих членов выполнения норм поведения и выступает как инструмент целенаправленного воспитания определенных качеств личности;
 - руководитель переходит к опосредованному руководству и действует только через актив.

Ошибки второго этапа:

- фальшивое опосредованное руководство - когда руководитель создает видимость демократии, но жестко контролирует деятельность, как актива, так и коллектива в целом.



Третий этап

| | |
|--|--|
| Задачи и позиция актива | Полная самостоятельность и самоуправление. Требование – каждого к каждому. <u>Регулятор коллективной жизни – общественное мнение.</u> |
| Характеристика внутренних отношений | Формируются <u>гуманистические</u> отношения между отдельными группами и членами коллектива. Эмоциональный комфорт и защищенность. Единство ценностных ориентаций. |
| Отношение к др. коллективам | Коллектив имеет систематические связи с др. коллективами в школе и вне её. |
| Задачи воспитателя | Поддерживать и стимулировать самоуправление и интерес к др. коллективам. |
| Эволюция требований | Требования предъявляет коллектив в форме общественного мнения. |

Третий этап:

расцвет коллектива

- коллектив имеет все признаки (субъект воспитания).
- *дополнительный признак* - каждый член коллектива предъявляет к себе более высокие требования, чем к своим товарищам.
- если коллектив доходит до этой стадии развития, то он формирует целостную, нравственную личность.
- коллектив превращается в инструмент индивидуального развития каждого из его членов.
- общий опыт, одинаковые оценки событий – основной признак и наиболее характерная черта коллектива этой стадии.
- руководитель - консультант, советчик.



Четвертый этап

| | |
|--|---|
| Задачи и позиция актива | Побуждение всех членов коллектива к самовоспитанию. <u>Развитие творческой индивидуальности каждого члена коллектива.</u> |
| Характеристика внутренних отношений | Положение каждой личности благоприятное, статус ее высок. Отсутствие в коллективе суперзвезд и изгоев. |
| Отношение к др. коллективам | Связи с др. коллективами расширяются и самосовершенствуются. |
| Задачи воспитателя | Поддерживать и стимулировать потребность в самовоспитании у каждого воспитанника. |
| Эволюция требований | Требования предъявляет каждый сам себе. |



Четвертый этап: ВЫВОД

- личность – субъект воспитания;
- наличие всех признаков;
- *дополнительный признак* - каждый член коллектива предъявляет требование к себе самому, как если бы это было требование коллектива.
- все члены коллектива занимаются самовоспитанием.

В производственной сфере таких коллективов пока нет. Приближаются к этому уровню коллективы альпинистов.



4. Личность и коллектив

Условия, определяющие положение личности в коллективе

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ОПЫТ

ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА

Психологические особенности

сдержанность,
эмоциональность, воля,
общительность, оптимизм

Нравственные качества

честность,
справедливость, доброта и др.

Внешние характеристики

ловкость, красота,
манеры поведения, сила,
«престижные» знакомства и
вещи

ОТНОШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВУ

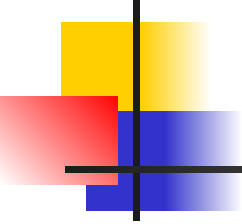
- ✓ активно-положительное
- ✓ пассивно-положительное
- ✓ активно-отрицательное
- ✓ пассивно-отрицательное

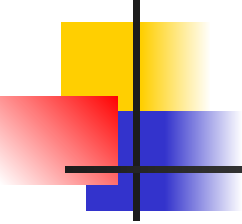
ОТНОШЕНИЕ К ВОЗДЕЙСТВИЮ КОЛЛЕКТИВА

- положительное
- сопротивление
- приспособление

ОТНОШЕНИЕ ВЗРОСЛЫХ К ВОСПИТАНИКУ

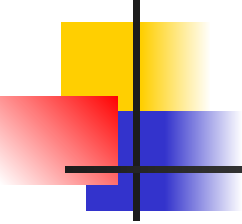
- ✓ неадекватно завышенное
- ✓ неадекватно заниженное
- ✓ негативное
- ✓ безразличное

- 
- Благоприятное или неблагоприятное положение в коллективе воспитанники занимают в первоначальный период своего пребывания в коллективе, и в дальнейшем оно оказывается для большинства стабильным.
 - Воспитателю необходимо **корректировать систему** стихийно складывающихся в коллективе отношений.



*Условия эффективности
воспитательного воздействия
коллектива на отдельную личность*

- Коллектив – субъект воспитания.
- Регулярное изменение характера деятельности коллектива, ее разнообразие.
- Широкий диапазон социальных ролей.



5. Стили руководства коллективом

- директивный (автократический),
- демократический (консультативный),
- либеральный (попустительский)



Директивный стиль

- Руководитель держит дистанцию по отношению к коллективу, избегает неформальных контактов.
- Берет на себя всю полноту власти и ответственности за происходящее в коллективе.
- Лично контролирует весь объем отношений в коллективе, обращая внимание не только на результат, но и на процесс.
- Решения принимаются единолично.
- Члены коллектива получают лишь самую необходимую для выполнения работы информацию.
- Руководитель такого типа, как правило, властен, требователен, ориентирован только на целевую функцию.



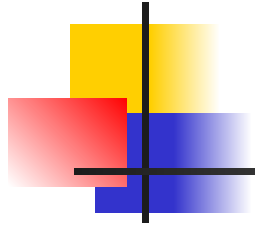
Демократический стиль

- Руководитель поддерживает товарищеские отношения, не допуская при этом фамильярности.
- Стремится разделить власть между собой и подчиненными.
- Учитывает мнение коллектива.
- Контролирует только конечный результат, не вдаваясь в подробности процесса.
- Члены коллектива получают достаточно полную информацию о своем месте в выполнении общего задания, о перспективах своего коллектива.



Либеральный стиль

- Руководитель ориентирован на поддержание неформальных отношений с сотрудниками, делегирование им своих полномочий и ответственности.
- Предоставляет подчиненным полный простор, они самостоятельно организуют свою деятельность, решения принимаются коллегиально.
- Лишь в случае необходимости вмешивается в производственный процесс, осуществляет контроль, стимулирует работу.



6. Методы изучения коллектива



Метод социометрии

Автор - американский психолог Д.Морено.

Метод заключается в том, что ребятам даются два или более полярных вопросов. Например: «С кем из ребят своей группы ты хотел бы быть на практике в одной школе?» и «С кем не хотел бы быть вместе на практике?».

Обычно предлагают выбор трех видов деятельности: производственной, общения и отдыха.

На основании всех ответов вычерчивается матрица на каждый вопрос.

Для каждого учащегося суммируются все положительные и отрицательные выборы, и он получает определенное количество баллов. Выстраивается ряд ранжирования и вычерчивается линейная или круговая социограмма.



Метод парного сравнения

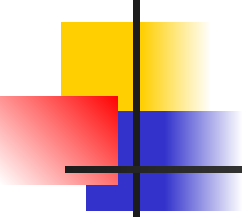
■ **Автор** - Д. Морено.

- Оценка ребенка более объективна за счет большого количества сравнений и оценок одного человека. Отличие от социометрии состоит в том, что изучается весь класс, но только одно его качество.
- **Проведение:** классный руководитель составляет ряд ранжирования всех учащихся по какому-либо качеству, например, трудолюбию.
- Потом **выбираются 7-10 экспертов** - это могут быть учителя, которые работают в этом классе, авторитетные ученики, кто-либо из администрации, кто хорошо знает класс. Каждому эксперту дается матрица, которую он заполняет. Сравняются пары (отсюда название метода). Кто трудолюбивее - Женя или Маша? Женя; - Женя или Оля? Женя; - Женя или Вася? Одинаково.
- Потом **суммируют баллы** каждого учащегося по отдельной матрице, по общей сумме оценок всех экспертов составляется ряд ранжирования, который сравнивается с тем рядом ранжирования, который составлен классным руководителем.
- **Совпадают обычно первые и последние ранги**, а вот середина иногда нет. Эта методика дает возможность открыть в человеке, на котором некоторые учителя «поставили крест», достоинства.



7. Динамика представлений о детском коллективе

20-е годы XX века



Н. К. Крупская – научиться коллективно
работать и жить – важнейшая задача

«В организации дети приучаются коллективно чувствовать, коллективно действовать, подчиняться воле коллектива. ... Чем раньше начинает ребенок жить коллективной жизнью, тем больше шансов, что из него вырастет настоящий коммунист, умеющий всей душой отдаваться общему делу».

30 – е годы XX века

А. С. Макаренко



Вклад А. С. Макаренко в разработку теории коллектива

- ❖ Он первым всесторонне обосновал стройную концепцию воспитательного коллектива.
- ❖ Педагогические принципы, положенные им в основу организации детского коллектива, обеспечивали четкую систему обязанностей и прав, определяющих социальную позицию каждого члена коллектива.
- ❖ Система перспективных линий, методика параллельного действия, отношения ответственной зависимости, принцип гласности были направлены на решение двух основных задач коллектива:
 - формирование личности в коллективе.
 - сохранение индивидуальности в коллективе.

А. С. Макаренко писал:
«Первую задачу я проверил, вторую не удалось» (1936 г.)



50 – е годы XX века

- В эти годы дет. К. исследовался вне уч. процесса, анализировались лишь деловые, функциональные связи и отношения между детьми, уделялось недостаточно внимания изучению личности ребёнка в качестве субъекта этих отношений.
- Директора школ (Т. Е. Конникова в Ленинграде, В. А. Сухомлинский в Павлышской школе Кировоградской обл. и др.) развили идеи Макаренко.
- Их опыт обобщён в кн. «Организация и воспитание ученического коллектива» (1959), где ученич. К. рассматривался гл. обр. как объект воспитат. воздействий педагогов.



60 – е годы XX века

Нек-рые теоретич. положения пришли в противоречие с передовым опытом воспитания.

Появились новые формы организации коллективной жизни детей, не соответствующие прежним представлениям. В практике пионерских лагерей, лагерей труда и отдыха возник особый тип временного коллектива.

Получила развитие коммунарская методика. С сер. 60-х гг. пед. теория дет. К. стала использовать такие понятия, как референтная группа, социальная роль, психол. климат, неформальный лидер, избирательные отношения.

Дет. К. был охарактеризован (А. Т. Куракин, Х. И. Лийметс, Л. И. Новикова) как социально-пед. система.



70 – е годы XX века

Изучался опыт взаимодействия шк. и производств. К. (А. А. Ануфриев, Н. Д. Шурова и др.).

В сел. местности (впервые – в Ставропольском крае) сложилось взаимодействие коллективов колхозов и школ, возникли ученич. бригады, охарактеризованные как дет. трудовые коллективы (П. Г. Годин).

80 – е годы XX века

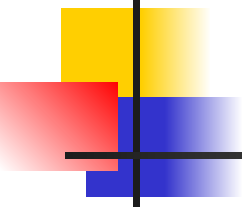
КОЛЛЕКТИВ - ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОЕ ЕДИНСТВО РАЗНОТИПНЫХ КОЛЛЕКТИВОВ ДЕТЕЙ И ВЗРОСЛЫХ

- Уч. К. имеет формальную и неформальную структуру.
- Дет. К. складывается и развивается в процессе совм. деятельности и общения своих членов, между к-рыми возникает система отношений.
- Отношения в К. проявляются в обществ. мнении, ценностных ориентациях, нравств. нормах, психол. климате.
- Дети занимают в К. то или иное место в зависимости от своих природных данных, уровня развития, социального опыта и социальной роли в рамках данного К.
- Эмоционально-психол. отношения приводят к созданию неформальных групп в соответствии с интересами, желаниями и симпатиями воспитанников.
- Взаимодействие личности ребёнка с К. включает воздействие на неё К., восприятие ребёнком этого воздействия и обратное влияние личности на К. В результате происходят взаимосвязанные процессы: идентификация, самоотождествление ребёнка с К. и обособление его в К.



90 – е годы XX века

- **Коллектив** - организованная группа людей, объединенных общими целями, профессиональными и социальными интересами, ценностными ориентациями, совместной деятельностью и общением, взаимной ответственностью (Смирнов, 1999).
- **Коллектив определяется как социальная группа.** Группа – совокупность свободно объединившихся, равно полезных друг другу людей, в процессе кооперативного взаимодействия удовлетворяющих личные запросы и интересы (Донцов, 1984, с. 25).



*Формирование личности в коллективе
– ведущая идея в гуманистической
педагогике*

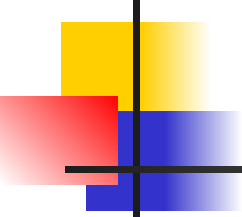
- В последние годы появился ряд высказываний о коллективе как давящем над личностью порождении тоталитарной политической системы

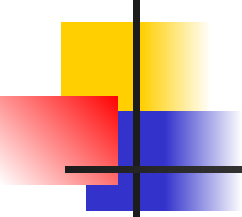
*И. Ф. Харламов, В. А. Сластенин,
Б. Т. Лихачев, С. А. Смирнов -*
**развитие и формирование личности можно
успешно осуществлять только в коллективе
и через коллектив**

Б. З. Вульфов, В. Д. Иванов,
**понятие «коллектив» не используют, утверждая,
что целью, субъектом, объектом и результатом
воспитания выступают люди – воспитанники и
педагоги,
а также детские и юношеские объединения**

**В учебнике по педагогике под редакцией
П. И. Пидкасистого, проблема коллектива и
коллективного воспитания не затрагивается**

Все ученые согласны с тем, что КОЛЛЕКТИВ ЭТО:

- 
-
- ❖ **сфера самоутверждения и самореализации личности** (сравнивает самооценку с оценкой др., выражает свою индивидуальность, реализовывает свои способности и возможности);
 - ❖ **сфера общения**, в которой реализуются естественные потребности личности в диалоге, в получении информации, в понимании, потребность в сочувствии.
 - ❖ **гарант защищенности** и поддержки.



Роль учебно-воспитательного коллектива в развитии личности

- учащиеся осваивают **социальный опыт**, этот процесс планируется и направляется педагогами;
- **труд** в коллективе стимулирует **проявление взаимответственности** за конечные результаты труда, взаимопомощи;
- создает возможности для **всестороннего развития личности**, за счет атмосферы сопереживания, сочувствия, сотворчества, совместного ощущения эмоционально-нравственной атмосферы.