



Педагогическое руководство процессом формирования коллектива

Слушатель второго года обучения группы СП-181

Специальность переподготовки 1-03 04 71 Социальная педагогика

Апрелев Дмитрий Владиславович

Педагогическое руководство процессом формирования коллективом

Коллектив формируется педагогом для создания оптимальной воспитывающей и развивающей среды. Основным средством воспитания коллектива и личности является разнообразная общественно полезная и личностно значимая деятельность коллектива. Эта деятельность должна быть организована как воспитывающая.

Групповой (коллективной) деятельностью называют деятельности в которой группа выступает как совокупный субъект, то есть имеет общую цель деятельности, единую по доминанте мотивацию, осмысленно избирает способ и средства деятельности, обсуждает результат деятельности. Групповая деятельность не только позволяет создать условия для развития личности через реализацию ее способностей, умений, интересов, но и для развития группы через межгрупповое взаимодействие. Деятельность детского коллектива должна быть пронизана элементами игры, красочности, романтики. Важно также, чтобы она подготавливала детей к взрослой жизни.

К основным профессиональным умениям педагога, который организует групповую деятельность, относятся умения: четко обозначать цель групповой деятельности, мотивировать деятельность детей, наполнять ценностным содержанием предметные действия детей, прослеживать взаимоотношения детей в ходе деятельности, оценивать ход и итог групповой работы. В зависимости от степени сформированности коллективных взаимоотношений педагог занимает *разные позиции во взаимодействии с воспитанниками*: организатора совместной деятельности детей; участника совместной деятельности детей; консультанта, советника.

Важную педагогическую задачу составляет *управление межличностными отношениями* в группах. Развитие личных и деловых отношений способствует формированию соответствующих личностных и деловых качеств учащихся. К *деловым* можно отнести те отношения, которые складываются в основных видах совместной деятельности учащихся — в игре, труде, учении и других. Это руководство, подчинение, распределение обязанностей, координация действий, составление планов и программ, их обсуждение и реализация, подведение итогов, оказание взаимопомощи и т. д.

Главной задачей развития личных отношений является укрепление и обогащение их нравственной основы. Решая эту задачу, педагог задает в виде образцов и действительно поддерживает необходимые нормы нравственности (доброта, ответственность, сочувствие, готовность прийти на помощь, честность, чувство собственного достоинства, самоуважение и т. д.), реализуя их в системе личных и деловых отношений воспитанников.

В процессе формирования коллектива важно также, чтобы цели развития и жизни коллектива ставились четко и увлекательно.

На всех стадиях развития группы до уровня коллектива возникают сплачивающие группу традиции. Они помогают вырабатывать общие нормы поведения, развивают групповые ценности, украшают жизнь группы и т. п. Традиции — характерный признак третьего этапа развития коллектива. Они должны «изобретаться» так, чтобы воспитанникам казалось, что «изобретают» они. Традиции имеют определенную, установившуюся, яркую и содержательную форму

Технология управления коллективом обучающихся как инструментом воспитания

Управление коллективом обучающихся – это управление процессом его развития, использование возможностей коллектива для воспитания обучающихся.

Анализ работ некоторых ученых (И.П. Иванова, Ф.Я. Шапиро, Ю.М. Цейтлина, Л.И. Новиковой, В.А. Караковского, Н.Л. Селивановой и др), позволяет сформулировать следующие правила педагогического управления процессом воспитания в коллективе:

1. Зависимость стиля педагогического руководства от степени развития коллектива обучающихся. На первой стадии формирования коллектива отношения «педагог – обучающиеся» имеют субъект-объектный характер, по мере развития коллектива обучающиеся становятся более активными, отношения между педагогом и воспитанниками постепенно приобретают субъект-субъектный, сотрудничающий характер.
2. Всестороннее воздействие на коллектив. На коллектив оказывается воздействие не только самим педагогом, но и его коллегами, другими коллективами, общественностью, семьями обучающимися.

3. Внимание личностным потребностям членов коллектива. Личность не должна цениться ниже интересов коллектива.
4. Сочетание контроля (педагогом) и самоконтроля (активом и членами коллектива) в коллективе.
5. Сочетание руководства со следованием естественным потребностям воспитанников. («Не подавлять, а направлять!»).
6. Формирование общих взглядов, интересов, переживаний. В коллективе каждым воспитанником должен актуализироваться не только свой опыт, но и опыт товарищей.
7. Слияние персональных (межличностных) отношений (отношений друг к другу) с отношениями партнёрскими (к совместной деятельности) и мотивационными (к предмету деятельности) в дружеское единение членов коллектива. («Я охотно берусь за это дело, потому что со вместе мной им заняты мои лучшие друзья».)

8. Избегание формализма. Дело не должно быть «для галочки», «потому что так надо непонятно, кому и для чего». Оно должно быть осознано воспитанниками как лично и общественно значимое.

9. Учёт и контроль факторов, определяющих положение личности в коллективе. Для этого педагогу необходимо постоянно изучать коллектив и личность воспитанников.

10. Гибкость и своевременность разрешения конфликтов внутри коллектива. Педагог должен обеспечить всем чувство защищённости, не допустить появления в коллективе «изгоев», «людей второго сорта», «козлов отпущения».

11. Постоянные и временные поручения внутри коллектива.

12. Учёба актива. Актив необходимо готовить к соуправлению коллективом, учить, как осуществлять планирование и анализ, как создать идею и разработать проект, как сделать деятельность привлекательной для членов коллектива и т.д.

13. Коллективное планирование, выбор и анализ деятельности.

14. Смена характера деятельности.

Деятельность не должна надоедать. Если она превращается в скучную рутину, необходимо либо по-другому распределить поручения внутри коллектива, либо освоить новый вид деятельности, либо придать знакомой деятельности новую направленность (умножить её количественно, направить на новые объекты).