

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО ПРОЦЕССОМ ФОРМИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВА

Слушатель второго года обучения группы СП-181

Специальность переподготовки 1-03 04 71 Социальная педагогика

Парфёнов Дмитрий Владимирович

Коллектив непрерывно меняется, потому что непрерывно меняются люди, его образующие. Изменяется и характер влияния коллектива на личность. В коллективах процессы развиваются так интенсивно и быстро, что даже специалисты не успевают за ходом событий. Однако, взглядевшись повнимательнее, видим – процесс развития коллектива отнюдь не стихийный, а педагогически управляемый.

Оптимизация управления коллективом связана с вычленением параметров и разработкой критериев, характеризующих уровень развития коллектива и положение ученика в системе коллективных отношений;

разработкой методик изучения коллектива, форм и методов использования полученной информации.

Важнейшее условие оптимизации – интеграция оказываемых на коллектив воспитательных воздействий в единую систему, обеспечивающую непрерывность этих процессов

*Такая интеграция
достигается путем:*

- 1) использования комплекса педагогических воздействий на коллектив;*
- 2) постоянной и многосторонней заботы членов коллектива друг о друге в повседневной жизни;*
- 3) создания таких ситуаций в жизни коллектива, которые способствуют его положительному влиянию на отдельных членов;*
- 4) расширения функций ученического самоуправления;*
- 5) объединения усилий всех тех, кто участвует в работе с коллективом.*

В практике педагогического управления коллективом необходимо соблюдать следующие важные правила:

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. Строго дозировать педагогическое воздействие, внимательно следя за ответной реакцией учеников. При отрицательном восприятии надо немедленно изменить тактику, искать другие пути. Необходимо добиваться, чтобы цели, задачи, которые нужно решить, ставили сами ребята, и к этому их надо готовить. Выбирайте посильные цели, видимые и понятные каждому члену коллектива.

2. Коллектив — динамическая система, он постоянно изменяется, развивается, крепнет. Поэтому педагогическое руководство им также не может оставаться неизменным. Начиная как единоличный организатор коллектива на первой стадии его развития, педагог по мере развития коллектива постепенно меняет тактику управления, развивает демократию, самоуправление, общественное мнение и на высших стадиях развития коллектива вступает в отношения сотрудничества с воспитанниками.

3. Высокой эффективности коллективного воспитания классный руководитель добивается лишь тогда, когда опирается на коллектив учителей, работающих в этом классе, включает коллектив класса в общешкольную деятельность и сотрудничество с другими коллективами, поддерживает тесную и постоянную связь с семьей. Организация и координация воспитательных влияний — важнейшая обязанность классного руководителя.

4. Формализм — злейший враг воспитания. Перестройка управления коллективом заключается не только в пересмотре целей и содержания коллективистского воспитания, которые обретают личностную направленность, но также и в смене объекта педагогического управления. Им становится требующая квалифицированной педагогической помощи развивающаяся личность. Не надо забывать, что приоритет ценностей формирует учитель: какие образцы он предлагает своим воспитанникам, такие качества у тех формируются.

5. Показатель правильного руководства — наличие в коллективе общего мнения. Коллектив усиливает и ускоряет формирование необходимых качеств: пережить все ситуации каждый воспитанник не может, опыт товарища, коллективное мнение должны убедить его и выработать необходимую линию общественного поведения.

6. Демократизация воспитания не означает упразднения контроля за выполнением членами коллектива своих обязанностей. Оправдывает себя испытанная в учебных заведениях вертикально-горизонтальная структура контроля и коррекции. Сущность ее в том, что система контроля направляется на все более высокий уровень развития коллектива и каждого ученика (по вертикали), а конкретно осуществляют контроль и самоконтроль в первичном коллективе (по горизонтали).

7. Психологические исследования показали, что межличностные отношения в коллективе имеют многоуровневую структуру.

✓ Первый уровень образует совокупность межличностных отношений непосредственной зависимости (персональных отношений). Они проявляются в эмоциональной привлекательности или антипатичности, совместности, затруднительности или легкости контактов, совпадении или несовпадении вкусов, большей или меньшей внушаемости.

- ✓ **Второй уровень образует совокупность межличностных отношений, опосредованных содержанием коллективной деятельности и ценностями коллектива (партнерские отношения). На этом уровне отношения между членами коллектива проявляются как отношения между участниками совместной деятельности, товарищами по учебе, спорту, труду, отдыху.**
- ✓ **Третий уровень образует систему связей, выражающих отношение к предмету коллективной деятельности (мотивационные отношения): мотивы, цели коллективной деятельности, отношение к объекту деятельности, социальный смысл коллективной деятельности.**

8. Одна из причин неблагоприятного положения учеников в системе коллективных отношений — неадекватность выполняемых ими ролей реальным возможностям. Если постоянные или временные поручения не способствуют их интересам или возможностям, то они выполняются формально либо совсем не выполняются. В этом случае ребята фактически выпадают из системы коллективных отношений. Вот почему в разработке индивидуальных поручений следует идти не только от потребностей коллектива, но и от возможностей и интересов самих учеников. Тогда положение каждого в системе коллективных отношений окажется наиболее благоприятным.

9. Исследования показали, что благоприятное или неблагоприятное положение в коллективе ученики занимают уже в начальный период своего пребывания в коллективе, и в дальнейшем оно оказывается для большинства стабильным. Эти выводы ставят перед педагогом вопрос о необходимости активного вмешательства в систему стихийно складывающихся в коллективе отношений. Для того чтобы руководство этим процессом было эффективным, необходимо контролировать факторы, влияющие на положение ученика в системе стихийно складывающихся внутриколлективных отношений

Факторы, влияющие на положение ученика в системе стихийно складывающихся внутриколлективных отношений:

- **особенности самого ученика (сдержанность, эмоциональность, общительность, оптимизм, внешняя привлекательность и т. д.);**
- **черты, характеризующие его нравственный облик (внимательное отношение к товарищам, справедливость и т. д.);**
- **физические данные (сила, красота, ловкость и т. п.).**

10. Положение ученика в коллективе зависит также от норм и стандартов принятых в коллективе отношений, коллективных ценностных ориентации. Один и тот же ученик в одном коллективе может оказаться в благоприятном, а в другом — в неблагоприятном положении. Поэтому надо создавать временные коллективы, переводить неблагополучных учеников в тот коллектив, где они могут получить более высокий статус.

11. На положение ученика весьма ощутимо влияет изменение характера деятельности в коллективе. Тогда появляются новые лидеры, которые занимают в силу своей компетентности ведущее положение, тем самым сразу и намного повышая свой престиж. Вдумчивый классный руководитель постоянно заботится об изменении характера и видов коллективной деятельности, позволяющей вводить учеников в новые отношения.

Эффективность управления зависит от того, в какой мере исследованы закономерности его развития, насколько правильно воспитатель диагностирует ситуацию и выбирает средства педагогического воздействия.