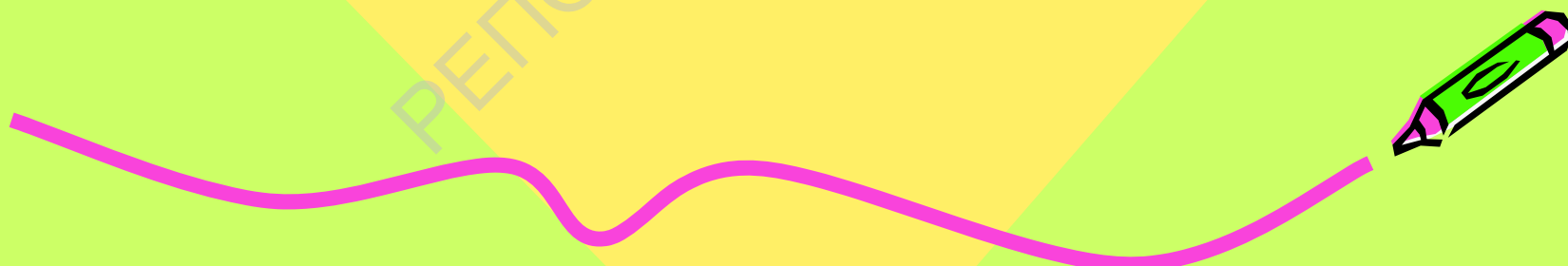


*Технология управления
коллективом обучающихся
как инструментом воспитания*



Слушатель второго года обучения группы СП-181

Специальность переподготовки 1-03 04 71 Социальная педагогика

Скубакова Наталья Дмитриевна

В упрощенном понимании **управление** - это умение добиваться поставленной цели, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей.

Управление ученическим коллективом - это управление процессом его развития, использование возможностей коллектива для воспитания школьников.



РЕПОЗИТОРИЙ

Развитие коллектива связано с преодолением противоречий между коллективом и отдельными учениками, опережающими в своем развитии требования коллектива или, наоборот, отстающими от этих требований. Однако эти противоречия при умелом педагогическом управлении становятся движущей силой процесса развития личности, её воспитания и социализации.

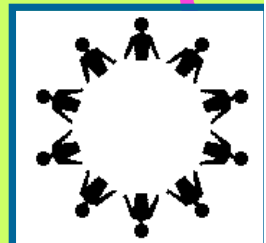
В результате разрешения противоречий возникают некоторые объективные условия (сформировавшееся общественное мнение, общая доброжелательная атмосфера, развитие чувства «мы – коллектив» и др.) для развития и проявления творческой индивидуальности, активно используются знания и опыт каждого ребенка в жизнедеятельности коллектива, что очень ценно для обоих субъектов взаимодействия: как индивида, так и коллектива.



По мнению А. П. Куракина,
управление ученическим коллективом
осуществляется как два взаимосвязанных и
взаимобусловленных процесса:



- 1) сбора информации об ученическом коллективе и входящих в него школьниках;
- 2) постановка целей воспитания;
- 3) планирование воспитательной работы;
- 4) организация адекватных его состоянию воздействий, имеющих целью совершенствовать сам коллектив и оптимизировать его влияние на личность каждого отдельного ученика.



Управление ученическим коллективом осуществляется с помощью трех взаимосвязанных функций педагога:

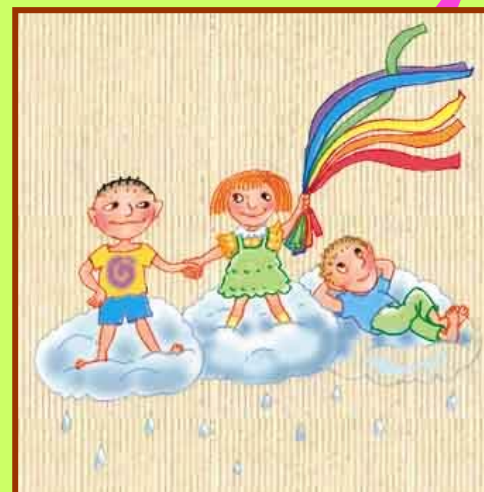
- 1) сбора и анализа информации о ученический коллектив и школьников, которые в него входят;
- 2) планирования и организации адекватных состояния коллектива воздействий, целью которых является его совершенствование и оптимальное влияние на личность;
- 3) контроля и коррекции, направленных на высший уровень развития коллектива и каждого ученика.



Важным условием управления
ученическим коллективом является
разработка методики изучения
коллектива, форм и методов анализа
полученной информации. Только на
основе объективных данных педагог
может правильно оценить ситуацию и
выбрать средства педагогического
воздействия.



В процессе управления ученическим коллективом у педагога складывается определенный **стиль руководства**, который выражается в том, какими приемами учитель побуждает коллектив к действию, к инициативному и творческому решению задач, стоящих перед классом, как контролирует результаты деятельности.



Субъективные моменты обуславливаются чертами личности педагога. Объективная составляющая стиля деятельности преподавателя определяется совокупностью социальных и экономических требований к управленческой деятельности. Объективные слагаемые могут быть сведены к следующим положениям:

- существующие закономерности управления;
- специфика конкретной деятельности;
- единые требования предъявляемые к учителю;
- социально-психологические особенности учащихся (возраст, пол, интересы, потребности);
- степень соподчиненности, уровень иерархии управления (директор, завуч, учитель);
- способы и приемы управления, используемые вышестоящими руководителями.



Наиболее распространенным является выделение **трех стилей руководства:**

- директивный (авторитарный),
- либеральный (попустительский, анархический, игнорирующий),
- демократический (коллегиальный).

Данные стили различаются главным образом по следующим признакам:

- порядок распределения обязанностей;
- методы подготовки, принятия и организации выполнения решений;
- формы контактов с учениками и контроль за их деятельностью.



Стили педагогического руководства:



Директивный (авторитарный) стиль	Либеральный стиль	Демократический стиль
<p>Педагог единолично решает все вопросы, касающиеся жизнедеятельности коллектива, определяет конкретные цели исходя из собственных установок, пренебрегая мнением учеников. Педагог принимает решение за ученика, сдерживая развитие его самостоятельности и инициативности. Для таких педагогов характерен низкий уровень понимания своих учеников, оценка которых в основном зависит от показателей успеваемости. Авторитарный учитель ограничивается констатацией поступка, не принимая во внимание мотивы поведения. Психологический климат в руководимых ими коллективах нельзя оценивать как благополучный. Именно в этих классах задерживается формирование коллектива</p>	<p>отличают отсутствие размаха в деятельности, безынициативность, нежелание принять на себя ответственность за решение и их последствия. Формально выполняя свои обязанности, педагог пытается самоустраниться от руководства, избежать роли воспитателя, ограничившись лишь преподавательской деятельностью. В основе либерального стиля руководства лежит безразличное отношение к деятельности. И как следствие - потеря педагогом контроля за учениками, отсутствие адекватных знаний о взаимоотношениях в коллективе, неспособность влиять на становление личности учащихся.</p>	<p>ориентирован на стимулирование активности учеников. Основной рычаг управления, используемый учителем - опора на коллектив. Ему присущи активно - положительное отношение к учащимся, адекватная оценка их возможностей, успехов и неудач. Конфликты он воспринимает как объективное явление, старается из них извлечь воспитательную пользу на будущее, вникая в их первопричину и суть. Демократ добивается желаемого результатом убеждением, ему свойственно равное общение. Психологический климат в руководимых педагогом-демократом классах всегда сравнимо благополучнее. Межличностные отношения отличаются доверием и высокой требовательностью к другим, терпимостью, справедливой и конструктивной критикой</p>

Важным компонентом педагогического управления является педагогическая диагностика.



Диагностика уровня развития коллектива, отслеживающая степень его сформированности производится с учетом основных его признаков:

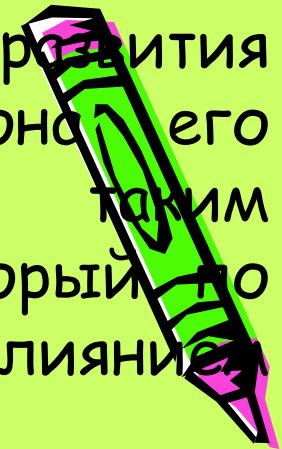
- общей социально - значимой цели;
- совместной деятельности, направленной на достижение этой цели;
- отношений ответственной зависимости и зависимой ответственности в коллективе, ответственности перед своим коллективом;
- наличием органов самоуправления;
- наличием условий для творческого самовыражения каждого из учащихся.



Наиболее важным условием становления и развития коллектива является эмоциональная сторона его жизнедеятельности. Она характеризуется таким понятием как **психологический климат**, который, по утверждению Н. П. Аникеевой, создается под влиянием двух факторов:

- Социально-психологической атмосферы общества в целом.
- Микро - социальных условий: возрастной, половой состав и т.д.

Два эти фактора определяют то состояние коллектива, которое называют **психологическим климатом** - эмоционально-психологической настройкой коллектива, в котором на эмоциональном уровне отражаются личные и деловые взаимоотношения членов коллектива определяемые их ценными ориентациями, моральными нормами и интересами





Основные пути гармонизации отношений между учащимися

- Организация гуманистических отношений среди всех членов классного коллектива, создание атмосферы эмоционального сопереживания.
- Включение учащихся в коллективную деятельность с целью обеспечения благоприятной позиции каждого школьника в системе внутриколлективных отношений.
- Организация специальных занятий по овладению информацией об особенностях человеческого общения и способам общения, создание системы игровых упражнений, ситуаций направленных на изменение отношений личности и способов ее общения.



Воспитательный коллектив не стоит на месте, и его жизнь находится в процессе постоянного развития. Все время обогащается и усложняется жизнь коллектива, совершенствуется его структура и система органов самоуправления, повышается уровень общественной активности его членов, происходит накопление полезных традиций, развиваются и укрепляются связи учеников с другими коллективами, с социальной средой.

*Формами жизни свободного человеческого коллектива
есть движение вперед, форма смерти — остановка.*

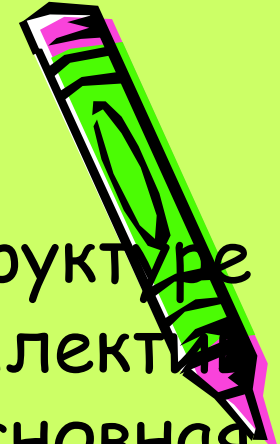
А. С. Макаренко



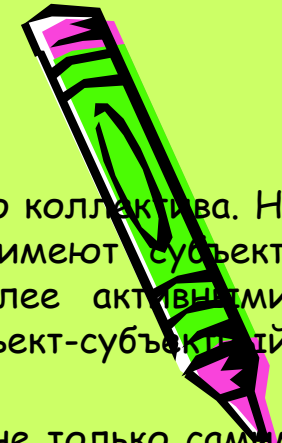
В коллективе, который имеет все перечисленные признаки, формируется внутриколлективная атмосфера, которая обеспечивает взаимопонимание, защищенность, взаимопомощь, взаимоответственность, доброжелательность, здоровую критику и самокритику, соревнования. Система отношений характеризуется разумным сочетанием личных и коллективных интересов, направленностью на формирование уверенной позиции каждого члена коллектива, знающего свои обязанности, преодолевающего субъективные и объективные препятствия.



Наиболее стабильным звеном в структуре школьного коллектива является коллектив класса, в рамках которого протекает основная деятельность учащихся — учение. Именно в классном коллективе между воспитанниками образуется густая сеть межличностных связей и взаимоотношений. В связи с этим он выполняет роль своеобразного фундамента, на базе которого формируются различные школьные коллективы.



Правила педагогического управления процессом воспитания в коллективе



1. Зависимость стиля педагогического руководства от степени развития ученического коллектива. На первой стадии формирования коллектива отношения «учитель - ученики» имеют субъект-объектный характер, по мере развития коллектива ученики 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 воспитателем (классным руководителем), но и его коллегами, другими коллективами, общественностью, семьями учащихся.
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.



Правила педагогического управления процессом воспитания в коллективе



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. Коллективные 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).

