

Педагогическое руководство процессом формирования коллектива

Слушатель второго года обучения группы СП-181

Специальность переподготовки 1-03 04 71 Социальная педагогика

Юрченко Людмила Михайловна

-
- Коллектив непрерывно меняется, потому что непрерывно меняются люди, его образующие. Изменяется и характер влияния коллектива на личность. В школьных коллективах процессы развиваются так интенсивно и быстро, что даже специалисты не успевают за ходом событий.
 - Эффективность управления зависит от того, в какой мере исследованы закономерности его развития, насколько правильно воспитатель диагностирует ситуацию и выбирает средства педагогического воздействия.

-
- Управлять ученическим коллективом – значит управлять процессом его функционирования, использовать коллектив в качестве инструмента воспитания школьников с учетом той стадии развития, на которой он находится.
 - Управление будет тем эффективнее, чем полнее учитываются особенности коллектива и его возможности самоуправления.
 - Управление ученическим коллективом представляет собой два взаимосвязанных и взаимообусловленных процесса: первый – сбор информации об ученическом коллективе и входящих в него школьниках, второй – организация адекватных его состоянию воздействий, имеющих целью совершенствовать сам коллектив и оптимизировать его влияние на личность каждого отдельного ученика (А.Т. Куракин).

-
- Оптимизация управления ученическим коллективом связана с вычленением параметров и разработкой критериев, характеризующих уровень развития коллектива и положение школьника в системе коллективных отношений; с разработкой методик изучения коллектива, форм и методов использования полученной информации.
 - Важнейшее условие оптимизаций – интеграция оказываемых на коллектив воспитательных воздействий в единую систему, обеспечивающую непрерывность этих процессов.
 - Такая интеграция достигается путем использования комплекса педагогических воздействий на коллектив; постоянной и многосторонней заботы членов коллектива друг о друге в повседневной жизни; создания таких ситуаций в жизни коллектива, которые способствуют его положительному влиянию на отдельных членов; расширения функций ученического самоуправления; объединения усилий всех тех, кто участвует в работе с коллективом.

В практике педагогического управления коллективом школьников необходимо соблюдать следующие важные правила:

- 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 школьников.
- 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.

-
- 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, педагог по мере развития коллектива постепенно меняет тактику управления, развивает начала демократии, самоуправления, общественное мнение и на высших стадиях развития коллектива вступает в отношения сотрудничества с воспитанниками.

-
- 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. Не надо забывать, что приоритет ценностей формирует учитель: какие образцы он предлагает своим воспитанникам, такие качества у тех формируются.

-
- Показатель правильного руководства – наличие в коллективе общего мнения по важнейшим вопросам жизни класса. 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.

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).

-
- 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.

Одна из причин неблагоприятного положения учеников в системе коллективных отношений – неадекватность выполняемых ими ролей реальным возможностям.

Если постоянные или временные поручения не вызывают их интереса или не соответствуют их 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 школьников. Тогда положение каждого в системе коллективных отношений окажется наиболее благоприятным.

-
- Исследования показали, что благоприятное или неблагоприятное положение в коллективе школьники занимают уже в начальный период своего пребывания в нем и в дальнейшем оно оказывается для большинства стабильным. Естественно, эти выводы немедленно 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. К таким факторам относятся особенности самого школьника (сдержанность, эмоциональность, общительность, оптимизм, внешняя привлекательность и т. д.), черты, характеризующие его нравственный облик (внимательное отношение к товарищам, справедливость и др.), физические данные (сила, красота, ловкость и т. п.).

-
- 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.
 - На положение школьника 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 школьников в новые отношения.