**Тема 7. Робота з колективом учнів.**

**Мета:** Розкрити поняття «колектив», його ознаки, структуру, шляхи формування, стадії розвитку. Вчити порівнювати точки зору різних авторів щодо розгляду і трактування даних проблем. Розвивати вміння взаємодіяти із учнями, активом, супроводжувати їх у розвитку. Виховувати потребу в особистісно-орієнтованій побудові педагогічного процесу, у психолого-педагогічному супроводі кожного учня у відповідності до його траєкторії розвитку.

**Література:**

1.Казанжи І.В.Теорія і методика виховної роботи в школі 1 ступеня : навчальний посібник/ І.В.Казанжи.- К.: Видавничий Дім «Слово», 2014.С 129 -156.

2.Фіцула М.М. Педагогіка : Навчальний посібник. Видання 2-ге, виправлене, доповнене.-К.: «Академвидав», 2005.-С372 - 394.

3.Волкова Н.П. Педагогіка : Навч.посіб.Вид.2-ге, перероб., доп.-К.:Академвидав, 2007.-с. 182-208.

4.Карпенчук С.Г. Теорія і методика виховання : Навч. посіб.-2-ге вид., допов.і перероб.- К.: Вища шк., 2005.-С.245-248.

**План**

1.Поняття про колектив, його ознаки.

2.Структура колективу: формальна і неформальна.

3.Стосунки у колективі.

4.Проблеми взаємовідносин колективу і особистості.

5.Стадії розвитку колективу та роль педагога на кожній із них.

6. Шляхи формування колективу.

**Завдання для самостійної роботи :**

1.Уважно ознайомтесь зі змістом лекції, виділіть незрозумілі поняття, положення, які потребують додаткового пояснення, розгляду на консультації.

2.Сформулюйте визначення колективу, виділіть його ознаки.

3.Порівняйте трактування колективу, його ознак, шляхів формування у педагогічній спадщині А.С.Макаренка та В.О.Сухомлинського.

4.Розробіть заповіді рекомендації вчителю «Умови і шляхи формування колективу».

5.Підготуйте повідомлення –роздум «Особистість і колектив : пріоритети, проблеми взаємовідносин».

6.Законспектуйте праці А.С.Макаренка, В.О.Сухомлинського для підготовки до семінарського заняття.

**Зміст лекції:**

**1.ПОНЯТТЯ ПРО КОЛЕКТИВ, ЙОГО ОЗНАКИ.**

Особистість як об’єкт і суб’єкт виховання не може бути ізольованою від навколишнього середовища. Оскільки існує спільне життя, то йому має відповідати і певна форма спільності : гурт, загал, община, громада.

**Колектив** – (лат.-збірний) група об’єднаних спільними цілями людей, яка досягла в процесі соціально цінної діяльності високого рівня розвитку (етимологічний словник).

**Дитячий колектив — об'єднання дітей, згуртованих спільною метою та спільною суспільно-корисною діяльністю (навчанням, працею, спортом, громадською роботою).**

**Ознаки колективу :**

* Наявність суспільно значимої мети;
* Спільна діяльність, спрямована на її досягнення;
* Наявність органів самоврядування;
* Встановлення певних стосунків між членами колективу;
* Зв'язок колективу з іншими колективами.

Дитячий колектив відрізняється від інших типів колективів віковим діапазоном, специфічною діяльністю (навчання), послідовною мінливістю складу, відсутністю життєвого досвіду, що вимагає педагогічного керівництва.

**Функції колективу :**

* **Організаторськ**а – сам керує своєю суспільно-корисною діяльністю;
* **Виховна** – стає носієм моральних переконань;
* **Стимулювання** – сприяє формуванню морально цінних стимулів для суспільно-корисних справ, регулює поведінку своїх членів, їх взаємовідносини.

Колектив як вільне об’єднання автономних особистостей повинен бути інструментом не пригнічення окремої особистості, а інструментом виявлення її індивідуальності, самоактуалізації, саморозвитку. Дитячий колектив – це одночасно і середовище (умови) і засіб соціального розвитку особистості школяра. Колектив – найвища стадія організованої спільності людей, спрямованих на досягнення соціально значущих цілей і об’єднаних як самим процесом діяльності, так і організацією та системою стимулювання.

А.С.Макаренко вважав, що **колектив – це стійке об’єднання дітей, яке має загальну суспільно значущу мету, спільну діяльність, спрямовану на реалізацію цієї мети, характеризується стосунками взаємної відповідальності.** Це соціальний організм, який керує органами управління і координування, уповноваження і, насамперед, представляє інтереси колективу і суспільства.

Значення колективу для кожного школяра в тому, що він є своєрідною ланкою, що зв’язує між собою суспільство і особистість. Це мікросередовище, яке сприяє перетворенню норм і цінностей суспільства в норми, цінності даної конкретної особи. Колектив сприяє реалізації мети виховання – різнобічному розвитку особистості : розвитку організаторських здібностей, умінню розумно поєднувати особистісні інтереси та інтереси оточуючих однолітків, молодших школярів, учителів.

У колективі відбувається процес взаємного збагачення, розвиток його членів, тому кожен з них приносить до колективу свій індивідуальний досвід, здібності, інтереси і одночасно освоює те, що несуть інші. В дитячому колективі в сумісній діяльності здійснюється обмін інформацією, розвивається здатність розуміти стан, мотиви, вчинки інших і відповідно на них реагувати. Так формується симпатія, чуйність.

У колективі, якщо діти об’єднані цікавою змістовною діяльністю, дружніми відносинами, у його членів формується почуття душевного комфорту, психологічної захищеності, що, в свою чергу, сприяє виявленню творчої ініціативи, почуття гордості, радості.

Дитячий і в тому числі класний колектив є ареною самовираження і самоствердження особистості. Колектив повинен відкрити кожній дитині шлях до осмислення себе як особистості. Дитина прагне до визначення колективом її гідності, закріпленню певних позицій у колі однолітків. І якщо учень не вписується в систему позитивних відносин у колективі, не відчуває любові, поваги, він займає в ньому пасивну, нейтральну позицію або протидіє колективу, що досить часто веде до того, що окремі школярі намагаються завоювати увагу, популярність у колективі негативними вчинками, займаючи позицію шута в класі, грубіяна, бешкетника. Не отримуючи любові, порозуміння вдома, у школі, діти ідуть на вулицю, їх охоплює озлобленість, розчарування. Вони шукають самореалізації в різних групах, які можуть вплинути як позитивно, так і негативно.

**В.О.Сухомлинський сформулював і теоретично обґрунтував вплив колективу на школяра з урахуванням його індивідуальних особливостей розвитку, духовного світу.** Позитивний вплив класних колективів нероздільний з гуманними стосунками в них. Душевні рівновазі дитини сприяє обстановка цілеспрямованої творчої праці, доброзичливі товариські взаємовідносини, відсутність подразливості, нетерпимості.

Отже, шкільний дитячий колектив при педагогічно правильному керівництві ним з боку вихователів може сприяти самореалізації, розвитку і збагаченню природних задатків дитини, її творчої індивідуальності, прилученню школярів до духовних цінностей суспільства, формуванню певних якостей особистості : відповідальності, непримиренності до егоїстичної байдужості, дисциплінованості, доброти тощо.

Колектив виступає як об’єктом, так і суб’єктом виховання. Від того, як організовано колектив, як він функціонує, залежить сила його виховного впливу на особистість, ефективність діяльності всіх його ланок, характер внутрішньо колективних відносин. Якість суспільно-трудової діяльності, дієвість органів управління, кінцевий результат виховання – сформована особистість. Колектив – організована форма обєднання людей на основі цілеспрямованої діяльності.

**А.В. Петровський** розглядає колектив як соціальну групу людей, в якій між особові відносини обумовлені суспільно цінним і особисто значущим змістом діяльності.

**А.С.Макаренко** розробив цілісну систему формування особистості в колективі. Вплив колективу на особистість розглядав у аспектах : соціальному, педагогічному, методичному. Виховання буде успішним тоді, коли воно здійснюється як цілісний процес формування особистості. Вважав, що треба «навчитись так організовувати виховання, щоб наші досягнення характеризувались удосконаленням даної особистості в цілому».

**Обгрунтував принципи***,* які покладені в основу організації дитячого колективу

* Перспективних ліній;
* Паралельної дії;
* Відношень відповідальної залежності;
* Гласності,

Що забезпечували чітку систему прав і обов’язків , що визначають позицію кожного члена колективу. Спрямовані, щоб розвивати в людині кращі якості, забезпечити їй радісне самопочуття, захищеність, впевненість у своїх силах, сформувати потребу у самостійному русі вперед.

В практику своєї роботи А.С.Макаренко поклав організацію мікросередовища із відповідним моральним мікрокліматом, певним характером зв’язку з широким соціальним середовищем. Вся система виховання особистості в колективі, організована А.С.Макаренко була спрямована на вимогу людини до себе. В основі роботи лежали вимоги, усвідомлені і прийняті кожним членом колективу. А.С.Макаренко вважав, що саме при цій умові «особистість виступає в новій позиції вихователя – вона не об’єкт виховного впливу, а його носій – суб’єкт, але суб’єктом вона стає тільки виражаючи інтереси колективу».

Повноцінним колективом А.С.Макаренко вважав школу, як єдиний колектив, цілісний навчально-виховний заклад. Розрізняючи первинний і загальний колектив, підкреслював, що колектив учителів і колектив дітей – це не два колективи, а один колектив і крім того, колектив педагогічний.

Саме відсутністю єдиного згуртованого колективу пояснював недоліки шкільного виховання. Виховання єдиного колективу , на його думку, є «єдиний шлях правильного виховання». Тільки створивши єдиний колектив, можна пробудити силу громадської думки як регулюючого і дисциплінуючого виховного фактора. Серйозним недоліком виховання в школі вважав те, що клас у ній «не відіграє ролі первинного колективу, тобто зв’язуючої ланки між собою і цілим колективом, а дуже часто є й останнім колективом». За таких умов можлива самоізоляція в своїх інтересах.

Розрізняють колективи *первинні і вторинні, постійні і тимчасові, одновікові і різновікові. Первинний* колектив характеризується тим, що його члени знаходяться в постійних ділових, дружніх, побутових стосунках. А.С.Макаренко вважав, що оптимальна кількість членів колективу не може бути меншою за 7 і більшою за 15 чоловік. Якщо менше 7 чоловік, зазначав А.С.Макаренко, колектив перетворюється в замкнуту групу друзів і приятелів. Якщо більше 15 чоловік, з’являється прагнення до розподілу на два колективи. Оптимальна кількість членів колективу дозволяє відчувати його членам свою єдність, міцність, спаяність, а також сприймати колектив як організацію, яка має певні обов’язки і відповідальність.

Колектив класу – одна із форм первинного учнівського колективу, хоч із великою кількістю людей, що вимагає особливої уваги вихователя. Класний колектив входить у загальний шкільний, і між ними повинен бути тісний зв'язок. Формами цього зв’язку можуть бути : спільна трудова діяльність, загальношкільні заходи (диспути, вечори, конференції), шефство старших над молодшими, суспільні дитячі організації, заняття в гуртках, секціях тощо.

*Постійними* є класні колективи, а тимчасові створюються для спільної діяльності, щоб реалізувати певну мету (ремонт меблів, участь у трудових справах).

Класний колектив є *одновіковим. Різновікові* групи можуть бути створені в школі (клубна , гурткова робота) у мікрорайонах, літніх оздоровчих таборах.

Ідея А.С.Макаренка *про різновікові загони*, організація яких «створює тісніше взаємодіяння віків і є природною умовою постійного нагромадження досвіду і передачі досвіду старших поколінь».

*Педагогічний колектив*  має специфіку : стабільний за складом; діє в системі єдиних установок» ; обумовлений професійною спрямованістю діяльності.

Розробка теми колективу, як зазначав **Я.Корчак** , «дає ключ до загадкових життєвих успіхів не за рахунок душевних якостей або сили, а чогось невловного нам, невідомого.

У красивих, здорових, веселих, ініціативних, сміливих, талановитих дітей завжди є товариші, союзники, прихильники; у занадто чистолюбивих бувають і вороги. Звідси і ворожі табори. У дитячому колективі трапляються й тимчасові улюбленці, діти возвеличують їх, щоб потім радіти їх падінню».

**2.СТРУКТУРА КОЛЕКТИВУ: ФОРМАЛЬНА, НЕФОРМАЛЬНА.**

Виховний вплив шкільного колективу буде ефективним у тому випадку, якщо він є основою для різнопланової діяльності школярів, яка забезпечує їхній різнобічний розвиток.

Шкільний колектив – це велика різновікова сім’я, тому організація його діяльності має передбачати цю специфіку його складу. Слід орієнтуватись на потреби, здібності, таланти, інтереси школярів. Чим багатший їхній спектр, тим різноманітніші внутрішньо колективні об’єднання школи, форми і методи їх діяльності, тим сприятливіші умови для засвоєння життєвого та соціального досвіду школярами різного віку і поколінь.

Рух від найближчих інтересів дитини до розвитку високих потреб і цінностей – провідне правило виховання. Найвища мета і суть виховання – дитина. Колектив – арена для самовираження і самоствердження особистості.

**Офіційна (формальна) і неофіційна (неформальна) підструктури колективу.**

**Формальні групи** **(офіційні)** в колективі створюються на основі будь-яких офіційних документів: наказів по закладу освіти, розпоряджень і т.д. (напр., старост у коледжі призначають наказом директора).

**Неформальні групи** виникають на основі симпатій, близьких поглядів, переконань. Вони не передбачаються ніякими інструкціями. Становище дитини визначається ставленням до неї товаришів.

**Офіційну підструктуру колективу** становлять **органи самоврядування** (на рівні класу – система доручень (академсектор, відповідальний за чергування і т.ін., на роівні школи – рада школи, парламент і т.д.). Вони уособлюють демократичну та самодіяльну атмосферу в школі, формують громадянськість, організаторські якості, допомагають педагогічному колективу в проведенні різноманітних шкільних справ. Структура самоврядування може бути представлена в таких варіантах:

* Представницький (до учнівського самоврядування входять старости всіх класів);
* Комунарський варіант (створення тимчасових штабів, рад справи для організації і проведення конкретної справи (КТС));
* Комісійний варіант (на загальних зборах обирається учнівський комітет у складі 9-15 осіб. Вони обирають із свого складу голову, заступника, секретаря, керівників комісій. Можуть бути комісії: навчальна, трудова, господарча, дисципліни та порядку, дозвілля, шефська, санітарна і т.ін). Можуть бути і інші органи самоврядування: рада з туризму, рада навчальних кабінетів, бібліотеки, музею, фізкультури.

**Умови підвищення ефективності учнівського самоврядування :**

* подолання формалізму в діяльності учнівського самоврядування і в педагогічному керівництві ним;
* надання самоврядуванню якомога більше прав, самостійності;
* включення членів самоврядування у процес оновлення школи, в боротьбу з негативними явищами;
* повага педагогів до самостійних рішень учнівського колективу і його органів;
* відбір до самоврядування найавторитетніших лідерів учнівського колективу, відмова від нав’язування учням волі у цій справі;
* кваліфікована, тактовна педагогічна допомога активу, навчання керівництву;
* часта зміна функцій керівника і підлеглого;
* систематичне звітування членів самоврядування перед колективом;
* постійне навчання членів самоврядування.

**3.СТОСУНКИ У КОЛЕКТИВІ.**

Духовний світ школяра багатий не тільки за змістом різнопланової діяльності, а й за багатогранністю тих відносин, які виникають на основі спілкування в процесі цієї діяльності. Спілкування – одна із форм взаємодії між людьми. Тому для того, щоб колективна діяльність успішно розв’язувала завдання формування особистості школяра, потрібно звертати увагу на характер спілкування між дітьми і внутрішньо колективні відносини в процесі їх спільної діяльності.

Школярі, контактуючи один з одним, виступають в шкільному колективі як об’єкти і суб’єкти спілкування, бо в процесі діяльності вони відчувають на собі вплив інших членів колективу і самі здійснюють на них відповідні впливи, тобто вступають у внутрішньо колективні відносини.

**Міжособистісні відносини** – найістотніший фактор, що впливає на формування їхньої особистості у певному напрямку. Міжособистісні відносини виступають у формі:

1) як сфера об’єктивних (ділових, управлінських тощо) відносин, що регулюються офіційно зафіксованими принципами і нормами внутрішньо колективного життя. Ці відносини складаються «по-вертикалі: керівник – підлеглий», так і «по горизонталі» - відносини членів колективу з однаковим внутрішньо колективним статусом.

2) як відносно самостійна сфера особистісних відносин, неформальних неофіційних зв’язків між людьми.

Це відносини симпатії і антипатії, товариськості і відторгнення, взаємної зацікавленості і байдужості, погодженості і навпаки. Ці відносини можуть бути взаємними і невзаємними, постійними і ситуативними, стійкими і тимчасовими.

«Якщо учень у сприятливому становищі в колективі, то колектив може виступати інструментом індивідуального розвитку особистості, якщо ж учень через ті чи інші причини потрапив у несприятливе становище, колектив перестає бути помітним фактором у вихованні» (О.В.Киричук).

Колективні відносини – це, насамперед, різні практичні форми товариського співробітництва в досягненні спільних цілей : керування і підкорення, розподіл і погодження функцій, допомога один одному, контроль і відповідальність. А.С.Макаренко називав такі практичні зв’язки між членами колективу відносинами взаємної залежності. Такі відносини будуються на демократичні основі. В них знаходить своє вираження творча самодіяльність дітей. У результаті удосконалення ділової діяльності школярів підвищується якість особистісних взаємовідносин.

**Місце дитини в колективі визначають різні фактори**: моральні, вольові, інтелектуальні якості, фізична сила, зовнішній вигляд, стан у сім’ї, товариськість; уміння встановлювати контакти. Дослідження, проведені Л.Уманським, виявили цікаву закономірність : люди, які не користуються авторитетом, повагою в групі і які не поважають групові норми, пасивні в суспільних справах, конфліктують з колективом, схильні перебільшувати своєю гідність і своє місце в групі.

**Дітям з високим позитивним статусом (лідери)** в колективі слід надавати самостійність в організації і проведенні конкретних справ, доручати керівництво групами, гуртками, секціями, проводити з однолітками індивідуальні бесіди, спрямовані на коректування їх поведінки. Але разом з тим слід пропонувати і справи, в яких ці школярі повинні бути виконавцями.

Саме цю групу школярів необхідно залучати до роботи, що потребує організаторських навичок, самостійності, висловлення своїх думок, оцінок. Для розвитку творчої ініціативи, активності цих дітей слід надавати їм певну допомогу.

**Дітям групи «ізольованих»** вихователі повинні допомогти пізнати самих себе, виявити свої кращі риси, якості. Це потребує глибокого вивчення індивідуальних особливостей школярів, організації їх успіху, розширення кола їх спілкування в первинному колективі, підбору доручень, які спонукали б дітей звертатися із запитаннями, проханнями до однокласників.

Конфліктні стосунки можуть бути як між окремими школярами, так і між малими групами, групами і окремими індивідами. Причиною їх є різне розуміння норм моральності, ставлення до навчання, конфронтація між лідерами, хлопчиками і дівчатками, між окремими учнями, які бажають увійти в певну групу, й групи, що не приймає його, тощо.

**Отже, неформальні групи в певній мірі визначають особливості класного колективу, ступінь його впливу на особистість. Ідеальне положення, коли формальні і неформальні структури доповнюють одна одну, коли офіційні лідери колективу мають високий статус у сфері неофіційних стосунків, а лідери малих груп, що користуються авторитетом, є носіями позитивних офіційно визнаних цінностей.**

Внутрішньоколективні відносини, як ділові, так і емоційно-психологічні, що виникають у процесі спільної діяльності і спілкування, є загальним фоном життєдіяльності колективу школи, основу якого становлять морально-інтелектуальний зміст, стиль і тон відносин.

**А.С.Макаренко зазначав, що дитячі заклади відрізняються один від одного, насамперед, своїм загальним *стилем і тоном*.**

Провідною ознакою нормального стилю він визначав ***мажор.*** «Я вважаю головною цю якість. Постійна бадьорість, ніяких кислих виразів, постійна готовність діяти, райдужний настрій, саме мажорний, веселий, бадьорий настрій, але ніяк не істеричність. Готовність до корисних дій, до дій цікавих, до дій змістовних, обдуманих, але ні в якому разі не до розгардіяшу, зойків, крику, не до безладних зоологічних дій».

Наступна ознака стилю – ***почуття власної гідності.***А.С.Макаренко, що це – стримана ввічливість до людини незнайомої, привітна готовність бути господарем,якщо стороння особа прибула до навчального закладу у справах, готовність виявити енергійний протест, якщо стороння особа не поважаючи колектив, порушує його інтереси.

Наступний принцип нормального загального тону – ***ідея захищеності.***Цей принцип сприяє формуванню гуманних відносин милосердя, співпереживання. Ідея захищеності повинна бути присутньою в колективі і прикрашати його стиль.

Важливою ознакою загальною тону є ***активність.***Вона має виявлятись аж ніяк не в безладному бігу або крикові, а у постійній готовності і любові до упорядкованого, ділового або ігрового руху, до подолання простору і матеріалу. В організованій діяльності вихованця буде використовуватись розумна, корисна активність, звичка і любов до корисного руху.

Надзвичайно важливою ознакою має бути ***звичка гальмування*** *(*стриманість у русі, слові).

***Стиль колективу*** – це стиль його життя, складові якого є стійким відтворенням характерних якостей, спілкування, побутового устрою, манери поведінки, звичок, властивостей колективу, його духовного світу. ***Основним результатом стилю життя колективу є естетика стосунків у колективі.*** Як вважав А.С.Макаренко, вона – основний його показник і водночас фактор, який сам по собі є виховуючим.

Формуючи внутрішньо колективні відносини, педагог має орієнтуватись на досягнення кінцевого результату – культури спілкування, яка характеризує особистісні контакти, індивідуальні форми взаємодії людей в процесі якої відбувається обмін ідеями, думками, досвідом, почуттями.

Будь-яке явище, вчинок чи мотив людської діяльності мають водночас естетичне й етичне значення (цінність) і можуть бути оцінені як прекрасне чи потворне, або як добро і зло.

В згуртованому колективі міжособистісні зв’язки і взаємини мають гуманний характер. Інші зв’язки мають характер співпраці, кооперації, коли кілька колективів вступають у безпосередні контакти при реалізації спільного практичного завдання, треті – зв’язки шефства, коли колектив, який досягнув високих результатів у вирішенні практичних завдань, взаємодіючи з іншими колективами, передає йому свій досвід, надає допомогу і підтримку.

**4. ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОВІДНОСИН КОЛЕКТИВУ І ОСОБИСТОСТІ.**

Науковими дослідженнями виявлено три найбільш поширені моделі розвитку взаємовідносин між колективом і особистістю :

* Особистість підкоряється колективу **(конформізм)**;
* Особистість і колектив перебувають у оптимальних стосунках **(гармонія);**
* Особистість підкоряє колектив **(нонконформізм)**.

Виховна роль колективу на його членів підвищується за умов :

* Розумне поєднання педагогічного керівництва зі створенням умов для прояву вихованцями самостійності, ініціативи, самодіяльності;
* Колектив вступає у відносини співпраці з вихованцями;
* Контроль за діяльністю членів колективу переходить у самоконтроль;
* Колектив навчився терпеливого ставлення до недоліків його членів;
* Своєчасного педагогічного втручання у формування стосунків між членами колективу;
* Адекватного виконання членами колективу ролей та відповідності їх своїм можливостям;
* Створення тимчасових об’єднань з переведенням до них вихованців, у яких не склалися неформальні стосунки у первинному колективі;
* Зміна характеру і видів колективної діяльності, що дозволяє створювати нові стосунки між дітьми.

Педагогічний колектив щодо учнівського колективу повинен допомагати :

* Виробити єдині установки, що виражаються у правилах, законах життя навчального закладу;
* Створити систему єдиних вимог;
* Вплинути на стиль взаємовідносин у колективі;
* У підборі, навчанні та координації діяльності органів самоврядування;
* У плануванні, підготовці і проведенні запланованих заходів;
* У координуванні міжособистісних і ділових стосунків у колективі.

Основним принципом, на якому будуються стосунки в колективі **А.С.Макаренко розглядав принцип відповідальної залежності**. **В.О.Сухомлинський** важливого **значення надавав питанню гуманізації стосунків у колективі.** **І.П.Іванов наголошував**, що саме **в різновіковому загоні** виникає **товариське піклування старших про молодших**, прагнення вдосконалювати себе і оточуючу дійсність: «…не за них і без них, а разом з ними і попереду них».

Розглядаючи колектив як засіб виховання, **на думку Михайла Юзефовича Красовицького**, слід відкинути такі погляди радянської педагогіки :

* політичне втручання у життя шкільного колективу, у зміст його діяльності;
* абсолютизація кожного положення або елементів досвіду а.с.макаренка без врахування особливостей часу і критичного аналізу нашої виховної практики;
* нереальні та безперспективні спроби втілювати в практику всю систему а.с.макаренка;
* положення про те, що колектив є єдиним інструментом виховання;
* колективна відповідальність за вчинки окремої особистості;
* безпосереднє підкорення інтересів особистості інтересам колективу, доведення особистості у разі конфлікту з колективом до морального знищення;
* про перевагу колективної думки над думкою особистості при вирішенні питань життя колективу;
* обмеження свободи дитини у таких сферах, як участь у певних виховних заходах, форми і об’єкти спілкування, політичні погляди, світоглядні та релігійні цінності, хобі тощо;
* заорганізованість життя дітей у школі, намагання обплутати учнів такою системою виховних заходів, щоб вони перебували під постійним педагогічним впливом упродовж усіх навчальних і вихідних днів;
* обговорювати в колективі будь-який вчинок особистості.

Рішуче відкидаючи перекручення принципу виховання «в колективі і через колектив», **М.Красовицький вважав**, що важливо все ж таки **зберегти усе краще**, що виправдало себе у виховній практиці педагогів-гуманістів :

*а) головною метою формування та діяльності дитячого колективу є особистість, її здібності, інтереси, потреби розкриття творчого потенціалу;*

*б) необхідно зберегти і розширити реальні права дитини у шкільному колективі;*

*в) важливо забезпечити свободу вибору дитиною світоглядних, політичних, релігійних поглядів, її залежність від офіційних шкільних орієнтирів у цій сфері;*

*г) фундаментальною основою колективістського виховання залишається створення у колективі системи гуманних людських взаємовідносин, які забезпечують гідне місце кожній особистості, увагу до її думок, проблем, турбот;*

*д) забезпечення свободи кожній особистості в колективі передбачає і певні обмеження, які вкрай необхідні для її нормального функціонування;*

*е) важливою ознакою і умовою успішного розвитку колективу є визнання спільної творчої діяльност , спільного творення добра, турбота про оточуючий світ, про іншу людину;*

*є) вимогливість до особистості із повагою до неї.*

**5.СТАДІЇ РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВУ ТА РОЛЬ ПЕДАГОГА НА КОЖНІЙ ІЗ НИХ.**

А.С.Макаренко сформулював закони життя колективу : рух – форма життя колективу, зупинка – форма його смерті.

Принципи розвитку колективу : -гласності; -відповідальної залежності; - перспективних ліній; - паралельної дії.

Колектив стає суб’єктом виховання в результаті його розвитку. Розвиток дитячого колективу – це процес становлення суспільних і особистісних відносин між учнями, між шкільним і класним колективом, між колективом учнів і вчителів. Колектив формується у ході його життя і спільної діяльності. Проходить відповідні стадії розвитку від прямої вимоги організатора до вимоги кожної особистості на фоні вимог колективу.

**А.С.Макаренко стадії розвитку колективу розглядає відповідно до постановки вимог вчителя-вихователя:**

**1 стадія** – вчитель ставить вимоги до всієї групи – рішучі за формою, ясні за змістом, з певною долею сугестії (навіювання).

**2 стадія** – актив підтримує вимоги і ставить їх до товаришів і самого себе.

**3 стадія** – колектив ставить вимоги до себе та до членів колективу.

**4 стадія** – створення такої атмосфери, коли кожен вихованець ставить суспільні вимоги до себе на фоні вимог колективу і, відповідно до цих вимог вибирає способи поведінки. Також на цій стадії розвитку первинний колектив виходить на активну взаємодію з іншими первинними колективами, ставить до них певні вимоги, надає допомогу.

**На** **першій стадії** (після організаційного оформлення колективу) важливо сформулювати систему педагогічних вимог, рішучих за формою, зрозумілих за змістом, з певними елементами навіювання. Важливо у цей період сформувати ядро активу з учнів, які добре вчаться, виконують вимоги шкільного режиму і правила для учнів, вимогливі до себе й до інших, мають організаторські здібності. Таку стадію розвитку колективу не слід затягувати. Якщо учні довго залежать лише від педагогічного колективу, вони звикають до цього І згодом їх важко змусити підкорятися органам учнівського самоврядування. На першій стадії колектив розглядаємо як мету виховних зусиль вчителів, що прагнуть перетворити ту чи іншу одиницю в соціально-психологічну спільність, де відносини опосередковуються сумісною діяльністю, її метою, завданнями, цінностями, де є умови, що забезпечують спільність поглядів, оцінок, переживань учнів. **Функція вчителя *– організаторська***. Слід цілеспрямовано працювати над формуванням активу.

**На другій стадії** вимоги педагога підтримує частина вихованців, актив ставить вимоги до товаришів і до самих себе. Починається вона створенням органів самоврядування. В колективі триває процес вивчення один одного, пошуки товаришів і друзів. Оскільки ядро активу ще не має досвіду роботи, педагоги висувають до учнів категоричні вимоги, спираючись на ядро активу. Невиконання учнем вимог шкільного режиму розглядають як свідому протидію і вживають певних заходів впливу.

Особливу увагу приділяють засвоєнню органами самоврядування своїх прав і обов'язків, методів роботи. Розширюється актив. Іноді на цій стадії може сформуватися і неофіційна група, яка протиставляє себе активу. Проте наявність органів самоврядування допомагає вчителеві знаходити порозуміння з нею.

На другій стадії колектив виступає як інструмент цілеспрямованого формування певних якостей особистості. На цій стадії розвивається система зовнішніх зв’язків, зростає прагнення до реалізації колективної мети. Колектив здатний вимагати від своїх членів дотримання певних норм поведінки. **Функція вчителя *– комунікативна*** – максимальне використання можливостей колективу в реалізації тих виховних функцій, заради яких створюється колектив. Педагоги допомагають дитячому колективу удосконалювати свою структуру, при якій всі групи, що входять у нього, стануть носіями колективних цінностей. Педагог навчає актив, розширює його.

**На третій стадії** вимоги висуває колектив. Цього досягають, згуртувавши вихованців у спільній діяльності. Педагог працює з активом, допомагає йому здобути авторитет серед учнів, контролює його діяльність, прагнучи залучити до нього найбільше учнів з метою посилення його виховних можливостей. Вимоги педагогів і активу учнів стають лінією поведінки всього учнівського колективу.

На третій стадії колектив допомагає педагогам у коригуванні соціального досвіду і розвитку творчої індивідуальності кожного. **Функція педагога – *корекційна****.* Виникає атмосфера взаємної доброзичливості, високий рівень вимог, соціальних чекань. Колектив стає фактором, що побуджує дітей до виховання. Вчитель залучає якомога більше дітей до сумісної діяльності, планує систему доручень, навчає організаторським умінням, допомагає у плануванні і проведенні справ.

**На четвертій стадії** кожен учень сприймає загальноприйняті у колективі вимоги як вимоги до себе. Формуються умови для нових, складніших вимог, розширюються права та обов'язки активу, кожного члена колективу, ускладнюються види діяльності колективу. **Функція педагога – *дорадча****.*

Вичленення стадій колективу є умовним, бо стадії розвитку колективу в цілому і первинного колективу можуть не співпадати. Можуть виникати протиріччя між колективом і окремими дітьми, або групами дітей. Протиріччя можуть бути різні, важливо не допустити їх переростання у конфлікт.

В процесі розвитку можливі зупинки, рух назад. Однак, це не стихійний процес, а педагогічно керований, ефективність якого залежить від знання принципів розвитку колективу і закономірностей його становлення.

А.С.Макаренко зазначав, що **вимоги – необхідний елемент дисциплінування колективу**: від вимоги організатора (вчителя-вихователя) – до вільної колективної вимоги – і вимоги вільної особистості до самої себе.

**О.М.Лутошкін** подає динаміку **(стадії розвитку колективу)** таким чином:

***«Піщаний розсип» -*** люди мало знають один одного, не ідуть назустріч один одному. Немає загальних інтересів, загальних справ. Відсутність твердого, авторитетного центру веде до крихкості, «розсипчастості» групи. Група існує формально, не приносить радості тим, хто в неї входить.

***«М’яка глина» -*** в групі помітні перші зусилля сполучення колективу, з’єднуючими ланками є формальна дисципліна і вимоги старших . Стосунки різні – доброзичливі, конфліктні, існують замкнуті угрупування приятелів, які мало спілкуються, часто сваряться. Хорошого організатора поки що немає, бо по-справжньому його нікому підтримати.

***«Мигаючий маяк»*** - в групі переважає бажання спільної праці, допомогти один одному, бути разом. Є на кого спиратися. Група відзначається своєю індивідуальністю, але недостатньо проявляється ініціатива. Активність проявляється періодично. В групі виділяється актив.

***«Червоне вітрило»*** - товариська участь і зацікавленість справою один одного поєднується із взаємною вимогливістю. В такому колективі живуть за принципом «кожен за всіх і всі за кожного». У членів групи проявляється почуття гордості за свій колектив. В основному група згуртована, але не завжди вистачає мужності визнати свою помилку зразу.

***«Палаючий факел» -*** тісна дружба, відмінне взаєморозуміння, ділове співробітництво. Безкорисно приходять на допомогу, роблять все, щоб принести користь людям. В такому колективі проявляється почуття взаємної турботи, піклування, турботи про молодших товаришів, старших, однолітків. Колектив перетворюється з об’єкта виховання на суб’єкта виховання, стає носієм виховних функцій.

**На всіх стадіях розвитку учнівського колективу педагоги повинні надавати йому допомогу у виробленні єдиних установок, що виражається у правилах, законах життя навчального закладу; у створенні системи єдиних вимог; у впливі на тон і стиль стосунків у колективі; у формуванні, навчанні та координації діяльності органів самоврядування; у плануванні, підготовці та проведенні запланованих заходів; у координуванні міжособистісних і ділових стосунків у колективі.**

**6.ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ КОЛЕКТИВУ.**

Основою згуртування колективу є **сумісна колективна діяльність**, в якій відбувається спілкування школярів, розвиток всіх сфер їхньої життєдіяльності: інтелектуальної, емоційної, вольової. Але сумісна діяльність забезпечує розв’язання даної задачі, якщо цілі діяльності є захоплюючими хоча б для більшості його членів. Щоб мета діяльності стала мотивом окремого учня, важливо пояснювати , переконувати в її необхідності, створювати ситуацію співпереживання з тими людьми, з якими виконується справа. ***Зміст діяльності може бути різним***: самообслуговування, підготовка до вечора, виробнича праця, організація дозвілля, навчальна діяльність, ігрова та ін.. Головне в організації діяльності – це мета і засоби її досягнення.

Особливе місце в становленні класного колективу займає педагогічно доречно організована навчальна діяльність. У процесі навчальної діяльності школярів встановлюються ділові зв’язки. Свої успіхи, невдачі вони переживають у колективі класу. І від характеру цих відносин залежить моральне самопочуття дитини.

Важливе значення має **ігрова діяльність**. А.С.Макаренко писав, що гра теж має значення у житті дитини, яке в дорослих має робота, служба. Яка дитина у грі, такою в більшості вона буде і в роботі, коли виросте. Гра потрібна не тільки молодшим школярам, а й старшокласникам. Тільки значення і зміст гри різні. У будь-якій грі діти прагнуть до самоврядування, тобто до участі в управлінні і керівництві справами свого колективу.

На всіх стадіях розвитку учнівського колективу педагоги цілеспрямовано працюють над його згуртуванням. Важливою у цій роботі є **система послідовних цілей**, досягнення яких зумовлює перехід від простого задоволення результатами роботи до глибокого почуття обов'язку.

Засобом згуртування учнівського колективу є й **формування в ньому традицій**. Особливо важливі так звані щоденні традиції — дотримання певних правил поведінки у повсякденному житті (наприклад, «у нашому класі не запізнюються», «у нашому класі допомагають один одному» та ін.)- Шкільні традиції виховують в учнів почуття обов'язку, честі, гордості за колектив, його успіхи в навчанні та праці.

Сприяє згуртуванню учнівського колективу обґрунтований і використовуваний А. Макаренком **принцип паралельної дії**, згідно з яким вихованцеві пред'являють вимогу не прямо, а через колектив, коли відповідальність за кожного покладається на колектив і його самоврядування. Цю методику можна застосовувати вже на другій стадії розвитку колективу. Такій же меті підпорядкована **організація колективної діяльності**. Різноманітна спільна діяльність робить життя дитячого колективу цікавим, сприяє налагодженню стосунків між первинними колективами, загальношкільним і первинними колективами, що згуртовує і первинні колективи, і загальношкільний. Об'єднують колектив цікаві конкретні справи, що потребують узгоджених дій кожного. Якщо учні, наприклад, самостійно розпочали певну діяльність, вони розподілять обов'язки між собою, охоче займатимуться конкретною роботою, переживатимуть радість від досягнутих успіхів.

Особлива роль у згуртуванні учнівського колективу належить **громадській думці**, що формується переважно на третій стадії його розвитку. Формою її вияву є загальні збори колективу, на яких вирішуються всі важливі справи, проблеми, порушення норм поведінки (зловживати таким обговоренням не слід).

Позитивно впливає на колектив і **учнівське самоврядування**. Педагоги повинні зміцнювати його авторитет серед школярів, частіше звертатися по допомогу до членів учнівського самоврядування, радитися з ними. За таких умов учні починають прислухатися до них. Проте не слід обмежуватися тільки роботою органів самоврядування. Важливо, щоб кожен учень виконував конкретну, хоча б невелику роботу для загального блага, виявляючи себе при цьому як учасника колективу.

Продумана **організація дозвілля** учнів — колективні відвідування кіно, театру, організація екскурсій, турпоходів, підготовка та проведення шкільних свят і вечорів від починку, участь у художній самодіяльності й Інших заходах — допомагає об'єднати їх у повноцінний колектив.

На згуртованості учнівського колективу позитивно позначається і **згуртованість у діяльності педагогів, єдність вимог** до нього. А. Макаренко вважав, що у згуртованому педагогічному колективі кожен педагог насамперед дбає про згуртованість загальношкільного колективу, відтак — про справи свого класу й лише потім — про власний успіх.

**Система перспективних ліній.**

А.С.Макаренко зазначав, що рух – форма життя колективу, а зупинка – форма його смерті. Цей закон знайшов своє вираження в системі перспективних ліній – постановці постійно ускладнювальних цілей, особистих і колективних, перспектив, прагнень. Перспектива – це бажана для дитини мета, яку вона хоче реалізувати, ***«ЗАВТРАШНЯ РАДІСТЬ», як визначав її А.С.Макаренко***. ***Перспектива може бути близька, середня, далека.***

***Близька перспектива*** є у кожної дитини : зароджуючись у повсякденному житті, вона стимулює діяльність особистості, допомагає їй переборювати труднощі. Слід іти від особистих перспектив до колективних; від негативних до позитивних; від індивідуальної діяльності і успіху до колективних.

***Середня перспектива***заключається в прагненні дитини до якоїсь події в її житті, але відсуненій за часом. Ставиться не часто, 2-3 рази на рік. Можливість підготовки і досягнення як правило, колективна.

***Далека перспектива*** -це те, до чого прагне людина протягом тривалого періоду. Це отримання майбутньої професії, розвиток школи, майбутнє особистості.

Сама по собі перспектива не вирішує проблеми формування особистості. Вона вимагає організації діяльності, спілкування дітей по реалізації поставленої мети.

Головне завдання згуртування колективу – у гармонізації колективних і особистих перспективних ліній в реалізації переходу від зовнішніх стимулів до внутрішньої активності при досягненні певних цілей. Рух колективу і розвиток особистості – взаємообумовлені процеси. А.С.Макаренко показав їх діалектику через почуття радості: завтрашня радість є стимулом людського життя. Цю радість слід організовувати, здійснювати як реальність, перевести прості прояви радості і більш складні.

**Принцип паралельної дії.**

А.С.Макаренко вказував, що виховний вплив на учнів повинен бути не прямим , а опосередкованим паралельною дією, тобто через колектив. Вихователь повинен впливати на колектив, не висуваючи сутність своєї педагогічної позиції на перший план; вчитель виступає як член колективу, а потім, коли колектив підтримав його у ролі вихователя. Макаренко зазначав, що даний вплив використовувати дуже обережно і тільки у зрілому колективі.

Особлива роль у згуртуванні учнівського колективу належить *громадській думці,* що формується переважно на третій стадії його розвитку. Формою її вияву є загальні збори колективу, на яких вирішуються всі важливі справи, проблеми, порушення норм поведінки.

**Створення традицій*,*** *тобто усталених у колективі звичок, звичаїв, неписаних законів*. Це можуть бути традиції поведінки, традиційні справи, свята. Традиції вимагають від школярів конкретних дій. Важлива особливість, яка відрізняє традицію в період її становлення в тому, що вона заключає в собі основні прагнення колективу, відношення, які в ньому склались.

Смисловий зміст, привабливість і емоційність – необхідні умови перетворення тієї чи іншої форми роботи в традиційну. Сутність традицій в тому, що вони виражають відношення членів колективу до своєї організації, турботу про неї, почуття відповідальності, прагнення до згуртованості. Укріплення традицій свідчить про новий рівень організації колективу.

Для формування колективу необхідно *вести роботу з тими, хто виконує певні* **доручення колективу***,* щоб допомогти їм засвоїти азбуку організації корисних справ : визначення мети, шляхів досягнення, складання плану виконання справи, підбір помічників, виконавців, розподілення обов’язків , роз’яснення того, що треба зробити, контроль за ходом роботи, аналіз результатів та ін.., бо хороша організаторська робота залежить від знання людей, з якими працюєш, знання законів розвитку колективу, якості особистості самого організатора, знання особливостей організаторської роботи, знання справи, яку організуєш, вміння практично організувати.

**Стиль і тон колективу.**

1)мажор; 2)дружнє єднання його членів; 3) відчуття захищеності; 4) активність; 5)звикання до стриманості в русі, словах, емоціях; 6) відчуття власної гідності на основі гордості за колектив.