РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОЦЕСУ ВИХОВАННЯ

Тема 3. Роль класного керівника у формуванні колективу молодших школярів як мікросередовища виховання особистості

Зміст

3.1. Поняття колективу, його види.
3.2. Діалектика розвитку колективу.
3.3. Фактори розвитку колективу.

3.1. Поняття колективу, його види

Колектив – це соціально значима група людей, які об'єднані спільною метою, узгоджено діють у напрямку досягнення означеної мети і мають органи самоврядування. Отже, ***для дієвого колективу*** характерні взаємозалежні певні ***ознаки***:

- спільна мета,
- колективна діяльність,
- наявність органів самоврядування.

Виховання особистості в колективі є вираженням певних закономірностей розвитку суспільства. Лише в колективних взаєминах створюються умови для соціально-психічного розвитку особистості. Відокремлення людини від інших людей, від соціального середовища - це соціально-психічний вакуум, який стоїть на заваді розвитку окремої людини і певної спільноти взагалі.

Українська народна педагогіка акумулювала тисячолітній досвід народу щодо місця і ролі колективу у вихованні людини. У колективі вона вбачала живильне джерело всебічного розвитку особистості і передусім соціальну силу, що забезпечує формування її моральних цінностей. У народних прислів'ях спостерігаємо думки, які підтверджують колективістську психологію українців: "Громада - великий чоловік", "Де дружно, там і хлібно", "Добре там живеться, де гуртом сіється і жнеться", "Громада - це рада, що рішила - так і буде", "У товаристві лад - усяк тому рад" та ін.

Народна педагогіка, вбачаючи у колективі могутню силу виховного впливу на особистість, зосереджувала увагу на тому, щоб соціальний колектив виступав джерелом всебічного розвитку кожного його члена, був надійним захисником інтересів, прав особистості. Оскільки характерними рисами менталітету українців були ***гуманізм, демократизм***, не допускалось використання колективу в якості інструмента приниження його членів, розпалювання конфліктів між ними. Лише в тоталітарних суспільних утвореннях дбали про організацію

колективів і використання їх як інструмента тиску на особистість, подавлення її "Я", нівелювання та ін.

В умовах розвитку демократичного суспільства будь-які колективи мають формуватися та розвиватися на засадах гуманізму й демократизму. Поява тенденцій нехтування принципом виховання особистості в колективі є проявом нігілізму щодо закономірностей і досвіду нашого народу в царині соціального і психічного розвитку.

Колектив як соціальна діюча система має виконувати певні функції.

1. **Організаторська:** ***об'єднання членів колективу*** з метою виконання певних завдань. спрямована на
2. **Виховна:** спрямована на ***створення оптимальних умов*** для розумового, морального, фізичного, трудового й естетичного виховання, забезпечує умови для психічного й соціального розвитку особистості.
3. **Стимулююча:** сприяє ***формуванню морально-ціннісних стимулів*** діяльності особистості у всіх сферах; ***регулює поведінку*** членів колективу, впливає на формування певних якостей особистості - сили волі, гуманізму, працьовитості, совісності, чесності, цілеспрямованості, гідності тощо.

Педагогічні засади формування і розвитку є загальними для будь-якого виду колективу. У загальному аспекті функціонування колективів слід виокремити такі ***види колективів***:

- первинний,
- загальношкільний,
- виробничий (колектив заводу, фабрики, установи, сільськогосподарського підприємства та ін.),
- тимчасовий,
- сімейний.(табл.3.1.)

Таблиця 3.1.

Види колективів

Вид колективу	Характеристика	Кількість
Первинний колектив	об'єднує людей (школярів), згуртованих в порівняно невелику соціальну групу, члени якої перебувають в постійних ділових, дружніх, побутових стосунках. Це може бути колектив класу, виробничої бригади на підприємстві, професійної групи в установі, підрозділу у військових об'єднаннях тощо З погляду якісного складу колектив повинен мати пропорційне співвідношення осіб протилежної статі.	За кількісним складом первинний ***колектив*** має налічувати, наприклад ***10 -15 осіб***. Якщо їх більше, то в такій групі створюються мікроколективи, формуються більше групові та міжособисті стосунки. Коли ж соціальна група нараховує менше ***7-8 осіб***, вона не є колективом у соціально-педагогічному значенні. Це вже замкнена ***група*** друзів і приятелів.

Продовження таблиці 3.1.

Загальношкільні колективи	об'єднують всіх учнів певного загальноосвітнього навчально-виховного закладу й педагогічних працівників. Це забезпечує можливість: - членів колективу знати один одного, - збиратися разом для розв'язання певних завдань, - педагогам, і, зокрема, керівникам навчально-виховного закладу, знати вихованців, безпосередньо впливати на них.	Щодо кількісного складу, то загальношкільний ***колектив*** має налічувати ***500-600 осіб.*** Коли в загальноосвітніх школах, інших навчально-виховних закладах, на підприємствах налічується ***понад тисяча осіб (1500-2500), то колективу, по суті, немає***.
Тимчасовий колектив	групує особистостей, які є членами постійних колективів і об'єднуються для виконання тимчасових завдань, задоволення своїх пізнавальних і соціальних інтересів (танцювальний колектив, хор, туристська група та ін.).	Як правило, тимчасові колективи невеликі, згруповані на основі соціальних інтересів.
Виробничі колективи	об'єднують професіоналів для розв'язання різних завдань у галузі науково-дослідної роботи, виробництва промислової і сільськогосподарської продукції, захисту держави, охорони порядку, лікування людей та ін. Ці колективи розвиваються за загальними законами	
Сімейний колектив	об'єднує членів однієї родини. Він складався історично і виступав важливим соціальним утворенням у суспільстві. Оскільки тенденції розвитку української сім'ї характеризувалися багатодітністю, спільністю співжиття в одній родині 2-3 поколінь, сім'я була досить міцним колективом, що забезпечував оптимальні умови для фізичного, психічного і соціального розвитку особистості.	

У соціально-психологічному і педагогічному плані колективи можуть бути ***одновікові й різновікові***. Природний шлях, що випливає з досвіду народної педагогіки, - це виховання особистості в різновіковому колективі. Тут старші за

віком і соціальним досвідом члени колективу передають свій досвід молодшим, турбуються про їх захист, допомагають долати труднощі. Молодші прагнуть оволодівати соціальним досвідом старших, відчувають відповідальність перед ними та ін. Тому досить ефективно розвивається і впливає на своїх членів повноцінний сімейний колектив. Доцільно формувати різновікові колективи в школах-інтернатах, дитячих будинках, на виробництвах та установах. Узагальнена сутність цього питання (рис. 3.1) [1].

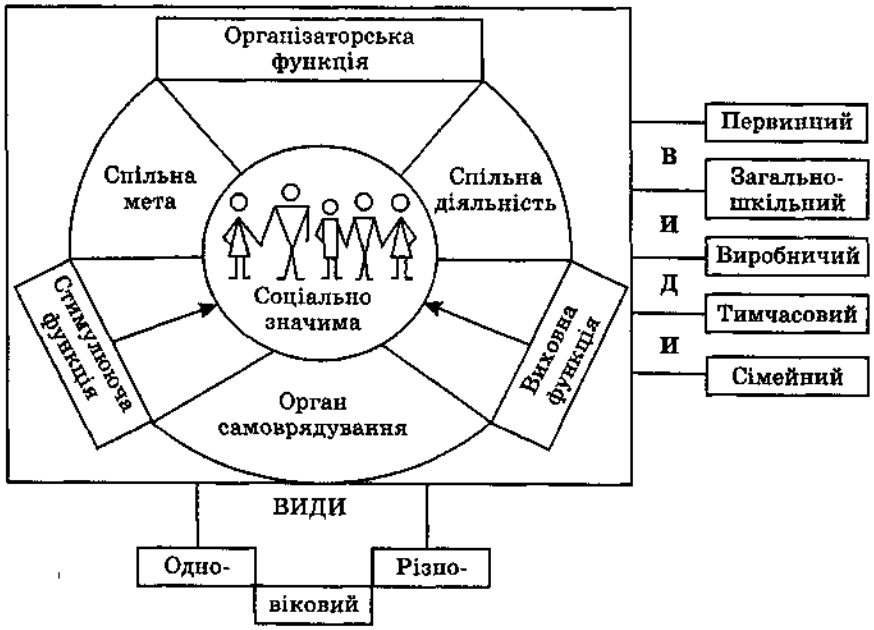

Рис. 1. Структура колективу

2. Діалектика розвитку колективу

Вихователь, який працює з колективом, повинен:

- по-перше, стимулювати розвиток конкретного колективу,
- подруге, змінювати тактику, напрямки і методи роботи з вихованцями і колективом взагалі залежно від стадійності його розвитку.

Стадійність розвитку колективу - це вираження внутрішньої діалектики його становлення, в основі якої лежить рівень взаємовідносин між вихователем і вихованцями, між членами колективу.

Особливості ***розвитку колективу*** залежать від таких **чинників**, як:

- актив,
- органи самоврядування,
- лідер.

Актив - це група вихованців, членів конкретного колективу, які:

- усвідомлюють вимоги керівника колективу,

- допомагають керівнику в організації життєдіяльності членів колективу,
- виявляють певну ініціативу.

Органи самоврядування є уповноваженими колективу на основі демократичних виборів, які:
- допомагають педагогові здійснювати керівні функції,
- підтримувати зв'язки з уповноваженими інших колективів.

Якщо органи самоврядування обирають, то члени активу самовирізняються, самоутверджуються.

Лідер - це той член колективу, який:
- у важливих ситуаціях здатний помітно впливати на поведінку членів колективу,
- проявляти ініціативу в діях,
- брати на себе відповідальність за діяльність колективу.

У своєму розвитку колектив проходить три основні стадії (етапи).

Колектив на ***першій стадії*** свого розвитку характеризується такими ***ознаками***:
- він лише починає створюватись;
- члени колективу недостатньо знають один одного;
- не повною мірою усвідомлюють завдання;
- немає ініціативи в конкретній діяльності;
- відсутній актив.

Провідною тактичною лінією діяльності вихователя є забезпечення системи вимог і організація діяльності на засадах єдинопочатку керівництва і ***педагогічного авторитаризму***.

Виходячи з ознак колективу на цій стадії та тактичної лінії діяльності вихователя, можна визначити ***такі напрямки його роботи***:
- вивчення членів колективу;
- забезпечення знайомства вихованців між собою;
- висунення конкретних завдань;
- організація спільної діяльності;
- сприяння формуванню активу.

На цій стадії розвитку колективу взаємини між педагогом і вихованцями будуються на засадах безпосереднього впливу як на колектив у цілому, так і на кожного члена колективу зокрема.

Колективу на ***другій стадії*** розвитку властиві такі ***ознаки***:
- сформувався актив,
- більшість підпорядковується меншості;
- члени колективу усвідомлюють завдання;
- актив починає проявляти ініціативу у визначенні завдань і організації колективної діяльності.

Провідна тактична лінія: здійснювати керівництво на демократичних засадах з опорою на актив.

Відповідно до цього вихователь продовжує:

- вивчати вихованців;
- навчає активістів здійснювати керівні функції;
- спільно з активом визначає перспективні лінії та завдання діяльності колективу.

На другій стадії розвитку взаємини між педагогом і вихованцями базуються на засадах демократизму і принципі паралельних впливів на особистість вихованців (поєднання безпосереднього й опосередкованого впливу).

Ознаки, які характеризують колектив ***на третій стадії*** його розвитку:

- більшість вихованців діє свідомо і активно
- підпорядковує собі меншість,
- колектив у цілому, усвідомлює завдання,
- члени колективу здатні висувати актуальні завдання.

Вихователь на цьому етапі реалізує таку тактичну лінію:

- керівництво колективом на розширених засадах демократизму,
- вирішення всіх питань життєдіяльності колективу на загальних зборах.

Напрямки роботи вихователя ***на третій стадії***:

- продовжує вивчати членів колективу;
- почергово залучає вихованців до виконання керівних функцій,
- самостійного виконання доручень колективу,
- спільно з усіма членами колективу обговорює завдання і перспективні лінії його розвитку.

А.С. Макаренко діалектику розвитку колективу поєднував з діалектикою розвитку вимог. "Без щирої, відвертої, певної, палкої і рішучої вимоги, - писав він, - не можна починати виховувати колектив, і той, хто думає почати з хитких, підлабузницьких умовлянь, робить помилку. ...Вимога, висловлена у формі, що не припускає заперечень, необхідна напочатку в кожному колективі.

Друга стадія розвитку цієї вимоги, коли на ваш бік перейшли перший, другий, третій, четвертий активіст, коли навколо вас організується група хлопчиків або дівчаток, які свідомо хочуть підтримати дисципліну.

Я поспішав з цим. Я, незважаючи на те, що ці хлопчики або дівчатка мають також багато недоліків, намагався швидше набрати таку групу активістів, які підтримували мої вимоги своїми вимогами, що їх вони висловлювали на загальних зборах, у своїй групі, своїми думками. Це друга стадія розвитку вимоги, коли навколо мене утворювалось таке ядро.

І, нарешті, ***третя стадія розвитку*** цієї вимоги, коли вимагає колектив. Це - той наслідок, що винагороджує вас за нервову працю першого періоду. Коли вимагає колектив, коли колектив збився в певному тоні й стилі, робота вихователя стає математично точною, організованою роботою"[1]. Діалектику розвитку колективу зображено на рис. 2.

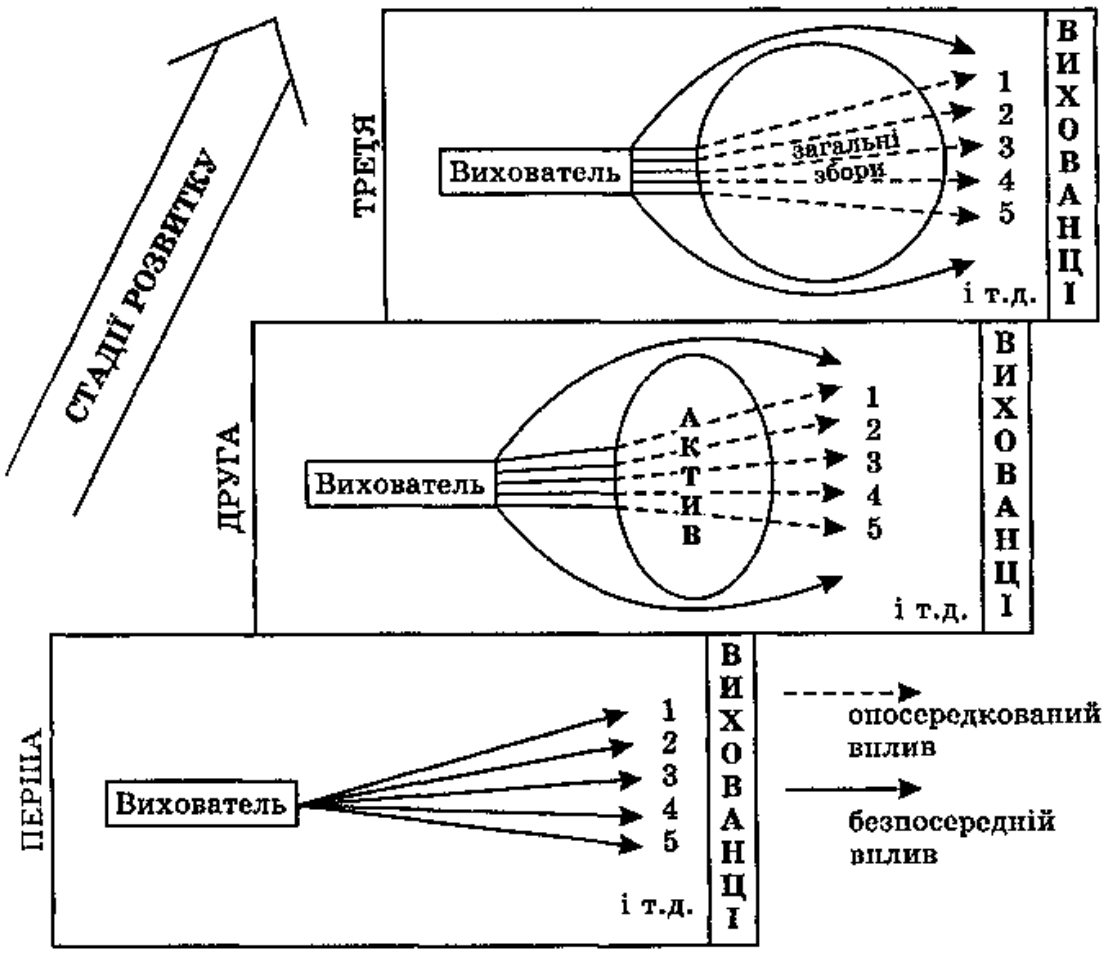

Рис. 2. Діалектика розвитку колективу

3. Фактори розвитку колективу

На успішність розвитку і становлення колективу впливає ряд соціально-педагогічних факторів.

1. Глибоке знання вихователями наукових психолого-педагогічних основ теорії і практики формування та розвитку колективу.
2. Забезпечення наступності і єдності дій педагогів у роботі з колективом.
1. Володіння технікою створення перспективних ліній.
4. Забезпечення педагогічно доцільної роботи з активом і органами самоврядування.
5. Наявність соціально-педагогічних умов для ефективної діяльності членів колективу
6. Наявність традицій в життєдіяльності колективу.
7. Дотримання належного стилю і тону в колективі.

Питання теорії і практики розвитку колективу, його впливу на формування особистості досить добре досліджені в психолого-педагогічній літературі, непогано розроблені технології роботи з колективами. Варто лише у процесі практичної роботи впевнено спиратися на надбання педагогічної науки, звільнитися від ідеологічної заангажованості, цілеспрямовано працювати над розвитком колективу на засадах гуманізму, використовувати колектив як джерело соціально-психологічного розвитку особистості, її соціальної захищеності.

З окремим колективом вихованців працюють кілька вихователів, керівників. І тут важливо забезпечити єдність їх впливів на колектив та дотримуватися наступності на етапах переходу колективу від однієї стадії розвитку до іншої, від керівного впливу одного вихователя до другого. Важливим чинником, що сприяє розвитку і становленню колективу, є система ***перспективних ліній***.

Перспектива – це мета, що виступає стимулом у діяльності колективу й окремих його членів. Будь-яка діяльність окремої людини чи певної спільноти може бути ефективною лише за умов наявності й усвідомленості мети. Майстерність вихователя у формуванні колективу має проявлятися в ***організації системи перспективних ліній*** з урахуванням можливостей членів колективу, реальних соціальних обставин. У процесі організації перспектив варто дотримуватися таких вимог:

1. Перспектива має бути зримою і реальною.
2. Передбачати, щоб перспектива була доступною і посильною для досягнення.
3. Стимулювати і заохочувати діяльність колективу і його членів у їх зусиллях, спрямованих на досягнення перспективи.

Суттєвим структурним компонентом, що сприяє розвитку колективу, його впливу на особистість, ***є актив і органи самоврядування***. Майстерність учителя-вихователя має бути спрямована на формування активу, стимулювання його діяльності. В активі педагог повинен бачити своїх помічників і союзників. Вихованців-активістів треба включати в конкретну діяльність, перекладати на них ряд обов'язків і функцій вихователів, вчити методам і засобам їх виконання. Це забезпечує соціальне зростання особистості. Кількісний склад активістів у колективі має розширюватися, вони шляхом позитивної діяльності мають залучати у свою сферу все більше і більше вихованців.

Актив є тим ґрунтом, на якому формуються органи самоврядування як уповноважені колективу. Обрання органів самоврядування має здійснюватися на демократичних засадах. Вихователь спільно з активом визначає функції органів самоврядування, його підрозділів, створює умови для самостійної і відповідальної діяльності, вчить членів органів самоврядування ефективно працювати у цих підрозділах, вирішувати певні педагогічні проблеми. Робота вихователя в органах самоврядування є доброю школою соціального становлення особистості.

Для розвитку колективу необхідно створювати належні соціально-педагогічні умови. Якщо це стосується школи, то в ній має панувати передусім дух гуманізму, добра і радості. Такі умови притягують вихованців до закладу і колективу, який діє в ньому.

Колектив вирізняється згуртованістю, внутрішньою силою поряд з іншими чинниками, соціально значимими традиціями.

Традиція (від лат. traditio - передача) - це різновид або форма звичаю, що відрізняється особливою стійкістю і зусиллями людей, спрямованими на ***збереження незмінних форм поведінки***, які успадковані від попередніх поколінь.

У кожному навчально-виховному закладі, установі, на виробництві колективи повинні працювати над ***створенням морально-ціннісних традицій***, їх збереженням і примноженням. Традиції мають бути тривалими, стійкими, наповнені багатством моральних впливів на особистість.

Життя колективу, ефективність його впливу на особистість залежить також від ***стилю і тону в колективі***. Оскільки суттєвою ознакою колективу є спільна діяльність для досягнення мети, то і стиль має характеризуватися діяльністю, діловитістю.

Діловий стиль може проявлятися у різних сферах життя колективу: у навчанні, грі, праці, дозвіллі та ін. Тому не можна допускати в колективі безпідставної галасливості, бездіяльності, неупорядкованості дій.

Діловий стиль характеризується певними відтінками тону (від лат. tonus - звук, напруження).

Тон здорового колективу характеризується такими ознаками:

1) мажорністю, що виявляється в бадьорому, радісному настрої, готовності до раціональної дії, внутрішньому спокої, впевненості у своїх силах, своєму майбутньому. Мажорний тон допомагає наповнити життя кожного вихованця і колектив в цілому позитивними емоціями, впливає на згуртування колективу на засадах внутрішнього задоволення і внутрішньої радості;

2) гордістю за своє становище в колективі, відповідальністю за справи усіх членів колективу;

3) єдністю колективу, дружніми взаєминами між вихованцями, які особливо яскраво відстежуються під час виконання важливих завдань;

4) відчуттям захищеності кожного члена колективу від принижень, насильства, знущання. Це має стати законом колективу. Кожен вихованець має відчувати, що його захистять старші товариші, вихователі;

5) здатністю гальмувати свої негативні дії або вчинки, які можуть зашкодити товаришам чи колективу взагалі. Звичка стримувати себе має бути виявом внутрішньої культури вихованців.

Джерелом формування стилю і тону колективу має бути передусім діяльність педагогів. Основні фактори формування колективу відображені на рис. 3.2

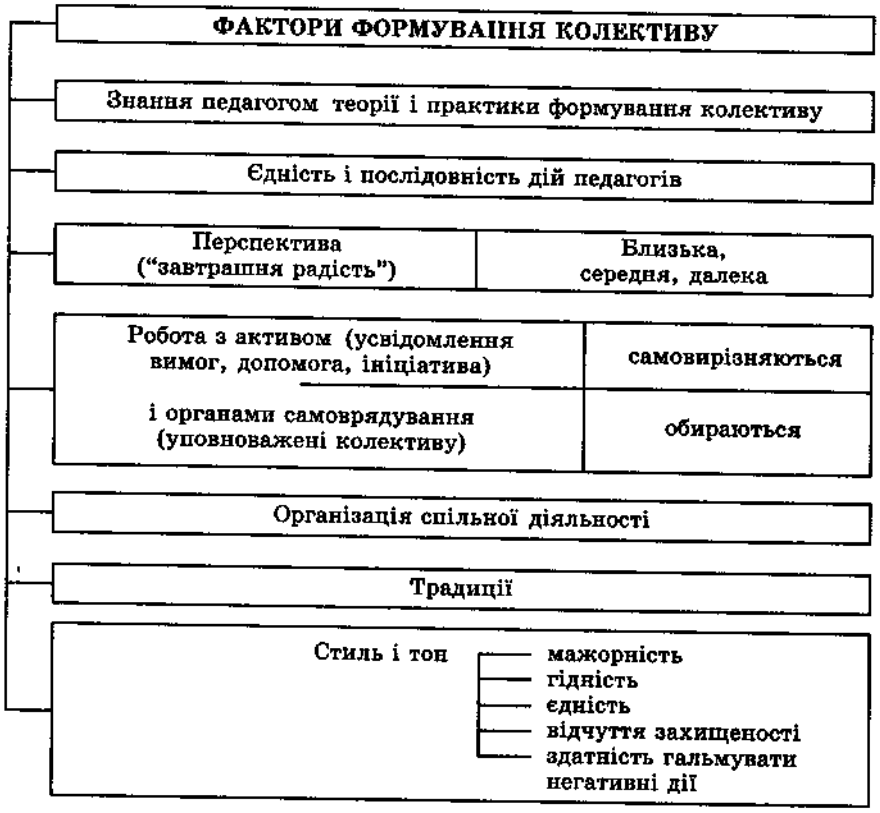

Рис.3. Фактори формування колективу

Таким чином, виховання особистості в колективі ґрунтується на закономірностях, які складалися в народі протягом століть. Спроби дискредитувати ідею колективу, його вплив на формування особистості ведуть до штучного вилучення із системи виховання важливого засобу розв'язання завдань всебічного гармонійного розвитку особистості. Принципи "парної педагогіки" ніколи не сприяли і не сприятимуть вихованню соціально зрілих громадян своєї держави.

Завдання для самоконтролю

1. Дайте поняття колективу.
2. Вкажіть основні види колективів.
3. Етапи та ознаки формування та розвитку колективу.
4. Тактичні напрями вчителя на кожному етапі розвитку колективу

Література

1. Іванов І.П. Виховання колективістів // Педагогічний пошук. - К.: Рад. шк., 1989.
2. Карпенчук С.Г. Теорія і методика виховання. - К.: Вища школа, 1997.
6. Фіцула М.М. Педагогіка. - К.: Академія, 2000.