

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
лицей г. Лобня

Методическая работа:

«Коллективная творческая деятельность как средство  
формирования сплоченного ученического коллектива»

Выполнила: Федосихина Д.К.,  
классный воспитатель 10 «А» класса

2017г.

## Содержание

1. Введение.....	2
2. Глава 1. Понятие «коллектив», его признаки и структура.....	2
3. Глава 2. Стадии развития коллектива.....	4
4. Глава 3. Пути сплочения коллектива	
3.1 Включение детей в коллективно-творческую деятельность.....	8
3.2 Традиции коллектива.....	10
3.3 Действующий актив.....	11
5. Заключение.....	12
6. Список использованной литературы.....	13

## Введение

В этом году я начала работу с вновь сформированным ученическим коллективом. В соответствии с системой профильного зачисления в старшие классы, бывшие 9 А и 9Б были расформированы, а ребята успешно преодолевшие ОГЭ были зачислены в 10 класс по одному из профилей (физико-математический или социально-экономический). Несмотря на общее пристрастие к социальным дисциплинам, ученики моего нового класса сразу же удивили своей «разношерстностью». Ребята подобрались абсолютно не похожие между собой: с разными стремлениями и увлечениями, с разными моделями поведения и разным отношением к учебе. Встречаясь, на протяжении первых дней, только на уроках, ребята спешили проводить все свое свободное время с бывшими друзьями-одноклассниками и не стремились завязывать дружеских отношений с новыми ребятами. Мне, как классному руководителю класса, да и многим учителям было не комфортно находиться в царившей «холодной» атмосфере. Поэтому было принято решение работать над сплочением классного коллектива.

Коллектив во многом определяет отношение школьника к труду, обществу, людям и самому себе, направляет процесс формирования его творческой индивидуальности. Нравственное сознание человека в коллективе разностороннее, переживания острее и ярче, поступки обдуманнее и ответственнее. В коллективе неминуемо и максимально многоплановое развитие. Во-первых, благодаря взаимному обмену информацией коллектив создает необходимые условия для каждого члена, содействуя общему развитию интеллекта ребенка. Во-вторых, коллектив – это богатейшее поле эмоционального напряжения, где переплетается удивительное многообразие эмоциональных проявлений индивидуальностей, где субъект черпает эмоциональный опыт и сам обогащает разворачивающуюся перед ним палитру эмоциональных откликов на реальную действительность. В-третьих, в групповом взаимодействии ребенок обретает поведенческий опыт, социальная ценность которого огромна для всей его последующей жизни. В-четвертых, в группе ребенок обнаруживает свою несхожесть с другими людьми, а если это его сверстники – с другим «Я» и познает самого себя в таком сопоставлении с другими. Наконец, коллектив предоставляет возможность ребенку выразить себя, избрав то, что интересно, по силам, соответствует способностям, и, так как в коллективе спектр социальных полей широк, в нем интенсивно формируется индивидуальность ребенка.

Поэтому тема данной работы актуальна. Процессы развития личности (а именно образованная и высоконравственная личность-цель школьной работы) и коллектива неразрывно связаны друг с другом.

Предмет исследования: ученический коллектив.

Цель исследования: выяснить, как коллективная творческая деятельность способствует сплочению коллектива.

### Глава 1. Понятие «коллектив», его признаки и структура

Коллектив – это взаимодействующая общность, объединенная социально ценностными отношениями и единой социально ценностной деятельностью. Латинское слово «коллективус» переводят по-разному – сборище, толпа, совместное собрание, объединение, группа. Неудивительно, что оно стало очень нечетким. Ясно лишь то, что коллектив – это группа людей. Но любая ли группа коллектив? В современной литературе употребляется два значения понятия «коллектив». Первое: под коллективом понимается любая организованная группа людей (например, коллектив предприятия); второе: под коллективом понимается только высокоорганизованная группа. В том значении, которое приобрело название «коллектив» в педагогической литературе, коллективом называется объединение воспитанников (учеников), отличающееся рядом важных признаков. Рассмотрим их.

*1. Общая социально-значимая цель.* Цель есть у любой группы: ее имеют и пассажиры, севшие в трамвай, и преступники, создавшие воровскую шайку. Все дело в том, какая это цель, на что она

направлена. Цель коллектива обязательно совпадает с общественными целями, поддерживается обществом и государством, не противоречит господствующей идеологии, конституции и законам государства.

2. *Общая совместная деятельность* для достижения поставленной цели, общая организация этой деятельности. Люди объединяются в коллективы для того, чтобы совместными усилиями быстрее достичь определенной цели. Для этого каждый член коллектива обязан активно участвовать в совместной деятельности, должна быть общая организация деятельности. Членов коллектива отличает высокая личная ответственность за результаты совместной деятельности.

3. *Отношения ответственной зависимости.* Между членами коллектива устанавливаются специфические отношения, отражающие не только единство цели и деятельности (рабочее сплочение), но и единство связанных с ними переживаний и оценочных суждений (моральное единение).

4. *Общий выборный руководящий орган.* В коллективе устанавливаются демократические отношения. Органы управления коллективами формируются при прямом и открытом избрании наиболее авторитетных членов коллектива.

Отдельные из этих характеристик могут быть присущи и другим видам групповых объединений (ассоциации, корпорации и т.д.) Но особенно отчетливо они проявляются лишь при коллективной организации.

Кроме названных признаков коллектив отличается и другими очень важными особенностями. Это характеристики, отражающие внутриколлективную атмосферу, психологический климат, отношения между членами коллектива. Одна из таких характеристик – сплоченность, характеризующая взаимопонимание, защищенность, «чувство локтя», причастность к коллективу. В хорошо организованных коллективах проявляются взаимопомощь и взаимответственность, доброжелательность и бескорыстие, здоровая критика и самокритика, соревнование. Группа формально сотрудничающих людей может обходиться без этих качеств, коллектив без них теряет свои преимущества.

В коллективе, обладающем всеми перечисленными признаками, формируется иная система отношений к труду, к людям, к своим личным и общественным обязанностям. В дружном, сплоченном коллективе система отношений определяется разумным сочетанием личных и общественных интересов, умением подчинять личное общественному. Такая система формирует ясную и уверенную позицию каждого члена коллектива, знающего свои обязанности, преодолевающего субъективные и объективные препятствия.

Наиболее стабильное звено в официальной структуре школьного коллектива – *коллектив класса*, в рамках которого протекает основная деятельность школьников – учение. Именно в классном коллективе между школьниками образуется густая сеть межличностных связей и отношений. В силу этого он выполняет роль того своеобразного фундамента, на базе которого формируются различные школьные коллективы.

Для практической работы в школе большое значение имеет вопрос о структуре коллектива и его органов. Опыт показывает, что общешкольный коллектив должен иметь не более 400 – 500 учащихся. Кроме того, он не оказывает непосредственного влияния на каждую личность в отдельности. Это осуществляется только через первичный коллектив, т.е. такой, в котором воспитанники находятся в постоянном деловом и межличностном взаимодействии.

При организации коллективной жизнедеятельности школьников необходимо стремиться к сочетанию различных форм первичных коллективов, одни из которых могут быть постоянными, а другие

временными. По характеру деятельности все многообразие первичных коллективов можно разделить на три группы: организованные на основе разнообразной, в том числе учебной, деятельности (классы, отряды и т.п.); организованные на основе какого-то одного вида деятельности (кружки, секции, клубы и т.п.); организованные на основе игровой и других видов деятельности по месту жительства. По возрастному составу первичные коллективы могут быть одновозрастными и разновозрастными. Принципиально важно, чтобы сочетание первичных коллективов было таким, чтобы позволяло наилучшим образом решать не только практические, но и на этой основе воспитательные задачи, стоящие перед педагогической системой.

Успешное функционирование детского коллектива требует наличия в нем органов, координирующих и направляющих деятельность на достижение общих целей. Главным органом коллектива является собрание воспитанников. Для решения оперативных задач, как правило, формируется актив и избирается староста. Во многих случаях для организации и осуществления какого-либо мероприятия создаются временные и коллективные органы (советы, штабы). В них входят избираемые или уполномоченные учащиеся, которым первичный коллектив поручает планирование, разделение поручений, проверку исполнения и другие управляющие функции.

Проецируя на школьный класс выделенные признаки коллектива, приходим к выводу, что *ученический коллектив* – это группа учеников, объединенная общей социально значимой целью, деятельностью, организацией этой деятельности, имеющая общие выборные органы и отличающаяся сплоченностью, общей ответственностью, взаимной зависимостью при безусловном равенстве всех членов в правах и обязанностях.

## **Глава 2. Стадии развития коллектива**

Виднейшим представителем отечественной педагогики, разрабатывавшим теорию коллектива, был А.С. Макаренко. Его перу принадлежат многочисленные педагогические и художественные сочинения, в которых детально разработана методика коллективистского воспитания. Учение А.С. Макаренко содержит подробную технологию поэтапного формирования коллектива. Он сформулировал закон жизни коллектива: движение – форма жизни коллектива, остановка – форма его смерти; определил принципы развития коллектива (гласности, ответственной зависимости, перспективных линий, параллельного действия); вычленил этапы (стадии) развития коллектива.

Чтобы стать коллективом, группа должна пройти нелегкий путь качественных преобразований. На этом пути А.С. Макаренко выделяет несколько стадий (этапов).

Становление коллектива (стадия первоначального сплочения). В это время коллектив выступает прежде всего как цель воспитательных усилий педагога, стремящегося организационно оформленную группу (класс, кружок и т.д.) превратить в коллектив, т.е. такую социально-психологическую общность, где отношения учеников определяются содержанием их совместной деятельности, ее целями, задачами, ценностями. Организатор коллектива – педагог, от него исходят все требования. Первая стадия считается завершенной, когда в коллективе выделился и заработал актив, воспитанники сплотились на основе общей цели, общей деятельности и общей организации.

Теперь уже актив не только поддерживает требования педагога, но и сам предъявляет их к членам коллектива, руководствуясь своими понятиями о том, что приносит пользу, а что – ущерб интересам коллектива. Если активисты правильно понимают потребности коллектива, то они становятся надежными помощниками педагога.

Для второй стадии характерна стабилизация структуры коллектива. Коллектив в это время выступает уже как целостная система, в ней начинают действовать механизмы самоорганизации и саморегуляции. Он уже способен требовать от своих членов определенных норм поведения, при этом круг требований

постепенно расширяется. Таким образом, на второй стадии развития коллектив уже выступает как инструмент целенаправленного воспитания определенных качеств личности.

Основная цель педагога на этой стадии – максимально использовать возможности коллектива для решения тех задач, ради которых этот коллектив создается. Практически только теперь коллектив достигает определенного уровня своего развития как субъект воспитания, в результате чего и становится возможным целенаправленно использовать его в целях индивидуального развития каждого отдельного ученика. В общей атмосфере доброжелательности по отношению к каждому члену коллектива, высокого уровня педагогического руководства, стимулирующего положительные стороны личности, коллектив становится средством развития социально важных качеств личности.

Развитие коллектива на этой стадии связано с преодолением противоречий: между коллективом и отдельными учениками, опережающими в своем развитии требования коллектива или, наоборот, отстающими от этих требований; между общими и индивидуальными перспективами; между нормами поведения коллектива и нормами, стихийно складывающимися в классе; между отдельными группами учеников с различными ценностными ориентациями и т.д. Поэтому в развитии коллектива неизбежны скачки, остановки, движения вспять.

Они отличаются рядом особых качеств, достигнутых на предыдущих этапах развития. Чтобы подчеркнуть уровень развития коллектива на этой стадии, достаточно указать на уровень и характер требований, предъявляемых друг к другу членами коллектива: более высокие требования к себе, чем к своим товарищам. Одно это уже свидетельствует о достигнутом уровне воспитанности, устойчивости взглядов, суждений, привычек. Если коллектив доходит до этой стадии развития, то он формирует целостную, нравственную личность. На данной стадии коллектив превращается в инструмент индивидуального развития каждого из его членов. Общий опыт, одинаковые оценки событий – основной признак и наиболее характерная черта коллектива на третьей стадии.

Процесс развития коллектива рассматривается отнюдь не как плавный процесс перехода от одной стадии к другой. Между стадиями нет четких границ – возможности для перехода к последующей стадии создаются в рамках предыдущей. Каждая последующая стадия в этом процессе не сменяет предыдущую, а как бы добавляется к ней. Коллектив не может и не должен останавливаться в своем развитии, даже если он достиг очень высокого уровня. Поэтому некоторые педагоги выделяют четвертую и последующие стадии движения. На этих стадиях каждый школьник благодаря прочно усвоенному коллективному опыту сам предъявляет к себе определенные требования, выполнение нравственных норм становится его потребностью, процесс воспитания переходит в процесс самовоспитания.

В настоящее время сложился и другой подход (Л.И. Новикова, А.Т. Куракин и др.) к определению стадии развития коллектива, в рамках которого признается, что не только требования, но и другие средства могут сплачивать детей.

В последние десятилетия наметилась отчетливая тенденция называть коллективом группу людей высокого уровня развития, отличающуюся сплоченностью, интегративной деятельностью, коллективистической направленностью. Самое существенное качество группы – уровень ее социально-психологической зрелости. Именно высокий уровень такой зрелости превращает группу в качественно новое социальное образование, новый социальный организм – в группу-коллектив.

Нижним уровнем формирования коллектива является *группа-конгломерат*, т.е. группа ранее непосредственно незнакомых детей, оказавшихся (или собранных) на одном пространстве и в одно время. Но взаимоотношения и взаимодействия поверхностны и ситуативны (например, группа ребят, только что приехавших в летний оздоровительный лагерь из разных мест и собранных вместе). Если группа получает свое название, то происходит ее номинализация (номинальная группа). В этом случае

ей приписываются определенные извне цели, виды деятельности, условия взаимодействия с другими группами и т.д. При этом номинальная группа может остаться группой-конгломератом, если объединенные в нее личности не примут этих целей и условий, если не произойдет даже формального межличностного объединения, но такие случаи редки в школьной практике.

Если же начальное объединение произошло, дети приняли статус «первичного коллектива», цели каждой личности в группе проектируются заданием, группа поднимается на одну ступеньку – она становится *группой-ассоциацией*. На этом уровне начинается единая жизнедеятельность группы, появляются первые ростки ее коллективообразования, закладываются первые кирпичики формирования ее структуры как коллектива. Совместная жизнедеятельность в рамках официальной первичной группы дает ей возможность перейти к более высоким уровням организации, а главное, изменяет межличностные отношения и ведет при благоприятных условиях на следующую ступень – к *группе-кооперации*.

Группа-кооперация отличается реальной и успешно действующей организационной структурой, высоким уровнем групповой подготовленности и сотрудничества. Ее межличностные отношения и ее внутригрупповое общение носят сугубо деловой характер, подчиненный достижению высокого результата в выполнении конкретной задачи в том или ином виде деятельности. Направленность и психологическая совместимость здесь вторичны и зависят от единства целей и взаимодействия. Это создает условия для перехода группы-кооперации на следующую ступень – автономизацию.

*Группа-автономия* характеризуется высоким внутренним единством. Именно на этом уровне члены группы идентифицируют себя с ней («Моя группа»). В ней происходят процессы обособления, эталонизации (монореферентности), внутренней слитности и спаянности, которые являются внутригрупповой основой для перехода к высшему уровню.

Однако группа-автономия может уйти в сторону от коллектива к корпорации. Это возможно в том случае, если произойдет гиперавтономизация, если обособление приведет к замкнутости, группа изолирует себя от других групп данной общности, замкнет свои цели внутри себя, если она начнет противопоставлять себя другим группам и осуществлять свои цели любой ценой, в том числе и за счет других групп. В этом случае появляется корпоративная направленность как «групповой эгоизм» и групповой индивидуализм, а сама группа превращается в *группу-корпорацию* – лжеколлектив.

Напротив, если группа выходит на межгрупповое взаимодействие и взаимодействие, становится органичной частью более широкой общности, а через нее и общества в целом, то в такой группе наблюдается коллективистическая направленность и она становится *группой-коллективом*.

Исследования показали, что названные уровни являются не только диагностическими срезами, но и этапами в процессе коллективообразования. Так, в летних оздоровительных детских лагерях можно увидеть, как большинство отрядов проходят путь от групп-конгломератов и номинальных групп через ассоциации (первые 4 – 5 дней 24-дневной смены) к кооперациям (примерно к середине смены), а затем к автономизации и временным коллективам (последняя треть смены).

А.Н. Лутошкин в книге «Как вести за собой» характеризует стадии развития коллектива следующим образом: формирование и сплочение коллектива – это как восхождение к вершине. Одному туда трудно добраться. Только сообща можно штурмовать пик именуемый «коллективом».

Если считать, что у подножия этой вершины группу людей мы еще не можем назвать коллективом (хотя в жизни мы называем коллективом любую группу людей), а оказавшейся на вершине присваивается это звание, то весь путь будет состоять из переходов разной сложности, каждый из которых заканчивается воображаемой станцией. Давайте условно обозначим эти станции – ступени.

У самого подножия расположилась станция «Песчаная россыпь». На расстоянии одного перехода – «Мягкая глина». Примерно на середине пути к коллективу – ступень «Мерцающий маяк». Дальше дорога круче, и приводит она к «Алому парусу». Еще один рывок, правда, самый сложный и вершина – «Горящий факел».

*«Песчаная россыпь»* Присмотритесь к песчаной россыпи – сколько песчинок собрано вместе, и в то же время каждая сама по себе. Налетит слабый ветерок и отнесет часть в сторону, рассыплет его по площадке. Дунет ветер посильней, и не станет россыпи. Бывает так и в группах людей. Там тоже каждый как песчинка: и вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Нет того, чтобы что-то «сцепляло», соединяло людей. Здесь люди или еще мало знают друг друга или просто не решаются, а может быть и не желают пойти навстречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел. Отсутствие твердого авторитетного центра приводит к рыхлости, «рассыпчатости» группы. Группа эта существует формально, не приносит радости и удовлетворения всем, кто в нее входит.

*«Мягкая глина»* Известно, что мягкая глина – материал, который сравнительно легко поддается воздействию, и из него можно лепить различные изделия. В руках хорошего мастера, а таким в группе может быть бюро, организатор дела, этот материал превращается в искусный сосуд, в прекрасное изделие, но он может оставаться простым куском глины, если к нему не приложить усилий. Больше того, когда мягкая глина окажется в руках неспособного человека, она может принять самые неопределенные формы. В группе, находящейся на этой ступени, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робкие. Не все получается у организатора, нет достаточного опыта совместной работы. Скрепляющим звеном здесь еще является формальная дисциплина и требования старших. Отношения разные – доброжелательные, конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу. Существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются друг с другом, нередко ссорятся. Подлинного организаторского мастерства пока нет или ему трудно себя проявить, так как по-настоящему его некому поддержать.

*«Мерцающий маяк»* В штормовом море маяк и опытному и начинающему мореходу приносит уверенность: «курс выбран правильно», «так держать!». Заметьте, маяк говорит не постоянно, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: «Я здесь. Я готов прийти на помощь». Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шел верным путем. В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но желание – это еще не все. Дружба, товарищеская взаимопомощь требует постоянного горения, а не одиночных, пусть даже частых вспышек. В группе есть на кого опереться. Авторитетные «смотрители» маяка – те, кто не даст погаснуть огню, – организаторы, актив. Группа заметно отличается среди других групп своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всем общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудности, не всегда хватает сил подчиниться коллективным требованиям у некоторых членов группы. Недостаточно проявляется инициатива, не столь часто вносятся предложения по улучшению дел не только в своем классе, но и в целом в школе. Мы уже видим проявление активности, но далеко не у всех.

*«Алый парус»* - символ устремленности вперед, неуспокоенности, дружеской верности, преданности своему долгу. Здесь действуют по принципу «один за всех, все за одного». Дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. Командный состав парусника – знающие и надежные организаторы, авторитетные товарищи. К ним идут за советом, обращаются за помощью и они бескорыстно оказывают ее. У большинства членов «экипажа» проявляется чувство гордости за свой коллектив, все переживают горечь, когда их постигают неудачи. Группа живо интересуется, как обстоят дела в других группах, соседних классах, отрядах. Бывает, что приходят на помощь, когда их об этом просят. Хотя группа и сплочена, но бывают такие моменты, когда она не готова идти наперекор бурям и ненастьям. Не всегда хватает мужества признать свои ошибки сразу, но постепенно положение может быть исправлено.

*«Горящий факел»* - это живое пламя, горячим материалом которого является тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив. Да, здесь хорошо проявляются все качества коллектива, которые мы видели на ступени «Алый парус». Но это еще не все. Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли, подымаясь на скалы, опускаясь в ущелья, прокладывая первые тропы. Но разве можно чувствовать себя счастливым, если рядом кому-то трудно, если позади тебя группы, которым нужна помощь и твоя крепкая рука? Настоящий коллектив тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают все, чтобы принести пользу людям, освещая, подобно легендарному Данко, жаром своего сердца дорогу другим.

Если представить себе, что на пути к «горящему факелу» находятся все классные группы школы, то можно быть уверенным – цепочка растянулась по всей горе. Кто-то вырвался вперед и приближается к вершине, кто-то топчется у «песчаной россыпи», кто-то находится на переходе от одной станции к другой. Интересным бывает это движение. Вот какой-то класс решил в два прыжка достигнуть вершины, ничего не вышло, порастеряли дорогой свой состав: дружные группировки, прибывшие на высотные станции, обнаружили, что некоторые одноклассники так и остались внизу. Надо опускаться и помогать остальным. Забыли, что к вершине группировками не добраться, можно только всем составом.

У кого-то может возникнуть вопрос: почему в одной и той же школе, в одних и тех же условиях классы-соседи находятся зачастую на разных ступенях развития? Почему одни упорно, постепенно продвигаются к цели, а других постоянно «лихорадит»? Почему ряд классных групп на протяжении нескольких лет так и не может «перевалить» через «Мерцающий маяк»?

Причины тут разные. Замечено, например, что в классе с меньшей численностью учащихся взаимопонимание достигается быстрее. Это и понятно, в большом коллективе имеется опасность «потеряться» отдельной личности. Бывает, что ребята устают от однообразия отношений, если учатся вместе длительное время. Монотонность обстановки приводит к тому, что может потеряться интерес не только друг к другу, но и к делам. Точно так же, как постоянная бурливость, «взрывы» могут изматывать ребят и в конечном счете приостанавливать продвижение коллектива вперед. Нужно разумное сочетание темпа коллективной деятельности.

### **Глава 3. Пути сплочения коллектива**

#### **3.1 Включение детей в коллективно-творческую деятельность**

Основой создания, укрепления и развития коллектива учащихся является их совместная деятельность, направленная на достижение общих целей: учение, общественно полезная работа, производительный труд, деятельность по художественному творчеству, спорту и т.д. Всякая деятельность является объективным фактором формирования коллектива.

Основным видом деятельности для школьников является учение. Учение и преподавание взаимосвязаны. Так, разработка новых методов обучения, осуществление проблемного, программированного, дифференцированного обучения направлены на развитие познавательной активности и самостоятельности учащихся. Интеллектуальный поиск невозможен без умения аргументировать и отстаивать свои взгляды, свою точку зрения, проникаться идеями других людей. Именно поэтому различные формы коллективного сотрудничества учащихся в учебном процессе (на уроках, практических и лабораторных занятиях, в учебных мастерских) приобретают все большее значение. Широкое распространение в школе получили групповые формы учебной работы, когда в рамках уроков класс делится на небольшие группы по 3 – 5 человек и каждая группа выполняет свое задание как часть общей работы.

Коллективная работа позволяет учитывать суждения, образ мыслей товарищей, сопоставлять их способы познавательной деятельности со своими. Сотрудничество, взаимозависимость в процессе

умственной деятельности ведет к большей осмысленности, осознанности изучаемых понятий, поскольку они рассматриваются с самых различных точек зрения. Все это позволяет каждому ученику проникаться общим настроением. Коллективизм как бы одухотворяет сам процесс работы, выбор наиболее рациональных приемов и методов, ее организацию. Существенно и то, что при коллективной организации обучение перестает быть только предметом индивидуальных забот и становится источником укрепления подлинно коллективистических мотивов поведения.

Включение учащихся в общественно полезный труд в учебных мастерских, на производстве, в различных трудовых объединениях в период летних каникул позволяет им приобщиться к системе социальных ценностей коллективов: дисциплинированности, товарищеской взаимопомощи, нравственным нормам отношений в труде и т.д.

За время обучения в школе у всех учащихся накапливается опыт взаимодействия в трудовой деятельности, но этот опыт нередко весьма упрощенный, ассоциируемый с объемом заданий, превышающим силы одиночки. В производственной же деятельности разделение функции в коллективе основано на специальной подготовке, уровне образованности, мастерстве, развитых производственных навыках. Это – деятельность высокой коллективной организации, и приобщение к ней в самых разнообразных формах (через профессиональное обучение, выполнение частичных заданий, включение в соревнование и т.д.) помогает школьникам осваивать новую систему отношений коллективного сотрудничества.

Укрепление связей ученических коллективов с коллективами производственными является одним из важнейших путей развития и укрепления ученических коллективов. Общественно полезная работа в условиях шефских связей с производственными коллективами позволяет учащимся проявить свои способности в организаторской, хозяйственной деятельности. В процессе организаторской деятельности молодые люди выходят за пределы своих первичных коллективов и имеют возможность проверить свои силы и способности в самой разнообразной социально значимой деятельности. Коллектив функционирует только в процессе деятельности, которая является потребностью каждого ребенка. Он не может нормально жить и развиваться, если не удовлетворяются его потребности, например в движении, в игре, в знаниях, эстетических впечатлениях, в общении с другими людьми. Неудовлетворенные физические и духовные потребности оказывают на организм ребенка, на его чувства и мысли глубокое влияние, в частности это приводит к снижению работоспособности, к повышению возбудимости или, наоборот, к апатии.

Ребенка обычно влечет к другому человеку, к группе людей, к коллективу, способному удовлетворить его потребности. Умеренно удовлетворенная потребность, например потребность детей в игре, является основой для возникновения новых потребностей: быть с товарищами, в коллективе, приобрести какие-то навыки и умения, чтобы лучше играть.

В укреплении коллективистических связей и развитии коллективистических отношений большое значение имеет совместное проведение досуга. Интересы школьников, особенно в старших классах, в сфере досуга нередко складываются стихийно, и немногие умеют организовывать досуг как плодотворную творческую деятельность. Вот почему влияние коллектива на организацию вокальных ансамблей, коллективов художественной самодеятельности, драматических студий, праздников искусства, тематических вечеров, кружковой и клубной деятельности становится необходимым. Совместное проведение досуга приобщает школьников к коллективным переживаниям, действиям, помогает им лучше познакомиться с духовным миром друг друга.

Планируя работу коллектива, учителю приходится думать над тем, как увлечь общей деятельностью детей. А для этого очень важно учитывать их интересы. Деятельность увлекает школьников и сплачивает их, если учителю удалось вовлечь в нее всех школьников.

### 3.2 Традиции коллектива

На всех стадиях развития коллектива возникают, крепнут и сплачивают коллектив большие и малые традиции. *Традиции* – это такие устойчивые формы коллективной жизни, которые эмоционально воплощают нормы, обычаи, желания воспитанников. Традиции помогают вырабатывать общие нормы поведения, развивают коллективные переживания, украшают жизнь.

В традициях можно выделить большие и малые. Большие традиции – это яркие массовые события, подготовка и проведение которых воспитывают чувство гордости за свой коллектив, веру в его силы, уважение к общественному мнению. Малые, будничные, повседневные традиции скромнее по масштабам, но не менее важны по воспитательным воздействиям. Они учат поддерживать установленный порядок, вырабатывая устойчивые привычки поведения. Малые традиции не требуют особых усилий, их поддерживают установившийся порядок, всеми добровольно принятое соглашение. Традиции меняются и обновляются. Новые задачи, встающие перед коллективом, новые способы их решения становятся со временем более или менее популярными – это способствует возникновению новых и стиранию старых традиций.

Традиции – проявление чести детского коллектива, и в этом их особая красота. Они вызывают в детях чувство гордости за свой коллектив.

Принципы формирования традиций в детском коллективе:

1. Безусловное принятие каждого ученика, его сильных и слабых сторон.
2. Беспристрастность в оценке поступков учащихся.
3. Терпение и терпимость в достижении цели педагогического воздействия.
4. Диалогичность и полилогичность в общении с учащимися.
5. Отсутствие боязни у педагога признать свою неправоту, свои непрофессиональные действия.
6. Использование чувства юмора как неотъемлемого методического средства в работе с учащимися.
7. Исключение значимости своего настроения в общении с детьми.

Проходят годы, но и через годы учащиеся вспоминают, какой была жизнь в их классе, какие праздники и встречи, экскурсии и викторины они проводили. Какие отношения складывались у них с классным руководителем, по каким обычаям и на каких традициях строилась жизнь класса.

По мнению А.С. Макаренко, ничто так не скрепляет коллектив, как традиция. Воспитать традиции, сохранить их – чрезвычайно важная задача воспитательной работы. Школа, в которой нет традиции, конечно, не может быть хорошей школой, и лучшие школы – те, которые их накопили. И дети – удивительные мастера создавать такие традиции. В коммуне им. Дзержинского была удивительная традиция. В кабинете под бархатным балдахином стояло знамя. Если нужно было это знамя перенести из одной комнаты в другую, делали это торжественно, одевались парадно, строили весь коллектив, вызывали оркестр, даже если переносили знамя по случаю ремонта кабинета. В советское время почет знамени в школе был богатейшим воспитательным средством. Подобных традиций в коммуне было множество. А.С. Макаренко считал, что традиции украшают жизнь ребят. Живя в такой сетке традиций, ребята чувствуют себя в обстановке своего особенного коллективного закона, гордятся им и стараются его улучшать.

Традиции класса должны быть нравственными, способствовать преодолению одиночества и незащищенности, воспитывать умение быть Человеком. Когда в детском коллективе вырабатываются

традиции, он долго живет, меняя содержательное наполнение жизни, но сохраняя принципиальные позиции, которые передаются по эстафете от поколения к поколению.

### 3.3 Действующий актив

Сплачивающим ядром коллектива, его организующим центром считается его *актив*. В актив входят воспитанники, выполняющие те или иные поручения коллектива и состоящие в его органах. В число активистов подбираются наиболее деятельные и пользующиеся уважением своих товарищей школьники. Естественно, что педагог не может стоять в стороне, поэтому изучение деловых и личных качеств воспитанников и их положения в коллективе является одним из существенных условий правильного подбора активистов и предотвращения появления во главе коллектива лидеров с отрицательной общественной направленностью.

По мнению А.С. Макаренко, работа органов самоуправления только в том случае будет актуальной и важной, если вся жизнь воспитательного учреждения так построена, что замирание деятельности того или другого органа сейчас же отражается на работе учреждения и ощущается коллективом как недостаток. Успех всей работы по формированию коллектива во многом зависит от того, как быстро удастся педагогу создать актив. Остановимся на путях формирования актива.

В начале учебного года педагог ведет беседу с детьми о том, каким требованиям должны отвечать активисты, помогает им ознакомиться друг с другом в общих делах. Но бывает, что избранный учащимися актив не справляется с работой. В этом случае можно создать дополнительные органы самоуправления не путем выборов, а по принципу «кто хочет». В процессе деятельности разнообразных органов самоуправления создается настоящий деятельный актив, на который опирается педагог в своей работе.

Может быть и другой путь формирования актива. Если выборный актив инициативен и авторитетен, то большой воспитательный эффект дает метод коллективных поручений. Разнообразие коллективных поручений способствует развитию инициативы и самостоятельности, потому что каждый ученик может найти себе дело соответственно своим интересам и способностям.

Педагогически важно, чтобы выполненной работе давалась регулярно коллективная оценка, при которой учитывались не только ее качество, но и число занятых в ней школьников, их инициатива и творчество, точность сроков выполнения заданий. Основными условиями успешной работы актива являются: четкое определение функций актива, постепенное развитие его самостоятельности, поддержание авторитета педагогами, работающими с коллективом, его преемственность, регулярное переизбрание. Органы самоуправления в процессе становления и развития коллектива выполняют очень большую и ответственную роль. Общественная активность школьников неоднородна. Она может проявляться как исполнительская активность, инициативность, самостоятельность. Лишь сочетание всех видов дает по-настоящему активного члена общества.

Как же следует проводить воспитательную работу с активистами, чтобы они хорошо выполняли свои общественные обязанности и способствовали развитию и укреплению коллектива?

Изучение опыта показывает, что воспитательная работа с активом может складываться из следующих видов педагогической работы: разъяснения прав, обязанностей и задач коллектива посредством инструктирования; оказания повседневной практической помощи в разработке стратегий коллективной деятельности; организация обмена опытом работы («летучки», совещания); контроля за исполнением поручений и привлечения внимания актива к качеству выполненной работы.

Важно отметить основные педагогические условия функционирования школьного самоуправления. К ним относятся периодическая сменяемость органов самоуправления и выборных уполномоченных лиц;

обязательное наличие системы ступенчатой ответственности органов самоуправления и их периодическая отчетность; наличие игровых элементов, привнесение в систему самоуправления соответствующей атрибутики.

Необходимой предпосылкой хорошей работы активистов является четкое знание ими своих обязанностей и задач коллектива. Вот почему первостепенным делом в воспитании активистов является их *инструктирование*, а также *постановка и конкретизация тех задач*, в решении которых они должны принимать участие. Директору школы, его заместителям и классным руководителям необходимо разъяснять активистам их функции по выполнению возложенных на них обязанностей. Эта работа осуществляется в форме коллективных и индивидуальных инструктивных бесед и семинаров, а также путем повседневного общения педагогов с активистами.

Существенной стороной в работе с активистами является *контроль* за исполнением даваемых им поручений. Этот контроль осуществляется в форме отчетов активистов на ученических собраниях, заседаниях и т.д., а также в процессе индивидуальных бесед. Отчеты активистов и контроль за их работой повышает их ответственность и стимулирует выполнение ими своих обязанностей.

### Заключение

Классный коллектив – основная база накопления школьниками позитивного социального опыта. Опыт приобретается воспитанником в семье, через общение со сверстниками в неорганизованных внешкольных условиях, через средства массовой информации, чтение книг и другие источники. Однако только в коллективе его освоение специально планируется и направляется педагогами-профессионалами. Ребенок с поступлением в школу становится членом многих коллективов, часть из которых он выбирает самостоятельно (кружки, секции и т.п.), а членом других и прежде всего классного коллектива он становится в силу определенных условий. Как член общества и коллектива воспитанник вынужден принимать те правила и нормы взаимоотношений, которые свойственны тому или иному коллективу. Он не может их игнорировать или пренебрегать ими уже потому, что хочет быть принятым коллективом, занять в нем удовлетворяющее его положение и эффективно осуществлять свою деятельность.

Проявляя социальную активность, каждый воспитанник воспринимает для себя коллектив как арену для самовыражения и самоутверждения себя как личности. Только в коллективе формируются такие существенные личностные характеристики, как самооценка, уровень притязаний и самоуважение, т.е. принятие или непринятие себя как личности.

Коллектив, как всякий живой организм, рождается, развивается, проходит кризисные этапы, распадается, умирает и вновь способен к возрождению. Детский коллектив особенный: дети, вырастая, покидают воспитательное учреждение, идет постоянная смена лидеров, интересов, форм деятельности, иерархий ценностей. Динамичность осложняет работу педагога, однако если вырабатываются традиции коллектива, он при такой динамике долго живет, меняя содержательное наполнение жизни, но сохраняя принципиальные позиции, которые передаются по эстафете от поколения к поколению.

### Список использованной литературы

- 1) Козлов И.Ф. Педагогический опыт А.С. Макаренко: Кн. для учителя / Сост. и авт. вступ. ст. В.М. Коротов. – М.: Просвещение, 1987. – 159с.
- 2) Коротов В.М. Общая методика учебно-воспитательного процесса: Учеб. пособие для слушателей ФПК директоров школ и студентов пед. ин-тов. / М.: Просвещение, 1983. – 224с. – (Б-ка учителя по общ. пробл. теории обучения и воспитания).
- 3) Лутошкин А.Н. Как вести за собой. Старшеклассникам об основах организаторской работы. / М., «Просвещение», 1978. – 159 с. с ил.
- 4) Макаренко А.С. Методика организации воспитательного процесса / под ред. Г.С. Макаренко, изд. Академии педагогических наук РСФСР М., 1950
- 5) Прусова Н.В. Общая психология: учебное пособие для вузов / Н.В. Прусова, И.А. Пивоварова,