

## **Понятие о воспитательном коллективе и основные стадии его развития**

Слово *коллектив* происходит от латинского *colligo*, что в переводе на русский означает “объединяю”, а латинское *collectivus* — собирательный. Таким образом, понятие коллектива указывает на *объединение людей*, на существование между ними связующих отношений. В этом смысле в каждом людском объединении можно выделить *отношения деловые и отношения личные*. Деловые отношения основываются на совместной деятельности по решению социально-значимых задач, на поддержании и соблюдении установленных в том или ином объединении организационных зависимостей, правил и порядков. Личные же отношения основаны на личных привязанностях, симпатиях и антипатиях и охватывают главным образом сферу узколичной деятельности. Например, два ученика активно участвуют в работе класса. В этом случае они находятся в деловых отношениях. В то же время у них может существовать близость интересов в спорте (любят вместе кататься на коньках), в посещении кино, чтении книг, а также особая доверительность и откровенность в сфере дружеских отношений. Как видим, последняя область их связей и поведения существует параллельно с деловыми отношениями и, естественно, характеризует их личные отношения.

Деловые отношения отнюдь не исключают личных симпатий. Наоборот, они становятся крепче, если подкрепляются личными симпатиями, и поэтому надо стремиться к тому, чтобы между учащимися складывались хорошие, товарищеские отношения. В контексте же рассмотрения данной темы важно подчеркнуть, что главным признаком коллектива является налаженность, прочность и действенность деловых отношений и ответственных зависимостей между учащимися. Круговая порука и всепрощение, в основе которых чаще всего лежат личные, узкогрупповые симпатии и антипатии, считаются антиподом коллектива и коллективизма. Что же в этом случае следует понимать под воспитательным коллективом?

Детально определял сущность коллектива А.С. Макаренко. “Нельзя представить себе коллектив, — писал он, — если взять попросту сумму отдельных лиц. Коллектив — это социальный живой организм, который потому и организм, что он имеет органы, что там есть полномочия, ответственность, соотношение частей, взаимозависимость, а если ничего этого нет, то нет и коллектива, а есть просто толпа или сборище”.

Таким образом, *воспитательный коллектив — это такое объединение учащихся, жизнь и деятельность которого мотивируются здоровыми социальными устремлениями (получить профессию и самореализоваться), в котором хорошо функционируют органы самоуправления, а межличностные отношения характеризуются высокой организованностью, ответственной зависимостью, стремлением к общему успеху, богатством духовных отношений и интересов, что обеспечивает свободу и защищенность каждой личности*.

*Коллектив - организованная группа людей, объединённых общими целями профессиональными и социальными интересами, ценностными ориентациями, совместной деятельностью и общением, взаимной ответственностью.*

*Группа - совокупность свободно объединившихся, равно полезных друг другу, в процессе кооперативного взаимодействия удовлетворяющих личные запросы и интересы.*

## Экскурс в историю.

До недавних пор незыблемым принципом отечественной (и не только!) педагогики был принцип воспитания в коллективе и через коллектив. Однако в последние годы в педагогической литературе и периодической печати появился ряд публикаций, авторы которых решительно отрицают этот принцип, определяя коллектив как чудовищное порождение тоталитарной политической системы.

В учебниках И.Ф.Харламова, В.А.Сластёнина, в курсе лекций Б.Т.Лихачёва отмечается: одна из важнейших закономерностей и принципов воспитания состоит в том, что **развитие и формирование личности можно успешно осуществлять только в коллективе и через коллектив**; при этом коллектив рассматривается как форма организации жизнедеятельности, которая даёт возможность оказывать одновременно воспитательное влияние на всех вместе и на каждую личность в отдельности и обеспечивает условия для влияния друг на друга.

А вот как оценивает коллектив и коллективное воспитание В.С.Безрукова: "Индивидуально ориентированная педагогика признаёт внутреннюю сложность и автономию человеческой личности и противостоит коллективизму, где главная роль отводится влиянию на человека социальной группы..." Противоречия, порождённые внедрением теории коллективного воспитания, обнаруживаются в нивелировке личности, её пассивности и конформизме (подчинении мнению большинства) утрате индивидуальности, неповторимости.

Идея коллективного воспитания не нова и не может рассматриваться как "плод тоталитарной педагогики": уже в 18 веке её реализовывал Песталоцци; в 19-20 веке - Каптерев, Толстой, Ушинский, которые указывали на необходимость поддержки детских сообществ, развития чувства взаимопомощи. Совместная практическая деятельность способствует социализации человека.

Сколь противоречивы бы не были оценки коллектива, в полной мере игнорировать его роль и значение не может никто. Коллектив - есть объективная реальность, поскольку коллектив для человека это:

- Сфера его жизнедеятельности - значительную часть жизни человек проводит в рамках различных коллективов, общественных объединений, коопераций, ассоциаций - трудно представить себе полнокровную жизнь нашего современника, не вступающего в разветвлённую систему производственных, интеллектуальных, художественно-творческих и иных взаимодействий и взаимоотношений с другими людьми.
- Сфера самоутверждения, самовыражения и самореализации - только в системе коллективных связей и отношений человек может сопоставить самооценку с тем, как его оценивают другие (а потребность во внешней оценке объективна), выразить свою индивидуальность, реализовать свои возможности.
- Сфера общения - здесь реализуется естественная потребность личности в диалоге, обеспечивающем взаимопознание и взаимопонимание (перцептивная функция), передачу и получение информации (коммуникативная функция), опыта, эмоционально-нравственных отношений, ценностей и оценок (интерактивная функция).
- Гарант защищённости и поддержки - в коллективе человек стремится обрести

*защиту от любой внешней агрессии, найти товарищеское понимание, сочувствие, помощь, поддержку. А.С.Макаренко справедливо отмечал, что ценность коллектива обусловлена его способностью защитить каждого его члена.*

- *Модель общества - основная база накопления опыта взаимодействия личности с обществом, освоения социальных ролей, демократических форм организации жизнедеятельности.*
- *Носитель социально- нравственных норм и ценностей, реализуемых в системе коллективной деятельности и коллективных взаимоотношений.*
- *Духовное, ценностно-ориентированное единство людей - организационная структура коллектива является средством достижения общих (и личных) целей.*

По содержанию объединяющей их членов деятельности:

- ❖ **УЧЕБНЫЕ** - членов коллектива объединяет учебно-познавательная деятельность; основные формы объединения образовательное учреждение, учебный класс, группа.
- ❖ **ТРУДОВЫЕ** - членов коллектива объединяет совместная трудовая деятельность; основные формы объединения - предприятие, организация, учреждение, кооператив и т. п., их структурное подразделение (цех, отдел, бригада и т.д.)
- ❖ **НАУЧНЫЕ** - членов коллектива объединяет общая программа научно-исследовательской деятельности; основные формы объединения - исследовательские группы, кафедры, лаборатории, НИИ и др.
- ❖ **ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКИЕ** - членов коллектива объединяют духовные и общественные идеалы и устремления, политические цели и программы, социально-профессиональные интересы, а также деятельность, направленная на их реализацию; основные формы объединения - общественные организации, движения, союзы, ассоциации, партии и т.п.
- ❖ **ХУДОЖЕСТВЕННО-ТВОРЧЕСКИЕ** - объединяет членов коллектива деятельность в определённой области искусства и культуры; основные формы объединения - творческие мастерские, труппы творческие союзы, клубы, учреждения культурно-просветительского профиля.
- ❖ **КЛУБНЫЕ** - членов коллектива объединяет непрофессиональная деятельность, в основе которой лежат их интересы и увлечения (хобби), стремление к межличностному общению, потребность в организации досуга; основные формы объединения - клубы, кружки и т.д.
- ❖ **СПОРТИВНЫЕ** - членов коллектива объединяет совместная спортивная деятельность; основные формы объединения - команды, секции, спортивные школы, общества.

По внешне заданной функции (коллектив-инструмент, средство):

- ❖ **ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ** - коллективы, созданные для решения конкретных социально-производственных задач: коллектив предприятия, воинской части, педагогический коллектив и др.
- ❖ **ВОСПИТАТЕЛЬНЫЕ** - коллективы, созданные с целью реализации воспитательных (образовательных) задач, состоящие из двух взаимосвязанных, относительно самостоятельных - детского (воспитанники, студенты, учащиеся) и педагогического (воспитатели, преподаватели, учителя) - коллективов.

По степени сложности структуры и опосредованности межличностных взаимоотношений:

- ❖ **ПЕРВИЧНЫЕ** - небольшие коллективы, обеспечивающие непосредственное межличностное взаимодействие и общение: коллектив группы, бригады и т.д.
- ❖ **ВТОРИЧНЫЕ** - более сложные по своему составу коллективы, состоящие из ряда первичных; при наличии общих целей и задач содержание их деятельности может быть различным, отсутствуют или ограничены прямые межличностные контакты.

По юридически фиксированному статусу:

- ❖ **ФОРМАЛЬНЫЕ** - коллективы, имеющие юридически фиксированный статус, осу-

*ществляющие социально заданную деятельность*

- ❖ **НЕФОРМАЛЬНЫЕ** - коллективы людей, добровольно объединившихся на основе общих интересов, личностных симпатий, взаимной пользы (неформальные объединения играют важную /в зависимости от их направленности -положительную или отрицательную/ роль в формировании личности человека).

По длительности функционирования:

- ❖ **ПОСТОЯННЫЕ** - длительно существующие: школьный, студенческий, производственный коллектив.
- ❖ **ВРЕМЕННЫЕ** - коллективы, существующие в течение определённого времени: коллектив оздоровительного лагеря, коллектив временного трудового объединения (отряда, бригады), временный научно-исследовательский (творческий) коллектив и др.
- ❖ **СИТУАТИВНЫЕ** - коллективы, создаваемые или создающиеся для выполнения локальной задачи (совет дела)

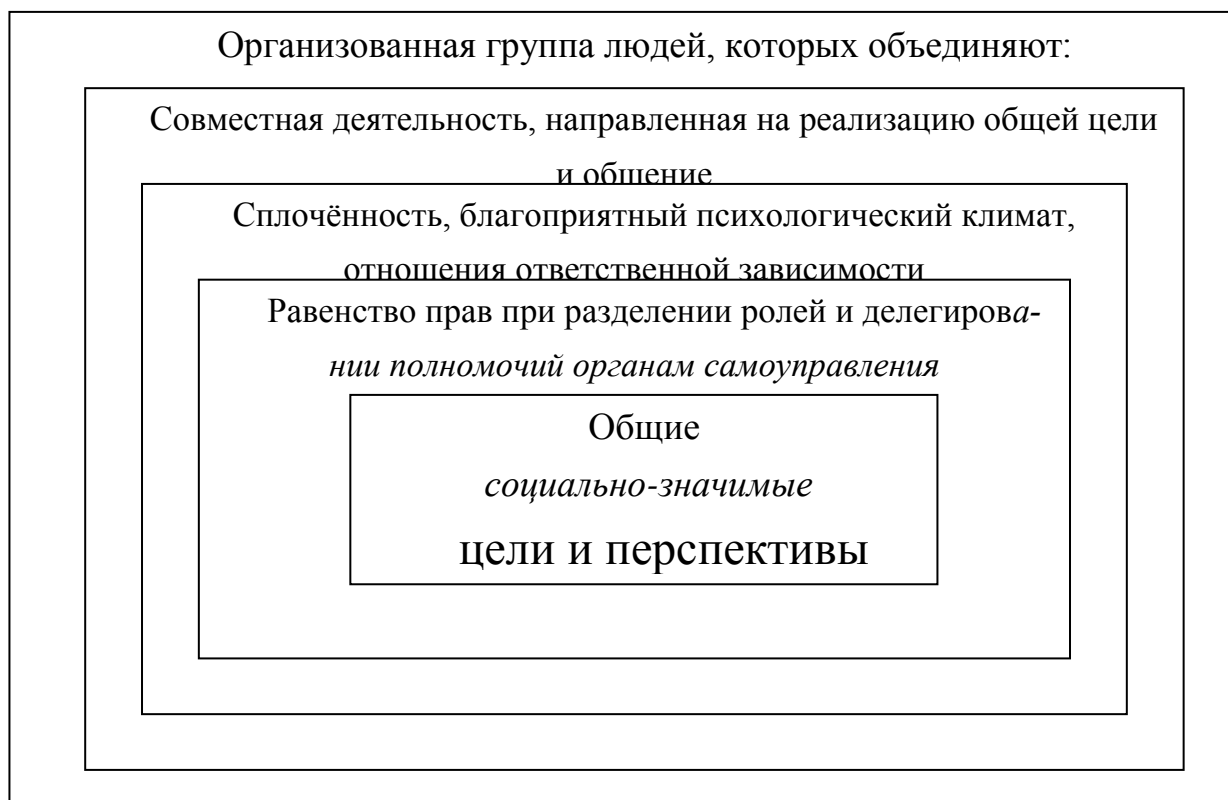
Различные коллективы могут иметь общий состав, их задачи на определённых этапах совпадают, но при этом каждый коллектив по-своему неповторим и этой неповторимостью обусловлены характер и степень его влияния на личность. Широта человеческих связей определяет богатство человеческих отношений, следовательно, включение человека в деятельность разнообразных коллективов и разумное объединение их воздействий обеспечивают необходимые условия для духовного развития личности.

### **СТУДЕНЧЕСКИЙ КОЛЛЕКТИВ**

*Особая роль в социализации /усвоение человеком норм и ценностей, образцов поведения, присущих данному обществу в данное время/ личности принадлежит воспитательному, а в его составе - студенческому коллективу, органично соединяющему черты всех других видов коллективов:*

- По содержанию основной деятельности его членов он является учебным;
- Первичный формальный коллектив - учебная группа выступает как часть общеколледжного (вторичного) воспитательного коллектива;
- В группе и в колледже студент может становиться членом трудовых, общественных, художественно-творческих, клубных, спортивных, постоянных, временных и ситуативных объединений, которые по своим основным признакам могут рассматриваться как коллективы.

*Основные признаки коллектива:*



Если исходить из этого определения, то становится понятным, что создать такой коллектив сразу нельзя, для этого требуется длительное время. В связи с этим обычно выделяют *три стадии в развитии коллектива. Критерием этого развития считается отношение коллектива к предъявляемым педагогическим требованиям.*

*Чтобы стать коллективом группа должна пройти определённый путь качественных преобразований.*

## **СТАДИИ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВА** (по А.С.Макаренко)



По этой схеме первая стадия в развитии коллектива характеризуется тем, что в качестве спланирующего средства выступают требования педагога к учащимся. “Требование, высказанное в форме, не допускающей возражений, необходимо на первых порах в

каждом коллективе.

Вторая стадия развития этого требования, когда на вашу сторону перешли первый, второй, третий, четвертый активисты, когда около вас организуется группа мальчиков и девочек, которые сознательно хотят поддерживать дисциплину.

И, наконец, третья стадия развития этого требования, когда требует коллектив. Это — тот результат, который вознаграждает вас за нервный труд первого периода. Когда требует коллектив, когда коллектив сбился в известном тоне и стиле, работа воспитателя становится математически точной, организованной работой”.

Иногда говорят, что требования не могут выступать в качестве единственного параметра, характеризующего развитие воспитательного коллектива. Известный исследователь коллектива Л.И. Новикова выделяет стадию сплочения коллектива, стадию превращения коллектива в инструмент воспитания всех учащихся и, наконец, стадию, когда важнейшей заботой коллектива должно быть воспитание каждого ученика, забота о благополучной позиции каждого, правильная регуляция отношений между всеми членами коллектива. Думается, что не следует отрицать рационального зерна, которое заложено и в подобном подходе к определению стадий развития коллектива.



## Теория поэтапного развития группы как коллектива (по Л.И. Уманскому)

**ГРУППА-КОНГЛОМЕРАТ** - группа малознакомых (не знакомых) друг с другом людей, в силу различных обстоятельств собравшихся (собранных) вместе.

Развитие группы-конгломерата может происходить как в позитивном направлении (группа => коллектив), так и в негативном (группа => антиколлектив), при этом члены группы оказываются соответственно в зоне положительного или отрицательного ее влияния.

**НОМИНАЛЬНАЯ ГРУППА** - группа людей, имеющая формальный статус (например, только что созданная 12 группа), цели, содержание деятельности задаются извне.

**ГРУППА-АССОЦИАЦИЯ** - группа, члены которой принимают заданные цели и условия деятельности, устанавливают систему межличностных отношений; собственно, с появления такой группы и начинается коллективно-образование, становление общей жизнедеятельности.

**ГРУППА-КООПЕРАЦИЯ** - группа, имеющая утвердившуюся организационную структуру, ее членов связывают преимущественно деловые отношения: смысл группового взаимодействия они видят в осуществлении конкретной цели, эмоционально-нравственные межличностные отношения вторичны — важно только, чтобы их характер обеспечивал достижение результата.

**ГРУППА-АВТОНОМИЯ** - группа, для которой характерно внутреннее единство, групповая сплоченность, принятие образа “Мы” и определенное дистанцирование от “Они” (других групп). Группа-автономия — это уже во многом сформировавшаяся основа для перехода к коллективу.

**КОЛЛЕКТИВ** - цель и высшая форма развития группы.

**ГРУППА-КОРПОРАЦИЯ** (лжеколлектив) - сообщество, которое отличают: групповой эгоизм, самоизоляция, замкнутость, противопоставление другим группам, реализация своих интересов за счет других

**ДЕЗИНТЕГРАЦИЯ** - распадение, расчленение целого на части.

**ИНТРАЭГОИЗМ** - внутригрупповой, проявляющийся в межличностных отношениях эгоцентризм — крайняя форма индивидуализма и эгоизма.

**АНТИКОЛЛЕКТИВ** - группа, для которой характерны отдельные признаки коллектива (наличие общей цели, совместная деятельность, организационная структура...), но которая отличается разобщенностью, групповой антипатией, конфликтностью и конформизмом.

*Сегодня много говорят о необходимости строить воспитание на основе личностного подхода, при этом порой противопоставляют личностный подход коллективному воспитанию, забывая, что они не только не противоречат друг другу, а, напротив, лишь в комплексе обеспечивают успех в формировании личности.*

*А.В.Мудрик в этой связи отмечает, что личностный подход становится эффективным, если:*

- Педагог в каждом воспитаннике видит уникальную личность, у которой необходимо развивать сознание своей неповторимости и одновременно причастности к социальному целому; последовательно учит каждого студента видеть в себе личность и считать себя таковой и вместе с тем учит видеть личность в каждом из окружающих людей.*
- Коллектив предоставляет каждому студенту возможности и побуждает его к удовлетворению потребностей в идентификации с группой ровесников и в обособлении (внутреннем выделении себя в группе)*
- Организация процесса воспитания в коллективе сочетает в себе массовые, коллективные, групповые и индивидуальные формы, а также предполагает сочетание управления, самоуправления и учёта самоорганизации в коллективе.*
- Педагог относится к самому себе как к личности, что придаёт ему уверенность в своих силах, позволяет видеть личность в своих воспитанниках.*

## **Важнейшие средства и методические основы воспитания студенческого коллектива**

Подходя к освещению этих вопросов, следует подчеркнуть, что коллектив создается не путем разговоров и бесед о коллективизме. Методика создания и воспитания студенческого коллектива базируется на двух вещах:

во-первых, нужно вовлекать всех студентов в разнообразную и содержательную совместную деятельность и, во-вторых, необходимо организовать и стимулировать эту деятельность таким образом, чтобы она сплачивала и объединяла студентов в дружный и работоспособный коллектив. Отсюда следует два существенных вывода:

а) в качестве важнейших средств воспитания коллектива выступают: учебная и разнообразная внеклассная работа, трудовая, общественная и культурно-массовая деятельность студентов;

б) в процессе организации указанных выше видов деятельности нужно применять *специальную методику*, направленную на создание и воспитание сплоченного коллектива.

### **Педагогическую основу этой методики составляют:**

- *умелое предъявление требований к студентам;*
- *воспитание актива;*
- *организация увлекательных перспектив в учебной, трудовой, художественно-эстетической и спортивно-оздоровительной деятельности;*
- *формирование здорового общественного мнения;*
- *создание и развитие положительных традиций коллективной жизни.*

## **Предъявление требований к студентам как фактор создания и воспитания коллектива**

Раскрывая методические основы работы по организации и сплочению воспитательного коллектива, необходимо отметить, что успешность протекания в нем воспитательной работы во многом зависит от первоначальных вкладов в его организацию, от организационного периода. Вот почему создание коллектива нужно начинать с умелого предъявления педагогических требований к воспитанникам.

*Какой же должна быть методика предъявления этих требований?*

Первое. Как уже отмечалось, начинать учебно-воспитательную работу нужно с четкого определения норм и правил поведения. Нужно без крикливости и излишней назидательности спокойно разъяснить учащимся, как им следует вести себя в школьном помещении, на уроках и переменах, как они должны выполнять учебные задания, относиться друг к другу, обращаться к учителю и т.д. Такой разговор с учащимися по законам импринтинга (первого запечатления) оказывает сильное воспитательное воздействие и влияет на их поведение. Нередко-подобная беседа проводится на основе ознакомления учащихся с правилами внутреннего распорядка школы. Психологической основой воспитательного влияния первого разговора о требованиях к поведению учащихся является то, что они сразу обнаруживают те противоречия, которые имеются между наличным и необходимым уровнем их развития. Все это заставляет их задуматься и вызывает потребность в улучшении своего поведения.

К тактичному и благожелательному предъявлению требований к учащимся необходимо прибегать и в процессе дальнейшей работы, стимулируя их к нравственному развитию и преодолению имеющихся недостатков.

Второе. В методике предъявления требований большое значение имеет приучение учащихся к соблюдению установленных в школе норм и правил, выработка навыков и привычек поведения. Вот почему важнейшим компонентом этой методики является организация упражнений в правильном поступке (А.С. Макаренко). От учащихся нужно не только требовать, но и приучать их к тому, чтобы они не опаздывали на занятия, соблюдали порядок на уроке, дисциплинированно вели себя на переменах, бережно относились к учебникам и школьному имуществу, проявляли знаки внимания и вежливости не только к учителям и старшим, но и друг к другу. Упражнять, т.е. учить нужно практически всему: и как сидеть за партой, и как стоять, когда вызвал учитель, и как выходить к доске, и как садиться на место, и как удерживать себя от разговоров во время занятий. Если же подобного приучения не бывает, словесные требования не дают должного эффекта. Если, например, учитель говорит учащимся о недостатках в их учебной работе, но не оказывает им практической помощи в преодолении этих недостатков, сдвигов к лучшему чаще всего не бывает.

Третье. Существенное значение имеет соблюдение меры в предъявлении требований к учащимся. Нельзя сразу предъявлять слишком много требований и делать их невыполнимыми для учащихся. Еще К.Д. Ушинский писал: “Приучите дитя сначала повиноваться 2—3 легким требованиям, не стесняя его самостоятельности ни множеством, ни трудностью их, и вы можете быть уверены, что оно будет легче подчиняться и новым вашим постановлениям. Если же, стеснив дитя разом множеством правил, вы вынудите его к нарушению того или другого из них, то сами будете виноваты, если приводимые вами привычки не будут укрепляться...” В этом смысле иной должна быть и мера требо-

ваний, предъявляемых к более сильным и слабым по успеваемости школьникам, о чем уже шла речь в главе о сущности обучения.

Наконец, четвертое. В процессе предъявления требований необходимо учитывать настроение в коллективе и общественное мнение учащихся. Только создавая условия для стимулирования учебной работы и активного участия школьников во внеклассных мероприятиях, можно постепенно усложнять требования к улучшению их успеваемости и разнообразной коллективной деятельности.

Но что же дает все это для создания коллектива?

Правильное предъявление педагогических требований в самом начале воспитательной работы со школьниками организует их поведение, способствует улучшению их работы и таким образом вносит в жизнь и деятельность коллектива элементы сплоченности и единства стремлений. Так закладываются основы для дальнейшего развития и воспитания коллектива. Понятно, что на первом этапе организации коллектива требования исходят преимущественно от учителей. Между тем важно, чтобы педагогические требования поддерживались всеми учащимися. Достичь этого сразу, естественно, трудно. Вот почему необходимо стремиться к тому, чтобы их поддерживала более сознательная часть учащихся. Поэтому в воспитательной работе с коллективом большое значение имеет воспитание ученического актива, развитие его самостоятельности и принципиальности.

## **Закон развития (движения) коллектива.**

## Организация перспективных устремлений учащихся

Развитие и укрепление коллектива во многом зависит от содержательности и динамики его деятельности. А.С. Макаренко сформулировал *закон движения коллектива, суть которого состоит в том, что коллектив должен постоянно двигаться вперед, добиваться все новых и новых успехов и оказывать все более сильное влияние на развитие и личностное формирование своих членов*. Остановка в развитии коллектива ведет к его ослаблению и распаду. Вот почему в системе коллективного воспитания большое значение имеет организация перспективных устремлений учащихся, постановка перед ними постоянно усложняющихся целей и увлекательных перспектив. “Я убежден, — писал А.С. Макаренко, — что если перед коллективом нет цели, то нельзя найти способа его организации. Перед каждым коллективом должна быть поставлена общая коллективная цель, — не перед классом, а обязательно перед целой школой”.

Важную педагогическую роль целей и перспектив в методике воспитания ученического коллектива можно понять с точки зрения теории опережающего отражения действительности. Согласно этой теории, каждый человек строит планы на будущее, стремится к росту и достижению все новых и новых успехов. Это стимулирует его деятельность, наполняет жизнь радостью достигаемых успехов. Недаром А.С. Макаренко называл перспективы “завтрашней радостью”.

Он разделял перспективы на три группы: *близкие, средние и дальние*. Естественно, что на начальных этапах становления коллектива выдвигаются перспективы близкие, более достижимые, а затем по мере его развития — перспективы средние и дальние.

В условиях школы перед учащимися может выдвигаться большое разнообразие перспектив. Прежде всего, они должны охватывать учебную работу учащихся. Поддерживая эту перспективу, учителям необходимо содержательно и эффективно осуществлять учебный процесс, проводить индивидуальную учебную работу с тем, чтобы каждый школьник добивался успехов в овладении изучаемым материалом. Ученик, хорошо выучивший урок, идет в школу с хорошей перспективой. В связи с этим необходимо подчеркнуть, что если учащиеся не добиваются главного в своей школьной деятельности — успехов в учении, нельзя надеяться на эффективную работу по созданию коллектива.

В качестве перспектив в системе учебной работы могут выступать подготовка и проведение предметных вечеров, олимпиад, встреч с деятелями науки, техники и искусства и т.д. Еще большие возможности для организации перспективных устремлений учащихся имеются в системе внеклассной работы. Яркие и увлекательные формы могут иметь праздники труда, поддержание шефских связей, организация поездок в соседние школы, экскурсии в районные и областные центры.

Большое значение имеет *положение о том, что перспективы в школе должны носить не только празднично-красочный, но главным образом деловой характер*. Всякая деловая задача в учебной или внеклассной работе, которая выдвигается перед учащимися и решение которой связано с переживанием радости достигаемых успехов, воспринимается ими как увлекательная перспектива. Если, например, коллектив поставил задачу улучшения домашней учебной работы и организуется активная помощь учащимся в ее решении, то положительные сдвиги в учении воспринимаются последними как воодушевляющая радость. В качестве подобных деловых перспектив могут выступать задачи по развитию интереса к чтению, борьба за соблюдение правильного режима труда и отдыха и т.д. Большие возможности в этом отношении открывает соревнование между классами и

школами за первенство в различных формах физкультурно-спортивной работы и общественно полезном труде.

Широкую известность в практике воспитательной работы приобрела методика организации коллективного творчества учащихся, разработанная проф. И.П. Ивановым. Суть ее состоит в коллективном поиске дел по улучшению окружающей жизни, например, разбивка и благоустройство детского парка, установление шефства над детским садом и т.д. Если дело найдено, учащиеся совместно с учителем планируют практические коллективные дела и акции, стремятся придать им яркие, красочные формы. Все это развивает самостоятельность учащихся, вносит в коллектив дух демократизма, романтики и воспитательной новизны и значительно повышает его влияние на нравственное и общественное воспитание школьников.

## **мнения. Педагогика параллельного действия**

Существенным фактором развития и зрелости коллектива является формирование здорового общественного мнения. *Под общественным мнением следует понимать ту преобладающую оценку, которая дается в среде учащихся различным явлениям и фактам коллективной жизни.* Естественно, что в процессе воспитания необходимо формировать в коллективе здоровое общественное мнение.

Но как же добиться его формирования и развития? Эта задача решается только в процессе и с помощью хорошо налаженной практической деятельности учащихся, которая охватывает учение, общественно полезную и культурно-массовую работу, труд и различные разъяснительные мероприятия: беседы, собрания учащихся, вечера и т.д. Если все основные виды этой деятельности организуются содержательно, с активным участием школьников, то последние не только переживают радость успехов, но и критически относятся к имеющимся недочетам и стремятся к их преодолению. Но это не происходит само по себе. Для воспитания принципиальности и здорового общественного мнения важно выносить на коллективное обсуждение все более или менее значительные события и явления в жизни школы (класса), давать им правильную общественную оценку, развивать среди учащихся дух плюрализма и демократии.

В одной из сельских школ учащиеся VII класса шефствовали над участком школьного сада. Школьники хорошо обрабатывали свои участки, но один из них не совсем добросовестно ухаживал за закрепленными за ним деревьями. Из-за него класс получил замечание от директора школы. Этот факт взбудоражил учащихся. Они выражали свое недовольство поведением одноклассника. На классном собрании речь шла о том, что один ученик может подвести весь коллектив. Общественное мнение явно было направлено на осуждение недобросовестного отношения к порученному делу. Это стало возможным благодаря тому, что основная масса семиклассников с большой ответственностью относилась к оказанию помощи школе. В этих условиях нерадивость одного вызвала осуждение со стороны всего класса.

Воспитывая здоровое общественное мнение, нужно всячески повышать роль органов самоуправления в формировании в коллективе дисциплинированности, принципиальности и взаимной требовательности среди учащихся.

Благодаря здоровому общественному мнению в коллективе реализуется положение А.С. Макаренко о педагогике *“параллельного действия”*. Суть его заключается в том, что при наличии принципиальных и здоровых отношении между учащимися всякое воздействие на коллектив оказывает воспитательное влияние на отдельных его членов и, наоборот, воздействие на отдельного ученика влияет навесь коллектив. Иначе говоря, достигается такая зрелость коллектива, когда он по-настоящему выступает как субъект воспитания, когда исчезает всякая почва для круговой поруки и замыкания в узкогрупповых интересах. Коллектив начинает функционировать как хорошо организованная и социально-здоровая ячейка нашего общества.

## **Накопление и развитие положительных традиций коллективной жизни**



В организации и воспитании коллектива большую роль играют традиции (от лат. *traditio* - передача). “Ничто так не скрепляет коллектив, — говорил А.С. Макаренко, — как традиции. Воспитать традиции, сохранить их — чрезвычайно важная задача в воспитательной работе. Школа, в которой нет традиций... не может быть хорошей школой, и лучшие школы которые я наблюдал... — это школы, которые накопили традиции”. Большое значение в воспитании придавал традициям и В.А. Сухомлинский.

В укреплении ученического коллектива немаловажное значение имеют такие яркие и содержательные традиции, как “День встречи первоклассников”, “Последний звонок выпускникам школы”, праздник “За честь школы”, праздник урожая, неделя сада, неделя книги и др. Но нередко в школах основное внимание уделяется созданию и накоплению торжественно-праздничных традиций. Между тем для воспитания коллектива нужны и будничные, но весьма важные традиции, побуждающие учащихся к трудовой деятельности, улучшению дисциплины и культуры поведения. В одной из школ, например, зародился обычай отмечать окончание учебы в начальных классах посадкой деревьев на пришкольном участке. В другой школе по традиции деревья сажают вместе одиннадцатиклассники и первоклассники, причем последние ухаживают за ними до окончания школы. Во многих классах складываются и поддерживаются традиции точно в назначенное время начинать собрания, утренники и другие мероприятия. Широкое распространение получили традиции шефства старших классов над младшими. Нетрудно понять, что все эти традиции развивают коллектив, повышают содержательность его жизни, расширяют границы деятельности учащихся, что, естественно, оказывает на последних большое воспитательное влияние, укрепляет их сплоченность, поддерживает чувство гордости за свой коллектив.

При правильной и целенаправленной организации воспитательной работы с коллективом, всемерном развитии его самодеятельности, внутришкольной демократии и здорового общественного мнения в нем формируется определенный стиль и тон жизни, которые способствуют эффективному формированию чувства коллективизма у учащихся. Наиболее существенными психологическими и нравственными чертами этого стиля и тона являются: оптимизм и бодрость коллективной жизни и деятельности; развитое чувство собственного достоинства и гордости за свой коллектив; чувство товарищества, дружбы, ответственной зависимости и высокая активность всех учащихся в решении совместно поставленных задач; наконец, чувство защищенности каждого члена коллектива. Создание такого стиля и тона, естественно, требует, как уже отмечалось, длительного времени, активных и методически правильных педагогических усилий. Но если такой стиль и тон складываются, тогда в полной мере проявляются такие важные воспитательные функции коллектива, как *организаторская*, когда коллектив становится подлинным субъектом воспитания и управления своей деятельностью, *нравственно-воспитательная и личностно-развивающая*, когда коллектив способствует формированию правильных взаимоотношений, гуманизма, чуткости и культуры поведения учащихся и, наконец, *стимулирующая*, когда коллектив выступает как возбудитель активности и самодеятельности своих членов в повышении содержательности и здоровой целенаправленности своей жизни