

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ  
ЗАКАРПАТСЬКОЇ ОБЛДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ

НМЦ ПТО У ЗАКАРПАТСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Тячівський професійний ліцей Закарпатської області

## МЕТОДИЧНА РОЗРОБКА

на тему:

# Колектив. Роль педагога у формуванні учнівського колективу

**Виконав:** майстер виробничого навчання,  
викладач с п е ц д и с ц и п л і н  
професії с е к р е т а р к е р і в н и к а  
(о р г а н і з а ц і ї , п і д п р и є м с т в а , у с т а н о в и),  
о п е р а т о р к о м п ' ю т е р н о г о н а б о р у,

Губанова Людмила Леонтіївна

Тячів – 2015

## П Л А Н

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ВСТУП.....</b>   | <b>2</b>  |
| <b>РОЗДІЛ 1. УЧНІВСЬКИЙ КОЛЕКТИВ.....</b>                             | <b>4</b>  |
| 1.1. <i>Колектив і особа.....</i>                                     | <i>4</i>  |
| 1.2. <i>Поняття колективу і його особливості.....</i>                 | <i>4</i>  |
| 1.3. <i>Життя та розвиток учнівського колективу.....</i>              | <i>5</i>  |
| 1.4. <i>Моделі розвитку взаємин між особистістю і колективом.....</i> | <i>8</i>  |
| 1.5. <i>Виховний вплив колективу.....</i>                             | <i>8</i>  |
| <b>РОЗДІЛ 2. ПЕДАГОГ ТА КОЛЕКТИВ.....</b>                             | <b>9</b>  |
| 2.1. <i>Призначення педагогічного колективу.....</i>                  | <i>9</i>  |
| 2.2. <i>Погляд класиків-педагогів на формування колективу.....</i>    | <i>9</i>  |
| 2.3. <i>Шляхи створення виховуючого колективу.....</i>                | <i>11</i> |
| <b>РОЗДІЛ 3. РОБОТА З УЧНІВСЬКИМ КОЛЕКТИВОМ В МОЇЙ ПРАКТИЦІ.....</b>  | <b>15</b> |
| 3.1. <i>Знайомство.....</i>   | <i>15</i> |
| 3.2. <i>Моє становлення в ліцеї.....</i>                              | <i>15</i> |
| 3.3. <i>Як навчити учнів стати переможцями.....</i>                   | <i>16</i> |
| <b>ВИСНОВОК.....</b>  | <b>20</b> |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>                                | <b>22</b> |

## В с т у п

Мета реферату: теоретичне обґрунтування сучасних проблем формування учнівського колективу та роль педагога в його формуванні.

Завдання роботи:

- ✎ вивчити сутність, зміст, функції та фактори розвитку учнівського колективу;
- ✎ з'ясувати проблеми виховання особистості у колективі в теоретичній спадщині А. С. Макаренка, В. О. Сухомлинського та інших корифеїв;
- ✎ дослідити сучасні проблеми формування учнівського колективу та роль педагога в його формуванні.

Методи виконання: теоретичний аналіз наукових літературних джерел, узагальнення, абстрагування, порівняння, конкретизація, бесіда.

Характерними рисами менталітету українців були і є: гуманізм, демократизм; взаємоповага.

В тоталітарних суспільних утвореннях дбають про організацію колективів і використання їх як інструмента тиску на особистість, по давлення її «Я», нівелювання та ін.

В умовах розвитку демократичного суспільства будь-які колективи мають формуватися та розвиватися на засадах гуманізму й демократизму.

Наша країна зараз дуже занепала по всім критеріям (становлення, розвитку, демократизації...). В наших учнівських колективах ми намагаємося утримати ті основи розвитку колективів які закладені основоположниками А. С. Макаренком, В. О. Сухомлинським і т. п. Із зміною структури нашого суспільства дуже багато виникає проблем у педагогів утримати ці впливи на наших учнів, їх колективи.

Частенько приходиться «лікувати» спустошені особистості. Важливо клімат колективу створити достойний. Тоді легко працювати з таким колективом. Сам колектив може себе вдосконалювати, «підліковувати»...

Педагог має вивчати учнівський колектив, вникати в його структуру, потреби, взаємини. Впливати на його формуванням, показувати приклад своїми

діями, своїм відношенням до учнів. Засівати в душі добро, взаємоповагу, мир, справедливість.

Виховний колектив відзначається різноманітністю видів, форм суспільно корисної праці та спілкування. Його сутність реалізується в різних аспектах:

- ☞ економічний;
- ☞ політичний;
- ☞ соціальний;
- ☞ моральний;
- ☞ громадсько-ціннісний;
- ☞ культурно-естетичний;
- ☞ юридичний;
- ☞ психологічний;
- ☞ організаційний;
- ☞ індивідуально-особистісний;
- ☞ педагогічний.

Головним для нас є **ОСОБИСТІТЬ!** За допомогою здорового колективу ми допомагаємо нашим учням сформуватися, бути готовим до дорослого життя. Сформувати їх як достойних громадян, поважати устої сім'ї, традиції, професійно підкованих, **вміти працювати в колективі!**, вміти мріяти, ставити собі цілі і їх добиватися, переможців, зрілих до вирішення проблем.

## **Розділ 1. Учні́вський колектив.**

### **1.1. Колектив і особа.**

Роль колективу, його вплив на особу кожного учня, навіть за умов демократичності суспільства, освіти, школи, є закономірною. Оскільки кожен учень щодня перебуває в колективі, то й колектив (свідомо чи несвідомо) впливає на нього так само, як трудовий колектив впливає на робітника, студентський — на студента, військовий — на солдата.

Антон Семенович Макаренко розробив теорію виховуючого колективу, заснованого на розвитку вимог до члена колективу: "Цей шлях від диктаторської вимоги організатора до довільної вимоги кожної особи до себе на фоні вимог колективу, цей шлях я вважаю основним шляхом розвитку ... учнівського колективу", — писав він

Поступово ця концепція сформувалася у пізніших дослідженнях педагогів 60-70-х років як теорія стадій розвитку учнівського колективу, яка є дороговказом для керівника-педагога, що орієнтує його на тривалу перспективу роботи з учнями.

### **1.2. Поняття колективу і його особливості**

**Колектив** — це організована форма об'єднання людей на основі цілеспрямованої діяльності. Колективів є багато: колектив робітників, колектив службовців, армійський колектив, педагогічний колектив, дитячий колектив та інші.

Ознаками колективу є:

- а) наявність суспільно значимої мети;
- б) щоденна суспільна діяльність, спрямована на її досягнення;
- в) наявність органів самоврядування;
- г) встановлення певних психологічних стосунків між членами колективу.

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

Можна розрізнити такі типи колективів:

а) навчальні колективи: колективний, загальношкільний, предметних гуртків;

б) самодіяльні організації: колективи художньої самодіяльності (хор, ансамблі, гуртки);

в) товариства: спортивні, книголюбів;

г) різноманітні загони, об'єднання за інтересами;

г) тимчасові об'єднання для виконання певних видів роботи.

Функції колективу:

а) організаторська;

б) виховна;

в) стимулююча.

### ***1.3. Життя та розвиток учнівського колективу***

Антон Семенович Макаренко визначив закони життя учнівського колективу — це мажорний настрій, постійна бадьорість, готовність вихованців до дії, почуття власної гідності, гордість за свій колектив, уявлення про його цінність, активність, звичка до стриманості в словах, проявах емоцій, рухах. Основним законом життя колективу є рух, зупинка — форма його смерті.

Більшість дослідників виділяють три стадії розвитку учнівського колективу:

1 стадія: створення активу. На цьому етапі до вихованців ставляться рішучі педагогічні вимоги, зрозумілі за змістом, з елементами навіювання, вибирається з кращих ядро колективу. Цю стадію не слід затягувати, потрібно сформувати початкові організаторські навички активістів, а всіх учнів навчити вибирати їх. Основні методи роботи: особисте знайомство колективного керівника з кожним учнем, глибоке вивчення учнів, ознайомлення їх з єдиними

вимогами, правилами внутрішнього розпорядку та режимом школи, обрання старости колективу та активістів на всі посади, інструктування про їхні функції. Ця стадія орієнтовно триває навчальну чверть, вимоги учнів до себе ще не усвідомлені, тому єдиним виразником громадських вимог є педагог.

2 стадія: поширення впливу активу на колектив. На цій стадії активісти залучаються до керівництва дитячим колективом, у них виховуються відповідальність, ініціатива, самостійність. Лідери перетворюються на реальних ватажків, пасивні учні поступово залучаються до громадського життя, посилюється робота педагогів і активістів із перевиховання педагогічно занедбаних учнів. Колективний керівник застосовує такі методи, як висування через актив перспектив діяльності колективу, передачу активові частини своїх функцій з організації учнів: контроль за чергуванням по школі або колективу, спільне харчування в їдальні, підготовка до свят. Великого значення набуває процес передачі шкільних традицій у колективи, оригінальних та ініціативних форм роботи. У колективі триває вивчення один одного, пошуки товаришів і друзів. Відбувається розширення колективу, формування у ньому почуття відповідальності. Ця стадія триває один — півтора року. На початку колектив ніби поділений на три соціально-психологічні мікрогрупи (активісти, пасивні учні, "ядро опору" — педагогічно занедбані діти). Наприкінці другої стадії колектив повинен досягти психологічної та педагогічної однорідності.

3 стадія: вирішальний вплив громадської думки більшості. Вимоги ставить колектив, педагог працює з активом, створює йому авторитет серед учнів, до активу залучається якомога більше учнів.

Шляхи згуртування колективу учнів:

- а) наявність системи перспективних ліній;
- б) дотримання макаренківського принципу паралельних дій;
- в) зміцнення позитивних традицій;
- г) формування громадської думки;
- д) учнівське самоврядування у згуртуванні;
- г) організація змагання;

- е) спільні справи;
- є) взаємна інформація про стан справ у різних колективах.

Система перспективних ліній — це низка послідовно поставлених колективом цілей, досягнення яких викликає перехід від простого задоволення до глибокого почуття обов'язку. Громадська думка колективу — наявність спільних уявлень, суджень, спільного розуміння значущих для нього явищ, подій, предметів.

На третій стадії у колективному колективі відбувається взаємозаміна активістів у різних ролях у колективі, створюється система передачі функцій і досвіду, запроваджується система доручень зведеним об'єднанням учнів або окремим членам колективу. ,

4 стадія: самовиховання як вищий тип виховання в колективах підлітків і старшокOLEKTИВНИКІВ. Основне завдання на цьому етапі — це розвиток в учнів інтересу до самовиховання, удосконалення особистих якостей, рис характеру. Педагог інструктує та консультує з цих питань, поступово залучає весь колектив до самовиховання. Основні методи роботи: накреслення перспективи самовиховання, переконання в необхідності працювати над собою, показ прикладів для наслідування. Учні повинні самі визначати, які власні якості потрібно вдосконалювати, складати плани самовдосконалення, включатися в суспільно корисну працю.

У процесі різних видів діяльності в учнівському колективі встановлюються міжособові зв'язки і взаємини. У згуртованому, здоровому колективі вони мають гуманний характер, характер співпраці, кооперації, коли кілька первинних колективів вступають у безпосередні контакти при реалізації спільного практичного завдання. Це можуть бути зв'язки шефства, коли колектив, який досягнув високих результатів у вирішенні тих чи інших практичних завдань, взаємодіючи з іншим колективом, передає йому свій досвід, надає допомогу та підтримку.



#### **1.4. Моделі розвитку взаємин між особистістю і колективом**

Наукові дослідження виявили три найпоширеніші моделі розвитку взаємин між особистістю і колективом:

- а) особистість підкоряється колективу (конформізм);
- б) особистість і колектив перебувають в оптимальних стосунках (гармонія);
- в) особистість підкоряє собі колектив (нонконформізм).

У кожній з цих моделей виділяється багато ліній взаємин, наприклад: колектив відштовхує особистість; особистість відкидає колектив; співіснування за принципом невтручання тощо. Кожен вид стосунків по-своєму впливає на формування особистості в колективі.

#### **1.5. Виховний вплив колективу**

Виховний вплив колективу на його членів підвищується за таких умов:

- ☺ розумне поєднання педагогічного керівництва зі створенням умов для прояву вихованцями самостійності, ініціативи, самодіяльності;
- ☺ колектив вступає у стосунки співпраці з вихованцями;
- ☺ контроль за діяльністю членів колективу переходить у самоконтроль;
- ☺ колектив навчився терпеливо ставитися до недоліків його членів, прощати нерозумні дії, заподіяні образи;
- ☺ адекватність виконання членами колективу ролей своїм реальним можливостям;
- ☺ своєчасне педагогічне втручання у формування стосунків між членами колективу;
- ☺ створення тимчасових об'єднань із переведенням до них вихованців, у яких не склалися нормальні стосунки в первинному колективі;
- ☺ зміна характеру і видів колективної діяльності, що дозволяє вводити учнів до нових стосунків.

## Розділ 2. Педагог та колектив

### 2.1. Призначення педагогічного колективу

Педагогічний колектив щодо учнівського колективу повинен допомогти:

а) виробити єдині установки, що виражалися б у правилах, законах життя навчального закладу;

б) створити систему єдиних вимог;

в) вплинути на тон і стиль взаємин у колективі;

г) у підборі, навчанні й координації діяльності органів самоврядування;

г) у плануванні, підготовці та проведенні запланованих заходів;

д) у координуванні міжособових і ділових стосунків у колективі.

### 2.2. Погляд класиків-педагогів на формування колективу

Основним принципом, на якому будуються стосунки в колективі, Антон Семенович Макаренко розглядав принцип відповідальної залежності.

Василь Олександрович Сухомлинський важливого значення надавав питанню гуманізації стосунків у колективі.

Ігор Петрович Іванов вважає, що саме в різновіковому колективі виникає товариське піклування старших про молодших, прагнення вдосконалювати себе й навколишню дійсність. Місце педагога він бачить при цьому "Не за них і без них, а разом з ними і попереду них".

Михайло Петрович Щетинін вважає, що в учня необхідно викликати потребу в активному створенні своєї особи відповідно до уявлення про неї в колективі.

Розглядаючи колектив як засіб виховання, на думку М. Красовицького, треба відкинути такі погляди радянської педагогіки:

а) політичне втручання в життя шкільного колективу, у зміст його діяльності;

б) абсолютизація кожного положення або елементів досвіду А. Макаренка без урахування особливостей часу і критичного аналізу нашої виховної практики;

в) нереальні та безперспективні спроби втілювати в практику всю систему А. Макаренка;

г) положення про те, що колектив є єдиним інструментом виховання;

г) колективна відповідальність за вчинки окремої особистості;

д) беззастережне підкорення інтересів особистості інтересам колективу, доведення особистості в разі конфлікту з колективом до морального знищення;

е) про перевагу колективної думки над думкою особистості при вирішенні тих чи інших питань життя колективу;

є) обмеження свободи учнів у таких сферах, як участь у певних виховних заходах, як форми й об'єкти спілкування, політичні погляди, світоглядні та релігійні цінності, хобі тощо;

ж) заорганізованість життя учнів у школі, намагання обплутати учнів такою системою виховних заходів, щоб вони перебували під постійним педагогічним впливом упродовж усіх навчальних та вихідних днів;

д) обговорювати в колективі будь-який вчинок особи.

Рішуче відкидаючи ідеологічні перекручення принципу виховання "в колективі і через колектив", М. Красовицький вважає, що важливо все ж таки зберегти все краще, що виправдало себе у виховній практиці відомих педагогів-гуманістів. Це такі положення і підходи:

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

б) необхідно зберегти і розширити реальні права учнів у шкільному колективі, права, за які завжди боролися прогресивні педагоги;

в) важливо забезпечити свободу вибору учнем світоглядницьких, політичних, релігійних поглядів, її незалежність від офіційних шкільних орієнтирів у цій сфері;

г) фундаментальною основою колективістського виховання залишається створення у дитячому колективі системи гуманних взаємин, які забезпечують гідне місце кожній особистості, увагу та повагу до її думок, проблем, турбот; г) забезпечення свободи кожній особистості в колективі передбачає і певні обмеження, які вкрай необхідні для її нормального функціонування;

д) важливою ознакою і умовою успішного розвитку колективу, безумовно, є визнання спільної творчої діяльності, спільного творення добра, турбота про навколишній світ, про іншу людину;

е) важливий принцип виховання, який неодмінно залишається у демократичній школі, чітко сформулював А. Макаренко: "Якщо хто-небудь запитає, як би я міг у короткій формулі визначити сутність мого педагогічного досвіду, я відповів би: якомога більше вимог до людини і якомога більше поваги до неї".

### ***2.3. Шляхи створення виховуючого колективу***

Важливим елементом концепції колективістського виховання є поняття про шляхи створення виховуючого колективу.

Проблемі шляхів, методів формування учнівського колективу приділяв велику увагу А. С. Макаренко, який реалізував свої ідеї в тих виховних закладах, якими він керував. Та якщо А. С. Макаренко вважав припинення діяльності смертю колективу, то В. О. Сухомлинський бачив найбільшу небезпеку у припиненні, збідненні духовного життя колективу. Вплив творчої колективної діяльності, праці учнів на процес утворення колективу він обґрунтував так: "Трудове натхнення, радість праці, натхнення трудовою творчістю — могутня духовна сила, що зближує людей, пробуджує у учнів перше почуття, на основі якого поступово утверджується громадянська гідність, почуття потреби в зближенні з іншою людиною у віддачі їй своїх духовних сил, у переживанні відповідальності за іншу людину". Праця, спільна діяльність мають на меті об'єднати учнів. Це найважливіший шлях створення колективу, без якого всі інші засоби залишаються безсилими.

В. О. Сухомлинський вважав, що сама по собі праця не підкорена високим моральним ідеалам, не осмислена учнями як джерело власного розвитку, не може мати виховної сили, не зміцнює духовних зв'язків вихованців. Тому він ставив питання:

1. Про важливість "злиття праці і духовного життя вихованців" і надавав цьому першочергового значення.

2. Організація добродійних відносин між учнівською спільністю і довкіллям — це другий шлях створення і збагачення духовного життя колективу.

Перше поняття про колектив формується й утверджується, коли вихованці об'єднують свої зусилля для того, щоб виростити сад чи виноград, діброву чи плодородсадник, підготувати кілька десятків квадратних метрів родючого ґрунту чи захистити гектар чорнозему від ерозії. Водночас В. О. Сухомлинський бачив шлях виховання колективу й особистості у боротьбі проти зла, безкультур'я, черствості, байдужості.

3. Формування колективу в розумінні Сухомлинського можна визначити так: від розкриття сутності колективізму, стимулювання спільних емоцій і співпереживання до духовної, моральної єдності, благородних традицій і вчинків.

Мова йде насамперед про озброєння учнів з першого колективу системою моральних знань, зокрема тих, що стосуються суті таких понять, як колективізм, індивідуалізм, егоїзм тощо.

Важливого значення надавав В.О. Сухомлинський умінню вчителів переконливо й аргументовано доносити до учнів основи моральних знань, не бути байдужими інформаторами. Учитель виховує переконання лише тоді, коли він несе зі своїм знанням ставлення до істини. Виклад нового матеріалу мусить бути не безбарвним повідомленням, інформацією, а зверненням до совісті, до тієї грані свідомості, на якій, образно кажучи, формується ставлення

4. Важливим шляхом розвитку духовної і моральної єдності учнівського колективу є стимулювання колективних емоцій, переживань щодо

різноманітних явищ навколишнього світу. Навіть у спостереженні разом із дітьми явищ природи і враженні від них він бачив можливість появи атмосфери емоційної близькості, що з'єднує учнів.

5. Важливим шляхом становлення колективу є моральне збагачення стосунків між учнями на засадах гуманізму і різноманітності. Виховувати справжній колективізм означає навчити своїх вихованців бачити в світі найголовніше — людину, віддавати фізичні й духовні сили в ім'я її щастя і радості.

Життя учнівської спільноти (колективу) не можливе без конфліктів, іноді — дрібних, а іноді — досить серйозних, в яких стикаються різні моральні позиції, крайнощі колективізму та індивідуалізму, зло і добро. В таких умовах більше користі й особистості, і колективу принесе справедливе розв'язання конфлікту, пошук і знаходження істини, перемога добра. У такому разі для кожного члена колективу це буде школою життя.

6. Велике значення має діалог учителя з учнем як індивідуальний вплив на процес згуртування колективу. В. О. Сухомлинський писав: "Чи все ми робимо для того, щоб знайти шлях до серця кожної учнів?... Душа кожної учнів це неповторний світ думок, почуттів, переживань. А в школі ми звикли говорити переважно з колективом... Чи не від того так часто бувають невдачі у виховній роботі?..."

Необхідно багато знати про взаємини учня й колективу, щоб допомогти йому вписатися в колектив не на правах "гвинтика", а на власній індивідуальній основі, з урахуванням того, що він може внести в процес його духовного розвитку, знайти те, що заважає йому у цьому.

Ми ніде не зустрічаємо в В. О. Сухомлинського поради, щоб учителі прямим текстом агітували учня за колектив, надокучливо умовляли "не відриватися від колективу". Він пропонував більш складні шляхи, але надійніші. Це, зокрема, допомога учневі повернутися до колективу своєю найкращою рисою, саме тим, що дасть йому можливість збагатити колектив, бути корисним для нього. "Духовне життя колективу будується, — писав

Сухомлинський, — не лише на визнанні, а й на розвитку, зміцненні індивідуальності, особистої гідності кожного підлітка. Завдання вихователя полягає в тому, щоб помітити у вихованцеві його найкращі духовні якості чи можливості, розкрити їх перед колективом, дати підліткові можливість осмислити свій внесок у життя колективу.

Вищезазначені шляхи створення високоорганізованої, моральної, духовно багаті дитячої спільноти (колективу) знімають із цієї проблеми авторитарні нашірвання, допомагають педагогам у нових умовах глибше бачити складні підвалини розвитку колективу і грамотно, коректно спрямувати цей процес.

Педагог, спираючись на високі вимоги колективу до кожної особи, на досягнутий рівень розвитку колективу, пройдений ним шлях розвитку, вікові та індивідуальні особливості кожного, коригує самовиховання старшокласників, створює загальну мажорну, безконфліктну атмосферу.

## Розділ 3. Робота з учнівським колективом в моїй практиці

### *3.1. Знайомство.*

Я майстер виробничого навчання. Професія – секретарем керівника (організації, підприємства, установи), оператор комп'ютерного набору. Стаж роботи в ліцеї 13 років. Крім цієї роботи я є викладачем спецпредметів (зараз тільки як викладач лабораторно-практичних робіт). Раніше викладала теорію і практику на 3-х місячних курсах (по співпраці з центром зайнятості) – років 7.

Крім того я голова методичної комісії нашої професії, завідувача лабораторії професії ОКН № 1.

Зараз я працюю з групою ТУ – термін навчання 1,5 роки. Попередня група теж ТУ (1 рік навчання). Ще раніше я працювала з трьохрічниками.

Маю вищу освіту (у 1987 р. закінчила Харківський авіаційний інститут ім. М. Є. Жуковського – інженер електромеханік авіапроладобудування). В 2011 р. востаннє була на курсах підвищення кваліфікації в МВПУЗ м. Києва, МЦППМ.

Маю стаж роботи з колективом (найбільш для мене важливе):

- ☺ по студентських будівничих загонах – 5 років (з них 3 роки була бригадиром та 1 командиром).
- ☺ вела спортивну секцію волейболу з дівчатками підлітками в школі;
- ☺ сім'я...;
- ☺ наш ліцей.

### *3.2. Моє становлення в ліцеї*

Ніколи не було легко.

Спочатку йшов етап адаптації – освоювалась професійно, знайомилась з вимогами до педагога, яким має бути педагог. А як ці функції виконують мої колеги... Відкривала очі до вимог груп. В чому закладено конкурентність.

Паралельно з усім цим йшло знайомство з учнівським колективом. Для початківця було важко особливо. Мої колеги по групі – майстер в/н та класний



керівник, уже були зі стажем, дуже поважні, надзвичайно хороші люди. Багато мені допомагали.

Мені було в кого вчитись, було кому підказати...

Дуже хороший і сильний був тоді педагогічний колектив. Багато допомагала й завуч ліцею...

Запам'яталось що весь час тоді за приклад ставилась група № 4. Все було справедливо. Мені весь час хотілось досягти тих висот із своєю групою. Невже вони якісь особливі. Чому вони такі? Я все придивлялась до учнівського колективу. Придивлялась до їхнього майстра (Мізерак Олесі Миколаївни) – як вона всього добивається. Крім того й інші колеги йдуть поряд, але результати дуже різні...

Була на багатьох різних заходах – на уроках, батьківських зборах, репетиціях художньої самодіяльності, на перервах, в гуртожитку, на різних змаганнях та підготовках до змагань, а як проходять трудові десанти...

### ***3.3. Як навчити учнів стати переможцями***

Помаленьку і моя група стала не тільки гулі лічити, але й добиватись признання, перемог.

Від контингенту учнів багато залежить. Але й багато можна добитись якщо з розумом впливати на цей колектив.

Пізніше зрозуміла, що немало залежить і від здоров'я, самопочуття педагогів...

Та щоб мати успіх потрібно дуже багато «засіяти» в колектив, багато попрацювати з ним. Якщо в більшості все зроблено вірно – можна розраховувати на Результат.

Хоч робота педагога це не математика. Скільки раз були курйози...

Вже ліцей звик, що група № 11 серйозний конкурент, вміє показувати результат. Ми готували номер художньої самодіяльності – цікава пісня, дівчата створили танцювальний сюжет, всі в захваті відшліфовуємо номер. В останній момент перед виступом одна з ведучих виконавиць отруїлась, розболівся живіт. Іншу – терміново забрали додому, щось там трапилось. І так одна за одною... (І

не йде мова про страх. Про мою групу всі сміялись, що їм потрібно й диплом артистів видавати...). Вроді впевнено мали чудовий номер, але життя піднесло свої сюрпризи.

Якщо говорити в цілому – з групою завжди потрібно бути чесною, справедливою. Вміти ними керувати, знати їх – комусь досить усміхнутись, комусь потрібне підштовхування, з кимось посміятись, а з кимось може й сам-на сам поговорити серйозно. Кожні життєві ситуації використовувати – своїм прикладом, своїм відношенням, своїми поглядами. Але в основі відношень має бути добро, взаємоповага, справедливість, віра в них...

Учні не усвідомлюючи всього наслідують своїх наставників. Часто чинять так як він. Мені завжди хочеться бути для них хорошим життєвим прикладом.

Якщо говорити про навчання – то уроки мають бути навчальними. Не просто формально провести, а щоб їм було цікаво, щоб вони потрудились і добились своїх перемог, результатів. Нехай хтось краще зробив, але хтось зміг все ж таки виконати самостійно...

Комп'ютерна лабораторія в якій я проводжу навчання за яку я відповідаю досить непогано укомплектована. Можливості для застосування педагогічних інновацій, використання ІКТ необмежені.

Так, я дійсно люблю все це використовувати, щоб уроки не були стандартними, щоб отримували знання, навички, щоб учням було цікаво йти на уроки виробничого навчання чи на лабораторно-практичні заняття.

Ці уроки пробігають, пролітають... лиш встигай за часом.

Завжди даю можливість учням самим добиватись успіху. Нехай помучаться, нехай підглянуть за товаришем, нехай товариш прийде на виручку, але й я поруч маю бути при потребі.

Цікаво проводити командні ігри. Кожен швидко займає свою роль. Якщо не привчити до ігор – важко зрушити багатьох. Тисячу питань, протиріч... Цікаво коли вже все налагоджено. Тоді кожен в команді наче кришталік

переливається. Рідко хто ховається за спину товаришів. Але до такого шлях нелегкий.

До всього треба йти. Крок за кроком... Багато чогось запланую інколи, а в житті виявляється що щось не врахувала, приходиться на ходу боротись, щоб не гірше пройшло від бажаного. Все є труд.

Важливим кроком в формуванні групи є вибір старости. Важливо щоб цей формальний лідер колективу співпав з неформальним. За дує короткий час знайомств робиться дуже важливий вибір. Ще й учні не розберуться між собою, а ми (майстер, класний керівник) повинні мати своїх кандидатів. Вибір ми робимо методом голосування. Спочатку група пропонує кандидатів, а потім таємним голосуванням за більшою кількістю голосів обирається староста і відповідно весь актив групи. Тут дуже важливо так себе вести щоб їхня воля співпадала з нашим вибором. Часто я сама покладалась на волю колективу, та потім не завжди все було успішно. Було й таке, що я сама призначала старосту. Тоді не помилилась. Але від старости дуже багато залежить...

Майже 11 років я була в парі з класним керівником, дуже хорошою людиною (Копчальок Мартою Андріївною).

Вона викладала історію, суспільні дисципліни. Намагались групу й по екскурсіям повозити, на природу відпочити. Дуже цікаві виховні години вона готувала. В усіх ситуаціях завжди відчувала її підтримку.

В неї був кабінет заповнений квітами. Учні самі ж за цим всі доглядали. І все виконувалось не просто з 20 прохання її, а кожен мав за честь – їй чи йому Марта Андріївна довірила, доручила!.. Тепер і ця робота долучиться до всього.

Її щире звертання: «Михайлику, будь-добрий, ...» десь мене й смішило потай. Але краплинка до краплинки потім таку силу збирає...

Ми намагались з нею разом, коли це було можливо, виховувати, здружувати групу. Вишукували можливості кругом: на уроках, на екскурсіях, підготовкою номерів художньої самодіяльності, на спортивних змаганнях, випусками комп'ютерних газет, підготовкою експонатів технічної творчості, Тижнями професії чи предметів... І в гуртожитку робота кипіла... На базі моєї

групи створювали Клуб молодих підприємців, в Малій академії учні приймали участь, які брейн-ринги проводили, КВК...

Цей рік складний особливо та проблеми мусимо подолати – група важка, але вирішують проблеми вже дружно, ростуть професійно, морально і фізично, розквітають!...

## В и с н о в о к

Співпраця педагога з учнівським колективом, з органами учнівського самоврядування дає реалізує:

- ☞ в своїй основі — повагу до особистості учня;
- ☞ особливу організацію діяльності, яка породжує у учнів потребу в самоврядуванні;
- ☞ конкретну методику залучення учнів до процесу творення;
- ☞ дружні, товариські, довірливі стосунки між педагогами й учнями;
- ☞ захищеність учнів від приниження, звинувачень, докорів, образ підозрою у нездатності або небажанні брати участь у діяльності;
- ☞ унеможливлення примусу до діяльності;
- ☞ впевненість у досягненні мети;
- ☞ створення інтелектуального тла колективу;
- ☞ колективний, спільний аналіз загальної роботи;
- ☞ звільнення від звички мовчати.

Розроблено також відповідні умови, які забезпечують ефективність діяльності учнівського самоврядування:

- ☺ аналіз діяльності учнівського самоврядування як його ланки і частини педагогічного процесу;
- ☺ визначення основних напрямів співпраці;
- ☺ доброзичлива вимогливість і піклування про учнів, педагогів;
- ☺ управління стосунками між педагогами й учнями;
- ☺ корекція діяльності педагогів, що співпрацюють з різними видами самоврядування;
- ☺ довіра до самоврядування;
- ☺ підтримка за будь-яку ціну ініціативи з боку самоврядування;
- ☺ стимулювання через схвалення й узгодження адміністративної дії (наказу) з органами самоврядування;
- ☺ не директивні бесіди з довіреними особами учнівського самоврядування.

Нерідко в роботі з учнівським колективом чи з його органами самоврядування припускаються таких типових помилок:

- ! дотримання традицій адміністративно-наказової педагогіки, відсутність бажання і вміння співпрацювати з учнівським самоврядуванням;
- ! ігнорування прав і обов'язків органів самоврядування, їх думки при розв'язанні найважливіших питань життя колективу школи;
- ! нерозуміння своїх функцій і функцій учнівського самоврядування, упереджене ставлення до членів учнівського самоврядування, відсутність терплячості й витримки у стосунках з членами учнівського самоврядування тощо.

Педагог має засівати в душі добро, взаємоповагу, мир, справедливість. Вивчати учнівський колектив, вникати в його структуру, потреби, взаємини. Впливати на його формуванням, показувати приклад своїми діями, своїм відношенням до учнів.

Формувати їх як достойних громадян, поважати устої сім'ї, традиції, професійно підкованих, **вміти працювати в колективі!**, вміти мріяти, ставити собі цілі і їх добиватися, переможців, зрілих до вирішення проблем.

## С п и с о к в и к о р и с т а н и х д ж е р е л

1. Волкова Н.П. Педагогіка. - К.: Академія, 2002.
2. Погоріла І.О. Проблеми особистості і колективу в системі виховної роботи школи // Рідна школа. - 2002. - №6. - С. 35-36.
3. Сметанський М.П., Галузяк В.Р. Проблема виховання особистості у колективі в теоретичній спадщині А.С. Макаренка та В.О. Сухомлинського // Рідна школа. - 2002. - №8-9. - С. 16-18.
4. Роль педагога у формуванні учнівського колективу. – <http://bibliofond.ru/>
5. Галузинський В.М., Євнух М.Б. Педагогіка: теорія та історія. - К.: Вища школа, 1995.
6. Проект Закону України про профосвіту – [/proftekhosvita.org.ua/uk/news/](http://proftekhosvita.org.ua/uk/news/)
7. Іванов І.П. Виховання колективістів // Педагогічний пошук - К.: Рад. шк., 1990.
8. Робота класного керівника з формування учнівського колективу. – <http://pidruchniki.com/>
9. Основні принципи виховання учнівського колективу – <http://osvita.ua/vnz/reports/pedagog/>
10. Карпенчук С.Г. Теорія і методика виховання. - К.: Вища школа, 1997.
11. Кузьмінський А.І., Омеляненко В.Л. Педагогіка. - К.: Знання - Прес, 2003.
12. Лозова В.І., Троць Г.В. Теоретичні основи виховання і навчання. - Харків, 1997.
13. Макаренко А.С. Методика організації виховного процесу // Вибрані твори: В 7 т. - Т. 5. - К.: Рад. шк., 1954.
14. Макаренко А.С. Проблеми шкільного виховання // Вибрані твори: В 7 т. - Т. 5. - К.: Рад. шк., 1954.
15. Мельничук Т. Лідерство в групі, колективі як інструмент і мотив розвитку особистості, її само вираження // Рідна школа. - 2000. - №5. - С. 49-50.
16. Мойсеюк Н.Є. Педагогіка. - К., 1999.
17. Педагогіка / За ред. М.Д. Ярмаченка. - К.: Вища школа, 1986.
18. Сухомлинський В.О. Методика виховання колективу // Вибрані твори: В

5 т. - Т. 1. - К.: Рад. шк., 1976.

19. Фіцула М.М. Педагогіка. - К.: Академія, 2000.

20. Ягупов В.В. Педагогіка. - К.: Либідь, 2003.

21. Бойко В.В., Ковалев А.Г. Социально-психологический климат коллектива и личность. - М.: Мысль, 1983.