**О формировании и развитии детского (ученического) коллектива**

В помощь классному руководителю

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 Антона Семеновича содержит подробную технологию поэтапного формирования коллектива, закон жизни коллектива, принципы и этапы (стадии) развития коллектива.

Коллектив как общность людей, объединенная ценной и общественно значимой целью их совместной деятельности, может стать эффективным фактором формирования и развития личности, при котором свободное развитие каждого есть обязательное условие свободного развития всех.  Но чтобы стать коллективом, группа школьников должна пройти нелегкий путь качественных преобразований в несколько стадий (этапов).

**Первая стадия** — становление коллектива (стадия первоначального сплочения). В это время коллектив выступает, прежде всего, как цель воспитательных усилий педагога (классного руководителя), 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 (классный руководитель), от которого исходят все требования. Первая стадия считается завершенной, когда в коллективе выделился и заработал актив, ученики сплотились на основе общей цели, общей деятельности и общей организации.

**На второй стадии** усиливается влияние актива, который теперь не только поддерживает требования педагога (классного руководителя), 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 наставника. Работа с активом на этом этапе требует пристального внимания педагога (классного руководителя). Для второй стадии характерна стабилизация структуры коллектива, являющегося в это время уже целостной системой, в которой начинают действовать механизмы самоорганизации и саморегуляции. Коллектив уже способен требовать от своих членов определенных норм поведения, при этом круг требований постепенно расширяется. Таким образом, на второй стадии развития коллектив выступает как инструмент целенаправленного воспитания определенных качеств личности. Основная цель педагога (классного руководителя) 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 второй 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. В связи с этим в развитии коллектива неизбежны скачки, остановки, движения вспять.

**Третья стадия** характеризует расцвет коллектива и отличается рядом особых качеств, достигнутых на предыдущих этапах развития. Чтобы подчеркнуть уровень развития коллектива на данной 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 третьей 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.

В связи с этим некоторые педагоги выделяют **четвертую и последующие стадии развития коллектива**, на которых 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.

**На всех стадиях развития возникают, крепнут и сплачивают коллектив большие и малые традиции** — устойчивые формы коллективной жизни, которые эмоционально воплощают нормы, обычаи, желания учащихся. Традиции помогают вырабатывать общие нормы поведения, развивают коллективные переживания, украшают жизнь. 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 поддерживает 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, что способствует возникновению новых и стиранию старых традиций.

**Как понять, что коллектив в классе сформирован?**Обратите внимание на следующие признаки:

* мажорный настрой — постоянная готовность учащихся к действию;
* ощущение собственного достоинства, вытекающее из представления о ценности своего коллектива, гордости за него;
* дружеское единение членов коллектива;
* ощущение защищенности каждого члена коллектива;
* активность, проявляющуяся в готовности к упорядоченному, деловому действию;
* привычка к торможению, сдержанности в эмоциях и словах.

Особенно важным в развитии детского (ученического) коллектива является **выбор цели**. Практическая цель, которая способна увлечь и сплотить учащихся в классе, — это по сути и есть перспектива — «истинным стимулом человеческой жизни является завтрашняя радость». Понятная каждому ученику, осознанная и воспринятая им перспективная цель становится мобилизующей силой, помогающей преодолевать трудности и препятствия. В практике воспитательной работы различают три вида перспективных целей: близкую, среднюю и далекую.

**Близкая перспектива** выдвигается перед коллективом, находящимся на любой стадии развития, даже на начальной. Близкой перспективой может быть, например, совместная воскресная прогулка, поход в цирк или театр, интересная игра-соревнование и т.д. Основное требование к близкой перспективе заключается в том, что она должна опираться на личную заинтересованность: каждый воспитанник воспринимает ее как собственную завтрашнюю радость, стремится к ее осуществлению, предвкушая ожидаемое удовольствие. Высший уровень близкой перспективы — это перспектива радости коллективного труда, когда уже один образ совместного дела захватывает ребят как приятная близкая перспектива.

**Средняя перспектива** заключается в проекте коллективного события, несколько отодвинутого во времени. Для достижения этой перспективы уже нужно приложить усилия. Примерами средних перспектив, получивших распространение в современной школьной практике, можно назвать подготовку к проведению спортивного соревнования, школьного праздника, литературного вечера. Среднюю перспективу наиболее целесообразно выдвигать тогда, когда в классе уже сформировался хороший работоспособный актив, который может выступить с инициативой и повести за собой всех школьников. Для коллективов на различных уровнях развития средняя перспектива должна дифференцироваться по времени и сложности.

**Далекая перспектива** — это отодвинутая во времени, наиболее социально значимая и требующая значительных усилий для достижения цель. В такой перспективе обязательно сочетаются личные и общественные потребности. Пример наиболее распространенной далекой перспективы — цель успешного окончания школы и последующего выбора профессии. Воспитание на далекой перспективе дает значительный эффект лишь тогда, когда главное место в коллективной деятельности занимает труд, коллектив увлечен совместной деятельностью, а для достижения поставленной цели требуются коллективные усилия.

**Система перспектив должна пронизывать все этапы формирования и развития коллектива.**Выстроить ее нужно так, чтобы в любой момент коллектив имел перед собой яркую увлекательную цель, жил ею, прилагал усилия для ее осуществления. Развитие коллектива и каждого его члена в этих условиях существенно ускоряется, а воспитательный процесс протекает естественно. Выбирать перспективы надо с таким расчетом, чтобы работа закончилась с реальным успехом. Прежде чем ставить перед учениками трудные задачи, необходимо учесть и общественные нужды, и уровень развития и организованности коллектива, и опыт его работы. Непрерывная смена перспектив, постановка новых и все более трудных задач — обязательное условие прогрессивного движения коллектива.

Давно установлено, что непосредственное воздействие педагога на ученика по ряду причин может быть малоэффективным. Лучшие результаты дает воздействие через окружающих его школьников. Это учитывал А. С. Макаренко, выдвигая принцип параллельного действия. В основе данного принципа лежит требование воздействовать на школьника не непосредственно, а опосредованно, через первичный коллектив. Сущность **принципа параллельного действия** представлена на схеме. Каждый член коллектива оказывается под «параллельным» воздействием по крайней мере трех сил — педагога (классного руководителя), актива и всего коллектива. Воздействие на личность осуществляется как непосредственно педагогом, так и опосредованно через актив и коллектив. При повышении уровня сформированности коллектива непосредственное воздействие педагога на каждого отдельного ученика ослабевает, а воздействие на него коллектива усиливается. Принцип параллельного действия применим уже на второй стадии развития коллектива, где роль воспитателя и сила его воспитательного воздействия еще значительные. На более высоких уровнях развития коллектива возрастает влияние актива и коллектива. Это не означает, что педагог полностью перестает прямо влиять на учащихся. Теперь он все больше опирается на коллектив, который уже сам становится носителем воспитательного воздействия (субъектом воспитания).

 Подготовила Мишина И.Г.

 по материалам Корпоративного университета РДШ