ХМЕЛЬНИЦЬКЕ ВИЩЕ ПРОФЕСІЙНЕ УЧИЛИЩЕ № 25

Методична розробка

НА ТЕМУ

ОСОБИСТІСНИЙ ПІДХІД У ВИХОВАННІ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

Виконала: майстер виробничого навчання за професією "Оператор комп'ютерного набору"
Цюпак Ольга Володимирівна

Хмельницький, 2011

З М І С Т

ВСТУП.....3

1. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ УЧНЯ.....5

2. ТЕОРІЯ УЧНІВСЬКОГО КОЛЕКТИВУ У СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ.....8

3. СУТНІСТЬ, ОСНОВНІ ОЗНАКИ ТА ЕТАПИ РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВУ. СТРУКТУРА КОЛЕКТИВУ.....10

4. ФОРМУВАННЯ ВІДНОСИН ОСОБИСТОСТІ І КОЛЕКТИВУ. ВИХОВНИЙ ВПЛИВ КОЛЕКТИВУ.....29

ВИСНОВОК.....34

Література.....36

В С Т У П

Особистість з її індивідуальними рисами, потребами і проблемами — центральна фігура педагогічного прогресу. Саме тому у сучасному інформаційному суспільстві важливе значення має особистісний підхід до виховання учнів. Інформаційне перенасичення суспільного простору негативно позначається на розвитку особистості, що виявляється у формуванні мозаїчної свідомості, виникненні емоційних перенапружень, а іноді призводить до втрати цілісності особистості. Це спонукає до пошуку нових шляхів і методів психологічної підтримки розвитку особистості.

Одним з принципів реалізації Державної національної програми "Освіта" є гуманізація освіти, що полягає в утвердженні людини як найвищої соціальної цінності, у найповнішому розкритті її здібностей та задоволенні різноманітних освітніх потреб. Згідно з цим принципом на сучасному етапі розвитку системи освіти відбувається перехід до особистісно-зорієнтованого навчання, мета якого - створення максимально сприятливих умов для розвитку і саморозвитку особистості, виявлення та активного використання його індивідуальних особливостей у навчальній діяльності.

Особистісно-зорієнтоване навчання спирається на положення про те, що засвоюються тільки особистісно-значущі поняття. Навчання, при якому нові отримані знання не стали особистим досвідом учнів, веде до формалізації знань.

Кожен вихованець має свої способи й прийоми засвоєння нових знань. Для викладача важливо виявити ці способи, застосовуючи різноманітний дидактичний матеріал, який дозволяє учню самому обирати особистісно значущі для нього способи навчання. При такому підході кожен учень розглядається як окрема унікальна особистість.

Необхідно йти за індивідуальністю вихованця, в зв'язку з цим будувати і реалізовувати в педагогічному процесі адаптивні навчальні програми і в цілому сприймати вихованця таким яким він є.

Індивідуальний підхід у навчанні забезпечується диференційованим підходом: спочатку виявлення індивідуальних особливостей, а потім вибір найбільш сприятливих умов розвитку шляхом застосування різних диференційованих форм.

Особистісно-зорієнтоване навчання передбачає розвиток критичного мислення учнів через діалогічні ситуації вільної, творчої діяльності. Суть стратегії навчити учнів мислити. Тільки людина, яка вільно, активно і критично мислить, може об'єктивно оцінити події, зробити правильні висновки, досягти успіхів у різноманітних сферах діяльності.

Особистість - це соціокультурна форма існування психіки людини, цілісність, здатна до саморозвитку й самореалізації, свідомої поведінки та предметної діяльності, яка має свій унікальний та неповторний внутрішній світ. Це визначення розкриває такі якості особистості як:

- соціальність (вона є учасником суспільного життя);
- своєрідність (вроджені типологічні та індивідуальні особливості);
- автономність її соціального функціонування;
- творчі внески у суспільне життя;
- сталість та неперервність процесу її змінювання (розвитку).

Мета особистісно орієнтованої гуманної освіти - знайти, підтримати, розвинути людину в людині, закласти в ній механізм самореалізації особистості. Актуальною на сьогодні залишається проблема збереження психічного здоров'я учня як проблема психологічної безпеки особистості.

Для протидії соціальним патологіям треба формувати у молоді соціально-психологічні компетенції, що дасть змогу протистояти маніпулятивному впливу, відстояти свої погляди, зберегти свободу, психологічне благополуччя, перетворити стресові ситуації на додаткові можливості для власного розвитку.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ УЧНЯ

Особистісно-зорієнтоване навчання - це навчання на засадах глибокої поваги до особистості вихованця, врахування особливостей індивідуального розвитку, що передбачає формування цілісної особистості, яка усвідомлює свою гідність і поважає інших людей.

Сучасне розуміння особистісного підходу визначили у 60-х роках XX ст. відомі зарубіжні вчені К.Роджерс, А. Маслоу, В. Франкл. Які вважали, що повноцінне виховання можливе лише в тому випадку, коли навчальний заклад служитиме лабораторією для відкриття унікального „я" кожної дитини, допомагатиме їй в становленні самосвідомості, у здійсненні особистісно-значущого і суспільно прийнятого самовизначення, самореалізації та самоствердження.

Особистісний підхід передбачає ставлення педагога до вихованця як до особистості, самосвідомого і відповідального суб'єкта власного розвитку, до суб'єкта виховної взаємодії. Кожен учень дивиться на світ, спираючись на суб'єктивний досвід. Він, пізнаючи світ, користується "перед знаннями", сформованими культурою, що його оточує. Важливо погоджувати нові поняття із суб'єктивним досвідом учня. Повинні заохочуватись ініціативність, фантазія, вираження почуттів життєвих уявлень, нагромаджених поза навчальним закладом. Кожен учень прагне розкрити свій особистісний потенціал, що дала йому природа і треба лише допомагати йому, створивши необхідні умови. За традиційної системи навчання досвід учня не береться до уваги, тоді як за гуманізованої освіти він розглядається як контекст учіння.

У психологічних теоріях виокремлені два напрями розвитку особистості: біологічний та соціальний.

Біогенетична концепція розвитку вважає головним чинником людського розвитку спадковість. Американський вчений Е. Торндайк твердить, що всі духовні якості особистості, її свідомість — це такий самий природний дар, як і наші очі, вуха, пальці та інші органи нашого тіла. Усе це людина успадковує. Американський педагог Джон Дьюї вважає, що людина народжується навіть з певними моральними якостями, почуттями, духовними потребами. Представники теорії "біогенетичного закону" (Ст. Холл, Гетчінсон та ін.), вважають, що дитина, яка народилася, у своєму розвитку поступово відтворює всі етапи історичного розвитку людства: період скотарства, землеробства, торговельно-промислову епоху. Лише після цього вона вступає в сучасне життя. Це виявляється в її нахилах, зацікавленнях, прагненнях і діях. Прихильники цієї теорії обстоювали вільне виховання дітей, бо лише за умови такого виховання вони можуть повноцінно розвиватись і вступати в життя суспільства, в якому живуть.

Соціогенетична концепція розвитку стверджує**,** що розвиток людини визначають певні соціальні умови: в якому середовищі народилася та виховується дитина, таким є напрям її розвитку. Представники цього напряму, як і генетики, применшували значення внутрішньої активності особистості як свідомого суб'єкта діяльності, її природжені особливості.

Теорія психічного розвитку особистості у вітчизняній психології стверджує, що розвиток особистості заснований на протиріччі невідповідності потреб (які постійно змінюються, ускладнюючись в діяльності людини), та реальних (таких, що не відповідають новим вимогам) можливостей їх задовольнити. Подолання цих протиріч через опанування відповідних засобів для її виконання (вмінь, способів, прийомів, знань) спричинює розвиток і є його сутністю.

Виняткова роль для опанування нових ефективних способів задоволення потреб належить навчанню та вихованню. **Відбір, розвиток і культивування потреб, що мають суспільну та особистісну цінність, є одним з центральних завдань формування особистості.**

На становлення особистості впливає також наступність у навчанні та вихованні, враховуючи досягнення дитини у своєму розвитку на попередньому етапі: дитячі ясла,

садки та школа готують дитину до засвоєння суспільного досвіду та знань, які вони отримають на наступному етапі навчання і виховання у вищій школі, праці.

Розвиток особистості - складний процес, в якому рівні розвитку зазнають постійних змін. Психічні процеси: пізнання, емоції, почуття, воля, потреби, інтереси, ідеали і переконання, свідомість та самосвідомість, здібності, темперамент та характер, вміння, навички і звички перебувають у складній міжетапній взаємодії.

На розвиток особистості впливає уклад суспільного життя, досягнення науки і техніки, обсяг інформації, що надходить ззовні. Успішне скеровування процесу формування особистості вимагає досконалого знання психологічних особливостей розвитку дитини і його врахування практикою навчально-виховної роботи.

ТЕОРІЯ УЧНІВСЬКОГО КОЛЕКТИВУ У СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ

Особистість можна зрозуміти тільки в системі стійких міжособистісних зв'язків - колективі, що опосередковуються змістом, цінностями спільної діяльності. Колектив – це соціальна спільність людей, об'єднана на основі суспільно-значущих цілей, спільних ціннісних орієнтацій, діяльності та спілкування.

20-ті роки XX ст. - у вітчизняній теорії колектив розуміли як мету виховуючих зусиль педагогів (Є.А. Аркін, П.П. Блонський, Н.І. Іорданський.

У середині 60-х років дитячий колектив характеризували як **соціально-педагогічну систему** (А.Т.Куракін, Х.Лейметц, Л.І.Новікова). На перше місце при вивченні взаємостосунків у колективі виступає проблема морального формування особистості в колективі (Л.І.Новикова, Х.Й.Лійметс, В.С.Агеєв, О.О.Бодальов, М.П.Бондаренко, Я.Л.Коломінський, О.В.Киричук, О.М.Лутошкін, А.С.Макаренко, Т.М.Титаренко, Л.І.Уманський); емоційна сфера колективу (О.М.Лутошкін, Б.І.Кочубєй, А.Є.Ольшаннікова), оскільки вона є резервом для підвищення ефективності діяльності та індивідуального розвитку особистості.

У центрі уваги психології груп і колективів була проблема поведінки особистості в умовах, коли її індивідуальні ціннісні орієнтації та норми протирічили груповим. Вважалося, що один із засобів подолання конфлікту між індивідуальним і груповим є конформізм. Він виникає в тому випадку, коли поведінка особистості в умовах соціально організованого групового тиску визначається не безпосереднім впливом групи і не індивідуальними якостями сугестивності, а прийнятими в групі цілями та завданнями діяльності, стійкими ціннісними орієнтаціями.

У 80-ті роки сформувалась уява про колектив як **диференційовану єдність різнотипних колективів дітей та дорослих**. У працях Л.І.Уманського багато уваги приділяється питанню поетапного розвитку групи як колективу. Л.І.Уманський запропонував визначати колектив через такі характеристики: мікроклімат, референтність, згуртованість, що визначають групу в цілому. Вчений виділяє п'ять основних етапів, які проходить група на шляху до колективу: номінальна група, група-асоціація, група-кооперація, група-автономія та група-колектив. Важливою категорією є виховуючий колектив, який складається з двох взаємопов'язаних, відносно самостійних колективів – колективу вихованців (учнів) і колективу вихователів (педагогічний колектив). Виконуючи різні соціальні функції, людина стає членом соціальних груп, вона формується в атмосфері цих груп. Особистість віддзеркалює систему поглядів, уявлень, норм, цінностей численних груп. У 90-ті роки теорія колективу доповнилась поняттям „виховної системи".

У своїх дослідженнях звертався до проблеми колективу та його ролі в розвитку особистості Л.С.Виготський. Він доводив, що розвиток особистості та розвиток колективу є взаємозалежними процесами.

А.С.Макаренко використовував у своїй практичній діяльності соціальний, діяльнісний підхід. Він вважав, що особистість не можна уявляти поза суспільством, її

можна зрозуміти тільки в колективі й через колектив. Суспільство та колектив є необхідною умовою розвитку індивідуальних якостей особистості. А.С. Макаренка сформулював основні принципи і методи управління колективом. Ідеї А.С. Макаренка розвивали
Ф.Ф. Брюховецький, Т.Є. Коннікова, В.О. Сухомлинський.

На думку В.О.Сухомлинського, система колективних стосунків виступає основою формування особистості. Визначаючи ознаки колективу та підкреслюючи його значення для всебічного розвитку особистості, автор акцентує увагу на його моральних чинниках.

Проблемі колективу присвятили свої праці такі дослідники: психологічна теорія особистості (О.М.Леонтьєв, С.Д.Максименко, К.К.Платонов, В.А.Петровський та ін.), положення про розвиток колективу (О.І.Донцов, О.К.Дусавицький, М.Н.Корнєв, А.Б.Коваленко, Е.Л.Носенко, Р.С.Нємов, В.І.Цибух, В.В.Шпалінський та ін.).

СУТНІСТЬ, ОСНОВНІ ОЗНАКИ ТА ЕТАПИ РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВУ СТРУКТУРА КОЛЕКТИВУ

Колектив відіграє значну роль в житті кожної людини. У його рамках задовольняється природна потреба людей в спілкуванні і діловій взаємодії, в приналежності до групи собі подібних. У колективі людина знаходить підтримку і захист; визнання успіхів і досягнень. У той же час, разом з бажанням бути в колективі, люди хочуть відрізнятися від інших, залишатися якими вони є індивідуальностями, гідними пошани.

Впливаючи на поведінку людей, колектив багато в чому сприяє їх зміні. Людина має можливість по-новому поглянути на себе з боку, оцінити себе і свою роль в суспільстві. Колектив змінює людину, оскільки їй доводиться вчитися жити і працювати в оточенні інших людей, пристосовувати до них свої бажання, прагнення, інтереси. Колектив значною мірою стимулює творчу активність більшості людей, будить в них прагнення до вдосконалення, до першості в змаганні.

У сучасній літературі поняття «колектив» вживається в двох значеннях: як будь-яка організована група людей (колектив підприємства) і як високоорганізована група.

Колектив – це люди, які працюють у складі групи, об'єднаної за певним принципом: спільність території, професії, соціальних умов, випадкових обставин, в яких вони опинилися. Це не означає, що вони постійно повинні знаходитися поряд і спільно виконувати роботу, головне тут — включеність в певну систему міжособових стосунків. У рамках груп можуть утворюватися коаліції (підгрупи), які прагнуть вплинути на групову поведінку. Група може виступати як керуюча структура, керована або самокерована, з різним ступенем згуртованості її членів (від неорганізованого натовпу до єдиного колективу). Щоб вважатися за колектив, група повинна відповідати декільком умовам:

1. Має бути наявність загальної мети у всіх її членів.
2. В основі повинні лежати спільні інтереси, ідеали, принципи, схожість або взаємна доповнюваність характерів, темпераментів, психологічне визнання членами групи один одного і ототожнення себе з нею. Взаємодія дозволяє подолати обмеженість фізичних і інтелектуальних здібностей кожного. У колективі вдається виконати більший об'єм роботи унаслідок розділення і спеціалізації праці і виникнення окрім волі учасників духу змагання, яке мобілізує приховані резерви і істотно підвищує інтенсивність діяльності.
3. Створюються умови для успішного вирішення проблем там, де з тих або інших причин неможливо розподілити обов'язки між окремими членами групи.
4. Наявність певної культури, вираженої в загальних цінностях, символіці, нормах і правилах поведінки в колективі, вступу або виходу з нього, вимогах до фізичної і моральної зовнішності його членів. У кожного колективу існує схильність до ідеалізації минулого, уявленню своєї історії в найбільш вигідному світлі, підтримці традицій. Це формує комплекс уявлень про власну перевагу навіть в якійсь вузькій

області, додає колективу додаткову силу, стійкість, згуртованість, перешкоджає дезорганізації.

Колектив є соціальною системою, яка виконує такі функції: організаторську; виховну; стимулюючу.

Залежно від характеру самого колективу його вплив на особу може бути як позитивним, так і негативним. Згуртований, але не налаштований на конструктивну поведінку колектив, може руйнуюче впливати на особу, вимушувати до антисоціальної поведінки. У свою чергу, людина також намагається впливати на колектив, робити його «зручнішим» для себе. Результативність такої дії залежить від сили обох сторін. Сильна особа може підпорядкувати собі колектив, у тому числі і в результаті конфлікту з ним; слабка, навпаки, сама йому підкоряється і розчиняється в нім, а колектив бере на себе турботу про її благополуччя.

Ідеальним проявом колективу є ситуація, яка характеризується довірчими партнерськими стосунками між трудовим колективом і його учасниками, що не відмовляються від власних позицій, але що шанобливо відносяться до загальних цілей і потреб.

За своїм складом колективи бувають: гомогенні (однорідні) і гетерогенні (різнорідні). Ці відмінності можуть стосуватися статі, віку, професії, статусу, рівня освіти і інш.

Гетерогенні колективи ефективніші при вирішенні складних проблем; інтенсивній творчій роботі (мозкова атака).

Гомогенні колективи краще вирішують прості завдання. Чим більша схожість між членами колективу, тим значніше вони впливають один на одного, швидше виробляється відчуття спільності. Але гостріша внутрішня конкуренція, тому такі колективи більш конфліктні, особливо жіночі (бажано, щоб співвідношення представників різної статі було приблизно однаковим). Але в цілому ефективний колектив повинен складатися все ж таки з несхожих осіб.

За статусом колективи можна розділити на офіційні і неофіційні. Офіційні (персонал організації, підрозділу), оформлені юридично і діють в рамках правового простору. Неофіційні базуються на ніде не зафіксованому, а то і не оголошеному бажанні людей співробітничати один з одним і реальній практиці такої співпраці.

За характером внутрішніх зв'язків розрізняються формальні і неформальні колективи. Формальні зв'язки формуються заздалегідь, в неформальних колективах стосунки складаються спонтанно, самі собою. Межі формального і неформального колективів найчастіше не збігаються, оскільки деякі співробітники в них можуть не прийматися або за власною ініціативою дотримуватися нейтралітету. Сила неформального колективу полягає в тому, що його неможливо юридично і організаційно уловити і прив'язати до норм і правил. Знання його складу допомагає керівникам, особливо новим, орієнтуватися в дійсному положенні справ в колективі.

За терміном існування колективи підрозділяються на тимчасові (для вирішення разового завдання), і постійні.

Важливою ознакою колективу є ступінь свободи, який надається їх учасникам. Це свобода входження в колектив (від обов'язковості для призовників служити в армії до повної добровільності при вступі до якогось клубу. Можна говорити також про свободу активної участі в діяльності колективу; в одному випадку вона потрібна постійно, в іншому — може бути епізодичною або формальною. Це дозволяє людям одночасно бути членами декількох колективів і проявляти активність перш за все там, де це найпотрібніше в даний момент.

Відповідно до функцій виділяють колективи, орієнтовані на досягнення певної мети як офіційної, так і неофіційної; на реалізацію спільних інтересів і спілкування.

Реалізація тих або інших функцій припускає певний ступінь внутрішньоколективного розподілу праці. У одних колективах створюється можливість

повної взаємозамінюваності працівників, у інших — має місце специфіка окремих видів праці, що робить взаємозамінюваність обмеженою; у третіх — є глибокий якісний розподіл праці, що робить яку б то не було взаємозамінюваність працівників в принципі неможливою.

За розмірами колективи підрозділяються на малі і великі, причому виходячи не з числа учасників, а з можливості або неможливості безпосередньо підтримувати постійні зв'язки між членами, хоча потенційне їх коло невелике. У великих колективах це практично неможливо, і люди мало знають один про одного, а в малих, де число учасників не перевищує 20, цілком реально, навіть без об'єднуючого лідера. Це додає їм додаткову гнучкість, в цілому вищу результативність роботи і задоволення від неї.

У великому колективі кожен виконує широке коло обов'язків, зрозумілішим є зв'язок індивідуальних і загальних завдань, легко задовольнити свою потребу в аудиторії, отримати необхідну пораду, але більше віддаленість виконавця від керівництва і колег і нижча зацікавленість. Великі групи економічніші, особливо при виконанні простих операцій, легше можуть знайти вихід з безвиході, і в них легше вирішуються питання про спадкоємність.

Малі колективи, члени яких підтримують між собою не просто безпосередні, але ще і емоційно забарвлені дружні контакти, отримали назву первинних. Зазвичай вони включають від 2 до 5 чоловік, об'єднаних спільністю цілей і норм поведінки, особистими інтересами, неформальним контролем. У первинній групі людей не можна замінювати без її руйнування.

Найбільш близькі і рівноправні стосунки між учасниками складаються в діадах і тріадах, тобто групах, що складаються з 2—3 чоловік. Діади найлегше руйнуються, але стосунки приносять найбільше задоволення їх членам. У тріаді рано чи пізно відбувається зближення між двома і виключення третього, який може грати роль посередника, опортуніста або володаря. У рамках квартетів і квінтетів можуть відокремлюватися пари з тіснішими взаємозв'язками; виникати структури типу «зірки» з центральним учасником, що диктує останнім свою волю, або «ланцюжки» з ослабленими контактами.

Збільшення розміру групи впливає на поведінку її членів. Крупніші групи продуктивні, але в них менше згоди між учасниками і менший конформізм. У таких групах частіше спостерігається соціальна нерівність і труднощі в налагодженні контактів, причому більшою мірою це відноситься до груп з парним складом учасників, чим з непарним. Членів таких груп характеризує низький моральний дух, байдуже відношення до справи, ослаблені зв'язки, небажання співробітничати один з одним. Тому для управління ними потрібні спеціальні менеджери.

Малий колектив простіше перетворити на добре взаємодіюче ціле, упровадити самоврядування. Самокеруючі колективи можуть розрізнятися за ступенем колективності ухвалюваних рішень. Якщо він мінімальний, то спільно визначаються тільки основні напрями діяльності, які надалі конкретизуються в індивідуальному порядку, і кожен діє незалежно один від одного. У інших випадках самостійно визначається також і те, хто чим займатиметься, але поточна діяльність не координується, і члени колективу лише в необхідних випадках надають один одному необхідну допомогу.

У вторинних колективах, які формуються за функціонально-цільовим принципом, контакти є наочними, опосередкованими, обумовленими вирішенням поставлених завдань. Тому основне значення надається не особистим якостям, а умінню виконувати ті або інші функції. Якщо ролі чітко розподілені, людей у вторинній групі можна безболісно замінювати.

Особливим різновидом колективу є команда, яка характеризується єдністю, тісною співпрацею і координацією, спільною роботою. Вона створюється для вирішення конкретних завдань або виконання окремих функцій, проектів і об'єднує осіб з різноманітними знаннями і навиками, дає їм можливість вчитися один у одного, забезпечує взаємну підтримку. Команда зазвичай незалежна від основного колективу, а

іноді повністю автономна. Здійснює тиск на учасників і часто конфліктна. Команди характеризуються ясними надихаючими цілями, ефективною структурою, особливо високою компетентністю працівників, кліматом співпраці, прагненням до хорошої роботи, що стає нормою, зовнішньою підтримкою, загальним визнанням і опікою керівництва. Зазвичай команди захищають свої межі, себе від тиску і погроз, привертають увагу важливих людей до своєї роботи, стежать за політичною ситуацією в організації і створюють альянси з іншими командами. Люди ефективно працюватимуть у складі команди, якщо зможуть виконувати ролі, які їм надаються. Знання менеджерами цих ролей дозволяє формувати команду з потрібних осіб.

Кожен колектив виробляє систему соціального контролю — сукупність способів дії на своїх членів шляхом переконання, розпоряджень, заборон, визнання заслуг і ін. Таким чином поведінка членів колективу приводиться у відповідність з цінностями, що склалися, і стандартами діяльності. Система соціального контролю спирається, по-перше, на звички, тобто укорінені способи поведінки в певних ситуаціях; по-друге, на звичаї — сталі види поведінки, які колектив з моральної точки зору високо оцінює і примушує своїх членів їх визнавати і дотримуватися; по-третє, на санкції, що є тією або іншою реакцією групи на поведінку індивіда в соціально-значущих ситуаціях; по-четверте, на формальні і неформальні способи нагляду за поведінкою і вчинками людей.

Соціальна структура колективу - це його будова, що визначається складом і поєднанням в ньому різних соціальних груп (сукупність працівників, що володіють якою-небудь загальною, об'єднуючою соціальною ознакою, властивістю: рівнем освіти, професією, стажем роботи і регулярною взаємодією для досягнення якої-небудь мети).

Структура колективу - важливий параметр, що впливає на ефективність діяльності підприємства, сприяє розвитку трудової активності, ініціативи, високої дисципліни праці і зростанню його ефективності. Несприятлива соціальна структура утрудняє ефективне вирішення виробничих завдань.

Залежно від наявності тих або інших соціальних груп утворюються різні соціальні зрізи колективу підприємства, виділяються наступні різновиди **соціальної структури: функціонально-виробнича, демографічна, національна, соціально – психологічна і ін.**

Функціонально-виробнича структура складається з функціональних груп працівників: службовців (керівників, фахівців, технічних виконавців), робочих (основних, допоміжних), молодшого обслуговуючого персоналу, учнів, воєнізованої і пожежної охорони і ін. Ці групи об'єднуються у виробничі підрозділи, що мають ієрархію і підкоряються певним посадовим особам. Виконуючи свої обов'язки, працівник вступає з іншими членами трудового колективу в офіційні або формальні стосунки, які відображають професійно-трудову сторону життя трудового колективу. Групи, створені по волі керівника для здійснення виробничого процесу, є підрозділами фірми і називаються формальними групами. Завданням формальних груп по відношенню до фірми є виконання конкретних завдань і досягнення певної мети. На характер формальних стосунків великий вплив роблять індивідуальні особливості керівника і членів трудового колективу. Формальні групи і їх стосунки утворюють структуру фірми. Формальна або функціональна структура відображає розподіл праці, що склався в трудовому колективі, між окремими групами або особами залежно від ділових їх інших якостей.

Формальна структура безособова. Вона визначається службовими положеннями, інструкціями, наказами, в яких визначені права і обов'язки кожного члена трудового колективу, тобто визначені посадові ролі, які повинен виконувати кожен працівник. Важливо, щоб кожен член формальної групи чітко знав свою посадову роль і прагнув її виконати повністю, якісно і вчасно. На підприємстві можуть створюватися три типи формальних груп:

1) **Група керівників** (командна група) — це керівник фірми або її підрозділу і його штаб;
2) **Група виконавців** (робоча група) — підрозділ або група, що працюють над одним і тим же завданням і мають певну самостійність в своїй праці;

3) **Цільова група** (цільовий комітет) — комітет, який тимчасово створюється для заповнення пропусків що існують в організаційних структурах.

Взаємозалежні групи і їх стосунки утворюють систему, яка ефективно повинна працювати як єдиний злагоджений механізм. Чим краще керівник володіє мистецтвом ефективного управління формальними групами, тим більша вірогідність того, що він зможе підвищити продуктивність праці свого підрозділу і фірми в цілому.

Демографічна структура колективу визначається його складом за віком, статтю. Соціологічні дослідження підтверджують, що одностатевий колектив менш ефективний, чим різностатевий. Переважання людей старшого віку характеризується високою трудовою дисципліною, але при цьому зростають елементи консерватизму при впровадженні нововведень, підвищується рівень втрат робочого часу через підвищену захворюваність працівників. Переважання молоді спричиняє підвищену плинність кадрів, швидшу реакцію на нововведення.

Національна структура колективу стає чинником стабільності або підвищеної напруженості.

Соціально-психологічні групи формуються за спільністю інтересів, ціннісних орієнтацій, захоплень. До їх складу можуть входити працівники різних цільових груп. Сукупність таких груп формує в колективі морально-психологічний клімат, особливості відношення до праці, стан згуртованості або роз'єднаності, більшій або меншій зацікавленості в досягненні загальних цілей виробництва. Створений трудовий колектив стає соціальним середовищем, де люди взаємодіють не лише за розпорядженням керівника.

Соціально-психологічна група — це спільність людей, як правило, в межах до 7 чоловік. Такі групи виникають в результаті тривалого спілкування і утворюються як на виробництві, так і поза виробництвом. Групи в 3-5 чоловік можна спостерігати "неозброєним оком. Групи більше 5 чоловік зберігаються 2-3 хвилини, а 2-4 людини можуть простояти довго. Причина: емоційний ресурс і об'єм уваги людини обмежені за величиною і часом. Тому підтримувати тривалий контакт більше ніж з 5 людьми одночасно складно.

Соціально-психологічна група характеризується певною соціально-психологічною спільністю: відчуттям солідарності, взаємної довіри, допомоги, захисту. У спонтанно виникаючих групах є своя ієрархія, лідери і завдання, виробляються певні правила, норми поведінки, які створюють порядок і режим функціонування даних груп. Групові норми і правила є своєрідним регулятором внутрішньогрупової поведінки. Вони нерідко диктують характер взаємин підлеглих з керівником, відношення до праці, участь в різних формах внегруппового спілкування.

Соціально-психологічна група може володіти величезним впливом на своїх членів (думка, тиск групи). Приналежність до вказаних груп може дати людям психологічні вигоди, не менш важливі для них, чим отримувана зарплата. Як правило, в такій групі виділяється лідер. Лідером є особа, яка веде членів групи за собою, тому що володіє сприятливими для них якостями. Лідер даної групи не наділений адміністративною владою (поза компетенцією керівництва) і не є формальним, має право розпоряджатися. Неформальна або соціально-психологічна структура трудового колективу об'єднує в собі ряд неформальних груп, які утворюються в ньому. Неформальні стосунки між окремими групами складаються і існують незалежно від службової субординації людей на основі спільності інтересів, схожості характерів, психологічної близькості, симпатій і антипатій, суспільного визнання, авторитету. Неформальна структура трудового колективу створюється особистими якостями його членів. Часто неформальні об'єднання роблять сильний вплив на якість діяльності трудового колективу і на його організаційну ефективність.

Поняття "колектив" охоплює такі його види:

Первинний колектив. Об'єднує людей, згуртованих у невелику соціальну групу, учасники якої перебувають у постійних ділових, товариських, побутових стосунках. Ним може бути колектив класу, виробничої бригади, професійної групи. За кількісним складом нараховує 10—15 осіб. За більшої кількості в ньому відбувається розподіл на мікроколективи. Якщо в групі менше 7—8 осіб це — замкнена група друзів, приятелів. За якісним складом у колективі має бути приблизно однакова кількість осіб обох статей. На виробництві цього досягти складніше, що породжує значні труднощі у розвитку колективу, організації міжособистісних стосунків.

Загальношкільний колектив. Об'єднує усіх учнів і педагогічних працівників загальноосвітнього навчально-виховного закладу. Здебільшого у них перебуває 500—600 осіб. У таких колективах усі знають один одного, час від часу збираються разом. У ньому теж бажано, щоб була однакова кількість осіб обох статей. Якщо в загальноосвітніх школах, інших навчально-виховних закладах нараховується 1500—2500 осіб, то колективу, по суті, немає. Особа в такому соціальному об'єднанні є анонімною, що вкрай негативно впливає на її виховання.

Тимчасовий колектив. Складається з осіб, які належать до постійних колективів для виконання тимчасових завдань, задоволення своїх пізнавальних і соціальних інтересів (танцювальний колектив, хор, туристська група та ін.). Чисельно вони невеликі, згруповані на основі соціальних інтересів.

Виробничий колектив — група професіоналів, об'єднаних для науково-дослідної роботи, виробничої діяльності, охорони порядку, лікування людей тощо.

Сімейний колектив - складають члени однієї родини.

Колективи можуть бути одновікові й різновікові. У традиціях народної педагогіки — виховання особистості в різновіковому колективі, де старші за віком і соціальним статусом передають свій досвід молодшим, турбуються про їх захист, допомагають долати труднощі. Молодші прагнуть оволодівати соціальним досвідом старших, відчувають відповідальність перед ними.

Дитячий колектив — об'єднання дітей, згуртованих спільною корисною діяльністю (навчанням, працею, спортом, громадською роботою).

Виховний колектив — педагогічно організована система відносин, що має органи самоврядування й координації, які уповноважені представляти інтереси дітей і суспільства, традиції, громадську думку, об'єднує учнів спільною метою та організацією праці. Сутність виховного колективу реалізується в таких аспектах:

Економічний аспект - залучення дитини в економічні відносини, активну участь в них, знання економічних проблем. Це забезпечує виховання колективізму, творчого ставлення до праці.

Політичний аспект - залучення дітей до шкільного самоуправління, політичних кампаній (перепису населення, підготовки до свят, фестивалів), участі у громадському житті.

Соціальний аспект - вияв турботи про розвиток, побутові умови дитини. У її свідомість закладаються прагнення до соціальної справедливості, гуманізму, ініціативності, відповідальності, зближення колективних і власних інтересів.

Моральний аспект - передбачає розуміння моралі як суспільного явища, усвідомлення суспільної моралі як відповідальності перед іншими людьми, самим собою, колективом. Аналіз стосунків у колективі переконує в необхідності чесної, добросовісної праці, формує основи моральності.

Громадсько-ціннісний аспект — це ідейна, ціннісно-орієнтована єдність людей, для яких організаційна структура є засобом досягнення спільних цілей.

Культурно-естетичний аспект виявляється у вільному спілкуванні дітей, що забезпечує їх новими враженнями, знаннями, сприяє підвищенню естетичного рівня їх повсякденних стосунків, естетичної організації всього життя. Художня творчість у колективі є засобом змістовного використання вільного часу, розвитку дітей.

Юридичний аспект свідчить, що взаємини в колективі торкаються і правового аспекту життя. Усвідомлення дитиною мотивів моральних та аморальних вчинків, правова освіта, поєднана з практичним засвоєнням дітьми прав та обов'язків — важливий чинник формування правосвідомості.

Психологічний аспект — усвідомлення того, що колектив - організоване соціальне середовище. Цілеспрямованість його діяльності породжує здоровий моральний клімат, мажорний тон у відносинах, добровільну участь у спільних справах, відчуття потреби у колективному спілкуванні, психологічній сумісності з товаришами.

Організаційний аспект свідчить про інтуїтивне прагнення дітей до об'єднання в певній організації. Педагогічно організована діяльність колективу ставить дітей у ділові стосунки керівництва й підлеглості, взаємовимогливості та взаємодопомоги.

Індивідуально-особистісний аспект враховує можливість тимчасового відокремлення дитини від колективу, можливість оглянутися навколо, зазирнути в себе, осмислити свої взаємини з оточуючими. Це сприяє самосвідомості, формуванню внутрішнього морального світу особистості.

Педагогічний аспект реалізується через врахування вікових та індивідуальних особливостей дітей, формування суспільно-цінної сутності особистості й яскравої індивідуальності.

Колектив — структура, яка постійно розвивається, проходячи певні стадії. Колектив, за вченням А. Макаренка, у своєму розвитку проходить декілька стадій.

Створення колективу учнів. Спочатку колектив лише формується, члени його недостатньо знають один одного, не виявляють ініціативи в діяльності. Ще не сформований його актив.

1. Педагог повинен допомогти учням сформулювати систему єдиних вимог — рішучих за формою, зрозумілих за змістом, організувати його діяльність на засадах єдиноначальності керівництва, педагогічного авторитаризму. Він вивчає особисті якості членів колективу, знайомить їх, сприяє обиранню органів самоврядування, інструктує щодо їх функції, контролює їх роботу, а в разі необхідності — допомагає. Взаємини між педагогом і вихованцями будуються на засадах безпосереднього впливу на колектив та на кожного його учасника. Після організаційного оформлення колективу важливо сформулювати вихованцям систему педагогічних вимог, активних за формою, зрозумілих за змістом, з певними елементами навіювання. Формують ядро активу з учнів, які добре вчаться, виконують вимоги шкільного режиму і правила для учнів, вимогливі до себе й до інших, мають організаторські здібності. Цю стадію розвитку колективу не слід затягувати. Якщо учні довго залежать лише від педагогічного колективу, вони звикають до цього і згодом їх важко змусити підкорятися органам учнівського самоврядування.

2. Вимоги педагога підтримує частина вихованців, актив ставить вимоги до товаришів і до самих себе. Ця стадія починається створенням органів самоврядування. У колективі триває процес вивчення один одного, пошуки товаришів і друзів. Оскільки ядро активу ще не має досвіду роботи, педагоги висувають до учнів категоричні вимоги, спираючись на ядро активу. Невиконання учнем вимог шкільного режиму відтепер слід розглядати як свідому протидію і вживати певних заходів впливу. Особливу увагу приділяють засвоєнню органами самоврядування своїх прав і обов'язків, методів роботи. Розширюється актив. Іноді на цій стадії може утворитися і неофіційна група, яка протиставляє себе активу. Проте наявність органів самоврядування допомагає вчителеві справлятися з нею.

Поширення впливу активу на весь колектив. На цій стадії відбувається залучення активістів до керівництва колективом, акцентуючи їх увагу на відповідальності, ініціативі та самостійності. Водночас відбувається залучення пасивних учнів до громадського життя. За правильно організованої роботи актив швидко починає виявляти ініціативу у визначенні завдань та організації колективної діяльності.

Педагог окреслює подальші перспективи діяльності колективу (в навчанні, праці, спорті, іграх, позакласних заходах), дбає про посилення довіри до активістів, частково передає їм свої функції (контролю за чергуванням по школі або класу, прибирання класної кімнати, харчування в їдальні, підготовки до свят). Взаємини між ним та учнями розвиваються на засадах демократизму, паралельних впливів (поєднання безпосереднього й опосередкованого впливу).

Стадія триває один—півтора року, залежно від стосунків усередині колективу. На її початку колектив нібито поділений на три соціально-психологічні мікрогрупи: активістів (опору класного керівника), пасивних учнів (які поступово долають байдужість), «ядро опору» (педагогічно занедбані діти). Наприкінці її клас стає психологічно та педагогічно однорідним.

3. Вимоги висуває колектив. Цього досягають, згуртувавши вихованців у єдиній діяльності. Педагог працює з активом, допомагає йому завоювати авторитет серед учнів, контролює його діяльність, прагнучи залучити до нього найбільше учнів з метою посилення його виховних можливостей. Вимоги педагогів і активу учнів стають лінією поведінки всього учнівського колективу.

Вирішальний вплив громадської думки більшості. Більшість дітей з перших днів діє свідомо, активно, а колектив усвідомлює завдання, поставлені перед ним. Педагог допомагає активові здобути авторитет серед учнів, контролює його діяльність. Керівництво колективом відбувається на засадах демократизму, визнанні права колективу самостійно вирішувати питання про заохочення чи покарання своїх учасників, планування роботи, оцінювання поведінки учнів, запровадження системи доручень мікрогрупам учнів, окремим членам колективу.

На цій стадії посилюється вплив громадської думки колективу, боротьба за його честь, орієнтація та самоконтроль поведінки і навчальної діяльності.

4. Кожен учень сприймає колективні, загальноприйняті вимоги як вимоги до себе. Створюють умови для нових, складніших вимог, які висуваються в процесі розвитку колективу, розширюються права та обов'язки активу, ускладнюються види діяльності колективу.

На всіх стадіях розвитку учнівського колективу педагоги цілеспрямовано працюють над його згуртуванням. Важливою у цій роботі є система — низка послідовно поставлених перед колективом цілей, досягнення яких зумовлює перехід від простого задоволення до глибокого почуття обов'язку. Важливо продумати таку систему для колективу загалом і для кожного учня зокрема.

Самовиховання як вищий тип виховання в колективі. Кожен учень сприймає колективні, загальноприйняті вимоги як вимоги до себе. У них розвивається інтерес до самовиховання, що переходить у внутрішнє прагнення до вдосконалення особистих якостей, рис характеру.

Педагог інструктує, консультує, надає методичну допомогу щодо прийомів самовиховання (самоаналізу, самонавіювання, самонаказу, самовідмови від негативного), поступово привчаючи до нього весь колектив. Допомагає учням визначити потрібні для самовдосконалення якості, скласти індивідуальні плани самопізнання, саморозвитку. Беручи до уваги вимоги колективу до кожного його учасника, досягнутий рівень розвитку колективу, вікові та індивідуальні особливості дітей, педагог коригує самовиховання, створює загальну мажорну атмосферу.

На всіх стадіях розвитку учнівського колективу необхідна системність — послідовно сформульовані перед колективом завдання, виконання яких забезпечуватиме перехід від простого задоволення результатами до глибокого почуття обов'язку.

Засобом згуртування учнівського колективу є формування в ньому традицій, бо ніщо так не цементує його, як традиція. Особливо важливі так звані «традиції щоденного вжитку» — дотримання певних правил поведінки у повсякденному житті (наприклад, «у нашому класі не запізнюються», «у нашому класі допомагають один одному» та ін.).

Шкільні традиції виховують в учнів почуття обов'язку, честі, гордості за колектив, його успіхи в навчанні та праці.

Сприяє згуртуванню учнівського колективу обґрунтований і використовуваний А. Макаренком принцип паралельної дії — вимога до вихованця ставиться не прямо, а через колектив, коли відповідальність за кожного члена покладається на колектив і його самоврядування.

Цю методику можна використовувати вже на другій стадії розвитку колективу. Такій же меті підпорядкована організація колективної діяльності. Різноманітна спільна діяльність робить життя дитячого колективу цікавим, сприяє налагодженню стосунків між первинними колективами, загальношкільним і первинними колективами, що згуртовує і первинні колективи, і загальношкільний. Об'єднують колектив цікаві конкретні справи, що потребують узгоджених дій його членів.

Особлива роль у згуртуванні учнівського колективу належить громадській думці, що формується переважно на третій стадії його розвитку. Формою її вияву є загальні збори колективу, на яких вирішуються всі важливі справи, проблеми, порушення норм поведінки (зловживати таким обговоренням не слід).

Продумана організація дозвілля учнів — колективні відвідування кіно, театру, організація екскурсій, турпоходів, підготовка та проведення шкільних свят і вечорів відпочинку, участь у художній самодіяльності й інших заходах — допомагає об'єднати учнів у повноцінний колектив. На згуртованості учнівського колективу позитивно позначається і згуртованість у діяльності педагогів, єдність вимог з їхнього боку до нього. А. Макаренко вважав, що у згуртованому педагогічному колективі кожен педагог насамперед дбає про згуртованість загальношкільного колективу, відтак — про справи свого класу й лише потім — про власний успіх.

Про рівень розвитку учнівського колективу свідчать: мобільність при виконанні колективних справ і доручень, прагнення до вирішення складніших завдань, активна участь кожного в їх розв'язанні; товариські взаємини, уважність один до одного, готовність допомогти слабшому, поважання гідності однокласників, здатність до порозуміння без сварок і образ; бажання дітей бути разом, задоволення від спілкування, життєрадісність, бадьорість, зібраність, відсутність нашіптування, почуття гумору, вміння належним чином вирішувати конфліктні ситуації, готовність долати труднощі, виконувати відповідальні доручення; відповідальність за колективну справу; самостійне висунення суспільно значущих цілей і досягнення їх на основі самоврядування.

На всіх стадіях розвитку учнівського колективу необхідна системність — послідовно сформульовані перед колективом завдання, виконання яких забезпечуватиме перехід від простого задоволення результатами до глибокого почуття обов'язку, при цьому педагоги повинні надавати йому допомогу у виробленні єдиних установок, що виражається у правилах, законах життя навчального закладу; у створенні системи єдиних вимог; у впливі на тон і стиль стосунків у колективі; у підборі, навчанні та координації діяльності органів самоврядування; у плануванні, підготовці та проведенні запланованих заходів; у координуванні міжособистісних і ділових стосунків у колективі.

На всіх стадіях розвитку колективу особливо важливим, на думку А.С. Макаренка, є вибір цілей. Практичну мету, яка здатна захопити і згуртувати вихованців, він називав перспективою. При цьому Макаренко виходив з положення про те, що «дійсним стимулом людського життя є завтрашня радість». Усвідомлена й сприйнята учнем перспективна ціль стає мобілізуючою силою, яка допомагає долати труднощі і перешкоди. В практиці виховної роботи він вирізняв три види перспектив: близьку, середню і далеку.

Близька перспектива висувається перед колективом, що знаходиться на будь-якій стадії розвитку. Вона обов'язково повинна спиратися на особисту зацікавленість вихованців, кожен учень повинен сприймати її як завтрашню радість, задоволення: провести цікаву гру, разом погуляти, відвідати цирк тощо. Середня перспектива — це проект колективної події, дещо віддаленої в часі: підготовка до спортивного змагання,

шкільного свята, вечорниць. Далека перспектива — віддалена у часі, найбільш соціально значима мета, досягнення якої потребує чималих зусиль. Наприклад, успішно закінчити школу, обрати професію, продовжити навчання.

Система перспективних цілей будується так, щоб колектив у будь-який момент часу мав перед собою захоплюючу мету, жив нею, докладав зусиль для її здійснення. Безперервна зміна перспектив, постановка нових і ускладнених завдань є обов'язковою умовою прогресивного руху колективу.

Давно відомо, що безпосередній вплив педагога на вихованця з ряду причин може бути малоефективним. Кращі результати дає вплив через оточуючих його ровесників. Враховуючи це, А.С. Макаренко висунув принцип паралельної дії: на вихованця одночасно повинно впливати щонайменше три сили: вихователь, актив і весь колектив. Принцип паралельної дії може застосовуватися вже на другій стадії розвитку колективу.

А. Макаренко вважав важливим для колективу стиль і тон його життя та діяльності. Стиль — внутрішня духовна сила колективу — передбачає почуття власної гідності, що випливає з уявлення про цінність свого колективу, гордість за нього; активність (готовність до впорядкованої ділової ігрової дії); стриманість у рухах, слові, вияві емоцій. Він виявляється в тоні — загальному духовно-емоційному забарвленні діяльності колективу (мажорність, упевнена спокійна діяльність, бадьорість, оптимізм). Джерелом формування стилю і тону в колективі має бути передусім діяльність педагогів.

Життя та діяльність учнівського колективу будуються на таких принципах:

— Єдність і цілісність.
— Постійний рух уперед.
— Організація різноманітної діяльності.
— Формування почуття честі.
— Спадкоємність поколінь, збереження колективних традицій.

ФОРМУВАННЯ ВІДНОСИН ОСОБИСТОСТІ І КОЛЕКТИВУ ВИХОВНИЙ ВПЛИВ КОЛЕКТИВУ

Виховний вплив колективу здійснюється в багатьох напрямах. Передусім він реалізується у колективній діяльності учнів. У спільній діяльності видно успіхи та невдачі кожного вихованця. Згуртований колектив одразу ж вживає необхідних заходів: схвалює або засуджує діяльність учня. Успіхи кращих стають прикладом для наслідування.

У процесі різних видів діяльності в дитячому колективі встановлюються міжособистісні зв'язки і взаємини.

Науковими дослідженнями виявлено три моделі розвитку взаємин між особистістю і колективом:

1) **особистість підкоряється колективу** (конформізм);
2) **особистість і колектив перебувають в оптимальних стосунках** (гармонія);
3) **особистість підкоряє собі колектив** (нонконформізм).

У кожній з цих моделей виділяють багато ліній взаємовідносин.

У першому варіанті особистість може:

1. підкорятися вимогам колективу добровільно,
2. поступатися перед колективом як зовнішньою силою, що має вищість,
3. намагатися зберігати свою незалежність та індивідуальністю підкоряючись колективу лише зовні, формально.

Якщо особистість схиляється перед колективом, сприймає його цінності, колектив «поглинає» її, підпорядковує нормам і традиціям свого життя. У другому варіанті поведінки, коли особистість і колектив знаходяться в оптимальних взаєминах, можливі такі шляхи розвитку подій:

1. особистість зовні підкоряється вимогам колективу, зберігаючи внутрішню незалежність;
2. гармонізація особистості й колективу.

У третьому варіанті взаємовідносин особистеті і колективу, коли особистість підкоряє собі колектив, можливі два шляхи розвитку колективу:

1. збагачення соціального досвіду;
2. втрата раніше набутого соціального досвіду.

На думку Ст. Сухомлинського, висока виховна ефективність взаємовідносин між особистістю і колективом досягається, якщо «це гуманні, людські взаємини між учнями, між вихователями і вихованцями і на цій основі єдині поняття про добро і зло».

Для гуманних стосунків між членами колективу характерний постійний дружелюбний тон, увага один до одного, готовність допомогти товаришеві. У такому колективі всі вихованці відчувають себе частиною цілого, немає «ізольованих», відкинутих, групового егоїзму та групової поруки. Це сприяє формуванню гуманної людини, хорошого товариша, друга.

Виховний вплив колективу залежить також від становища учнів у системі взаємин, від ставлення до первинного колективу. Виходячи з цього, А. Розенберг виділяє чотири групи дітей, підхід до виховання яких потребує певної диференціації.

1. Учні цілковито віддані своєму колективу, легко підкоряються його вимогам, сумлінно ставляться до своїх учнівських обов'язків і дбають про відповідне ставлення до них усіх членів колективу.

2. Учні, переважно віддані колективу, виявляють активність та ініціативу у громадській роботі, але не вирізняються пізнавальною активністю, не завжди відповідально ставляться до навчання.

3. Учні, які ретельні у навчанні, беруть активну доля у громадській роботі, претендуючи на авангардну роль у колективі, проте підтримкою і повагою його членів не користуються, оскільки охочий виконують тільки ті доручення, які підкреслюють їх зверхність у класі їхні здібності та вміння.

4. Учні, які не визнають вимог колективу, не дорожать його інтересами, байдужі до його життя. Вони недисципліновані, негативно ставляться до навчання, до участі в громадському житті.

Вагому роль у вихованні особистості в колективі відіграє громадська думка. Вона впливає на учня не лише через педраду або через критику в стінній газеті, а й у щоденному його житті та діяльності. У згуртованому колективі учні засуджують негідні вчинки товаришів, не чекаючи зборів.

Важливим засобом виховання особистості в колективі є критика і самокритика. Критика допомагає позбутися недоліків у поведінці, запобігти можливим негативним вчинкам. Справедлива, доброзичлива критика спонукає порушника до роздумів і усвідомлення неправомірності своєї поведінки, до самокритичності.

Правильно поставлене колективне виховання передбачає розумне поєднання самостійного розвитку особистості з урахуванням потреб колективу. «Природа дитини егоїстична, — писала Софія Русова, — і цей егоїзм необхідний для найкращого розвитку її індивідуальності. Виховання не мусить знищувати у малої дитини інстинкту егоїзму, без нього дитина не розвивається в справжню людину, а в якусь солодку сентиментальну істоту. Але разом з розвитком індивідуальності мусить складатися гуртова свідомість, громадське єднання, свідомість своїх відносин і своїх обов'язків до колективу».

Виховний вплив колективу на його членів посилюється за розумного поєднання педагогічного керівництва і вияву вихованцями самостійної ініціативи, самодіяльності. У таких колективах ролі його учасників адекватні їх можливостям, контроль за їх діяльністю переростає у самоконтроль, а сам колектив терпляче ставитися до недоліків його членів.

Важливо забезпечити своєчасне педагогічне втручання у формування стосунків між членами колективу, створення тимчасових об'єднань з переведенням до них вихованців, у яких не склалися нормальні стосунки в первинному колективі, змінюваність характеру і видів колективної діяльності, що дає змогу прилучати учнів до нових стосунків.

Вихованець мусить задовольняти природну потребу в емоційно комфортному спілкуванні з ровесниками. Якщо вона не реалізується, то підвищується особистісна агресія.

Особливістю суб'єкт-суб'єктної взаємодії в колективі ровесників є те, що виховні впливи здійснюються майже за повної відсутності внутрішнього опору, який блокує їх. У такій ситуації вихованець переважно позитивно налаштований щодо пропозиції, прикладу, вимоги свого товариша. І це в може призвести до особистісних змін. Щодо впливу дорослого, то спостерігається певна протидія дітей, особливо у підлітковому віці, що пов'язано з прагненням їх до самостійності, до незалежності від дорослих.

У процесі розвитку особистості потреба контакту в системі «вихованець—вихованець» присутня постійно, але особливо яскраво вона проявляється в тих випадках, коли батьки з якихось причин частково чи повністю «заперечують» дитину, коли інших дітей у сім'ї немає. У таких випадках для формування позитивної самооцінки та позитивної «Я-концепції» в цілому вихованцям необхідна ситуація успіху у відносинах між ними, яка сприяє їхньому особистісному розвитку, у зв'язку чим у суб'єкта з'являється відчуття «Я значущий», що сприяє підвищенню рівня емоційної захищеності особистості.

Взаємодіючи, члени класного колективу визначають один в одному значущі для себе якості, починають розуміти, що ці якості вони хотіли б перейняти шляхом наслідування. Процес наслідування розгортається тоді, коли вихованець помічає в особистості свого ровесника щось таке, чого йому не вистачає, чого він недоотримав у своєму індивідуальному розвитку.

У кожної підростаючої особистості раніше чи пізніше з'являється потреба в самореалізації. Проявляється вона в прагненні до самоутвердження, самовіддачі особистості. Самоутвердження може виражатися як у суспільно корисній поведінці, прагненні усім сподобатися, так і в протиставленні своїх ціннісних орієнтацій іншим тощо. Реалізація важливої для особистості потреби в самоутвердженні немислима без спілкування з іншими, з ровесниками, яке розширює можливості її задоволення. Поряд з потребою в самоутвердженні у членів дитячого колективу проявляється і прагнення до самовіддачі через залучення до значущої для них соціальної спільноти. У процесі його реалізації вихованці отримують задоволення від усвідомлення того, що зробили для когось щось добре.

Взаємне оцінювання вихованцями один одного у своєму колективі, наслідування особистісних якостей, потреба в самоутвердженні та її задоволення, прагнення до самовіддачі та його реалізація — все це приводить до пізнання школярами своїх можливостей і можливостей інших людей, до вироблення особистої позиції, формування позитивної «Я-концепції» через розвиток ідентичності особистості. Тим самим забезпечується найбільш ефективна її саморегуляція. Під час цього процесу вихованці створюють один в одного відчуття захищеності, що безумовно впливає на формування «Я-концепції».

Якщо саморегуляція здійснюється у невеликій групі, то її учасники не тільки успішно реалізують свої можливості й задовольняють потреби, зокрема у сфері спілкування, але й переносять спілкування у «вільні зони», в інші ситуації, вчаться самостійно ставити цілі міжособистісної взаємодії, обирати її засоби, корегувати її.

Ефективність міжособистісної взаємодії у колективі та впливу на особистісний розвиток вихованців значною мірою залежить від гнучкості та цілеспрямованості педагогічного керування його процесом, яке з одного боку, допомагало б вихованцям підготуватися до цієї взаємодії і свідомо вступити в неї, а з іншого, сприяло б розвитку самого процесу взаємодії та підвищенню її ролі в особистісному розвитку дітей.

ВИСНОВОК

Ознаками особистісного підходу стають: готовність дивитися на кожну дитину як цікавий, привабливий, загадковий світ, достойний постійного пізнання; впевненість у тому, що кожний вихованець гідний поваги; визнання за кожним права на несхожість, на індивідуальність поглядів, захоплень, інтересів, рис характеру; бачення організації роботи з дітьми як взаємодії особистостей, де кожен учасник не тільки ставиться до своїх партнерів, як до особистостей, а й себе відчуває особистістю.

Особистісно-діяльнісний підхід у професійній підготовці – це багатомірна, багатоаспектна, багаторівнева ступінчата відкрита структура, що відображає змістовну та процесуальну повноту професійної підготовки учнів, спрямована на розвиток та саморозвиток дитини як автора своєї діяльності.

Цей спосіб педагогічної діяльності, спрямований на інтенсифікацію особистісно-професійної сфери у спільній діяльності педагога і вихованця через самопізнання, самоорганізацію, самопобудову, самозміну, самоздійснення, через взаємодію і взаємовплив суб’єкт–суб’єктних стосунків; це умова особистісного розвитку суб’єктів навчального-виховного процесу.

Колектив є ланкою, що з'єднує особистість із суспільством. Виховання особистості в колективі є втіленням закономірностей розвитку суспільства, адже в колективних взаєминах створюються умови для соціально-психічного її розвитку.

Відокремившись від колективу, людина опиняється в соціально-психологічному вакуумі, що значно ускладнює її розвиток. Колектив як людська спільнота, що утворює систему колективістських стосунків, є основним чинником формування громадської сутності особистості, розвитку її індивідуальності.

Технологія особистісно-діяльнісного підходу враховує мотивацію особистості на самореалізацію; загальні характеристики особистості (самосвідомість, ціннісні орієнтації, кругозір, індивідуальність) які визначають неповторність, унікальність особистості, її позицію у навколишньому світі; в єдиній педагогічній інтеграції особистості і діяльності даного підходу важливим моментом виступає самоорганізація особистості як повноцінне оволодіння собою, своєю сутністю, як здатність самостійно ставити перед собою мету і діяти відповідно до неї, зберігаючи адекватну критичну позицію відносно себе, уміння випереджувати, передбачати результати дій до їх виконання, самостійно будувати стратегію досягнення педагогічної мети.

Організація педагогічного підходу ґрунтується на тому, що весь його процес будується на спільній діяльності викладача, учнів. Він виступає основною умовою розвитку і становлення особистостей, включених в суб’єкт-суб’єктні зв’язки.

Особистісна і професійна самореалізація педагогів та учнів у межах особистісно-діяльнісного підходу відбувається у безперервному процесі саморозвитку посередництвом навчальної, педагогічної, наукової і практичної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бех І. Колектив як чинник створення унікальної ситуації виховання особистості //Дир. шк. – 2002. – № 6 (лют.). – С. 8.
2. Бучківська Б.В. В.О.Сухомлинський про вплив дитячого колективу на особистість //Педагогіка і психологія. – 1999. – №4. – С. 142-149.
3. Каспарян г.І. Формування стабільного трудового колективу /Г.І. Каспарян. – Ростов-на-Дону: Фенікс, 2000. – 196 с.
4. Сухомлинський В.О. Колектив як знаряддя виховання //Сільська школа України. – 2004. – №10. – С.1.
5. Фіцула М.М. Педагогіка: Навч. посібник для студентів вищих пед. закладів освіти. – К. : Видавничий центр „Академія”, 2001. – С. 347-355, 360-363.