



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ

Дніпропетровської обласної державної адміністрації

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПРОФТЕХОСВІТИ
У ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

**щодо організації роботи
педагогів-радників учнівського
самоврядування в ПТНЗ**



*Підготувала:
методист НМЦ ПТО
Єгоркіна О.Ф.*

Дніпропетровськ
2013

Нові підходи в організації учнівського самоврядування ПТНЗ

«Дитячий колектив рішуче не хоче жити підготовчим життям до якогось майбутнього життя, він не хоче бути явищем лише педагогічним, він хоче бути повноправним явищем суспільного життя.» (А.Макаренко)

Особливу роль у структурі учнівського самоврядування відіграють **педагогі-радники**. На рівних, партнерських засадах вони допомагають учнівській молоді оволодіти організаторською майстерністю, соціальним досвідом, вчать обирати адекватні способи взаємодії зі світом.

Отже, радник повинен вміти:

- виступати в ролі партнера учня у спілкуванні та діяльності, дотримуватись з учнями принципу: «Не поряд, і не над, а разом!»
- поважати думку учнів, радіти спільному успіху;
- підтримувати і допомагати, радити;
- не обирати за дитину вид діяльності, направляти в умінні здійснювати вибір, приймати самостійні рішення, долати труднощі на шляху до мети;
- не вимагати, не наполягати, не говорити: «Ти повинен це зробити!», а запрошувати до активності, роль радника полягає в тому, щоб дитина сама сказала: «Я буду цим займатися!»;
- оцінювати свої дії очима дітей;
- визнавати власні помилки і незнання, тим самим показуючи дітям, що не слід боятися помилок, соромитися свого незнання. Особистісне самовдосконалення починається з уміння визнати свої слабкі місця;
- стимулювати розвиток громадської думки в колективі;
- залучати учнів до участі у вирішенні соціальних проблем, які стоять перед нашим суспільством, впливають на життя самих учнів;
- допомогти учням оформити в проект її ідею;
- експериментувати, варіювати, бути в пошуку, самовдосконалюватися, досліджувати, не заспокоюватися на досягнутому, розвивати в собі педагогічну рефлексію;
- стратегію своїх взаємин будувати, орієнтуючись на перспективу розвитку дитини;
- стратегію своїх взаємин будувати, орієнтуючись на перспективу розвитку учнів.

Учнівська молодь і дорослі перебувають у грі, проекті, акції.

Хотілось би ще сказати про педагогів-радників учнівського самоврядування.

Коло їх повноважень включає:

- здійснення інструктивно-методичної та організаційної допомоги органам учнівського самоврядування;
- надання допомоги органам учнівського самоврядування в плануванні, організації конкретної діяльності та підведенні підсумків;
- надання допомоги в організації навчання активу;

- інформування педагогів навчального закладу про нові підходи і методи роботи органів учнівського самоврядування;
- аналіз, узагальнення, підготовка рекомендацій щодо впровадження кращого досвіду діяльності органів учнівського самоврядування;
- розгляд питань учнівського самоврядування на засіданнях методоб'єднань, педагогічних рад, науково-практичних конференціях.

Взаємодія адміністрації та учнівського самоврядування сприяє тому, щоб педколектив, батьки навчилися бачити в дитині не тільки суб'єкт виховання, який слухняно визнає і виконує «дорослу волю», але й суб'єкта права, партнера у здійсненні соціальних змін.

Самоврядування - це демократичний спосіб організації колективного (суспільного) життя. Як невід'ємна складова частина системи самоврядування в освіті - учнівське самоврядування, яке є одним з найважливіших факторів формування в учнів умінь і навичок керівництва демократичними процесами, що відбуваються в державі. Формування ініціативної, здатної приймати нестандартні рішення особистості неможливе без широкого залучення учнів до участі в управлінні загальноучилищними справами через діяльність в органах учнівського самоврядування.

Учнівське самоврядування – це спосіб, принцип організації учнівського колективу, що забезпечує комплексний виховний вплив на учнів шляхом їх залучення до усвідомленої і систематичної участі в справах навчального закладу, групи, до вирішення важливих питань життя училища.

Головними функціями учнівського самоврядування є:

- – забезпечення нормальної роботи всього учнівського колективу та його підрозділів, оптимальне розв'язування повсякденних завдань із урахуванням інтересів і запитів його членів. Кожному в колективі повинно бути добре і цікаво. Кожен повинен робити все від нього залежне для спільного успіху. *А для цього у навчальному закладі повинна бути – **спільна мета**, яка буде об'єднувати всіх членів колективу - учнів, педагогів, батьків.*
- – підготовка молоді до майбутньої участі в керівництві державними і суспільними справами, формування у кожного знань, умінь і навичок управлінської і виконавської майстерності.

А тому **завданням учнівського самоврядування** є формування і розвиток соціальної активності, гуманістично спрямованої особистості з глибоко усвідомленою громадянською позицією, почуттям національної самосвідомості.

Система самоврядування навчального закладу має три рівні. Перший (базисний) - учнівське самоврядування в групі, другий — училищне учнівське самоврядування, третій — загальноучилищне самоврядування.

Залучення учнів і батьків, членів піклувальної ради до обговорення нагальних проблем навчального закладу з метою пошуку та прийняття спільних рішень,

утвердження власних прав та обов'язків, участі у формуванні та розподілі бюджету навчального закладу є елементами формування громадянського суспільства, в основі якого лежить певна модель державно-громадського управління.

Основними принципами діяльності учнівського самоврядування є:

гласність і відкритість, відповідальність, пріоритетність прав дитини, активність, ініціативність, рівноправність в співробітництві з дорослими, культуровідповідність, системність, неперервність, доступність, врахування вікових і індивідуальних особливостей, творчість.

Завдання педагогів-радників: вміло поєднувати свою допомогу з розвитком самодіяльності учнівського гурту. А це передбачає повне виключення авторитарно-адміністративних методів, глибоке переконання педагога в силі свого впливу на кожну дитину, його високий авторитет, вміння підтримати активність, творче відношення учнів до діяльності колективу. **Самоврядування не означає повного невтручання вчителів у справи учнів.** Воно вимагає вмілого керівництва і підтримки: допомоги учням у визначенні початкової структури самоуправління, тобто органів училищного і групового колективу та їхніх функцій; розвитку в учнів організаторських умінь (уміння планувати роботу, розподіляти доручення, аналізувати результати своєї діяльності та інш.). З цією метою можуть використовуватися ділові, імітаційні ігри, аналіз проведених заходів. **Організуючи учнівське самоврядування, слід дотримуватись певних правил, що є реалізацією основних принципів виховного процесу.** Для того, щоб самоврядування стало реальним механізмом життєдіяльності і розвитку колективу, кожної особи в ньому **необхідним є створення ряду умов і виконання наступних вимог:**

- участь у самоврядуванні всіх членів колективу (дітей та дорослих), а не вузького кола активу та педагогів;
- самоврядування – механізм постійної дії, а не тимчасова дія чи короткочасна гра;
- обов'язкова співпраця з органами самоврядування дорослих; підтримувати учнів, на рівноправних умовах співпрацювати з ними;
- наділяти учнів реальними правами і обов'язками, пов'язаними з прийняттям і реалізацією важливих рішень, які впливають на життя всього закладу;
- самоврядування не повинно перетворюватися у гру, учні мають відчувати реальні наслідки своїх дій;
- не обмежувати самоврядування окремими заходами (наприклад, днем самоврядування), важливо забезпечити реальну участь учнів в управлінні училищними справами, для чого адміністрація і вчителі повинні передавати частину повноважень учням;
- організація різноманітних змістовних видів і форм роботи, що забезпечують утворення кращих умов (організаційних, психологічних, матеріальних, естетичних та інших) життєдіяльності учнів;
- не зводити самоврядування до одного лише самообслуговування: прибирання кабінетів, території, чергування.

Важливо відзначити і такі *педагогічні умови функціонування училищного самоврядування*, як: періодична змінюваність органів самоврядування і виборних уповноважених осіб; обов'язкова наявність системи підпорядкованої відповідальності органів самоврядування і їхня періодична звітність; наявність ігрових елементів, привнесення в систему самоврядування відповідної атрибутики.

Структура учнівського самоврядування повинна бути такою, щоб воно не тільки вирішувало поточні завдання, а й працювало на перспективу майбутньої участі підростаючого покоління в органах державного і громадського управління і самоврядування. Органи самоврядування потрібні для того, щоб розширити уявлення учнів про демократичні норми життя суспільства; виховання почуття господаря, організатора, управлінця; формування особистої відповідальності за кожну сумісну справу; розвиток активної позиції в колективі кожного його члена; формування суспільної думки; розвиток ініціативи, самостійності, активності і творчості. Пошук єдиних організаційних структур самоврядування є неперспективним. Це може бути організація різних рад чи комісій (трудова, культури побуту, інформаційна, спортивна, культурного дозвілля, навчальна та інш.), ініціативних груп і штабів, інституту президентства і училищних міністерств, адміністрацій і губернаторства.

Органи учнівського самоврядування можна класифікувати так:
Законодавчі (референдум, зліт, збори, рада, конференція, лінійка та інш) – обирають систему самоврядування та її органи; приймають програми життєдіяльності та закони колективного життя, дають оцінку роботі колективу, розглядають питання членства в колективі та інші найважливіші проблеми життя учнівського колективу;

Виконавчі (уряд, міністерства, президія, бюро, комітет, комісія, сектор, штаб, пост, команда, рада справи, ініціативна група та інш.) – відповідають за реалізацію прийнятих програм, є школою громадянської активності, ініціативи, активності і творчості;

Гласності (прес-центр, радіоцентр, агентство, телестудія, кореспондентський пост, центр громадської думки, тощо) – інформують про стан вирішення проблем життєдіяльності колективу і його первинних груп, окремих членів; показує успіхи і недоліки в роботі різних структур дитячих об'єднань; стимулюють і корегують роботу дитячого гурту;

Органи учнівського правосуддя (конфліктні групи, комісія рівних, соціологічний центр, коло друзів та інш.) – допомагають всім у вирішенні конфліктних ситуацій, стабілізують стосунки в колективі, забезпечують мажорний лад в життєдіяльності колективу.

Президентські функції в учнівському середовищі виконують педагоги, як гаранті дотримання всіма державних законів, психолого-педагогічних принципів та вимог.

Взаємодія педагогів з органами дитячого самоврядування полягає, в першу чергу, в у створенні умов для проявлення їх повної самостійності, спільної відповідальності за колективну справу. Обов'язком вихователя є навчити дітей організовувати свою діяльність, тобто планувати, контролювати, виконувати, самостійно доводити справу до кінця, досягати поставленої мети. Самоврядування не може створюватися "зверху", тобто, починаючи зі створення органів, воно природно повинно вирости "знизу", із самоорганізації тих чи інших видів діяльності. Вищим органом училищного самоврядування є збори загальноучилищні чи колективу його представників (у великих закладах), якому підзвітний учком. При цьому збори вправі приймати рішення тільки в рамках переданих учням повноважень. А. С. Макаренко, що придумав загальний збір вихованців, писав про те, що педагогам важливо відчувати енергію незачесаної, неприглаженої дитячої думки, дитячі тривоги і сумніви і що свіжа ідея, як іскра, спалахує від тертя і розпалюється в суперечках, у боротьбі думок. Розвиток колективу залежить від таких важливих чинників як актив, органи самоврядування, лідер. Нерідко на практиці поняття "актив" і "органи самоврядування" помилково ототожнюють.

Актив — це група членів колективу (учнівського, студентського, виробничого), які усвідомлюють вимоги керівника, допомагають йому в організації життєдіяльності членів колективу, проявляють ініціативу. Активістів не обирають і не призначають. Вони діють на рівні самоврядування, самоутвердження, самоініціативи залежно від особливостей соціального розвитку і моральної зрілості. Актив залучають до конкретної діяльності, доручаючи деякі функції та обов'язки вихователів, вчать методам і засобам їх виконання, що прискорює соціальне становлення особистості. Кількість активістів повинна збільшуватися через залучення дітей до різних сфер діяльності. Актив є основою формування органів самоврядування.

Органи самоврядування є уповноваженими колективу на основі демократичних виборів, які допомагають педагогові здійснювати керівні функції, підтримують зв'язки з уповноваженими інших колективів.

Лідер — це член колективу, який у важливих ситуаціях здатний помітно впливати на поведінку членів колективу, виявляти ініціативу в діях, брати на себе відповідальність за діяльність колективу.

Важливим чинником, що сприяє розвитку і становленню колективу, є система перспективних ліній. Перспектива — це мета, "завтрашня радість" (А.С. Макаренко), що є стимулом у діяльності колективу і його членів.

Будь-яка діяльність окремої людини чи певної групи буде ефективною лише за умов наявності й усвідомлення мети. Східна народна мудрість стверджує: "Мета — це крила людини. Якщо хочеш зробити людину нещасною — відбери у неї мету". А.С. Макаренко писав: "Справжнім стимулом людського життя є завтрашня радість. Спочатку треба організувати саму радість, викликати її до життя і поставити як реальність. По-друге, треба наполегливо перетворювати простіші види радості в складніші і значні для людини... Виховати людину — значить виховати в неї перспективні шляхи. Методика цієї роботи полягає в організації

нових перспектив, у використанні тих, що вже є, в поступовій підстановці цінніших".

В ідеї необхідності створення перспективних ліній як для окремої особистості, так і для колективу закладена велика психолого-педагогічна мудрість. Невдачі виховної діяльності багатьох родин, виховних закладів часто криються в тому, що батьки, вихователі не до кінця розуміють сутність, велику потенційну силу перспективи у розвитку особистості і колективу (родинного, навчального, виробничого).

Важливими умовами плідної діяльності учнівського самоврядування є: розуміння учнями й активом завдань, змісту і суті самоврядування; вміння самостійно планувати, організувати роботу, координувати зусилля різних ланок самоврядування, постійно здійснювати самоконтроль; уміння враховувати, регулювати, аналізувати свою діяльність, об'єктивно її оцінювати; пошук ефективних форм і методів діяльності органів самоврядування, творче використання досвіду інших навчальних закладів.

Комісії виконавчого органу спрямовують свою роботу на підвищення якості навчання, реалізацію вимог режиму ПТНЗ, організацію позакласної виховної роботи, на розвиток ініціативи і творчої самодіяльності учнів, реалізацію їх прав і обов'язків. Члени комісії є відповідальними за певний напрям роботи. Виконавчий орган проводить засідання один раз на місяць, комісії — раз на два тижні. **Свою роботу виконавчий орган планує на рік або півріччя орієнтовно за такими розділами:**

1. Вступ (короткий аналіз роботи за попередній рік, завдання на новий).
2. Організаційна робота (визначення тематики загальноучилищних конференцій, групових зборів, планування навчання активу з окремих питань, організація відкритості в роботі).
3. Засідання виконавчого органу учнівського самоврядування.
4. Робота комісій (секторів).

У плані роботи враховують обов'язкові справи, в організації яких участь виконавчого органу об'єктивно необхідна (День знань, робота з благоустрою прилеглої території, налагодження чергування у закладі та групах, підготовка до проведення канікул тощо).

Під час організації масштабних та епізодичних справ можуть бути поєднані зусилля постійних органів самоврядування з тимчасовими (ради, ініціативні групи клубів, творчих об'єднань тощо).

Колективним органом самоврядування в групі є збори колективу — впливовий чинник зміцнення дисципліни учнів, виховання в них моральних якостей. На зборах колективу обговорюють актуальні, зрозумілі питання повсякденного життя (підготовка культурно-масового заходу, випуск журналу, підсумки навчання за чверть, семестр, рік та ін.), визначні історичні події, сучасні досягнення, моральні проблеми. Періодичність їх проведення залежить від конкретних умов діяльності групи.

Гласність, відкритість роботи органів самоврядування (всі учні знають, де, коли, які питання обговорюються, можуть брати в обговоренні участь, пропонувати нове, оригінальне, цікаве, впливати на життя колективу) сприяє поглибленню

демократизму в училищному житті. Розвиток учнівського самоврядування, участь в якому розвиває відповідальність за загальноучилищні справи, допомагає набути організаторських навичок, сприяє духовному зростанню, розвитку організаторських здібностей дітей.

Демократизм в учнівському самоврядуванні залежить від позиції дорослих, зокрема керівництва навчального закладу. Розбіжності між адміністрацією та учнівським самоврядуванням виникають внаслідок неправильної організації педагогічного керівництва, коли немає взаємодії між педагогічним та учнівським колективами для досягнення мети.

Основними засобами вдосконалення педагогічної допомоги учнівському самоврядуванню є: забезпечення реальних прав та обов'язків органів самоврядування; підвищення довіри педагогів до рішень учнівського колективу, його органів самоврядування; кваліфікована, тактовна допомога; цілеспрямоване навчання учнів складній справі організації життя учнівського колективу, керівництва справами училища, ліцею.

Бажано за кожною комісією рішенням педагогічної ради закріпити педагогів-радників, які постійно мають допомагати органам самоврядування, сприяти визначенню мети діяльності, плануванню роботи, вирішенню складних ситуацій, управлінських завдань.

Рекомендації

Методика проведення учнівських зборів:

- Перевірка явки всіх учасників зібрання (можливий варіант лінійки, переключки, анкетування, листівок, мандатів та інш.);
- Доповіді про готовність до вирішення проблеми, що буде вирішуватися на зборі (творчість учнів допоможе винайти форму звітності);
- Мотивація на активну роботу на зборі (колективна пісня, речівка, гуртівка, заклик, тощо);
- Презентація теми чи проблеми зібрання (демонстрація, виступ агітбригади, звернення, вручення пакетних завдань, тощо);
- Пошук шляхів та умов вирішення проблеми. Можливі різноманітні моделі проведення головної частини збору:
 - рада збору пропонує учасникам одночасно декілька пропозицій, варіантів на вибір, серед яких можуть бути і дуже спірні. Нехай учні самі обирають раціональний проект;
 - висунуті на зборі пропозиції необхідно захистити вголос, довести їх важливість, продемонструвати шляхи розв'язку;
 - вибіркоче інтерв'ю. Обговорюється якась справа, робиться припущення. Ведучі задають запитання представникам окремих творчих груп та гостям;
 - на зборі діє група контрпропозицій (“скептики”), яка “причіплюється”, піддає все сумніву, задає питання “на засипку”, примушує шукати відповіді і докази;

- проект рішення збору роздається учасникам заздалегідь, учні комплектуються в групи однодумців для обговорення з наступним виступом-переконанням інших;
 - в кінці збору пропонується обрати президію, яка повинна дати відповіді на всі запитання аудиторії;
 - на зборі присутня спеціально утворена група “експертів”. Вона вислуховує виступи, пропозиції і останньою висловлює свої думки. Експертами можуть бути вчителі, вихователі, батьки, керівник закладу, гості;
 - на зборі працює “група аналізу”, яка збирає письмові питання, класифікує їх, задає зустрічні питання виступаючим, обробляє анкети;
 - на зборі виступає спеціально підготовлена група по темі зібрання;
 - на початку збору оголошується конкурс на кращий виступ, підказку, нестандартну пропозицію. Підсумок робить спеціально утворене журі чи всі присутні (голосуванням);
 - прямо на зборі комплектуються робочі групи, яким даються доручення щось придумати, винести власне рішення, розподілити обов’язки. В процесі збору робляться спеціальні перерви.
- Прийняття рішення шляхом голосування.
 - Розподіл доручень по виконанню прийнятих рішень.
 - Мотивація на виконання рішення збору (підсумкова лінійка, наказ, заповіт, заклик, обіцянка, тощо).

В американських школах особливу увагу звертають на організацію способу життя учнів, який сприяв би їх **моральному розвитку**. У багатьох школах діють **спеціальні правила** «Діти навчаються, як їм жити»:

«Якщо діти живуть в умовах постійної критики, вони навчаються засуджувати;
 якщо діти живуть в умовах ворожнечі, вони навчаються насильства;
 якщо дитину постійно висміювати, вона навчається зневажати себе;
 якщо дітей постійно соромлять, вони навчаються відчувати постійну провину;
 якщо діти живуть в умовах толерантності, вони навчаються терпимості;
 якщо дітей підтримують, вони навчаються впевненості в собі;
 якщо дітей хвалять, вони навчаються самоповаги;
 якщо діти живуть в умовах справедливості, вони навчаються бути справедливими;
 якщо діти живуть у безпеці, вони навчаються довіряти;
 якщо діти живуть з визнанням, вони навчаються дружелюбності.
 Вони навчаються знаходити любов до землі».

Яким є лідер?

Саме слово «лідер» (від англійського lead – вести) характеризує людину, здатну вести за собою, очолювати. Лідер – це особа, що досягає свого становища або внаслідок більш ефективної діяльності, або через здатність певним чином впливати на членів групи завдяки особистим якостям.

Психологи виділяють певні правила поведінки лідера. Він підтримує, а не наполягає; спонукає до дій, а не примушує; залучає інших; планує, а потім діє; усвідомлює, що люди важливіші за речі; розуміє, що лідер – мистецтво, а не посада. Разом із тим, самозакоханість нищить лідера; атмосфера в групі характеризує психологічний стан лідера; лідерське еґо слід спрямовувати на виконання завдань групи.

Педагоги ж наголошують на тому, що лідер допомагає досягти успіху, вперто стверджує свою особистість, здатний контактувати з оточенням, фізично витривалий, здатен передбачати, особливо «гнучкий», може переконувати інших.

Із соціологічного погляду лідер повинен мати послідовників; успіхом лідера є наявність певного результату; лідер подає приклад; лідер – це відповідальність.

Наголошується також, що такі якості лідера, як: компетентність, активність, ініціативність, товариськість, кмітливість, володіння собою, працьовитість, самостійність, спостережливність, організованість – не є специфічно лідерськими.

Адже визначальними в особистості лідера є організаційна проникливість, здатність до активного психологічного впливу, схильність до організаційної роботи. *До портрету ділового лідера ще слід додати* наявність чітких особистих цілей, вміння вирішувати проблеми, творчий підхід до організації людей, знання особливостей організаторської діяльності, відповідальність, служіння іншим, лояльність до підлеглих, інтуїцію зі здоровим глуздом, потребу в діяльності, надання підтримки, зміцнення сильних сторін підлеглих, наполегливість, терплячість, силу волі, незалежність, психічну рівновагу, самокритичність, вимогливість, на-дійність, оригінальність, стресостійкість, оптимізм, рішучість. Лідеру характерна віра в себе з правом на сумнів, жага до роботи з одночасним сприйняттям інших світів, пошук любові інших людей, право на самотність.

За даними соціологічних опитувань найбільше цінуються вміння слухати (68%), висловлюватись (59%), доводити справу до кінця (65%). Невід'ємними лідерськими якостями є: прагнення керувати без винагороди, впевненість у собі, цінування часу, вимогливість, справедливе поєднання заохочень і покарань, ввічливість і привітність, почуття гумору, вміння розмовляти та слухати, зацікавленість оточенням.

Популярною стає концепція трьох «Д» – доступність, доброзичливість, добропорядність лідера.

Як «знайти» лідера?

В дитячому та підлітково-юнацькому віці лідер є еталоном. Він не призначається офіційно, не має формальних повноважень, не несе відповідальності (хоча сам – надзвичайно відповідальна людина). Лідер є засновником моди, впливає емоціями, а не логікою. Серед рис лідера виділяють справедливість, вміння постояти за іншого. Лідерові притаманна закритість, захищеність. На питання «Хто лідер?» саме лідер дасть відповідь: «Його немає». Якщо ж відповідь буде «Я», то це – блазень, і з ким він найбільше жартуватиме, той і є лідером. Всі інші відповіді супроводжуватимуться поглядами аудиторії на лідера. Як правило, лідер сидить заду в кутку: він бачить всіх, а його можна бачити лише спеціально обертаючись. Якщо лідер сидить супроти керівника (вчителя, вожатого тощо) – то це ознака

поведінки, спрямованої на конфронтацію, а якщо поруч із ним, то це або підступність, або прагнення до спів-праці. В портреті людини, складеному з геометричних фігур, у лідера переважатимуть квадрати. На питання, що потребують ствердної чи заперечної відповіді, відповідає саме лідер. Він майстерно володіє поглядом, його мовлення характеризується відсутністю авторитетних посилянь, лідер знає безліч анекдотів, його мова підпорядкована мовним нормам групи. Лідер розмовляє про інших, він – майстер діалогу, створює вакуум навколо опонента, вміє зробити «своє» підсумком діалогу, розмежувати аудиторію, реагувати на події в групі. Лідер у конфлікті нейтральний. До групи звертається на «ми», речення його неповні (їх завершують інші). І ще одне – ім'я лідера ніколи не спотворюють.

Орієнтовна програма вивчення особистості учня:

I. Загальні відомості про учня.

1. Біографічні дані. Прізвище та ім'я учня, рік народження, національність.
2. Соціально-побутові умови. Адреса проживання, склад сім'ї, освіта, місце роботи батьків. Допомога сім'ї у навчанні й вихованні дитини. Режим праці та дозвілля учня. Участь учня в домашній праці. Любов до праці.
3. Стан здоров'я. Крім загальної характеристики стану здоров'я учня за даними шкільного лікаря, обов'язково слід виявити сенсорні (пов'язані з органами чуття) дефекти, якщо вони є.

II. Загальний рівень розвитку учня.

1. Психічний розвиток учня. Характеристика його уваги. Особливості сприймання і розуміння навчального матеріалу. Швидкість, точність і міцність запам'ятовування.
2. Характеристика прийомів запам'ятовування. Особливості мислення. Рівень володіння операціями аналізу, синтезу, порівняння, абстрагування й узагальнення. Особливості уяви. Рівень розвитку мовлення (культура мовлення, багатство активного словника, логічність мовлення). Розвиток вольових якостей (цілеспрямованість, принциповість, самостійність, ініціативність, витримка тощо).
3. Інтелектуальний розвиток, ерудиція учня. Інтерес до питань світогляду, моралі, науки, техніки, мистецтва, спорту. Наявність провідного інтересу. В яких гуртках і спеціальних дитячих установах працює? Особливості читацьких інтересів, їх широта і стійкість. Самостійність, критичність, гнучкість та логічність мислення.
3. Індивідуально-психологічні особливості учня. Його збудливість і енергійність, врівноваженість та емоційна вразливість. Темп роботи і мовлення. Чи легко він переходить від одного виду діяльності до іншого?
4. Наполегливість, упевненість, охайність учня. Рівень розвитку почуття колективізму, обов'язку, власної гідності.
5. Скромність, сміливість, рішучість, правдивість, чесність, самокритичність учня. Ставлення до вчителів, товаришів, батьків. Вид діяльності, до якого він має нахил. Справи, які він може виконувати найуспішніше. Професія, яку в майбутньому хоче обрати. Характеристика загальних і спеціальних здібностей учня.

III. Навчальна діяльність учня. Мотиви навчальної діяльності.

1. Ставлення учня до занять у школі. Наявність пропусків занять, їх причини. Уважність на уроках. Навчальні предмети, якими найбільше цікавиться. Якість і

систематичність виконання домашніх завдань. Які прийоми індивідуального підходу використовувались у роботі з ним? їх наслідки. Ставлення учня до оцінювання вчителем його успіхів і невдач у навчанні. Успішність з різних навчальних предметів. Участь у предметних гуртках. Які навчальні предмети опановує легко, а які з труднощами? їх причина. Яких заходів було вжито для підвищення успішності з цих предметів і які їх наслідки?

IV. Громадська активність учня.

1. Участь у громадському житті класу і школи. Які доручення має і як їх виконує? Дисципліна учня (якщо він припускається порушень, то охарактеризувати їх причини). Становище учня в колективі класу (офіційний чи неофіційний лідер, лідер малої групи, не прийнятий у колектив). Участь у суспільно корисній праці. Мотиви громадсько-корисної діяльності. Інтерес до суспільно-політичних подій в Україні та за кордоном. Почуття національної самосвідомості. Чи були спроби підвищити інтерес учня до громадської роботи? Як вони здійснювалися? їх наслідки.

Орієнтовна програма вивчення учнівського колективу:

1. Склад класу за віком, національністю і статтю.

2. Актив класу. Наявність у нього авторитету серед учнів. Характеристика активістів (ініціативність, самостійність, наполегливість, вимогливість, організаторські здібності). Наявність у класі неофіційного активу, його характеристика і стосунки з офіційним активом.

3. Стан згуртованості та організованості класу. Вміння розподілити роботу і обов'язки. Вміння підкорятися розпорядженням уповноважених осіб. Критика і самокритика в колективі. Стан дисципліни в класі. Випадки порушення дисципліни та їх характерні причини. Взаємини між учнями класу. На чому вони ґрунтуються: на спільній роботі, спільних інтересах, визнанні авторитету, взаємодопомозі тощо? Наявність малих груп, основа їх виникнення і ступінь зацікавленості загальними справами колективу. Характер і спрямованість товаришування і дружби. Взаємини між хлопчиками і дівчатками. Наявність кругової поруки в класі.

4. Ідейно-політична спрямованість колективу класу. Моральні переконання та ідеали учнів. Інтерес до суспільно-політичних подій і соціальних проблем у країні та за кордоном. Рівень розвитку почуття національної самосвідомості.

5. Успішність класу. Загальний показник успішності класу з навчальних предметів. Ставлення учнів до окремих навчальних предметів і вчителів. Взаємодопомога в навчанні. Дисципліна на уроках. Негативні моменти в навчальній діяльності (списування, шпаргалки, підказування). Невстигаючі учні, причини їх неуспішності.

6. Громадська робота класу. Інтерес класу до загальношкільного життя і участь у ньому. Місце суспільно корисної праці в житті колективу. Види праці та характер її виконання класом. Вияви свідомої дисципліни в праці. Громадські обов'язки учнів.

7. Кругозір учнів. їх загальний розвиток, інтерес до мистецтва, літератури і спорту. Форми його вияву (колекціонування, читацькі конференції, диспути, обговорення переглянутих кінофільмів, спектаклів тощо). Культура мовлення.

8. Культура поведінки учнів у школі та поза нею. Ставлення до вчителів, батьків і товаришів.

Хоч який би метод вивчення особистості або колективу застосовувався, педагог повинен чітко уявити, для чого йому потрібні певні відомості про об'єкт вивчення. Необхідна конкретна програма вивчення учня або колективу.

Особистість формується і виявляється в різних видах діяльності. Що свідомішою, активнішою та цілеспрямованішою є діяльність особистості, то повніше й достовірніше виявляються її якості. Педагог бачить, як учень ставиться до навчання, фізичної праці, спорту, громадських справ. Вияв певних рис у різних видах діяльності підвищує достовірність даних про учня. Вивчення учня здійснюється у взаємозв'язку з колективом, у системі колективних взаємин. Його поведінка залежить не лише від особистих якостей, а й від характеру стосунків з колективом, специфіки життя колективу. Педагог має знати специфіку впливу колективу на учня та його реагування на цей вплив.

РОЗВИТОК КОЛЕКТИВУ

Теорія колективу детально розроблена видатним представником вітчизняної педагогіки А.С. Макаренком. Він сформулював закон життя колективу: рух — форма життя колективу, зупинка — форма його смерті; визначив принципи розвитку колективу (гласності, відповідальної залежності, перспективних ліній, паралельної дії); розробив детальну технологію формування колективу. Поступово його концепція сформувалася у дослідженнях 60-70 років як теорія стаді розвитку дитячого колективу.

Сучасна теорія розвитку колективу є своєрідним дороговказом для класного керівника, який працює з учнями. Нижче подаємо у стислому вигляді.

Перша стадія — створення колективу учнів. Знайомство класного керівника з дітьми, що переходить у систематичне, глибоке вивчення їх. Ознайомлення учнів з єдиними вимогами, правилами внутрішнього порядку та режимом дня школи. Вправи, ігрові елементи (заохочення, змагання) для закріплення цих вимог. Формування органів самоврядування: обрання старости класу, призначення чи обрання активістів на всі посади. Вироблення в обраних активістів початкових організаторських навичок: інструктування їх про функції, методики їх виконання. На цьому етапі педагог є єдиним виразником громадських вимог. Здебільшого вимоги учня до себе ще не усвідомлені. Проте серед учнів виділяються найактивніші. Наприкінці стадії, яка орієнтовно 1-2 місяці, створюється певний авторитет активістів серед учнів групи.

Друга стадія — поширення впливу активу на весь колектив. Актив не тільки підтримує вимоги педагога, а й сам ставить їх перед членами колективу, керуючись своїми поняттями про те, що приносить користь, а що — шкоду інтересам колективу. Якщо активісти правильно розуміють потреби колективу, то вони стають надійними помічниками педагога. Через актив класний керівник висуває далі перспективи діяльності колективу (у навчанні, праці, спорті, іграх тощо) і одночасно зміцнює їх авторитет у середовищі учнів, частково передає їм свої функції з питань організації групи: організацію прибирання кабінету, спільне харчування в їдальні, підготовку до свят тощо. Поступово залучає до громадського життя пасивних учнів, допомагає їм у розвитку ініціативи та самодіяльності.

Шкільні органи самоврядування, уникаючи формалізму, обговорюють звіти класних самоврядовців, пропонують їм нові, оригінальні та ініціативні форми роботи. Здійснюється передача училищних традицій у групи: свята (наприклад, новорічної ялинки, виставки квітів та ін.). Група залучається до єдиної системи чергувань і самообслуговування в навчальному закладі.

Розвиток колективу на цій стадії пов'язаний з подоланням протиріч: між колективом і окремими учнями, які випереджають у своєму розвитку вимоги колективу або, навпаки, відстають від них; між загальними та індивідуальними перспективами; між нормами поведінки колективу і нормами, які стихійно складаються в групі; між окремими групами учнів з різними ціннісними орієнтаціями та ін. Тому в розвитку колективу неминучі стрибки, зупинки, рух назад.

Друга стадія може тривати півроку, що залежить від того, наскільки колектив став суб'єктом виховання, чи можна його цілеспрямовано використовувати з метою індивідуального розвитку кожного учня.

Третя стадія — вирішальний вплив громадської думки, більшості. Усвідомлення громадської думки в колективі всіма учнями. Активізація кожної особистості, розвиток у неї внутрішніх стимулів свідомого ставлення до навчання, поведінки, праці та інших училищних обов'язків. Взаємозаміна активістів у різних ролях у групі, створення загальної системи передачі функцій і досвіду. Надання прав колективу самостійно, без втручання класного керівника розв'язувати питання про заохочення і стягнення, планування своєї роботи та ін. Підготовка найактивніших учнів до цілеспрямованого самовиховання.

На цій стадії колектив перетворюється в інструмент індивідуального розвитку кожного з його членів. Загальний досвід, однакові оцінки подій є основною ознакою і найбільш характерною рисою колективу на третій стадії.

Четверта стадія — самовиховання. Завдяки міцно засвоєному колективному досвіду кожен учень сам проявляє до себе певні вимоги. Виконання моральних норм стає його потребою, процес виховання переходить у процес самовиховання. Педагог корегує самовиховання: допомагає визначити найпотрібніші для самовдосконалення якості, скласти індивідуальний план самопізнання та самовдосконалення якостей інтелектуального, морального, естетичного саморозвитку, інструктує і консультує щодо прийомів та засобів самовдосконалення і самоаналізу, самонавіювання, самонаказу, самовідмови від негативного.

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 навчальний заклад, знайти місце роботи, 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.

Особливим видом діяльності є спілкування. З глибини століть дійшли до нас мудрі спостереження:

Хто, будучи навіть дорослим, уміє говорити лише одними словами, а не справами, той людиною вважатися не має права - Я.А. Коменський

Що людина робить, такою вона і є-Г. Гегель.

Без явно посиленої працьовитості немає ні талантів, ні геніїв. - Д.І. Менделєєв

Діяльність-шлях до знань - Б. Шоу.

Ніщо так людину не вчить, як досвід - А.С. Макаренко

Якщо ви вдало оберете працю і вкладете в неї всю свою душу, то щастя само вас знайде - К.Д. Ушинський