

Названия учреждений:

Государственное бюджетное образовательное учреждение лицей №378 Кировского района Санкт-Петербурга.

Район: Кировский район

Участники:

Вавилова Анна Дмитриевна- педагог-психолог, педагог дополнительного образования ГБОУ лицей № 378 Кировского района СПб.

Каштанова Мария Николаевна – методист, педагог-психолог, заместитель директора по УВР ГБОУ лицей № 378 Кировского района СПб.

Название статьи: Педагогическое влияние на развитие ученического коллектива в современной школе с учетом его очевидных и неочевидных возможностей в процессе воспитания.

Тема направления: Воспитание: (НЕ)очевидные возможности школьной жизни

Контактные телефоны: 8-921-585-92-87 Вавилова А.Д., 8-921-421-35-73 Каштанова М.Н.

Эл. адреса: alfa-centavra-2011@mail.ru; ppms.kmn@mail.ru;

Педагогическое влияние на развитие ученического коллектива в современной школе с учетом его очевидных и неочевидных возможностей в процессе воспитания.

Важнейшей целью современного образования и одной из приоритетных задач государства и общества является воспитание нравственного, ответственного, инициативного и компетентного в разных вопросах гражданина России. Но каким образом воспитать такого человека? Какие условия необходимо создать для такого развития, понимая все вызовы и противоречия времени, в которое мы живем?

Современный мир с его цифровизацией, огромным потоком информации, неустойчивостью традиций, так быстро меняется, что ранее найденные методы и приемы воспитания вдруг перестают работать. Это связано со многими факторами - экономическими, политическими, социальными. Изменяются и дети. То, что было актуально 10 лет назад для детей и подростков, совсем не интересует нынешнюю современную молодежь.

В последние годы появилось много документов, рекомендованных в работу образовательных учреждений, направленных на осуществление целенаправленной работы в сфере воспитания:

- "Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года" Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р г. Москва;

- Концепция воспитания юных петербуржцев на 2020-2025 годы «Петербургские перспективы» Правительство Санкт-Петербурга Комитет по образованию № 105-р от 16.01.2020 года;

- Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющим государственное управление в сфере образования по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ, Москва 2020 год и др.

-Обновленные ФГОС НОО и ООО от 31.05.2021 № 286, 287, в которых говорится о создании организованного спланированного процесса воспитания. Эти документы обращают нас к поиску новых форм и методов процесса воспитания, построенного в образовательной организации.

Нормативные документы, представленные выше, а также внедрение Обновленных Федеральных государственных образовательных стандартов НОО и СОО сегодня внесли в процесс воспитания дополнительные коррективы. И новым для современной школы стал факт обязательной организации спланированного воспитательного процесса. Кроме того, стандарт требует от образовательных учреждений воспитывающей деятельности не только во внеурочной работе с ребенком, но и на уроке, что уже оказалось забытым и долгие годы не востребуемым. Теперь современная школа должна иметь специальные программы воспитания, согласно которым должно происходить гармоничное развитие личности ребенка, на основе создания условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства (понятие, характеризующее процесс воспитания в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 26.07.2019)).¹

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Институт стратегии развития образования Российской академии образования», разрабатывая примерную программу воспитания в ОУ, выявил две основные трудности, с которыми сталкиваются школы, и именно это затрудняет процесс воспитания в целом:

- первая проблема – это имитация воспитания, когда педагог проводит либо различные массовые мероприятия в свободное от уроков время, либо проводит профилактические беседы с обучающимися, сменяя свои роли от массовика затейника до роли морализатора;

- вторая проблема – это огромный документооборот, в том числе, при организации воспитательных воздействий, затрудняющий реальную работу с «живыми» детьми.²

Авторы примерной воспитательной программы предлагают разрешать данные трудности применяя деятельностный подход в работе с детьми, когда важными становятся не мероприятия для детей, а мероприятия вместе с детьми, когда дети из объектов воспитания становятся полноценными субъектами воспитательного мероприятия, что, несомненно, важно и ценно. Однако есть ли в этом готовность самих обучающихся? Готовы ли они быть полноценными участниками процесса воспитания? В свое время в нашем лицее проводилось исследование на предмет того, как сами дети понимают, что такое воспитание, нуждаются ли они в воспитании, и что значит быть воспитанным человеком? Из ответов, обучающихся следовало, что быть воспитанным - это значит соблюдать принятые обществом ценности, быть ответственными, доброжелательными. Сами дети говорили, что нуждаются в воспитании взрослых, понимают, что взрослый является, прежде всего, носителем ценностных ориентиров, так нужных им. Однако под процессом воспитания они понимали некий процесс воздействия взрослых на них, чаще всего, не рассматривая себя как источник самовоспитания. Что говорит о частой пассивности со стороны обучающихся, в том числе при организации различного рода мероприятий.

Как избежать этой ситуации? Как сделать самих обучающихся полноценными участникам воспитательного процесса в условиях образовательного учреждения? На эту тему сегодня заговорили вновь, как о важнейших задачах, стоящих перед образовательными учреждениями. И одним из решений данной задачи, на наш взгляд, может быть новый подход к идеи формирования и становления детского коллектива, коллектива как субъекта воспитания. Но с учетом особенностей современного поколения и современного мира, в котором это поколение живет.

Перспективными направления работы с детским коллективом могут быть идеи:

- создания и развития ученического коллектива (понимание того, что лежит в основе

¹ Федеральный Закон «Об Образовании В Российской Федерации» От 29.12.2012 N 273-ФЗ (Ред. От 26.07.2019)

²Министерство Просвещения Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Институт стратегии развития образования Российской академии образования «Воспитание в современной школе от программы к действиям», Москва 2020 г.

развития коллектива с учетом современных проблем воспитания, возникающих в том числе из-за большого информационного воздействия на детей, снижения авторитетной роли родителей и педагогов);

- разрешения противоречий, которые помогут коллективу развиваться и стать средой воспитания для самих обучающихся с учетом новых условий современной школы (повысившийся уровень конфликтов, буллинговые проявления, возникающие как в реальной, так и виртуальной жизни учеников, пошатнувшаяся система ценностей и др.);

- определения деятельности классного руководителя при работе с коллективом детей и поиск пути взаимодействия с родителями обучающихся этого коллектива, с целью развития личности каждого ребенка и приобщения его к ценностям, смысл и содержание которых не создают противоречия между семьей и школой и которые необходимы для развития нравственного общества.

В советской педагогике был накоплен большой опыт работы с ученическим коллективом. Мы прекрасно знаем, что коллектив может считаться основной базой накопления детьми позитивного социального опыта. Коллектив открывает возможности накопления опыта общественного поведения в разнообразных позициях: в позиции руководства и активной деятельности, в позиции подчинения другим мнениям и воздействиям, в позиции активного противопоставления своих мнений и действий. Вне коллектива не могут формироваться и такие важные для личностного развития ребенка качества, как *адекватная самооценка, уровень притязаний, самоуважение, чувство собственного достоинства*. Это те очевидные возможности коллектива, про которые мы много знаем и понимаем.

Но сегодня, перед нами современная школа, современные дети, и мы, говоря о коллективе, его воздействию на личность ребенка понимаем, что вместе с ранее накопленным опытом необходим новый подход к развитию коллектива в условиях современной реальности.

В последние десятилетия педагогические исследования в области становления и развития коллектива были направлены на выявление *наиболее эффективных форм организации, методов сплочения и формирования* воспитательных коллективов (Т.Е.Конникова, Л.И.Новикова, М.Д.Виноградова, А.В.Мудрик, О.С.Богданова, И.Б.Первин и др.), *на разработку принципов и методов стимулирования коллективной деятельности* (Л.Ю.Гордин, М.П.Шульц и др.), разработку педагогической инструментальной деятельности коллектива (Э.С.Кузнецова, Н.Е.Щуркова и др.).

Современная концепция воспитательного детского коллектива (Т. А. Куракин, Л. И. Новикова, А. В. Мудрик) рассматривает детский коллектив через модель современного общества, изучая систему отношений, атмосферу, которая ему присуща, систему человеческих ценностей, которая принята в нем. И что влияет на формирование этой атмосферы и ценностей. Однако очень мало работ, в которых исследуются такие вопросы теории коллектива, как *массовое, групповое и индивидуальное в коллективе, проблема коллективного целеполагания; формирование социальной направленности личности и развитие творческой индивидуальности членов коллектива; идентификация и обособление в коллективе; единство педагогического руководства, самоуправления и саморегуляции; тенденции развития коллектива как субъекта воспитания*.

Однако поиск ответов в этом направлении развития коллектива, педагогу практику как никогда важен. И это, как раз, те неочевидные возможности коллектива, которые педагогам важно использовать в своей практической работе с учащимися, в отношении организации и реализации воспитательной работы в классе.

Несомненно, что классный руководитель прикладывает большие усилия в направлении воспитательной работы с классом. Его педагогическое влияние, особенно на первых этапах развития и становления коллектива, играет огромную роль. Классные руководители используют различные приемы и техники в работе с детьми, тем самым формируя коллектив, работают над его сплочением, но часто наступает момент, когда коллектив либо перестает развиваться, либо в нем возникают противоречия, которые классный руководитель преодолеть не может, и очень часто потому, что не учитывает специфику влияния современного общества на детей или в целом не понимает в каком направлении стоит двигаться в работе с детьми. Что

является серьезной проблемой для любого коллектива, которого мы хотим видеть самостоятельным субъектом воспитания.

В связи с чем, нам показалось важным разработать для современных классных руководителей **Алгоритм работы классного руководителя с детским коллективом в целях разрешения его выявленных противоречий («актуальных тем») коллектива**, который поможет педагогам увидеть свое эффективное направление работы с ученическим коллективом, увидеть перспективы его роста. Алгоритм включает в себя три этапа.

Первый этап связан с проведением и осмыслением результатов диагностического исследования ученического коллектива, в ходе которого выявляются проблемы/сложности/противоречия, затрудняющие дальнейшее становление коллектива в направлении его развития как субъекта воспитания.

Второй этап связан с определением целей и задач необходимых для развития данного ученического коллектива по итогам выявленных в ходе диагностического исследования его проблем и противоречий. А также определением направлений работы классного руководителя для коррекции возникших трудностей.

Третий этап - подведение итогов, сопоставление полученных в процессе их анализа данных с планируемыми, прогнозирование процесса дальнейшего развития коллектива.

Важной составляющей первого этапа является анализ проведенного диагностического исследования коллектива, результатом которого и будет выявление самих противоречий, возникших в ученическом коллективе. Необходимо отметить, что наиболее частыми противоречиями коллектива, в условиях современной школы, выступают такие проблемы как столкновение индивидуального и личного, серьезные расхождения в ценностных установках, значимость самого коллектива для его членов. На практике, мы очень часто сталкиваемся с тем, что ученический класс очень часто напоминает разрозненную группу, в которой выделяется несколько группировок, в целом детям в классе спокойно, достаточно комфортно, но вот общности, желания взаимодействовать друг с другом, объединяясь возле общей цели не возникает, нет активности и инициативы.

Диагностика коллектива, очень важна для классного руководителя, ведь она позволяет ему понять, чем живет его ученический коллектив, возможность увидеть то, что скрыто и не лежит на поверхности. В свое время в период 70-80 годов XX столетия диагностического инструментария для оценки развития коллектива было разработано достаточно много, но сегодня он во многом устарел (непонятные для современных детей формулировки, смещенные акценты ценностных ориентиров), кроме того он требует большого количества времени на обработку полученных данных, помощи педагога-психолога.

В связи с чем, нам показалось целесообразной разработкой достаточно простого в проведении и обработке пакета диагностического инструментария (именно для самостоятельной работы педагога) для оценки уровня развития характеристик коллектива и выявления параметра, который слабо отражается в коллективе и по сути является его проблематикой. Развитие этого параметра и поможет преодолеть трудности, встающие на пути развития коллектива. Предложенная диагностика проста для прохождения учениками, проста для обработки самим учителем. Познакомиться с ней можно на странице сайта ГБОУ лицей № 378 пройдя по ссылке: [Комплект диагностического материала по оценке уровня развития коллектива как субъекта воспитания и выявления противоречий \(«актуальных тем»\) коллектива.](#)

В литературе выделяют различные характеристики коллектива, но мы предлагаем сосредоточиться на четырех из них:

- Социально-психологический климат коллектива;
- Референтность коллектива - значимость коллектива для его членов, степень принятия коллектива его членами;
- Интегративность коллектива - мера единства, слитности, общности – сплоченности коллектива – (склонность участников коллектива «держаться вместе», держаться «единым фронтом», совпадение ценностных установок); в деятельности- выполнять работу сообща, активность членов коллектива в совместной деятельности, само желание работать сообща;

- Самоуправляемость – ответственность и самостоятельность членов коллектива внутренняя и внешняя активность, инициативность.

Эти характеристики в полной мере позволяют рассмотреть коллектив с разных сторон. Но для того, чтобы приблизить «фокус» в изучении характеристик изучаемого коллектива, каждая из них может быть определена более детальными параметрами (см. таблица 1)

Таблица 1.

Характеристики коллектива			
Социально-психологический климат	Референтность - значимость коллектива для его членов, степень принятия коллектива	Интегративность - мера единства, слитности, общности – сплоченности коллектива – (<i>склонность</i> участников коллектива «держаться вместе», выполнять работу сообща, держаться «единым фронтом», совпадение ценностных установок)	Самоуправляемость – ответственность и самостоятельность членов коллектива внутренняя и внешняя активность, инициативность
Параметры			
Комфортность нахождения в коллективе	Степень ощущения внутренней причастности к коллективу (чувствую ли я себя членом группы)	Организованность	Внутренняя дисциплинированность коллектива – наличие ответственности и самостоятельности у его членов
Доброжелательность членов коллектива	Значимость коллектива для его членов (важно, что скажут другие, важно мнение других)	Сработанность	Наличие авторитетного центра и признание его членами коллектива
Возможность выразить свое мнение	Гордость за коллектив	Схожесть ценностных ориентиров, установок, сплоченность	Инициативность членов коллектива (готовность к деятельности) - <i>интрагрупповая активность</i>
Привычка к торможению у членов коллектива (сдержанность, отсутствие резких суждений)	Осознанность важности наличия коллектива в классе для его членов	Наличие традиций в классе	Степень активности коллектива с внешними группами - <i>интергрупповая активность</i>

Подобный подход к работе дает свои результаты. Выделив проблемные зоны своего ученического коллектива, педагог может спланировать свою дальнейшую работу не по наитию, а имея представления о том, над чем необходимо работать в данной конкретной ситуации, для того, чтобы повысить уровень развития ученического коллектива. (см. Таблица 2.)

Таблица 2.

«Примерные перспективные направления работы с ученическим коллективом для разрешения его актуальных противоречий развития» (полная таблица представлена в Алгоритме...)

Характеристики коллектива/ уровни развития характеристик	Достаточный уровень (высокий уровень)	Средний уровень	Недостаточный (низкий) уровень
Социально-психологический климат	Продолжайте совершенствовать работу в направлении повышения уровня коммуникативной культуры учащихся.	Необходимо обратить внимание на культуру взаимоотношений между учениками. Рекомендовано проведение мероприятий направленных на сплочение	Необходимо проанализовать стиль взаимодействия между классным руководителем и учащимися. Рекомендуются

	Возможно участие детей в конкурсах связанных с культурой общения (конкурс медиаторов, искусство диалога и др.)	участников коллектива; психологические тренинги в направлении обучения конструктивным методам взаимодействия.	совместная работа класса и классного руководителя с педагогом психологом по выстраиванию позитивных взаимоотношений между членами коллектива.
--	--	---	---

В заключении важно отметить, что работа педагогов (классных руководителей) в отношении формирования и развития ученического коллектива является важным направлением воспитательной работы с учащимися, раскрывая как очевидный, так и неочевидный потенциал самого коллектива, как самостоятельного субъекта воспитания. И в современных условиях подобная работа с детьми становится вновь эффективной и перспективной.

Литература:

1. Макаренко А. С. Соч. в 7 т. – Т. V. – М., 1960.
2. Новикова Л.И. Педагогика воспитания: Избранные педагогические труды/Под ред. Н.Л. Селивановой, А.В. Мудрика. Сост.Е.И.Соколова.М.,2009
3. Сластенин В.А. Педагогика: учебное пособие для студентов высш. педагогич. учебных заведений/ В.А.Сластенин, И.Ф.Исаев, Е.Н.Шиянов; под ред. В.А.Сластенина. - М.: Издательский центр Академия, 2002.
4. Федеральный Закон «Об Образовании В Российской Федерации» От 29.12.2012 N 273-ФЗ (Ред. От 26.07.2019)

