

Этапы развития коллектива по методике Макаренко



Трудовая биография Макаренко Антона Семёновича

По поручению Полтавского Губнаробраза создал трудовую колонию для несовершеннолетних правонарушителей в селе Ковалёвка, близ Полтавы, в 1921 году колонии было присвоено имя М. Горького, в 1926 году колония была переведена в Куряжский монастырь под Харьковом; заведовал ею (1920—1928), с октября 1927 года до июля 1935 года был одним из руководителей детской трудовой коммуны ОГПУ имени Ф. Э. Дзержинского в пригороде Харькова, в которых продолжил на практике воплощать разработанную им воспитательно-педагогическую систему. М. Горький интересовался воспитательной и педагогической деятельностью А. Макаренко, оказывал ему всяческую поддержку.

Выдающиеся достижения в области воспитания и перевоспитания молодёжи (как из числа бывших беспризорников, так и из семей), подготовки к её дальнейшей успешной социализации, выдвинули Макаренко в число известных деятелей русской и мировой культуры и педагогики.

Член Союза советских писателей (с 1934 года).

С 1 июля 1935 года переведён в Киев, в центральный аппарат НКВД УССР, где работал на должности помощника начальника отдела трудовых колоний до ноября 1936 года. Некоторое время — до переезда в марте 1937 года из Киева в Москву, руководил педагогической частью трудовой колонии № 5 в Броварах под Киевом.

После переезда в Москву занимался в основном литературной деятельностью, публицистикой, много выступал перед читателями, педагогическим активом. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1939 г. награждён орденом Трудового Красного Знамени. Незадолго до кончины, в феврале 1939 года подал заявление о принятии его кандидатом в члены ВКП(б).



Этапы развития коллектива.

Признаки коллектива	I этап	II этап	III этап
Общая цель	Ставит руководитель.	Ставят органы самоуправления.	Каждая личность.
Общая деятельность	По требованию руководителя включаются все.	Предлагается и организуется органами самоуправления.	Каждый может предложить и организовать общую деятельность.
Общественное мнение	Нет. Его представляет руководитель.	Формирует актив.	Каждый влияет на общественное мнение, может высказать и дать свою точку зрения для коллектива.
Органы самоуправления	Назначает руководитель (формальные лидеры).	Складываются достаточно самостоятельно (неформальные лидеры).	Каждый может через чередование поручений выполнять ту или иную роль, активно участвуя в работе коллектива
Традиции	Не существуют их может предложить руководитель.	Актив класса предлагает дела, привлекающие большинство.	Традиции существуют, сохраняются, благодаря эмоциональной привлекательности и необходимости для каждого в коллективе.
Взаимоотношения	Педагог предъявляет требования, регулирует, пресекает конфликты.	Актив, совместно с педагогом, который контролирует, организует, оценивает. Педагог доверяет подопечным, советуется с ними в решении вопросов для коллектива.	Все вопросы взаимоотношений решаются коллегиально, совместно; на лицо сотрудничество и содружество. Стиль общения - демократический.

I ЭТАП.

На первом этапе в качестве средства, спланивающего детей в коллектив, должно выступать единоличное требование педагога к учащимся. По А. С. Макаренко, требование, высказанное в форме, не допускающей возражений ("негнущееся", категорическое), необходимо на первых порах в каждом коллективе.

Следует отметить, что большинство воспитанников, особенно младших возрастных групп, практически сразу и безоговорочно принимают требования педагога. Показателями, по которым можно судить о том, что диффузная группа переросла в коллектив, являются мажорный стиль и тон в группе, качественный уровень всех видов предметной деятельности и выделение реально действующего актива.

О наличии последнего, в свою очередь, можно судить по наличию инициативы со стороны учащихся и по общей стабильности в группе.

II ЭТАП.

На втором этапе развития коллектива основным проводником требований к личности должен быть актив. Педагогу в связи с этим необходимо отказаться от злоупотребления прямыми требованиями, направленными непосредственно к каждому воспитаннику.

Здесь вступает в силу метод параллельного действия, поскольку педагог имеет возможность опереться в своих требованиях на группу учащихся, которые его поддерживают. Однако сам актив должен получить реальные полномочия, и только с выполнением этого условия педагог вправе предъявить требования к активу, а через него и к отдельным воспитанникам. Таким образом, категорическое требование на этом этапе должно стать требованием коллектива. Если этого нет, то нет и коллектива в истинном смысле.

III ЭТАП.

Третий этап органично вырастает из второго, сливается с ним. "Когда требует коллектив, когда коллектив сближается в известном тоне и стиле, работа воспитателя становится математически точной, организованной работой", - писал А.С. Макаренко.

Положение "когда требует коллектив" говорит о сложившейся в нем системе самоуправления. Это не только наличие органов коллектива, но и, главное, наделение их реальными полномочиями, переданными педагогами. Только с полномочиями появляются обязанности, а с ними и необходимость в самоуправлении.

Цели и принципы развития коллектива.

□ Закон движения коллектива (закон перспективных линий) по А. С. Макаренко делится на три вида перспективных линий (целей):

1. Ближайшие цели (не требует подготовки).
2. Средние цели (подготовка, не требуется длительных усилий).
3. Дальние цели (те дела, которые требуют длительной подготовки и значительных усилий).

□ Принцип параллельного действия

1. Каждое воздействие на конкретного ребёнка можно осуществлять не только напрямую, но и косвенно, через коллектив.
2. Создание и укрепление традиций.
3. Организация коллективной и творческой деятельности (чередование деятельности, участие каждого, все то, что способствует сплочению коллектива).
4. Создание определённого стиля и тона взаимоотношений.