Министерство образования и науки РФ

Курганский государственный университет

Педагогический факультет

Кафедра «Организация работы с молодежью»

Курсовая работа

**Технология коллективного воспитания А.С. Макаренко**

Курган 2010

Оглавление

Введение

1. Понятие коллектива

2. Технология А.С. Макаренко

3. Современное применение технологии коллективного воспитания А.С. Макаренко

Заключение

Введение

Человек — биосоциальное существо. Воспитание человека возможно только в окружении людей. Только в обществе себе подобных он может усвоить все знания и навыки, необходимые для жизни. Воспитание в коллективе для него естественно. Оно дает человеку необходимый опыт общения и взаимодействия с окружающими. Эффективность такого воспитания обуславливает также тот факт, что общественное мнение чаще всего имеет для человека большое значение. Следовательно коллектив обладает значительным влиянием на личность. Это влияние можно эффективно использовать в воспитательных целях.

Вопросу коллективного воспитания посвящены работы великого педагога А.С. Макаренко. Наследие Антона Семёновича давно и заслуженно стало классикой отечественной и мировой *педагогики*. Технология жесткого коллективного воспитания опиралась на советскую идеологию. Общественный строй поменялся. Но технология А.С. Макренко сохраняет свою актуальность. Его теория стала некой базой, которую, вполне можно адаптировать и использовать сегодня. Воплощение его идей во многих образовательных и воспитательных учреждениях, как показывают примеры, дает замечательные результаты.

Цель: изучить технологию А.С. Макаренко и возможности ее применения в настоящее время.

Задачи:

1)проанализировать литературу и интернет-ресурсы соответствующие данной теме

2)познакомиться с технологией коллективного воспитания А.С. Макаренко

3)выявить элементы технологии, которые применяются в современной воспитательной системе

Объект: технология коллективного воспитания А.С. Макаренко

Предмет: возможности современного применения данной теории

Гипотеза: Элементы технологии А.С. Макаренко могут быть использованы в современной практике.

1. Понятие коллектива

Существует большое количество определений понятия коллектив. Рассмотрим далее некоторые из них.

Коллектив - (от лат. collectivus - собирательный), относительно компактная социальная группа, объединяющая людей, занятых решением конкретной общественной задачи (коллектив трудовой, учебный, военный, спортивный и др.). [1]

В психологической энциклопедии коллектив — группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально ценной совместной деятельности высокого уровня развития.

По другому определению коллектив – это общность людей, в основе жизнедеятельности которой лежит ценностно-ориентационное единство его членов, причем основные ценностные ориентации являются общественно-значимыми.

А.С. Макаренко под коллективом понимал объединение людей для достижения общих целей в общем труде - объединение, отличающееся определенной системой полномочий и ответственности, определенным соотношением и взаимозависимостью отдельных своих частей. Он подчеркивал, что коллектив - часть советского общества: “через коллектив каждый его член входит в общество”. Более подробно коллектив в технологии Макаренко мы рассмотрим в следующей главе.

В основном в современной литературе употребляются два значения понятия “коллектив”. Первое: под коллективом понимается любая организованная группа людей (например, коллектив предприятия); второе: под коллективом понимается только высокоорганизованная группа. В педагогической литературе, коллектив - это организационная форма объединения людей на основе какой-либо определенной целенаправленной деятельности. Коллектив отличается рядом важных признаков. Рассмотрим их.

1. Общая социально значимая цель.

2. Общая совместная деятельность для достижения поставленной цели, общая организация этой деятельности.

3. Отношения ответственной зависимости. Между членами коллектива устанавливаются специфические отношения, отражающие не только единство цели и деятельности (рабочее сплочение), но и единство связанных с ними переживаний и оценочных суждений (моральное единение).

4. Общий выборный руководящий орган.

Кроме названных качеств, коллектив отличается и другими очень важными особенностями. Это характеристики, отражающие внутриколлективную атмосферу, психологический климат, отношения между членами коллектива. Одна из таких характеристик - сплоченность, характеризующая взаимопонимание, защищенность, причастность к коллективу. Группа формально сотрудничающих людей может обходиться без этих качеств, коллектив без них теряет свои преимущества.

Психологически развитой как коллектив считается такая группа, в которой сложилась дифференцированная система различных деловых и личных взаимоотношений, строящихся на высокой нравственной основе. Такие отношения можно назвать коллективистскими. Они определяются через понятия нравственности, ответственности, открытости, коллективизма, контактности, организованности, эффективности и информированности.

Под нравственностью имеется в виду построение внутриколлективных и внеколлективных отношений на нормах и ценностях общечеловеческой морали. Ответственность трактуется как добровольное принятие коллективом на себя моральных и других обязательств перед обществом за судьбу каждого человека независимо от того, является он членом данного коллектива или нет. Ответственность также проявляется в том, что члены коллектива свои слова подтверждают делом, требовательны к себе и друг к другу, объективно оценивают свои успехи и неудачи, никогда не бросают начатое дело на полпути, сознательно подчиняются дисциплине, интересы других людей ставят не ниже своих собственных, по-хозяйски относятся к общественному добру.

Под открытостью коллектива понимается способность устанавливать и поддерживать хорошие, строящиеся на коллективистской основе взаимоотношения с другими коллективами или их представителями, а также с новичками в своем коллективе. На практике открытость коллектива проявляется в оказании разносторонней помощи другим коллективам, не членам коллектива. Открытость является одной из важнейших характеристик, по которой можно отличить коллектив от внешне похожих на него социальных объединений.

Понятие коллективизма включает в себя постоянную заботу членов коллектива о его успехах, стремление противостоять тому, что разобщает, разрушает коллектив. Коллективизм – это также развитие добрых традиций, уверенности каждого в своем коллективе. Чувство коллективизма не позволяет его членам оставаться равнодушными, если задеты интересы коллектива. В таком коллективе все важные вопросы решаются сообща и, по возможности, при общем согласии.

Для подлинно коллективистских отношений характерна контактность. Под ней понимаются хорошие личные, эмоционально благоприятные дружеские, доверительные взаимоотношения членов коллектива, включающие внимание друг к другу, доброжелательность, уважение и тактичность. Такие взаимоотношения обеспечивают в коллективе благоприятный психологический климат, спокойную и дружелюбную обстановку.

Организованность проявляется в умелом взаимодействии членов коллектива, в бесконфликтном распределении обязанностей между ними, в хорошей взаимозаменяемости. Организованность – это также способность коллектива самостоятельно обнаруживать и исправлять недостатки, предупреждать и оперативно решать возникающие проблемы. От организованности непосредственно зависят результаты деятельности коллектива;

Одним из условий успешной работы коллектива и установления доверительных взаимоотношений является хорошее знание членами коллектива друг друга и состояния дел в коллективе. Это знание называется информированностью. Достаточная информированность предполагает знание задач, стоящих перед коллективом, содержания и итогов его работы, положительных и отрицательных сторон, норм и правил поведения. Сюда же входит хорошее знание членами коллектива друг друга.

Эффективность понимается как успешность решения коллективом всех имеющихся у него задач. Одним из важнейших показателей эффективности высокоразвитого коллектива является сверхаддитивный эффект. Он представляет собой способность коллектива как целого добиваться результатов в работе гораздо более высоких, чем это может сделать такая же по численности группа людей, работающих независимо друг от друга, не объединенных системой описанных отношений.

Группа людей становится коллективом не сразу, а иногда и не становится вовсе. Представленная выше модель — это некий идеал коллектива.

Таким образом, понятие коллектив имеет множество значений и определений. Обобщенно можно сказать, что это группа людей, объединенная общей деятельностью для достижения общих целей.

Для того, чтобы стать эффективным воспитательным инструментом, коллектив должен обладать определенной организацией и качествами, которые мы рассмотрим в следующей главе в ходе изучения технологии А.С. Макаренко.

2. Технология А.С. Макаренко

Центром педагогической теории А.С. Макаренко является его учение о коллективе. Макаренко ввел термин «коллектив» в профессионально-педагогическую практику, понимая под ним определенную организацию детей.

«Коллектив должен быть первой целью нашего воспитания, должен обладать совершенно определенными качествами»

Эти качества он определил так: коллектив объединяет людей во имя общей цели, в общем труде и в организации этого труда. Общие и частные цели не должны противостоять друг другу. Каждое действие отдельного ученика, каждая его удача или неудача должны расцениваться, как неудачи на общем фоне, как удача в общем деле.

Через коллектив каждый его член входит в общество, отсюда вытекает идея дисциплины, понятия долга и чести, гармонии личных интересов.

Коллектив — это не толпа, а социальный организм, «целеустремленный комплекс личностей», он обладает органами самоуправления, уполномоченными представлять интересы коллектива и общества. Благодаря опыту коллективной жизни у ребят развиваются управленческие умения, каждый учится распоряжаться и подчиняться большинству, товарищ учится подчиняться товарищу и быть его руководителем одновременно, вырабатывают ответственность и согласованность в действиях. Отдельный член коллектива должен чувствовать свою зависимость от коллектива, быть предан его интересам и дорожить ими.

Коллектив способствует воспитанию энергичных и активных членов общества, способных найти верные нравственные критерии для своих поступков и потребовать от других поведения в соответствии с такими критериями, - это было убеждением А.С. Макаренко и оно осуществлялось в руководимых им детских учреждениях.

В своем развитии коллектив проходит три стадии:

На первой - коллектива еще нет, а педагог в это время выполняет роль диктатора, выступая с требованиями к воспитанникам

На второй — возникает актив-группа наиболее деятельных воспитанников, поддерживающих начинания педагога и его требования к воспитанникам.

Третья — складываются органы самоуправления, коллектив становится способным решать самые разнообразные учебные, хозяйственные, культурные и другие вопросы, требования идут к отдельному воспитаннику от всего коллектива

«Под активом понимаются все воспитанники, хорошо относящиеся к учреждению и его задачам, принимающие участие в работе органов самоуправления, в работе управления производством, в клубной и культурной работе.»

Нужно стремиться к тому, чтобы большинство членов коллектива составляло актив, особенно важно привлечь к работе наиболее деятельных ребят как можно быстрее, в начальный период организации коллектива. Актив — опора педагога, благодаря ему требования педагога передаются членам коллектива, становясь требованиями самих ребят. Члены актива могут занимать определенные должности, не может быть никаких материальных привилегий и поблажек, необходимо предъявлять к активу повышенные требования.

Коллектив живет в постоянном движении. ***Если коллектив достиг поставленной цели, а новых перспектив перед собой не поставил, наступает самоуспокоение, нет больше стремлений, воодушевляющих участников коллектива, нет будуще***го Коллектив всегда должен жить напряжённой жизнью. А.С. Макаренко сформулировал закон движения. Его источником он считал завтрашнюю радость, к которой стремятся воспитанники. Он рекомендовал начинать с постановки интересных, привлекательных для детей перспектив.

Перспективы могут быть близкими, средними и дальними. При этом важно, чтобы они были общими, нужна гармония личных и общих перспектив.

Близкая перспектива особенно важна для детей младшего возраста и на первых стадиях развития коллектива: это кино, концерты, вечера, прогулки, экскурсии и др. Всякая, даже небольшая радость делает коллектив более дружным и бодрым.

Средняя перспектива — это радостное коллективное событие, несколько отодвинутое во времени: праздники, юбилейные даты, летний отдых, окончание и начало учебного года и др. Это событие требует долгой подготовки и обсуждения.

Далекая перспектива — это будущее учреждения.

«Коллектив есть расширенная семья, и для каждого члена будущая судьба учреждения никогда не может быть безразличной.»

Развитие детского коллектива, по Макаренко, должно происходить постоянно; оно должно направляться педагогическим коллективом, который творчески ищет наиболее эффективные пути для его движения вперёд.

«Может быть, главное отличие нашей воспитательной системы от буржуазной в том, что у нас детский коллектив обязательно должен расти и богатеть, впереди видеть лучший завтрашний день и стремиться к нему в радостном общем напряжении, в настойчивой веселой мечте.»

Важным путем сплочения коллектива является накопление положительных традиций. Традиции - это такие устойчивые формы коллективной жизни, которые эмоционально воплощают нормы, обычаи, желания воспитанников. Традиции помогают вырабатывать общие нормы поведения, развивают коллективные переживания. Ничто так не скрепляет коллектив, как традиция, утверждал А.С. Макаренко. В руководимых им воспитательных учреждениях культивировались и бережно сохранялись яркие, красочные традиции, которые объединяли коллектив коммунаров. Интересные традиции сложились во многих школах: последний звонок, праздничные дни рождения школы, спортивные праздники. Традиции закрепляют все ценное в опыте коллектива, создавая в то же время его самобытность. «Традиции украшают жизнь ребят».

Детский коллектив по мнению А.С. Макаренко должен обладать следующими признаками:

1)мажор — основное качество жизни. «Постоянная бодрость, никаких сумрачных лиц, никаких кислых выражений, постоянная готовность к действию, радужное настроение, именно мажорное, веселое, бодрое настроение, но вовсе не истеричность».

2)ощущение собственного достоинства и гордости за свой коллектив

3)защищенность каждого в коллективе

4)внешняя красота и эстетика

5)присутствие игры в жизни коллектива

Организация воспитательного процесса у Макаренко — это организация формирования коллектива, который станет объектом и субъектом воспитательного воздействия. Воспитательная работа — прежде всего организация, т.е. способность организовать жизнедеятельность детей. Уважение в работе руководителя должно сочетаться с требовательностью.

Ведущие отношения в коллективе — деловые и трудовые. Трудовая деятельность является основной. Труд сам по себе не воспитывает, а воспитывает его смысл.

Самоуправление в коллективе имело демократический характер. Каждый член коллектива имел право голоса, свободно высказывал свое мнение. «Общее собрание членов коммуны было действительно реальным правящим органом.» На общем собрании избирались органы самоуправления: совет командиров, санкомиссия, хозкомиссия; эти органы работали по плану и регулярно.

Вся многообразная деятельность воспитанников была слаженной и четко организованной благодаря самоуправлению.

Можно выделить следующие концептуальные идеи и принципы технологии А.С. Макаренко:

1)Концепция перспективных линий (ребенок должен понимать, зачем живет...) «Воспитать человека - значит воспитать у него перспективные пути, по которым располагается его завтрашняя радость».

2)Главный инструмент воспитания — коллектив “***Только создав единый коллектив, можно разбудить в детском сознании могущественную силу общественного мнения как регулирующего и дисциплинирующего воспитательного фактора”, - писал Макаренко***

3)Включение детей в совместную деятельность

4)Принцип оптимистической веры в ребенка

“Хорошее в человеке приходится проектировать, и педагог это обязан делать”

5)Принцип доверия

6)Принцип сочетания высочайших требований и уважения

«Как можно больше уважения к человеку и как можно больше требовательности к нему».

7)Принцип параллельного воздействия (одновременное воздействие педагога на личность и на коллектив)***Макаренко считал, что воздействовать на отдельную личность можно, действуя на коллектив, членом которого является эта личность. В этом принципе реализуется требование коллектива - “один за всех и все за одного”. “Принцип параллельного действия” не исключает, однако, применения “принципа индивидуального действия” - прямого, непосредственного воздействия педагога на отдельного воспитанника***

8)Идея разновозрастных отрядов

9)Использование соревнования и игры в жизни детей. В детском возрасте игра имеет большое значение, и ребенок, писал Макаренко, должен играть, “надо не только дать ему время поиграть, но надо пропитать этой игрой всю его жизнь”.

«Каков ребенок в игре, таков во многом он будет в работе, когда вырастет».

10)Включение коллектива в систему широких социальных связей.

“Настоящая педагогика - это та, которая повторяет педагогику всего общества”.

Макаренко был уверен, что его педагогические идеи и практические выводы не являются частными, специфическими для детей особого контингента. Он установил, «что никаких особых методов по отношению к беспризорным употреблять не нужно» Поэтому его технология может распространяться на все категории детей.

Таковы в основных чертах представления А.С. Макаренко о коллективе и воспитании в нем. Он считал, что не может быть абсолютной, единственно верной теории. Его открытия были рождены самой жизнью, подкреплены практикой и совершались в совместной деятельности педагога с воспитанниками.

3. Современное применение технологии коллективного воспитания А.С. Макаренко

Сегодня огромная ценность теории и практики А.С. Макаренко в том, что он сформулировал ряд важных идей в области педагогики: связь воспитания с жизнью, многостороннее воздействие на отношения с помощью деятельности, многообразие внутриколлективных и межколлективных отношений и др.

Идеи Макаренко продолжают жить и развиваться. Подтверждение тому — примеры современных учреждений, которые успешно используют элементы его технологии.

Один из примеров - средняя школа № 2 г. Козьмодемьянска. Это особая школа, где в основном обучаются дети из малообеспеченных, неблагополучных семей. Дети приходят туда с большими проблемами в поведении, развитии и воспитании. С 2000 года в школе поменялось руководство и перед новым директором встал вопрос о том, как управлять школой и что можно сделать для ребят, лишенных родительского внимания и заботы. Результаты работы с такими детьми, как правило, непредсказуемы, поэтому определенного рецепта или четкого плана быть не могло. На помощь пришли труды А.С. Макаренко. Многие «золотые» идеи оказались подходящими для работы. По А.С. Макаренко воспитательная система - это обязательно живая система, с элементами творческого развития, изменения, совершенствования. Она не может быть твердой застывшей нормой. Эта мысль стала основной в воспитательной системе второй школы:

«Наша воспитательная система — система открытая, живо реагирующая на изменения внутренних и внешних условий. В зависимости от обстоятельств, вносятся коррективы и поправки, отбрасываются устаревшие и ненужные средства».

Система «перспективных линий коллектива и личности», разработанная Макаренко, также используется в данной школе.

«Воспитать человека — значит воспитать у него перспективные пути, по которым располагается завтрашняя радость...»

Ведущие направления воспитания — развитие воли, способности личности утвердиться в жизни в соответствии со своими способностями, знаниями, убеждениями.

Концептуальные позиции педагогического коллектива выражаются в следующих принципах, перекликающихся с принципами А.С. Макаренко:

1)соединение обучения с производительным трудом,

2)учет возрастных и индивидуальных особенностей учащихся,

3)успешность детского труда

4)творческий характер труда

5)равенство прав и обязанностей воспитателей и воспитанников,

6)четкая организация труда

По мнению директора школы, проблема перевоспитания наилучшим образом решается с помощью психолого-педагогических методов, разработанных А.С. Макаренко:

Метод переубеждения — воспитаннику предоставляются убедительные аргументы, его включают в критический анализ своих поступков

Метод переучивания — чтобы включить воспитанника в новый нравственный опыт, со стороны воспитателя и коллектива требуется предварительная организаторская работа.

Метод метод переключения — занятие подростка трудом, учебой, новой общественной деятельностью.

Идее воспитания у детей жизненной активности и личной ответственности подчинена вся деятельность педагогического коллектива.

Еще один пример — Белгородская сельская школа — одна из тех, кто стал призером Международного конкурса имени А.С. Макаренко. Условия этого конкурса довольно жесткие, - участвуют школы, которые занимаются производительным трудом, умеют зарабатывать деньги и пополняют свой бюджет из внебюджетных источников.

Директор отмечает особую роль трудов А.С. Макаренко. Работа школы построена на основе его принципов. «Наш путь единственный — упражнения в поведении, и наш коллектив — гимнастический зал для такой гимнастики... Полное отрешение от мысли, что для хорошей школы необходимы и достаточны лишь правильное содержание образования и хорошие методы в стенах класса... Только организация школы как хозяйства сделает ее воспитывающей.»

Интересен опыт 5-й школы г. Махачкалы. Организация производительного труда осуществляется на участке, выделенном заводом. Старшеклассники занимаются изготовлением разнообразных товаров народного потребления, получают специальности токаря, слесаря, столяра. После окончания школы им выдают удостоверение по соответствующим разрядам этой специальности. На средства, вырученные от реализации изделий ребят, школа приобрела компьютерный класс, построила мастерские ювелирного дела, оборудовала швейный цех и спортзал необходимым инвентарем, подготовила к работе керамический цех.

Дагестанская школа во многом восприняла традиции народной педагогики: коллективизм, глубокое понимание необходимости труда и глубокое уважение к людям труда, бережное отношение к его результатам.

«Теплый дом» (это название детского дома в Омской области) также использует в своей работе принципы технологии коллективного воспитания. Детский дом может полностью содержать себя (как в свое время колонисты Макаренко). Благодаря такому подходу появляется возможность лучше одеть и накормить детей, а также организовать интересный отдых. Ребята получают профессиональную подготовку. Среди выпускников можно встретить людей различных профессий: офицеры, профессора, люди различных рабочих специальностей и др.

Как и в колониях А.С. Макаренко, в «Теплом доме» действует самоуправление. Работа построена на механизме самодеятельной инициативы детского коллектива.

Все, что делается - делается вместе. Не прерывается связь с теми, кто «окончил» детский дом.

В «Теплый дом» нередко попадают трудные дети. Они постепенно исправляются и полностью вливаются в сложившийся дружный коллектив.

Конечно вряд ли получится сегодня в чистом виде реализовать технологию А.С. Макаренко. Но ее элементы встречаются, пожалуй во всех образовательных и воспитательных учреждениях. Методика коммунарских сборов, например. Не случайно инициатор и основатель коммунарского движения И.П. Иванов, говоря об идейных истоках этой методики ссылался на Макаренко. Получилась как бы игра по мотивам его воспитательной системы. Воспитательный коллектив, как живой организм с постоянными и временными отрядами, четкое расписание, игровая и трудовая деятельность, традиции, общий сбор в качестве высшего органа самоуправления, почетание знамени, «завтрашняя радость» — все это имеет прямую связь с идеями А.С. Макаренко. Элементы коллективного воспитания нередко встречаются в работе некоторых педагогов. Полагаясь на авторитет всего коллектива можно поощерить или наказать отдельных личностей, например. Традиции, перспектива, трудовые акции, самоуправление, собрания и др. есть практически в каждой школе.

Идеи Макаренко не столько прошлое, сколько будущее педагогики и воспитания. А.С. Макаренко — классик не только советской и российской, но и мировой педагогики. Он основоположник современной теории и методики воспитания. Только с опорой на его наследие можно создать эффективную воспитательную систему.

Заключение

Для создания данной работы была изучена различная литература, относящаяся к теме коллективного воспитания. Мы отметили основные идеи теории А.С. Макаренко и кратко рассмотрели возможности их применения в сегодняшние дни.

Первая глава посвящена понятию коллектива. Мы дали некоторые определения, пояснили особенности отношений между людьми в коллективе. Мы выяснили, что понятие «коллектив» является сложным и многозначным. Существует множество определений и значений, у исследователей нет единого мнения по этому вопросу. Если попытаться обобщить, то можно сказать, что коллектив — группа людей, объединенная общей деятельностью, для достижения общих целей. Высокоразвитая группа предполагает, что отношения между людьми в ней базируются на принципах общечеловеческой морали, присутствует коллективизм, ответственность и т. д.

Вторая глава содержит основные положения теории А.С. Макаренко. Главное место в этой теории занимает коллектив. Он является основным воспитательным инструментом, одновременно ообъектом и субъектом воспитательного воздействия. В работе рассмотрены концептуальные идеи и принципы теории А.С. Макаренко.

В третьей главе рассказывается о возможностях применения коллективного воспитания в современной практике. Даны примеры нескольких учреждений, которые активно и успешно используют в своей работе идеи А.С. Макаренко.

В итоге мы пришли к выводу о том, что практически все учреждения так или иначе используют принципы, открытые А.С. Макаренко. А это означает, что наша гипотеза о том, что элементы теории коллективного воспитания могут быть использованы в современной практике подтвердилась.