# **КОМПЛЕКСНАЯ КУРСОВАЯ РАБОТА**

**по профессиональной педагогике и психологии на тему:**

**«Роль мастера производственного обучения в формировании ученического коллектива»**

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| Введение……………………………………………………………………….. | 3 |
| 1. Психология коллективной деятельности учащихся |  |
| 1.1. Коллектив………………………………………………………………… | 5 |
| 1.2. Личность и коллектив…………………………………………………… | 7 |
| 1.2.1. Влияние коллектива на личность…………………………………….. | 8 |
| 1.2.2. Влияние личности на коллектив……………………………………… | 9 |
| 1.2.3. Влияние мастера производственного обучения на коллектив……… | 11 |
| 1.3. Ученический коллектив и его формирование…………………………. | 13 |
| **2. Педагогические методы и средства формирования коллектива учащихся** |  |
| 2.1. Пути формирования коллектива учебной группы в ПТЗО…………… | 18 |
| 2.2. Роль мастера ПО в процессе формирования ученического коллектива | 22 |
| 2.3. Методы изучения коллективных явлений……………………………... | 25 |
| 2.4. Рекомендации по повышению эффективности формирования ученического коллектива……………………………………………………. | 27 |
| 2.5. Методические рекомендации мастеру ПО по оптимизации процесса формирования ученического коллектива…………………………………... | 29 |
| 2.6 Факторы, влияющие на формирование ученического коллектива в учебной группе ПТУ…………………………………………………………. | 31 |
| Заключение …………………………………………………………………... | 36 |
| Список использованной литературы………………………………………... | 37 |

**Введение**

Система профессионально-технического образования прочно утвердилась, как основная форма планомерной подготовки квалифицированных рабочих кадров и стала высоким фактором формирования политических, моральных качеств рабочих. Современные профтехучилища призваны подготавливать квалифицированных рабочих, способных к быстрой перемене труда в условиях постоянного технического процесса, владеющих смежными профессиями, способных трудиться в бригадах и быстро адаптироваться на предприятиях в процессе производства.

Ведущая роль в совершенствовании системы профтехобразования и ускорении учебно-воспитательного процесса принадлежит мастерам производственного обучения (ПО), первым поставщикам рабочей смены. Характерные черты большинства из них – компетентность и высокий профессионализм, ответственность за порученное дело, способность обучать и воспитывать учащихся, вести за собой ученический коллектив. Мастерам ПО крайне важно и полезно систематически обращаться к научной литературе по педагогике, психологии.

Необходимо, чтобы современный рабочий обладал глубокими знаниями по профессии и умениями в производственной деятельности. В решении этой задачи ведущее место принадлежит мастерам профтехучилищ – главным поставщикам рабочей смены. Они призваны передать юношам и девушкам свои знания и опыт, воспитать активную жизненную позицию, сформировать личность, привить высокие морально-этические качества.

Мастер во многом решает вопрос создания работоспособного и сплоченного ученического коллектива, характеризующегося здоровым психологическим климатом, высоким моральным уровнем, коллективистскими общественными отношениями.

Объектом исследования в курсовой работе является учебно-воспитательный процесс в ПТЗО. Предмет исследования – методы изучений коллективных явлений.

Цель исследования: выявить и теоретически обосновать факторы, влияющие на процесс формирования ученического коллектива в учебной группе ПТУ.

Гипотеза: правильно выбранные средства и методы формирования ученического коллектива способствуют всестороннему развитию личности, повышают процесс обучения.

В соответствии с целью исследования и выдвинутой гипотезой были определены следующие задачи:

* изучить психолого-педагогическую литературу по формированию ученического коллектива;
* раскрыть сущность коллектива;
* определить влияние мастера ПО на коллектив;

**1. Психология коллективной деятельности учащихся**

**1.1. Коллектив**

В современной психолого-педагогической литературе употребляется два значения понятия коллектив. Первое: под коллективом понимается любая организация, группа людей (на заводе, в цехе, бригаде, ПТУ, студенческой группе и т.д.); второе: под коллективом понимается высокий уровень развития группы. В этом случае речь идет о ее качественных характеристиках: целеустремленности, сплоченности, духовном единстве.

Термин «коллектив» закреплен в латинском языке как «сборный». Известно, что источником объединения людей есть наличие общей цели, для достижения которой организуется совместная деятельность, а единство целей способствует формированию новых взглядов, общности, моральных оценок. Однако не всякие цели оказывают такое влияние на формирование отношений, характеризующих коллектив. Наличие даже настоящих связей, некоторых общих целей и переживаний не является основой коллектива.

Коллектив – это группа людей, которых объединяют общие цели, имеющие целый смысл, и совместная деятельность, в процессе которой ее участники вступают в определенные отношения, характеризующиеся правильным разделением между ними функций ответственности и зависимости, при постоянной взаимной поддержке и товарищеской взаимопомощи. Само понятие «коллектив учащихся» является в какой-то мере условным, т.к. в деятельности любого ученического коллектива всегда принимают участие взрослые.

Без целенаправленного руководства со стороны взрослых ученический коллектив функционировать не может.

Воспитание, готовящее человека жить в коллективе и для коллектива, не может быть организовано иначе, как только путем создания сплоченных, влиятельных коллективов, характеризующихся, по учению А.С. Макаренко, определенными признаками:

а) постоянной бодростью, готовностью к организованным действиям;

б) дружеским единением членов коллектива;

в) твердой осуществляемой идеей защищенности каждой личности: «В коллективе должно быть крепким законом, что никто не только не имеет права, но и не имеет и возможности безнаказанно издеваться, куражиться или насильничать над самым слабым членом коллектива»;

г) активностью, выражающейся в том, что член коллектива в течение дня разумно занят полезной деятельностью;

д) привычкой торможения, умением учащегося быть сдержанным в поведении, слове.

Отношения в сплоченном ученическом коллективе характеризуются единством интересов и взаимопомощью, взаимной ответственностью, заботой друг о друге, уважением достоинства товарищей, умением подчинения членов коллектива уполномоченным, ответственным за определенные участки работы, установлением деловых контактов учащихся с общественными и производственными коллективами, укреплением дружбы и интернациональных отношений с учащимися техникумов других союзных республик. Все это способствует всестороннему развитию личности в коллективе учащихся.

Существуют различные типы коллективов: учебно-воспитательные различного типа учебных заведений; по интересам учащихся, свободного общения; перевоспитания в специальных учреждениях.

Как правило, учащийся одновременно принимает участие в деятельности нескольких коллективов; он и ученик в определенной группе, и член профсоюзной организации, и участник кружка, и член клуба и т.п. Естественно, что в разных коллективах учащийся будет выполнять и различные функции, выступать в различных полях, этим самым, приобретая жизненный опыт и формируясь как личность.

Основой учебной деятельности органов учебно-воспитательного коллектива является опора на внутреннюю его организацию, т. е. на сильные первичные коллективы, специально организованные в педагогических целях.

В первичном коллективе наиболее интенсивно формируется общественное мнение; ведь все хорошие и нежелательные поступки каждого члена первичного коллектива совершаются на глазах товарищей и при правильной организации коллектива невольно вызывают адекватный отклик, оценку со стороны товарищей.

Первичный коллектив является проводником влияния общетехникумовского коллектива на каждого входящего в него учащегося. А.С. Макаренко считал первичные коллективы инструментом прикосновения к личности учащегося и всячески подчеркивал необходимость этого связующего звена. Нарушение его, по мнению А.С. Макаренко, влечет за собой реальную опасность замыкания первичного коллектива в кругу узких интересов, превращения этого коллектива в обычную дружескую компанию.

Таким образом, первичные коллективы и общетехникумовский коллектив через его избранные органы тесно связаны между собой и образуют единую структуру коллектива, которая служит организационной основой устойчивости системы коллективных отношений.

**1.2. Личность и коллектив**

Личность в коллективе связана с другими личностями и вместе с ними выражает направленность данной общности; через коллектив личность соотносится с другими коллективами и обществом в целом. Поскольку коллектив – частица общества, то коллектив несет в себе неизбежно политические, эстетические, нравственные и другие идеи. Личность разделяет эти идеи, руководствуется ими в делах и поведении.

На вопрос о том, что такое личность, психологи отвечают по-разному, и в разнообразии их ответов, а отчасти и в расхождении их мнений на этот счет, проявляется сложность самого феномена личности.

В ходе взаимодействия с материальным миром и общения с людьми личность не только приобретает индивидуальный опыт, на основе которого формируются индивидуальные черты, свойства, но и присваивает общественный опыт, который становится важнейшей составной частью ее духовного богатства. Идейная нравственная общность ближайшей и более широкой социальной среды создает условия для развития и формирования цельной гармоничной личности.

На мой взгляд, наиболее полное понятие личности дал Г. Олякфт: личность есть прижизненно формирующаяся индивидуально-своеобразная совокупность психофизиологических систем – групп личности, которыми определяется своеобразное для одного человека мышление и поведение.

Взаимоотношение личности и коллектива многообразны. Можно выделить два основных аспекта: влияние коллектива на личность и влияние личности на коллектив.

**1.2.1. Влияние коллектива на личность**

Коллектив – ячейка социального общества; коллективизм – духовная сила, цементирующая его. Коллектив заинтересован во всестороннем развитии личности, т.к. от полноты и богатства каждой личности, каждого члена коллектива зависит развитие всего коллектива.

По отношению к личности коллектив выполняет ряд функций: во-первых, приобщает ее к идейным, моральным, эстетическим и иным ценностям. Эту функцию он выполняет постольку, поскольку является открытой социальной системой и свои цели, задачи привносит из общества (он может вырабатывать их и внутри и соотносить с общественными).

Если рассматривать личность в соотношении с коллективом, то она также представляется системой, открытой по отношению к данной общности. Личность приемлет идейные, моральные и иные ценности коллектива, который в свою очередь извлекает их из общества. Таким образом, в коллективе оформляется идейный и морально-эстетический облик личности.

Во-вторых, влияние коллектива на личность оказывается в воспитательной и корректирующей функции. На первый взгляд кажется, будто сам человек, и только он «кузнец» своего характера, только от него зависит, будет ли он настойчивым, смелым, отзывчивым, добрым и т.д. Безусловно, человек должен формировать себя и тем самым у него должно быть желание быть лучше, ценнее для общества. Но при всем этом коллектив могучая сила. В своем арсенале он содержит такие средства воспитания, которых нет у личности. Коллективное влияние, мнение, убеждение, разъяснение, критика, соревнование – вот далеко не полный перечень мер, находящихся в распоряжении коллектива. Особо важное значение приобретает коллектив в перевоспитании индивида. Он раньше замечает отклонения в поведении и психическом складе, чем сама личность. И это не удивительно, поскольку коллектив несет ответственность за поступки и дела входящих в него личностей.

**1.2.2. Влияние личности на коллектив**

Мера влияния личности на коллектив выражается в категориях авторитета, руководства, лидерства.

Авторитет – общественное признание личности, оценка коллективом соответствия субъективных качеств человека объективным требованиям деятельности.

Авторитетность, прежде всего, зависит от личных качеств человека. Обширные знания, богатый жизненный опыт, выработанные умения и навыки – все это выделяет человека среди других. К мнению такого человека прислушиваются, к нему обращаются за советом, помощью. Авторитетного человека отличают бескорыстное стремление идти навстречу людям, и это создает ему признательность людей.

Однако бывают дутые, фальшивые авторитеты. В этом случае человеку приписывают больше заслуг, нежели он на самом деле их имеет. У такого лица мнение о своих знаниях, умениях и навыках оказывается завышенным. Рано или поздно это раскрывается и ложный авторитет рушится. Иногда ложный авторитет личности создается и поддерживается другими в их корыстных целях.

Авторитетная личность не обязательно является руководителем. Она может быть и часто бывает рядовым членом коллектива, но и в своей рядовой роли оказывает большое влияние на жизнь, сплоченность данной общности.

Коллектив, как единица, как общность людей сохраняет свою целостность не только в силу существования общей цели, но и благодаря наличию руководства, обеспечивающего согласованность действий. В этом качестве выражается влияние личности на коллектив.

Исследованиями установлены типы руководителей. Типология основывается на психологическом складе личности, на способности и умении управлять коллективной деятельностью. Выделено три типа.

Первый тип – авторитарный. Руководитель такого типа преимущественно использует методы администрирования. Авторитарный руководитель считает, что подчиненные должны выполнять его распоряжения и приказы точно в срок.

Второй тип – демократический. Руководителя этого типа отличает большая гибкость, находчивость в решении задач. В коллективах с таким руководителем работа продолжается в том же режиме, с тем же результатом, как в присутствии, так и в отсутствии руководителя.

Третий тип – попустительский. Руководитель такого типа пускает дело на самотек. Подчиненные не чувствуют руководства. Создается впечатление, будто каждый делает, что желает, не считаясь ни с общей задачей, ни с тем, что делают другие. Иногда такой руководитель тяготит своим положением и готов уступить его другому лицу.

Наряду с понятием «руководство» в социальной психологии в последнее время широко используется понятие «лидерство». Некоторые психологи отождествляют данные понятия. Большинство же разделяет, усматривая в каждом из них нечто своеобразное.

Во-первых, лидерство возникает преимущественно в неофициальной группе, при соответствующих отношениях. Руководство отражает отношение ответственности.

Во-вторых, лидерство преимущественно появляется в малых группах, руководство в больших общностях, поскольку ему необходимо поддерживать связь с вышестоящим руководством.

В-третьих, лидер выдвигается стихийно, руководитель учреждается системой организаций и институтов.

В-четвертых, авторитет лидера основан на личном его влиянии, руководителя – не только на личном влиянии, но и на санкциях, предоставленных ему предприятиями.

**1.2.3. Влияние мастера ПО на коллектив**

Педагоги, мастера ПО, прежде всего, несут ответственность за учебу, общественную работу и моральный климат в коллективе. Мастера ПО не несут прямой ответственности за взаимные симпатии или антипатии учеников.

Вместе с тем, нельзя не согласиться, что личные взаимоотношения – очень важный момент жизни коллектива: они оказывают достаточно сильное влияние на результаты его работы. Психологический климат, в характеристику которого входят личные взаимоотношения членов коллектива и связанные с ними нормы и ценностные ориентации, также должен регулироваться как в общих интересах, так и в интересах каждого ученика. Эту задачу обычно берут на себя лидеры, в роли которых могут выступать официальные руководители, если они обладают достаточным неформальным авторитетом.

Психологическое изучение лидерства и сравнительное исследование требований, предъявляемых к мастерам ПО и лидерам в коллективе, указывают на большие различия в знаниях, умениях, формах поведения и способах воздействия на людей, которыми пользуются хорошие мастера ПО и неформальные лидеры. Мастер ПО должен всегда быть безусловно объективным человеком, одинаково относиться ко всем учащимся независимо от своих личных симпатий и антипатий. Он же, как лидер, должен быть, напротив, субъективным (в хорошем смысле этого слова) человеком, т.е., положительно, эмоционально, пристрастно относиться к учащимся, близко к сердцу принимать все волнующее их, сочувствовать и переживать.

Только при хорошем личном отношении к людям можно стать для них лидером, добиться уважения и доверия, неофициального признания.

Далеко не все мастера, достаточно успешно справляются с функциями руководителя, обладают теми качествами, знаниями и навыками, которые необходимы хорошему лидеру. Очень часто человек успешно руководящий коллективом, лидером не является

Гибкий лидер (равно и руководитель) должен менять стиль лидерства в соответствии со сложившейся в коллективе обстановкой.

**1.3. Ученический коллектив и его формирование**

Человек как личность развивается и формируется под воздействием объективных общественных отношений, которые определяют основу и структуру общества, членом которого он есть.

Вне общества, вне коллектива, который является связующим звеном между личностью и обществом, человек не может приобрести свойств личности, т.е. мировоззрения, нравственных и других социальных свойств и качеств.

В обосновании проблемы коллектива и личности педагогическая наука учитывает известный общесоциологический закон общения и обособления личности, сущность которого заключается в том, что с одной стороны, в современном обществе под влиянием научно-технического прогресса, развития средств массовой коммуникации и др. наблюдается тенденция к усилению общения между людьми, укреплению коллективных связей. С другой стороны, наблюдается совершенно противоположная тенденция, сущность которой заключается в том, что человек имеет тяготение не только к общению с себе подобными, но и к обособлению, к проявлению своей индивидуальности, к самоутверждению себя как личности.

Таким образом, общество, коллектив являются необходимым условием развития личности.

Для личности учащегося ученический коллектив – это своеобразная модель общества. Он необходим обществу как инструмент воспитания, чтобы с его помощью «поместить» в ученике «государство», то самое государство, которому свойственны определенные принципы, социальные нормы, в котором педагоги готовят своих воспитанников.

Ученический коллектив как модель общества характеризуется присущими обществу отношениями, атмосферой человеческих ценностных ориентаций. Поэтому ученический коллектив является органической ячейкой общества.

Кроме того, ученически коллектив для личности учащегося является социальной микросредой, своеобразной средой обитания: учащийся не может полностью развиваться вне общения со сверстниками. Вся его деятельность (учение, труд, досуг) ощущается преимущественно в коллективе учебного заведения, внешкольных учреждений.

Среда, в которой вращается ученик, может быть благоприятной и неблагоприятной. Если она неблагоприятна для всестороннего развития учащегося, он тратит значительные силы либо на приспособление к ней, либо на борьбу. При наличии благоприятной среды наиболее полно развивается индивидуальность, творческие способности учащегося.

Для учащегося ученический коллектив является базой накопления социального опыта, как известно, осуществляется, прежде всего, в семье, под воздействием массовых средств коммуникации, во взаимодействии с окружающей действительностью, в общении со сверстниками, педагогами. Однако весь этот опыт в какой-то мере ограничен. Он не может служить прочной базой устойчивого общественного поведения. Для накопления широкого социального опыта учащийся должен не только усвоить, а как бы присвоить многогранный опыт социального поведения, сделать его собственным, с тем, чтобы выработать определенное поведение не только в заранее предусмотренных ситуациях, но и в непредвиденных обстоятельствах.

Будучи связующим звеном между обществом и личностью учащегося, коллектив преобразует влияние окружающей среды. В итоге в коллективе происходит трансформация массового воздействия в целях воспитания личности учащегося.

Ученический коллектив является могущественным средством, стимулирующим, активизирующим деятельность ученика.

В коллективе в процессе совместной деятельности, совместных переживаний возникает эмоциональное заражение, в результате чего ученик глубже чувствует, ярче переживает происходящие события, испытывает чувство радости от труда, общения, обогащается внутренний мир взаимной информацией и создается так называемое поле интеллектуально-морального напряжения (Л.И. Новикова и А.Т. Куракин), что самым существенным образом влияет на формирование представлений, взглядов и устремлений учащихся. Особенно велика роль ученического коллектива в формировании гражданского самосознания в глазах сверстников и взрослых. В своей деятельности он ищет благоприятную среду для самоутверждения себя как личности. В коллективе учащихся он или находит общественное признание своих имеющихся или воображаемых достоинств, или осуждение товарищами своих действий, учится отстаивать свое мнение, свою жизненную позицию. Поэтому коллектив учащихся является той средой, в которой может произойти самоутверждение личности учащегося, а в силу этого – могущественным средством его индивидуального развития.

Ученический коллектив – сложное социальное образование.

Все виды деятельности учащихся должны носить коллективный характер. Игровая, трудовая, учебная и другие виды деятельности должны быть организованы так, чтобы всегда и во всем формировать коллективистические принципы, укреплять и развивать дух дружеской поддержки, взаимопомощи, воспитывать умения, когда это необходимо, свое личное подчинять коллективу.

Для сплочения ученического коллектива очень важно совместное переживание ребят в ходе предметных олимпиад, спортивных состязаний, подготовки и проведения сборов, вечеров. Коллективные эмоциональные переживания, сопровождающие различную общественную деятельность учащихся, способствуют формированию коллектива, сближают между собой учащихся, учат их чувствовать боль и радость другого.

Специфическая особенность психологии переходного возраста заключается в том, что это психология полуребенка, полувзрослого. Подросток еще, как ребенок, жадно впитывает в себя все впечатления, растет и физически, и духовно, ощущает рост и в нем черпает силу и отвагу, но не знает еще меры своих сил, должен еще их попробовать.

Но в это же время подросток уже не ребенок. У него уже имеется довольно большой жизненный опыт. Иногда опыт довольно суровый. Он не может уже жить теми иллюзиями, которыми живет ребенок, у него совершенно иные интересы, интересы взрослого человека.

Молодежь в этом возрасте способна на безответственное увлечение, на самый горячий энтузиазм. Только это увлечение, этот энтузиазм быстро гаснут, если они не могут вылиться в какое-либо действие, претвориться в живую, захватывающую умственную, духовную, но и деятельность чисто физическую.

Ученический коллектив является мощным фактором влияния на отдельных малодисциплинированных учащихся, помогает в проведении мероприятий воспитательного характера, в организации общественной работы, помощи отстающим учащимся и т.п.

В этом случае обычно имеется в виду более или менее дружный организованный опытным воспитателем коллектив, и эта сплоченность рассматривается как важный воспитательный фактор. Но такого типа коллектив учащихся не есть еще воспитательный коллектив.

Воспитательный коллектив, по Макаренко, - это научная организация воспитательного процесса. Не обычный коллектив, какой мы привыкли представлять себе, пусть даже самый лучший, самый организованный и воодушевленный, сложившийся в ходе жизненной деятельной той или иной объединенной группы людей, а специально с педагогическими целями научно организованный воспитательный коллектив.

**2. Педагогические методы и средства формирования коллектива учащихся**

**2.1. Пути формирования коллектива учебной группы ПТЗО**

Воспитание в коллективе – основа воспитательной системы. Только в правильно организованном коллективе возможно всестороннее воспитание молодежи. В организованном коллективе члены его должны согласовывать свои личные желания и поступки с общими задачами, стоящими перед коллективом, с поступками и желаниями товарищей. Общие цели определяют личные цели. Единство общих и личных целей – характерная черта организованного коллектива. Вместе с тем в коллективе каждому предоставляется возможность проявить свою инициативу, способности.

Основой общеучилищного коллектива учащихся является учебная группа. Ученический коллектив, оказывая серьезную помощь мастеру в решении воспитательных задач, в то же время является для учащихся большой школой формирования навыков коллективного труда.

Учебные задания профтехобразования комплектуются из выпускников средних школ. Как правило, эти учащиеся приходят в училища из разных школ, районов, и даже областей. Чтобы ученические коллективы созданных учебных групп в короткий срок стали работоспособными, педагогам и, прежде всего, мастерам ПО приходится проводить большую организаторскую работу. Как правило, начинается она с изучения состава группы, индивидуальных особенностей учащихся.

Многие мастера изучают индивидуальные особенности своих будущих воспитанников еще до начала учебного года, помня совет К.Д. Ушинского: «Если педагогика хочет воспитать человека во всех отношениях, то она, прежде всего, должна узнать его во всех отношениях».

Первым источником сведений об учащихся служит его небольшое дело – анкета, характеристика из школы и медицинская справка. Изучая личные дела, мастер имеет возможность получить первоначальное представление о составе группы и решить, кому в первую очередь необходимо уделить внимание, найти из числа учащихся наиболее способных и активных.

Важное событие для мастера – первая беседа с группой. К этой встрече нужно готовиться, как к экзамену, т.к. настроение учащегося, желание его учиться во многом зависит от первого впечатления об училище, профессии, мастере. В этот день следует рассказать учащимся об истории училища, его лучших выпускниках, традициях коллектива, поставить перед новичками условия, без выполнения которых нельзя успешно изучить профессию: отличная трудовая дисциплина, образцовая культура поведения, борьба за знания, а не за оценки, добросовестное выполнение общественных поручений, борьба за честь своего коллектива.

Первые уроки с учащимися старших курсов также следует начинать с таких же направляющих и предупреждающих бесед, групповых и родительских собраний.

При первой встрече с новичками можно предложить им заполнить специальную анкету, в которой кроме обычных анкетных есть такие вопросы, как средний заработок членов семьи, любимое занятие, служебный телефон родителей, домашний телефон, фамилии товарищей, которые учатся в училище и живут рядом.

Важная ступень в изучении учебной группы – первые родительские собрания, которые рекомендуется проводить до начала учебного года. На этих собраниях мастер узнает от родителей об особенностях их детей.

Как правило, перед началом учебного года в мастерских училища и учебных комбинатах проводится большая работа по наведению общего порядка. К ней с целью изучения индивидуальных особенностей следует привлекать, прежде всего, учащихся нового набора.

Загородная прогулка – лучший способ знакомства с группой. В такой прогулке в течение одного дня зачастую можно узнать об учащемся больше, чем на занятиях за весь учебный год. Непринужденная обстановка помогает учащимся проявить свои таланты. В походе проверяется и физическая закалка учащихся, спортивные и художественные способности.

В последние годы многие учебные заведения до начала учебного года участвуют в уборке урожая. Работу в подшефном колхозе следует также использовать как средство изучения ребят, воспитания у них сознательного отношения к общественному труду. В результате проведения перечисленных мероприятий у мастера складывается определенное предварительное впечатление об учащемся. После этого можно наметить план индивидуальной работы с каждым учащимся, группой в целом, приступить к формированию ученического коллектива и актива группы.

Хорошим средством формирования ученического коллектива является внеклассная работа. В неофициальной обстановке учащийся порой проявляет черты характера, которые можно не заметить на уроках. Занимаясь внеклассной работой, мастер, несомненно, привлекает ребят к себе, завоевывает их уважение, а это влияет на отношение учащихся к будущей профессии.

Важную роль в формировании ученического коллектива играет правильное распределение общественных поручений, когда каждый учащийся группы имеет поручение. Мастер должен убедить учащихся в том, что, выполняя даже небольшое общественное поручение группы, они вносят свой вклад в улучшение учебного процесса.

Общественное поручение можно подбирать учащемуся в зависимости от его характера и организаторских способностей. Только после согласия учащегося можно предложить группе закрепить за ним поручение.

Первостепенная задача мастера и актива группы – создание здорового общественного мнения в коллективе, чтобы сами учащиеся могли правильно реагировать на любой проступок своего товарища. Ни один вопрос в группе не должен решаться без участия актива. Актив с участием мастера решает, кому присвоить звание «Лучший по профессии», кому выдать в порядке поощрения билет в театр и т.д. Это поднимает авторитет активистов и ставит мастера в выгодные условия в отношениях с учащимися.

Решающую роль в формировании ученического коллектива должны играть общественные организации.

Большое внимание мастер должен уделять ученической профсоюзной организации в группе. В первый месяц обучения необходимо провести групповое собрание, на котором разъяснить учащимся значение профессиональных союзов. В первые дни обучения надо постараться вовлечь всех учащихся в профсоюз и наладить в группе профсоюзную работу.

Важное место в учебной группе должна иметь спортивная работа. Физическая культура и спорт необходимы для всестороннего воспитания молодого человека. Хорошо подготовленная спортивно-массовая работа в учебной группе непременно скажется на спортивных успехах всего училища и подготовит молодежь к производительному труду, поможет ей стать сильной, ловкой, смелой и волевой.

Важным средством воспитательного воздействия и формирования коллектива является самоуправление. Оно может принимать различные формы, по мере развития коллектива развиваются и формы самоуправления. Распространенной формой в училище является актив группы. В группе с подлинным самоуправлением, многогранной коллективной деятельностью и нравственно ценными коллективными отношениями процесс воспитания личности содействует воспитанию воли, самосознания, чувства долга, возбуждает стремление совершенствовать свои качества, осуществлять работу по самовоспитанию в общественно полезной деятельности.

В становлении коллектива важную роль играют героические традиции рабочего класса. Конечная цель традиций – ввести деятельность нового поколения в то русло, по которому развивалась деятельность старших поколений. Традиция решает эту задачу через регламентацию духовных качеств, необходимых для правильного, с точки зрения рабочего класса, поведения в различных средах общественной и личной жизни.

**2.2. Роль мастера ПО в процессе формирования ученического коллектива**

В условиях научно-технического прогресса, придающего труду новый характер, необходимо, чтобы современный рабочий был подготовлен к нему, имел профессионально-техническое образование, обладал глубокими знаниями по профессии и умениями в производственной деятельности. В решении этой задачи ведущее место принадлежит мастерам профтехучилищ – главным наставникам рабочей смены. Они призваны передать юношам и девушкам свои знания и опыт, идейную убежденность, воспитать активную жизненную позицию, сформировать личность растущего гражданина Украины, привить высокие морально-этические качества.

Глазами своего первого наставника смотрят его воспитанники на избранную профессию, по его делам учатся уважать ее.

В средних профтехучилищах мастер одновременно как организатор, воспитатель, специалист (инженерно-педагогический работник) и руководитель первичного звена – ученической группы. Действуя, как специалист высокой квалификации, знающий свое дело мастер обучает тому, что сам умеет хорошо и доброкачественно делать, передавая учащимся свои знания и умения.

Успешная работа мастера во многом зависит от его профессиональных и психолого-педагогических знаний, владения методикой обучения и воспитания, способности к постоянному совершенствованию, его личностных качеств.

Мастер во многом решает вопрос создания работоспособного и сплоченного ученического коллектива, характеризующегося здоровым психологическим климатом, высоким моральным уровнем, коллективистскими общественными отношениями.

К.Д. Ушинский придавал большое значение личности педагога, утверждая, что «многое зависит от общего распорядка в заведении, но главнейшее всегда будет зависеть от личности непосредственно воспитателя, стоящего лицом к лицу с воспитанником: влияние личности на молодую душу составляет ту воспитательную силу, которую нельзя заменить ни учебником, ни системой наказаний и поощрений».

В общении с учащимися мастер вырабатывает свой педагогический такт, сущность которого состоит в установлении отношений, способствующих развитию личности воспитанника и приводящих в движение лучшие стороны его ума и характера. И в этом заключается одна из самых трудных задач педагогического мастерства.

Старший мастер училища обеспечивает организацию и проведение производственного обучения и производственной практики учащихся в соответствии с требованиями учебных программ.

За качество обучения и воспитания будущих молодых квалифицированных рабочих, в первую очередь, ответственны преподаватели и мастера ПО. Их основные обязанности следующие:

- вооружить учащихся прочными и глубокими знаниями, умениями и навыками;

- проводить учебную работу на высоком идейном и научном уровне, обеспечивать выполнение учебных планов и программ, вести учет успеваемости учащихся, организовывать и контролировать их самостоятельную работу в училище и дома;

- осуществлять идейно-политическое воспитание учащихся во время занятий и во внеурочное время;

- оборудование рабочих мест в учебной мастерской, лаборатории и т.д.;

- организация помощи общественным организациям учащихся;

- забота о здоровье, быте, физическом воспитании и отдыхе учащихся;

- отчетность о результатах учебно-воспитательной работы.

Решающую роль в воспитании у учащихся любви к профессии принадлежит мастеру. Именно он должен раскрыть лучшие стороны профессии так, чтобы учащиеся увлеклись ею, тогда будет хороший результат и в обучении, и в воспитании. Важно, чтобы мастер видел малейшие достижения воспитанника, знал, в чем он испытывает трудности, мог определить, какой результат труда для учащегося будет радостным событием, вовремя помог ему закрепить и развить этот успех.

Как показывает опыт, мастеру всегда нужно помнить, что у каждого учащегося свои, только ему присущие способности и возможности, а от них и зависит успех обучения. Например, один учащийся за какое-то время сделал 5 деталей, а другой за то же самое время – 10. У того и у другого учащегося – это личные достижения, и мастеру очень важно это учитывать, оценивая работу каждого в соответствии с его возможностями, особенно на первых порах.

Если учащийся любит свою профессию, мастеру сравнительно легко воспитать у него чувство ответственности, высокую организованность и сознательную трудовую дисциплину, стремление к знаниям и постоянному совершенствованию.

**2.3. Методы изучения коллективных явлений**

Процессы воспитания, образования имеют коллективный характер. Наиболее часто применяемый метод их изучения – массовые опросы участников данных процессов, проводимые по определенному плану. Эти опросы могут быть устными или письменными. Широко используются также социометрические методы, сравнительные исследования. Поскольку эти методы пришли в педагогику из социологии, их называют социологическими.

Анкетирование – метод массового сбора материала, с помощью специально разработанного опросника, называемого анкетой. Анкетирование основывается на предположении, что человек откровенно отвечает на заданные ему вопросы, однако, как показывают последние исследования, эффективность данного метода оправдывается на половину, что резко сужает диапазон применения анкетирования и подрывает доверие к полученному результату.

Педагогов анкетирование привлекло возможностью быстрых массовых опросов учеников, учителей.

Пройдя через первые неудачи и разочарования, педагогическое анкетирование избавилось от многих недостатков. Сейчас применяются различные типы анкет: открытые и закрытые, в которых ученикам приходится выбирать один из готовых ответов; именные – требующие указать фамилии испытуемых, и анонимные, обходящиеся без нее, полные и урезанные, обычные и контрольные. Для того, чтобы получились правдивые анкеты необходимо задавать такие вопросы, чтобы ученик не догадался, о чем именно хочет узнать составитель анкеты.

Широко используется метод изучения групповой дифференциации (социометрический метод), позволяющий проанализировать внутриколлективные отношения. Метод позволяет делать «срезы», характеризующие различные стадии формирования отношений, виды авторитета, составление актива. Едва ли не главное его преимущество – возможность представить полученные данные в наглядной форме с помощью так называемых матриц и социограмм, а также количественная обработка результатов.

Вся система методов оценки полученных результатов реализуется в коллективе учащихся и педагогов.

Прогнозирование нравственного развития коллектива учащихся профтехучилища тесно взаимосвязано с состоянием технического базиса современного производства, с особенностями профессиональной трудовой деятельности.

Процесс нравственного воспитания планируется с учетом специфики профессиональной морали рабочих. Создание здорового ученического коллектива группы – сложная и важная задача мастера производственного обучения. При его формировании целесообразно опираться на наследие достижений передовиков педагогического труда в области развития коллектива и практически его становления. Богатейшим источником для выработки умений мастера создать ученический коллектив может послужить педагогическое наследие Н.К. Крупской, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинского.

Формирование коллектива учащихся в учебной группе профтехучилища имеет свою специфику: в его основе лежит овладение конкретной профессией, путем организации совместного производственного труда, приближенного к формам производственного обучения.

Становление коллектива учебной группы имеет несколько этапов, каждый из которых отличается целями и содержанием деятельности, характером складывающихся взаимоотношений, уровнем развития общественного явления, позицией мастера ПО. Разработанная А.С. Макаренко методика поэтапного формирования коллектива может быть с успехом применена в профтехучилище в процессе производственного обучения.

**2.4. Рекомендации по повышению эффективности формирования ученического коллектива**

Важным условием повышения эффективности воспитательной работы в группе является регулярное ведение мастером педагогического дневника.

Планирование, учет, критический анализ удавшихся и неудавшихся воспитательных мероприятий дает возможность мастеру накопить педагогический опыт, выработать определенную систему в воспитании учащихся.

На каждого учащегося группы в дневнике отводится отдельная страничка, где мастер записывает его поступки, где планируется индивидуальная воспитательная работа.

Дневник, как зеркало, отражает жизнь коллектива группы в целом и каждого учащегося в отдельности в течение всего периода обучения в училище.

Важно, чтобы педагоги средних специальных учебных заведений учитывали особенности и роль различных органов учебно-воспитательного коллектива, направляли и формировали соответствующие отношения между представителями тех или иных органов, помогали четко разграничивать функции между ними и установить полное взаимопонимание и контакт. Игнорирование и недооценка этого условия способствуют торможению в развитии учебно-воспитательного коллектива.

С целью правильного формирования взаимоотношений состав органа коллектива должен избираться самими учащимися, в противном случае учащиеся воспринимают его как орган администрации учебного заведения. Избранный орган коллектива с первых дней своего существования должен активно действовать.

Решающую роль в организации ученического коллектива должны играть общественные организации. С первых дней обучения надо постараться вовлечь всех учащихся в профсоюзную работу.

Групповая профсоюзная организация должна возглавить соревнование, следить за охраной труда, техникой безопасности, организовать помощь отстающим, заботиться о быте учащегося.

Важное место в учебной группе должна занять спортивная группа. Физическая культура и спорт необходимы для всестороннего воспитания молодого человека. Мастеру не обязательно быть спортсменом, чтобы помочь учащимся наладить спортивную работу в группе. Любой мастер может подготовить своих учащихся к участию в училищной спартакиаде, мобилизовать на активную борьбу за спортивную честь своего коллектива. Мастер должен помнить, что регулярные занятия физкультурой и спортом нужны не столько для досуга учащихся, сколько для укрепления здоровья, закаливания, сплочения ученического коллектива, воспитания дружбы и товарищества.

Для большего повышения эффективности формирования ученического коллектива мастеру ПО необходимо постоянное общение с учащимися, которое требует от него большого такта, чуткости и справедливости в сочетании с высокой требовательностью, оптимизмом, самообладанием и твердостью в реализации решений. Мастеру необходимо много времени уделять организационной работе вне училища, учащихся более организованных и способных прикрепить в помощь отстающим. Мастеру следует постоянно совершенствовать свои профессиональные качества. В решении каких-либо вопросов мастер должен опираться на ученический коллектив. Но самым главным является атмосфера доброжелательности, которая способствует раскрытию личности учащихся и формированию индивидуальности. Все это дает возможность создать прочный и устойчивый коллектив. В результате мастер чувствует себя в коллективе нужным и необходимым человеком.

**2.5. Методические рекомендации мастеру ПО по оптимизации процесса формирования ученического коллектива**

Процесс формирования ученического коллектива и разработка его содержания, методов и средств существенно зависят от мастера ПО. Прежде всего, следует выяснить специфические особенности личности каждого члена коллектива.

Одним из наиболее распространенных методов раскрытия особенностей личных и межличностных отношений в группе является метод социометрический в двух его основных формах:

1) метод выбора партнера для совместной трудовой или учебной, общественной или игровой деятельности, для отдыха и развлечений;

2) метод взаимной оценки по 5-7-бальной системе деловых, интеллектуальных, волевых, нравственных и других качеств личности каждого члена коллектива.

Быть хорошим мастером-воспитателем – это, значит, построить свою жизнь так, чтобы она стала примером для ребят, первой и основной школой нравственного воспитания.

Качество работы любого учителя зависит от его работы над повышением своих общих и специальных знаний, идейно-теоретического уровня, от совершенствования педагогического мастерства и профессиональной квалификации.

Мастер должен бережно относиться к тому, что волнует молодежь, не огорчаться, а радоваться, когда ребята задают вопросы и не отделываться общими фразами, а заинтересованно, аргументировано объяснять. На одни вопросы отвечать исчерпывающе, а на другие – эскизно. При этом рекомендует литературу для самостоятельно знакомства с проблемой. На следующем занятии разговор продолжается на другой глубине, с большим пониманием.

Мастеру ПО необходимо повысить уровень дружеских и альтруистических отношений в группе. Необходимо правильно распределить общественные поручения в зависимости от характера и способностей учащихся, провести групповое собрание, на котором разъяснить, что, выполняя какую–либо работу, они вносят вклад в улучшение учебного процесса.

Хорошим средством формирования ученического коллектива является внеклассная работа. В неофициальной обстановке учащиеся порой проявляет черты характера, которые можно не заметить на уроках.

Для педагога одинаково важно привить учащимся и профессиональные навыки, и педагогическую жажду познания мира, чувство неудовлетворенности своими знаниями, успехами.

Опытные преподаватели дают учащимся не только знания. Они, прежде всего, учат их мыслить, пробуждают в них дарование, развивают сознательное, творческое отношение к работе, которое в будущем станет основой их деятельности на производстве.

Деятельность руководителя в своей сущности творческая, поэтому невозможно дать какие-либо универсальные рецепты формирования и руководства любыми группами и коллективами. Но вместе с тем, искусство воспитательного воздействия на нее требует владения навыками организационной работы и знаниями основ науки общения, основ психологии, педагогики и этики.

**2.6. Факторы, влияющие на формирование ученического коллектива в учебной группе ПТУ**

Анализируя проведенную работу по изучению формирования ученического коллектива и роли мастера ПО в этом процессе, можно выделить несколько факторов , оказывающих наибольшее влияние на формирование ученического коллектива.

Первый, с моей точки зрения самый весомый фактор, это профессионализм самого мастера ПО, его навыки общения с учащимися и их воспитания. Задача мастера ПО состоит не только в том, чтобы привить навыки профессиональной деятельности учащимся, но и воспитать в них общественно полезные качества. Поэтому мастер обязан изучить каждого учащегося, его отношения в семье, способность взаимодействия с коллективом. Многое зависит от стиля управления руководителя. Так как в группе учащихся встречаются самые разнообразные характеры, личности с индивидуальными качествами, мастер должен умело сочетать типы управления, в зависимости от того, с кем именно он работает.

Мастер ПО должен быть безусловно объективным при работе с группой. Он же должен пристрастно относится к учащимся, близко к сердцу принимать все их волнующее, сочувствовать и переживать, т.е. быть в какой-то мере субъективным. Мастер ПО должен уметь сочетать профессионализм педагога, воспитателя, с положительными общечеловеческими качествами.

Второй, немаловажный фактор, влияющий на формирование ученического коллектива, является взаимоотношение в самой группе. Для сплочения ученического коллектива очень важно совместное переживание в ходе проведения олимпиад, спортивных состязаний и т.д. Все виды совместной деятельности учащихся должны носить коллективный характер, т.к. это позволяет формировать коллективистические принципы, укреплять и развивать дух дружеской поддержки, взаимопомощи.

Актив группы. Предложенный мастером и согласованный с группой, весомый фактор, влияющий на формирование ученического коллектива.

Также немаловажную роль в формировании ученического коллектива играют общественные организации. В первые дни обучения мастер вовлечь всех учащихся в профсоюз и наладить профсоюзную работу.

**Диагностика межличностных отношений с помощью теста Лири**

Методика создана Т. Лири, Г. Лефоржем, П. Сезаном 1954 году и предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном « я », а также для изучения взаимоотношений в малых группах.

С помощью данной методики выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке.

С этой целью в ПТУ был произведен опрос группы. Учащиеся должны были поставить знак « + » против тех определений, которые соответствовали их представлению о себе (если нет полной утвержденности, знак « + » не ставится). Методика построена так, что суждения, направленные на выявление какого-либо типа отношений, расположены не подряд, а особым образом, они группируются по четыре и повторяются через равное количество определений. При обработке теста было подсчитано (рис. 1) количество отношений каждого типа. Как видно из рисунка 1 в группе преобладает альтруистический (17,%), дружелюбный (17%) и авторитарный (16,4%) типы отношений. В меньшей мере выражены эгоистический, зависимый, подчиняемый, подозрительный и агрессивный.

Попробуем проанализировать результаты взаимоотношений в исследуемой группе ПТУ. Как видно из теста в коллективе преобладает авторитарный тип отношений. Те учащиеся, которым присущ данный тип проявляют активность и предпочитают, чтобы другие исполняли их приказы, требования и указания, стремятся переложить работу на более слабых и робких.

С расхождениями в несколько процентов преобладает дружелюбный и альтруистический типы отношений, которые, можно сказать, закрывают негативные качества авторитарного типа. Члены группы осознают себя частью единого целого, разделяют цели и мотивы деятельности с другими членами группы, испытывают чувство защищенности в группе, действующей по принципу «один за всех, и все за одного». Учащиеся стараются демократическим способом приходить к каким-либо решениям в организационных вопросах учебы, в организации и проведении различных мероприятий.

В целом психологический климат группы благоприятный, т.к. типы отношений распределены по нарастающей от негативного к позитивному. Явное преобладание какого-либо из типов отношений не наблюдается.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О.  Тип  отношений | Бабаев А.В | Болтенков В.В | Безродный С.Н | Дубровский А.В | Герман Д.А | Дрозд Е.К | Котлярова Е.М | Коваленко В.А | Мага Е.С | Малицкая С.Г | Цирюльник А.П | Прудкая И.М | Сотников Е.С | Итого, % |
| Авторитарный | 9 | 14 | 12 | 13 | 6 | 14 | 6 | 5 | 9 | 5 | 6 | 7 | 9 | 16,4 |
| Эгоистический | 6 | 6 | 7 | 8 | 5 | 7 | 4 | 3 | 6 | 6 | 6 | 7 | 5 | 11,0 |
| Агрессивный | 4 | 4 | 5 | 7 | 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 6 | 6 | 3 | 8,6 |
| Подозрительный | 3 | 4 | 6 | 9 | 6 | 4 | 0 | 5 | 6 | 5 | 7 | 4 | 5 | 9,0 |
| Зависимый | 5 | 8 | 7 | 9 | 4 | 4 | 3 | 7 | 7 | 7 | 3 | 4 | 8 | 11,0 |
| Дружелюбный | 7 | 15 | 9 | 14 | 6 | 9 | 5 | 6 | 12 | 6 | 4 | 9 | 14 | 17,0 |
| Подчиняемый | 7 | 15 | 10 | 14 | 5 | 11 | 7 | 7 | 13 | 4 | 5 | 6 | 15 | 10,0 |
| Альтруистический | 5 | 7 | 5 | 8 | 5 | 2 | 4 | 8 | 3 | 6 | 5 | 3 | 7 | 17,0 |
| 100% | | | | | | | | | | | | | | |



Рисунок 1.

**Заключение**

Проанализировав психолого-педагогическую литературу, дал определение понятию коллектив, что такое личность, ученический коллектив. Рассмотрели влияние ученического коллектива на личность и личности на коллектив, выявили пути формирования коллектива учебной группы в ПТЗО, определили роль мастера ПО в процессе формирования ученического коллектива, дали рекомендации по повышению эффективности формирования ученического коллектива, определили факторы, влияющие на формирование ученического коллектива.

Провели эксперимент с целью изучения представлений субъекта о себе и идеальном « я », а также изучения взаимоотношений в малых группах. Эксперимент проводился в форме тестов в учебной группе состоящей из 13 учащихся. В исследуемой группе преобладают дружелюбный, альтруистический и авторитарный типы отношений.

Исходя из теста Лири, мастер ПО может заранее определить и в дальнейшем прогнозировать свои действия по отношению к исследуемому коллективу.

**Список литературы**

1. Бабанский Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований. – М.: Высшая школа, 1982.

2. Васильева З.И. Система методов воспитания профтехучилищ. – М.: Высшая школа, 1989.

3. Ларин А.Е. Обучение, воспитание, творчество. – М.: Высшая школа, 1977.

4. Макаренко А.С. Использование педагогических идей в процессе воспитания учащихся. – М.: Высшая школа, 1991.

5. Михайловский В.А. Педагогика высшей школы: Учебное пособие, - Харьков: ХГУ, 1991.

6. Победоносцев Г.А. Совершенствуем систему воспитания. М.: Высшая школа, 1989.

7. Самоухина Н.В. Психология и педагогика в профессиональной деятельности. – М.: Высшая школа, 1993.

8. Сухомлинский В.А. Как воспитать настоящего человека. – Киев, 1978.

9. Маргулис Е.Д. Коллективная деятельность учащихся. – К.: Высшая школа, 1990.