



ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО ФОРМИРОВАНИЕМ КЛАССНОГО КОЛЛЕКТИВА: ФОРМЫ И ПРИЁМЫ

О. ЛЕПНЕВА, Е. ТИМОШКО

Рекомендации, изложенные в статье, помогут освоить приёмы и способы поэтапного формирования классного коллектива на основе системного подхода, а также конкретные формы и приёмы воспитательной деятельности с учащимися.

В статье использованы материалы (приёмы, формы, анкеты и др.), разработанные авторами и реализованные в практической деятельности МОУ «Псковский технический лицей» в 1991–2001 гг., а также некоторые формы других авторов.

Для начала хотелось бы напомнить хорошо известные в педагогике закономерности, объединяя их словом «принцип», нам хочется подчеркнуть значимость каждого из них в единстве с остальными.

Принцип параллельного действия — взаимовлияние личности и коллектива. В первой части данного пособия эта проблема рассмотрена достаточно подробно.

Принцип динамики развития. Школьный класс развивается не однозначно поступательно. Скорее всего графически динамика развития разных групп может быть похожа на разнохарактерные ломаные линии. Могут быть периоды подъёма, стремительного движения вперёд, возвращения на предыдущий этап. Становление коллектива класса зависит от многих условий, поэтому и периоды спада, и периоды интенсивного движения необходимо изучать, выяснять факторы, препятствующие и способствующие развитию.

Уровень развития коллектива не измеряется временем существования класса. По исследованиям Р.С. Немова, А.Г. Кирпичника, старшие классы могут достигать очень разного уровня развития, причём более старшие школьники не обнаруживают преимуществ в развитии коллектива.

Принцип перспективы (перспективных линий).

Чтобы коллектив развивался, он должен отчётливо «видеть» свои перспективы — представлять и понимать, планировать ближайшие дела и события (ближайшая перспектива), ориентироваться на те, которые будут, хотелось бы видеть через полгода-год (средняя перспектива), мечтать, прогнозировать отдалённые события (дальняя перспектива).

75

Технологии
и инструментарий
[97 — 120]





УПРАВЛЕНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Принцип насыщения и чередования.

Для оптимального развития коллектива необходимо достаточное количество совместных дел, а также определённая степень насыщенности (активности и интенсивности) коллективной деятельности. Для нормального развития коллектива одинаково нежелательны и периоды длительного бездействия, и перенасыщенность даже очень интересными формами.

Критериями выбора интенсивности деятельности могут быть динамика самочувствия, изменение характера активности.

Принцип ответственной зависимости.

Данные исследований (Л.А. Сухинская) свидетельствуют о том, что в условиях групповой деятельности акты принятия на себя ответственности зависят от уровня развития группы и от характера деятельности.

Готовность принять на себя ответственность растёт с переходом от незначимой деятельности к значимой.

Классному руководителю стоит обращать внимание именно на характер деятельности и одновременно создавать возможность на «пробы» сил и в роли ответственного за какой-либо участок общего дела, и в роли подчинённого исполнителя. Именно стремлением А.С. Макаренко реализовать сложный принцип зависимостей и подчинений в коллективе обусловлена система дежурных командиров, дневальных, бригадиров на производстве и т.д. «Я старался дробить коллектив на отряды по десять человек, чтобы число уполномоченных было как можно больше» (А.С. Макаренко).

В жизни классных сообществ встречаются достаточно часто ситуации, когда выбранный (или назначенный) ребёнок неоднократно переизбирается, то есть остаётся в одной и той же ответственной роли длительное время (2–3 года). Такое жёсткое закрепление определённой роли за человеком неблагоприятно как для динамики развития коллектива, так и для самого учащегося.

Принцип изменения роли классного руководителя.

В зависимости от уровня развития коллектива меняется роль классного руководителя в нём.

Эти изменения проявляются:

- ◆ в характере непосредственного общения с классом в целом;
- ◆ в социальной роли (от организатора к «теневому» педагогическому центру);
- ◆ в степени делегирования полномочий активу класса.

Понимая, что идеальных методик и технологий не существует, всё-таки особое внимание хотелось бы уделить методике, системное использование которой позволяет оптимально формировать школьный коллектив учащихся. Это методика коллективной творческой деятельности (И.П. Иванов).

Опыт реализации данной методики достаточно подробно описан (7, 13, 14, 15, 24, 31 в «Рекомендуемой литературе»). В то же время в современной практике она используется недостаточно.

На наш взгляд, для классного руководителя очень удобна *классификация уровней развития коллектива*, предложенная А.Н. Лутошкиным.

«Песчаная россыпь»

Присмотритесь к песчаной россыпи — сколько песчинок собрано вместе, и в то же время каждая из них сама по себе. Налетит слабый ветерок и от-

[29 — 42]

Концепции
и системы

76



О. ЛЕПНЕВА, Е. ТИМОШКО
ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО ФОРМИРОВАНИЕМ
КЛАСНОГО КОЛЛЕКТИВА: ФОРМЫ И ПРИЁМЫ



несёт часть песка в сторону, рассыплет по площадке. Дунет ветер посильнее, и не станет россыпи.

Бывает так и в группах людей. Там тоже каждый как песчинка: и вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Нет того, что «сцепляло» бы, соединяло людей. Здесь люди или ещё мало знают друг друга, или просто не решаются, а может быть, и не желают пойти навстречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел. Отсутствие твёрдого, авторитетного центра приводит к рыхлости, рассыпчатости группы.

Группа эта существует формально, не принося радости и удовлетворения всем, кто в неё входит.

«Мягкая глина»

Известно, что мягкая глина — материал, который сравнительно легко поддаётся воздействию, и из него можно лепить различные изделия. В руках хорошего мастера, а таким в группе, классе, ученическом коллективе может быть командир или организатор дела, этот материал превращается в искусный сосуд, в прекрасное изделие. Но он может остаться простым куском глины, если к нему не приложить усилий. Когда мягкая глина оказывается в руках неспособного человека, она может принять самые неопределённые формы.

В группе, находящейся на этой ступени, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робки, не всё получается у организаторов, нет достаточного опыта совместной работы.

Скрепляющим здесь звеном ещё являются нормальная дисциплина и требования старших. Отношения разные — доброжелательные, конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу. Существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются друг с другом, нередко ссорятся. Подлинного мастера — хорошего организатора пока нет или ему трудно проявить себя, так как по-настоящему его некому поддержать.

«Мерцающий маяк»

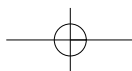
В штормовом море маяк приносит уверенность и опытному и начинающему мореходу: курс выбран правильно, «так держать!» Заметьте, маяк горит не постоянно, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: «Я здесь, я готов прийти на помощь».

Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шёл верным путём. В таком ученическом коллективе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но желание — это ещё не всё. Дружба, товарищеская взаимопомощь требуют постоянного горения, а не одиночных, пусть даже частых вспышек. В группе есть на кого опереться. Авторитетны «смотрители» маяка, те, которые не дадут погаснуть огню, — организаторы, актив.

Эта группа заметно отличается от других групп своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всем общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не всегда хватает сил у некоторых членов группы подчиниться коллективным требованиям. Недостаточно проявляется инициатива, не столь часто вносятся предложения по улучшению дел не только в своём коллективе, но и в более значительном коллективе, в который он, как часть, входит. Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех.

77

Технологии
и инструментарий
[97 — 120]





УПРАВЛЕНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ

«Алый парус»

Алый парус — это символ устремлённости вперёд, неуспокоенности, дружеской верности, преданности своему долгу. Здесь действуют по принципу «один за всех, и все за одного». Дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. Командный состав парусника — знающие и надёжные организаторы, авторитетные товарищи. К ним обращаются за советом, помощью, и они бескорыстно оказывают её. У большинства членов «экипажа» появляется чувство гордости за свой коллектив; все переживают горечь, когда их постигают неудачи. Коллектив живо интересуется, как обстоят дела в других коллективах, например в соседних. Бывает, что приходят на помощь, когда их об этом просят.

Хотя коллектив и сплочён, но бывают моменты, когда он не готов идти наперекор бурям и ненастьям. Не всегда хватает мужества признать свои ошибки сразу, но постепенно положение может быть исправлено.

«Горящий факел»

Горящий факел — это живое пламя, горючим материалом которого являются тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив. Да, здесь хорошо проявляются все качества коллектива, которые мы видели на ступени «Алый парус». Но это не всё.

Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли, подымаясь на скалы, спускаясь в ущелья, проторя новые тропы. Но разве можно чувствовать себя счастливым, если рядом кому-то трудно, если позади тебя коллективы, группы, которым нужна твоя помощь и твоя крепкая рука. Настоящий коллектив — тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают всё, чтобы принести пользу людям, освещая, подобно легендарному Данко, жаром своего сердца дорогу другим.

Удобно использовать в практике воспитания данную классификацию и для выбора форм и приёмов педагогического руководства, и для изучения динамики развития коллектива.

Опираясь на эти уровни, мы предлагаем соотнести их с определённой логикой подбора форм, приёмов формирования коллектива. На наш взгляд, для практической деятельности классного руководителя важно понимание состояния и коллектива на определённом уровне развития, и учащегося в коллективе данного уровня. Не претендуя на окончательность наших выводов, мы предлагаем выделять цели и задачи этапа, менять ролевую позицию педагога. Понимая, что формы деятельности коллектива определяются в диалоге с участниками, тем не менее мы стремились определить на каждом этапе развития те дела и педагогические средства, которые позволяют формировать коллектив, выводить его на новый уровень развития.

Этап 1. Песчаная россыпь

Основной движущей силой человека в новой ситуации является его потребность в ориентации. Ребёнок, попадая в новый коллектив, стремится понять: что здесь будут происходить? Как? Не опасно ли это для меня? С кем можно дружить? Добрый ли человек учитель? Что здесь интересного?

[29 — 42]

Концепции
и системы

78



О. ЛЕПНЕВА, Е. ТИМОШКО
ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО ФОРМИРОВАНИЕМ
КЛАССНОГО КОЛЛЕКТИВА: ФОРМЫ И ПРИЁМЫ



Учащийся пытается почерпнуть информацию о новой ситуации в выражении лица классного руководителя, в оформлении школы, в выступлениях на праздничной линейке 1 сентября, в текстах объявлений, кадрах фото- и видеоархива. Без внутреннего осмысления имеющейся в его распоряжении информации ребёнку сложно сориентироваться и выбрать модель поведения в новых условиях.

В новой ситуации учащийся испытывает «информационный голод», и задача классного руководителя — удовлетворение этой потребности.

Цель этапа: создать условия для ориентации в новом коллективе.

В числе основных задач выделяем следующие:

1. Удовлетворить потребность учащихся и их родителей в информации о нормах, требованиях, режиме, содержании, формах деятельности, традициях нового коллектива, о педагогической позиции классного руководителя.
2. Изучить индивидуально-личностные особенности учащихся, родителей, педагогов, работающих в данном классе.
3. Создать привлекательный образ «носителей ценностей» данного коллектива (классного руководителя, педагогов, старшеклассников).

Роль классного руководителя на этом этапе — источник информации, хранитель традиций, командир, организатор непосредственных действий, правоохранитель, аналитик.

По каким показателям можно судить о завершении этапа:

- ◆ учащиеся и их родители знают к кому в школе, в классе можно обратиться и по какому вопросу;
- ◆ классный руководитель имеет достаточную первичную информацию о каждом учащемся, его родителях, чтобы действовать тактично, осознанно, имеет возможность выделить проблемы в первом приближении;
- ◆ наблюдается комфортность самочувствия у большинства учащихся;
- ◆ прослеживается рост интереса и активности учащихся, родителей, педагогов в изучении новой ситуации взаимодействия.

В числе форм деятельности, в процессе которых проходит первая встреча классного руководителя со своим классом, мы выделяем «Контрольный сбор», который обычно проводится в школах в конце августа. От его чёткости и организованности во многом зависит успешность 1-го этапа.

Цель «Контрольного сбора»: Поимённое знакомство и уяснение последующих совместных действий.

Необходимое время: 30–40 минут.

Организация среды и материалы: Стулья расположены в большом кругу. На доске — необходимая информация. Подготовлены бланки «Информанкет», фломастеры, ручки, бейджи. Имеется магнитофон, аудиозаписи.

Участники: Участниками контрольного сбора могут быть как учащиеся класса, так и их родители.

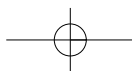
Подготовка: Готовность педагога чётко и конкретно ответить на все организационные вопросы детей и взрослых.

Процесс:

1. Не позднее чем за 20 минут до начала кабинет открыт. На каждом стуле лежит бланк «Информанкеты» в прозрачном файле, бейдж, фломастер. Звучит тихая музыка. Классный руководитель (с бейджем, где написаны крупно имя, фами-

79

Технологии
и инструментарий
[97 — 120]





УПРАВЛЕНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ

лия, отчество) встречает входящих, отмечая в списке класса, предлагает написать имя, фамилию на бейдже и прикрепить его. Может быть использован приём «торжественное вручение бейджа», если классный руководитель их заранее оформил.

Комментарий: Такие, очень простые приготовления обеспечивают включённость каждого, деловой настрой, ощущение «Меня здесь ждали». К сожалению, не уделив внимания этим «мелочам» на 1-м этапе, классные руководители почему то удивляются негативным результатам на последующих.

2. В назначенное время классный руководитель приветствует собравшихся, называет цель контрольного сбора, процесс работы и предполагаемое время.

3. Далее во вступительном слове классный руководитель может сказать, что отныне учащиеся, родители, классный руководитель — это один коллектив, а процесс рождения коллектива начинается со знакомства. Отметив, что процесс знакомства будет продолжаться, углубляться, классный руководитель предлагает каждому представиться. Начинает с себя, отчётливо называет фамилию, имя, отчество, краткую информацию о себе.

Для представления могут быть использованы приёмы:

«Микрофон по кругу» — микрофон, либо предмет его заменяющий передаётся по кругу сидящих, чтобы высказался каждый.

«Снежный ком» — каждый говорящий повторяет имена предыдущих, только потом называет своё.

«География школ» — если ребята из разных мест (школ, деревень, городов), в процессе представления предлагается назвать и эту информацию.

«Сладкий звук» — опираясь на высказывание, что «самый сладкий звук для человека — это звук собственного имени», каждому предлагается произнести своё имя в той форме и в той интонации, как человеку хочется, чтобы его называли. Этот приём особо актуален для классов, где много тезок.

«Минута на выступление» — ограничение по времени.

4. После представлений классный руководитель обращает внимание на бланки «Информанкет», объясняет смысл сбора данной информации (см. Информанкету), консультирует по процессу заполнения, отвечает на вопросы. Учащимся и родителям предлагается либо заполнить анкету тут же, либо обозначается срок возврата после заполнения дома.

5. Классный руководитель обращает внимание на информацию, оформленную на доске, где может быть время и место линейки «День знаний», расписание и другая актуальная информация. Может использоваться приём «Возврат информации», позволяющий убедиться, что информация воспринята: с доски стирается всё, классный руководитель задаёт вопросы (Чем мы будем заниматься в 10.28 1 сентября? Какой урок стоит третьим в расписании? Что нужно от каждого из нас, чтобы день 1 сентября прошёл успешно? и др.). Также к доске могут быть приглашены добровольцы — восстановить текст.

6. Если есть необходимость, классный руководитель предлагает классу попробовать быстро и организованно построиться. Используются приёмы:

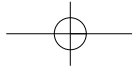
«Временный командир» — желающим предлагается попробовать себя в роли организатора быстрого и чёткого построения.

«Фиксация места» — классный руководитель предлагает построиться таким образом, как на линейке, и запомнить своё место, обратив внимание на

[29 — 42]

Концепции
и системы

80



О. ЛЕПНЕВА, Е. ТИМОШКО
 ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО ФОРМИРОВАНИЕМ
 КЛАССНОГО КОЛЛЕКТИВА: ФОРМЫ И ПРИЁМЫ



соседей справа и слева. «Запомнили, где стояли? А теперь рассыпались! Собрались! Получилось?»

7. Завершая контрольный сбор, классный руководитель просит всех встать в общий круг, благодарит за успешное начало и прощается до 1 сентября.

В числе форм, позволяющих классному руководителю оперативно собрать информацию о каждом учащемся, каждой семье можно выделить:

- ◆ информационную анкету;
- ◆ индивидуальное собеседование с учащимся, с его родителями;
- ◆ тестирование;
- ◆ анализ документов учащегося;
- ◆ дневник педагогических наблюдений и др.

В качестве одного из возможных вариантов предлагаем «Информанкету».

ИНФОРМАНКЕТА

поступающего в лицей в _____ году

Фото
учащегося

1. (Заполняет учащийся)

1. Фамилия _____
2. Имя _____
3. Отчество _____
4. Дата рождения (число, месяц, год) _____
 Место рождения _____

5. В лицей пришёл из школы № _____ города _____

6. Успеваемость в последний год учёбы:

- _____ физика _____ иностранный язык: английский
- _____ алгебра немецкий
- _____ геометрия французский

_____ количество «5»

_____ количество «4»

_____ количество «3»

7. Посещал ли физматшколу _____, сколько лет _____

8. Кому принадлежит идея поступления в лицей _____

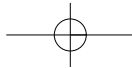
9. Домашний адрес _____

Домашний телефон _____

10. Имеешь ли брата или сестру? (Ф.И.О., возраст, номер школы, класс, успеваемость)

81

Технологии
и инструментарий
[97 – 120]





УПРАВЛЕНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ

11. Кто ещё проживает с вами?
(укажи фамилию, имя, отчество, год рождения, образование)

12. В каких кружках, секциях занимался?

13. Где (клубы, кружки, секции) занимаешься в настоящий момент

14. Назовите три ваших любимых увлечения

15. Пожелания в адрес лица _____

2. (Заполняет родитель)

Подчеркните нужное: семья неполная, родители в разводе, семья многодетная, есть опекаемые дети (кто) _____
один из родителей не проживает с семьёй. _____

Мама

1. Фамилия, имя, отчество _____

2. Год рождения _____

3. Образование _____

4. Профессия _____

5. Место работы и занимаемая должность (в настоящее время)

6. Рабочий телефон _____

Папа

7. Фамилия, имя, отчество _____

8. Год рождения _____

9. Образование _____

10. Профессия _____

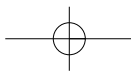
11. Место работы и занимаемая должность (в настоящее время)

12. Рабочий телефон _____

[29 - 42]

Концепции
и системы

82



О. ЛЕПНЕВА, Е. ТИМОШКО
ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО ФОРМИРОВАНИЕМ
КЛАССНОГО КОЛЛЕКТИВА: ФОРМЫ И ПРИЁМЫ



13. Бюджет семьи (подчеркните):
стабильный, нестабильный, ниже среднего средний, выше среднего.

14. Особенности характера Вашего ребёнка _____

15. Пожелания в адрес лица _____

3. (Заполняет родитель)

1. Хронические заболевания вашего ребёнка _____

2. Особенности состояния здоровья и реагирования на ситуацию _____

3. Заключение медработника _____

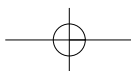
В числе форм, которые позволяют удовлетворить потребности учащихся и родителей в новой информации, выделяются следующие:

- ◆ «Памятка учащегося»
- ◆ «Памятка родителя»
- ◆ Визитка образовательного учреждения
- ◆ Фотогазета (история школы)
- ◆ Летопись школы
- ◆ Экскурсия по школе, в музей истории школы
- ◆ Парад стенгазет (из архива)
- ◆ Выставка достижений и наград
- ◆ Представление педагогического коллектива
- ◆ Встреча с директором школы
- ◆ Сеанс видеоархива традиционных дел

Предлагаемые варианты «Памяток» разработаны в Псковском техническом лицее.

83

Технологии
и инструментарий
[97 – 120]





УПРАВЛЕНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Памятка учащегося

Заведующие кафедрами

Естественных дисциплин	<i>Ефимов Сергей Владимирович</i>
Математики и информатики	<i>Зыбина Нина Васильевна</i>
Гуманитарных дисциплин	<i>Туманова Ольга Леонидовна</i>
Иностранных языков	<i>Данильченко Елена Константиновна</i>
Воспитательной работы	<i>Кондратьева Лолита Евгеньевна</i>

Факультативы

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. Программирование | 4. Иностранный язык |
| 2. Физика | 5. Геометрия |
| 3. Математика | 6. Астрономия и др. |

Кружки

- | | |
|----------------------|--------------------------------|
| 1. Волейбол | 7. Танцевальный |
| 2. Настольный теннис | 8. Краеведение |
| 3. Баскетбол | 9. Клуб «Интеллектуальных игр» |
| 4. Юный химик | 10. Клуб «Истоки» |
| 5. Театральный | 11. Клуб «Лидер» |
| 6. Пресс-центр | 12. Клуб авторской песни |

Традиционные дела лица

- ◆ День Лицея (19 октября)
- ◆ Общелицейский кросс
- ◆ Научно-практическая конференция
- ◆ Выездной лагерный сбор актива
- ◆ Летний лагерь труда и отдыха
- ◆ Линейка «Первый звонок»
- ◆ Праздник «День учителя»
- ◆ Общелицейские олимпиады
- ◆ Сбор-эстафета поколений (вечер **ветеранов**)
- ◆ Новогодний вечер
- ◆ Вечер встречи выпускников
- ◆ День защитника Отечества
- ◆ Международный женский день
- ◆ 1-е апреля — День юмора
- ◆ День Победы»
- ◆ «Последний звонок»
- ◆ Выпускной вечер

[29 — 42]

Концепции
и системы

84



О. ЛЕПНЕВА, Е. ТИМОШКО
ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО ФОРМИРОВАНИЕМ
КЛАСНОГО КОЛЛЕКТИВА: ФОРМЫ И ПРИЁМЫ



Уважаемый лицеист!

Ваша группа № _____ Ваш куратор _____
Ваша аудитория № _____

Вы стали учащимся Псковского технического лицея. Поздравляем и приветствуем Вас!

- ◆ Муниципальное образовательное учреждение «Псковский технический лицей» открыт в 1990 году в здании Мариинской женской гимназии начала века.
- ◆ Лицей закончили и успешно обучаются в вузах 630 учащихся. Ежегодно в лицее обучается около 300 учащихся 8–11 классов.
- ◆ Наша цель — воспитать конкурентоспособного, свободного, творческого и ответственного человека, готового к саморазвитию и самоопределению.
- ◆ Специализацией лицея является физико-математическая подготовка, овладение основами информатики и вычислительной техники.
- ◆ Педагогический процесс организован с применением новых технологий, форм, создан выбор услуг, условий, курсов, факультативов, кружков.
- ◆ Закончив лицей, Вы получите шанс стать студентами таких вузов, как МФТИ, ФИАН, ПЛИ Сб ГТУ, ПГПИ, МГУ и др.
- ◆ В лицее работает детская компьютерная школа, школа развития, физико-математическая школа для школьников города на этапе подготовки поступления в лицей.
- ◆ По состоянию на 1998 г. в лицее работают 2 заслуженных учителя Российской Федерации, 6 соровских учителей, 12 отличников народного просвещения Российской Федерации.
- ◆ Лицей является лауреатом областного конкурса «Школа года — 96».
- ◆ Вам предоставляется возможность участвовать в лицейских, городских, областных олимпиадах по предметам, пробных вступительных тестированиях в различные вузы России, выездных олимпиадах МФТИ и МГУ.
- ◆ В каждом классе лицея есть педагог-воспитатель. К нему Вы можете обратиться со всеми вопросами и затруднениями (письменно, по телефону или лично), и Вам обязательно ответят и окажут помощь.
- ◆ В лицее работает психолого-педагогическая медико-социальная служба, куда Вы также можете обратиться с любой проблемой.

Памятка для родителя

Муниципальное образовательное учреждение «Псковский технический лицей»

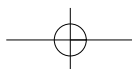
Уважаемые родители!

В вашей семье появился ученик-лицеист. Это для него новый и непривычный вид обучения, и возможно, ему понадобится ваша помощь. Начните с совместного изучения «Памятки лицеиста».

По опыту мы знаем, что одна из трудностей, с которой сталкиваются наши учащиеся (особенно начинающие), заключается в нехватке времени, так как появилась дополнительная серьезная работа. Помогите, если необходимо, своему сыну или дочери правильно распределить время.

85

Технологии
и инструментарий
[97 — 120]





УПРАВЛЕНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Каждое задание — это небольшая научная работа по соответствующей теме. Каковы же основные критерии её успеха?

Во-первых — максимальная самостоятельность. Если у Вас есть возможность, Вы, естественно, поможете в решении неподдающихся задач, но это всё-таки должно быть исключением, а не правилом.

Во-вторых — регулярность занятий. Важно работать ежедневно, систематически, научиться «вынашивать» чёткие и продуманные решения.

В-третьих — работа над ошибками. Работа над ошибками — очень важный этап. Она позволяет до конца усвоить тему, понять свои ошибки и недочёты, чтобы в будущем их не повторять, а значит, совершенствоваться.

В-четвёртых — мы рады использовать в воспитательной внеклассной работе Ваш творческий и профессиональный потенциал. Это поможет увеличить выбор условий и форм для развития личности каждого Вашего ребёнка. Уважаемые родители, наши ученики — ваши дети! Мы предлагаем Вам работать вместе, в тесном контакте. Ведь цель у нас одна — помочь ученикам получить знания, стать увереннее в себе и определиться в дальнейшей жизни. Поэтому звоните нам и пишите — наши телефон и адрес даны в «Памятке».

В свою очередь мы хотим поделиться своими трудностями. Лицей — бюджетная организация, ей очень нужны дополнительные средства на оборудование, индивидуальную работу с учащимися (конкурсы, конференции, олимпиады и т.п.), на поощрение преподавателей, издание учебно-методических материалов и т.д. Лицей ищет спонсоров. Мы обращаемся ко всем, кто хочет и может помочь нам.

Будем рады сотрудничеству. Наши телефоны: 16-81-35, 16-81-36.

Решить задачи данного этапа помогают различные формы, в том числе традиционные (например, тематический классный час, выпуск стенгазеты, линейка «День знаний» и другие), но реализованные осмысленно, с учётом особенностей новых учащихся, творческого подхода к новой ситуации взаимодействия.

О завершении этапа можно судить по результатам диагностики. Методики диагностики подбираются в соответствии с критериями оценки ожидаемого результата. Ожидаемый результат этапа — это уровень развития коллектива последующего этапа. Как уже указывалось, процесс становления детского коллектива достаточно противоречив, переход на следующий этап не может быть плавным. Может получиться и так, что результаты диагностики не обнаружат изменений в коллективе. Необходимо выявить причины, корректировать содержание деятельности, формы, приёмы и реализовать задачи этапа иными средствами.

Этап 2. Мягкая глина

Особенность этого этапа заключается в том, что учащиеся, осознав в общих чертах нормы и требования данного сообщества, стремятся определить для себя возможность в выборе стратегии и тактики поведения и стиля отношений с окружающими. При этом у ребёнка уже имеется образ поведения, который от него ожидают в данной ситуации «старожилы сообщества» — педагоги, старшеклассники. В этом случае очень важным является процесс обсуждения и коллективного определения перспектив жизни класса. В процессе обсуждения каждый ребёнок имеет возможность предложить свой вариант перспектив и

[29 — 42]

Концепции
и системы

86



путей движения к ним. Учащиеся уже поняли, что ценится в школе, «как принято», в чём смысл традиций, какие дела обязательно состоятся. Но при этом у них возникает вопрос: а будет ли происходить то, что мне важно? Смогу ли я проявить и реализовать свой интерес? Не стану ли «белой вороной»?

Очень важно на этом этапе предоставить возможность высказаться каждому, поскольку это обеспечивает включение в процесс выработки общего решения и создаёт благоприятную атмосферу. Обсуждение перспектив жизни необходимо соединять, во-первых, с планированием ближайших и дальних дел (что создаёт зримые «линии развития») с неременным распределением ответственности; во-вторых, с выработкой и утверждением законов, правил жизни в данном коллективе.

Если классный руководитель на этом этапе просто жёстко предъявляет требования, объявляет нормы коллективной жизни, не организуя обсуждение, то есть вероятность, что эти нормы и требования всё же будут обсуждаться учащимися, но — стихийно, в оппозиционно-негативном ключе, без многостороннего осмысления. Приобщения к этим нормам не происходит. Таким образом, очень важно на этом этапе не упустить шанс руководства выработкой ориентиров жизни коллектива.

На этом этапе у ребят ещё нет навыков совместной деятельности, поэтому, если возникает обсуждение, дискуссия — она может превратиться в общий крик, гвалт; если начинается подготовка к делу — она может остановиться на полдороги, оттого, что «он не хочет, а почему я должен...», «мы не смогли ничего придумать...» и так далее. Необходимо, чтобы классный руководитель на этом этапе мог продемонстрировать эффективное поведение: как необходимо действовать, чтобы достичь результат. Возникает необходимость неустанно обучать ребят — как сообща думать и придумывать, как предоставить каждому возможность высказаться и быть услышанным, как распределить силы и время, учитывая при этом особенности и умения каждого.

На наш взгляд, очень важно, чтобы на этом этапе все учащиеся класса прошли через совет дела и освоили алгоритм технологии коллективной творческой деятельности (И.П. Иванов). Для классного руководителя это непростой процесс, требующий времени и душевных сил, но все затраты с лихвой окупаются продуктивным развитием коллектива, самостоятельностью и чёткостью организации класса в последующие годы.

Цель этапа: Обеспечить организационное единство класса.

Задачи:

1. Реализовать процесс углубления знакомства.
2. Организовать совместную деятельность в детском и родительском коллективах по разработке и определению общих целей, задач, принципов (законов) жизни, режима и перспектив деятельности.
3. Учить каждого учащегося логике коллективной творческой деятельности, проводя через работу в совете дела.
4. Обеспечить закрепление «условного рефлекса» на режимные моменты жизни класса, школы, место встреч классного коллектива, выработанные совместно требования и нормы жизни.
5. Учить навыкам «хорошего слушания».





УПРАВЛЕНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Роль классного руководителя на этапе «Мягкая глина» — лучший слушатель, «штурман» в совете дела, организатор, правоохранитель.

В числе форм, направленных на решение задач этого этапа можно выделить следующие:

- ◆ Классное собрание «Я, ты, мы»
- ◆ Вечер знакомства и «огонек» «Расскажи мне о себе»
- ◆ Эстафета любимых увлечений
- ◆ Тематический классный час «Умеешь ли ты слушать?»
- ◆ Школа творческих дел (ШТД — экспресс)
- ◆ Тренинг организаторских умений «Совместимость и сработанность»
- ◆ Первое родительское собрание
- ◆ Совет дела

Таким образом, если в результате диагностики выявляется организационное единство класса, но при этом ещё не появилось достаточное взаимопонимание, сопереживание и взаимопомощь, это значит, что этап «Мягкой глины» завершён, а обнаруженные проблемы являются предметом внимания коллектива в процессе развития на последующих этапах.

Этап 3. Мерцающий маяк

Учащиеся в группе данного уровня развития, получив информацию и сориентировавшись в новой для себя ситуации, определяют и реализуют стратегию и тактику своего поведения. Выяснив требования данного коллектива, одни учащиеся удовлетворены и готовы в соответствии с ними действовать; другие стремятся уклониться от этих требований, так как они противоречат их личным, реально действующим потребностям, интересам. В этот период нет той доминирующей потребности, которая определила бы стремления всех членов коллектива. Однако имеются такие потребности, интересы, которые объединяют детей в отдельные группы внутри коллектива, т.е. происходит групповая дифференциация по однозначным мотивам, интересам, ценностям (О.С. Газман). При этом исследователями подмечено, что группы или отдельные члены могут находиться в скрытом напряжении между собой.

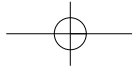
На этом этапе развития коллектива могут возникать напряжения и даже конфликтные ситуации между разными группами учащихся: девочками и мальчиками, физически сильными и слабыми, разного статуса и социального положения. Педагогу ещё сложно апеллировать к общественному мнению — оно ещё в стадии становления, есть актив, группа людей, которые ориентированы на коллективные цели, нормы и ценностные ориентиры, определённые на предыдущем этапе, но есть и группы с иной направленностью, стремящиеся удовлетворить узколичностные интересы, есть отчётливо выраженный «пассив», «болото».

Жизнь класса на этом уровне развития разнообразна, класс в целом активно включается в деятельность и способен достигать высоких результатов. Но вот какой ценой? Работа коллектива в целом отличается неритмичностью, повышенным эмоциональным напряжением, предельными усилиями части коллектива при бездеятельности другой, недостаточной оптимальностью в выборе путей достижения цели, разным характером удовлетворённости групповой деятельностью.

[29 — 42]

Концепции
и системы

88



О. ЛЕПНЕВА, Е. ТИМОШКО
ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО ФОРМИРОВАНИЕМ
КЛАССНОГО КОЛЛЕКТИВА: ФОРМЫ И ПРИЁМЫ



Наиболее интенсивное общение происходит между учащимися внутри группировок, которые объединены на основе сходства мотивов, интересов, ценностей. В коллективе в ситуации официального (формального) общения, оно носит деловой характер.

В неформальном межгрупповом общении оно носит либо оттенок равнодушия, либо неприязни.

Обнаружено (*О.С. Газман*), что на этом этапе, несмотря на явную противоречивость оценок, мнений, отношений к педагогу, к одноклассникам, к делу и т.п., конфликты во внутриколлективных отношениях носят скрытый характер, столкновения между отдельными членами коллектива и напряжённость в отношениях между группами не являются предметом открытого обсуждения в коллективе, в органах самоуправления, но проявляются в общем настроении коллектива, эмоциональном самочувствии конкретных учащихся, сказываются на результатах деятельности.

Для управления развитием коллектива на этом этапе педагогу необходимо изучать и владеть информацией (по мнению Н.П. Анисимовой):

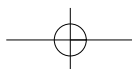
- ◆ каковы взаимоотношения между группировками;
- ◆ есть ли в классе группировки, настроенные против педагогических требований;
- ◆ что представляют собой члены официально действующего (то есть выборного) актива;
- ◆ является ли выборный актив реальным активом (то есть определяющим нормы и ценности коллектива).

На данном этапе можно пронаблюдать, что все группировки в классе занимают определённое место в иерархии по авторитетности (при этом самые авторитетные определяют коллективные нормы и ценности) и по характеру ценностных ориентаций. Для одних значимы такие ценности, как активная деятельная жизнь, для других — свобода движения в виртуальном пространстве компьютерного мира, для третьих — самоутверждение через физическую силу, риск, испытание себя в экстремальных ситуациях.

Противоречия, выделяющиеся на данном этапе развития коллектива, являются предметом педагогической заботы. Стихийное обсуждение происходящего, как правило внутри группировок, не создаёт возможности для работы по формированию единства оценок, мнений коллектива по основным аспектам его жизнедеятельности. Классному руководителю необходимо подбирать такие формы деятельности, иногда специально создавать педагогические ситуации для отчётливого проявления каждым учащимся своей позиции и для оценки (самооценки) своей позиции с точки зрения принятых коллективом правил, норм жизни, с точки зрения общечеловеческих ценностей. Особое значение играет рефлексивный компонент деятельности, обучение учащихся класса способам анализа и самоанализа.

Только умелое педагогическое руководство развитием коллектива на данном этапе обеспечивает «перевод противоречий из сферы неофициальных межличностных отношений на арену официального общественного мнения, ибо только в этом случае внутриколлективные отношения становятся педагогически управляемыми» (*О.С. Газман*).

Одно из условий дальнейшего успешного развития коллектива — обеспечение такого разнообразия видов и форм деятельности, которое бы позволило





УПРАВЛЕНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ

группировкам, ориентированным на общечеловеческие ценности в наибольшей степени, стать самыми авторитетными в классе, то есть добиться совпадения двух видов иерархий.

На этом этапе очень важно создать в коллективе понимание того, что успех деятельности зависит от усилий каждого, от степени «весомости вклада». А, в свою очередь, каждый учащийся действует тем активнее, целенаправленнее, чем более комфортно его самочувствие в коллективе, чем более прочувствовано ощущение необходимости, личной значимости, востребованности. Классному руководителю необходимо поставить результат деятельности в зависимость от усилий всех членов коллектива, причём в процессе коллективно-го анализа обязательно обеспечить «наглядность» этой взаимосвязи.

Таким образом, *цель этапа*: Формирование эмоционально-волевого и интеллектуального единства класса.

Задачи:

1. Изучать степень комфортности самочувствия каждого участника деятельности и динамику межличностных, межгрупповых взаимоотношений.
2. Обеспечить взаимозависимость результатов деятельности и усилий каждого члена коллектива.
3. Создать возможность для переживания состояния неудовлетворённости разобщённостью, недостаточным единством и приобретения опыта коллективных переживаний.
4. Обеспечить разнохарактерную деятельность, позволяющую выявить и закрепить лидерство учащихся и группировок с позитивными ценностями.
5. Учить методам анализа и самоанализа происходящего.
6. Обеспечить возможность высказывания и совместного обсуждения любого мнения, любой точки зрения.

Роль классного руководителя на этом этапе — «теневого» педагогический центр, «резонанс самочувствия», наблюдатель, человек, стимулирующий анализ и обсуждение. Классный руководитель старается меньше руководить, «выходить» на всех лично, а чаще работает через официальный актив, неформальных лидеров. Значительная доля времени, наряду с коллективной деятельностью, уделяется индивидуальной работе, созданию специальных ситуаций для конкретных учащихся. Целенаправленное конструирование различных педагогических ситуаций позволяет классному руководителю поддержать индивидуальное многообразие, что, несомненно, обогащает коллектив.

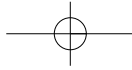
В числе форм, позволяющих реализовать задачи этапа можно выделить следующие:

- ◆ Игра «Кораблекрушение»
- ◆ Тематический классный час «Портрет одноклассника»
- ◆ Диспут — клуб «Я и мой класс»
- ◆ Телемост учащихся и родителей «От чего зависит успех?»
- ◆ Арбузник
- ◆ Игра «Успех приносит каждый»
- ◆ Практикум «Пропповские карты»
- ◆ Диалогово-диагностическая методика «Я в школе»
- ◆ Анкета «Итоги года» и групповая консультация по её результатам

[29 — 42]

Концепции
и системы

90



О. ЛЕПНЕВА, Е. ТИМОШКО
ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО ФОРМИРОВАНИЕМ
КЛАСНОГО КОЛЛЕКТИВА: ФОРМЫ И ПРИЁМЫ



- ◆ Праздник «День рождения класса»
- ◆ Выездная экскурсия

Этап «Мерцающий маяк» — один из наиболее сложных в формировании коллектива, потому что достижение благоприятного психологического климата обусловлено комплексом условий, где ключевым является развитие эмоционально-чувственной сферы и детей, и воспитателя, способности к эмпатии, что непосредственно выходит на воспитание культуры отношений: умение сопереживать, сочувствовать, принять, понять, содействовать. Решение этой проблемы связано, конечно, с организацией деятельности.

Этап 4. Алый парус

Особенность этапа — ощущение ребёнком защищённости и уверенности в своём классе, ощущение «поймут и оценят», переживание чувства гордости за свой коллектив.

Учащиеся испытывают потребность нести свои печали и радости в класс, делиться ими, обсуждать и искать сообща оптимальный вариант поведения и отношений. Человек испытывает потребность переживать значимые события своей жизни вместе с данным коллективом. Причём интимно-личное общение подчас выходит за рамки своей, сложившейся микрогруппы или дружеской пары, учащийся чаще и чаще обнаруживает в своём классе людей, с которыми интересно. Человек на этом этапе развития группы «открывает» для себя знакомых людей с новой стороны, видит их как бы через увеличительное стекло.

На этом этапе значимо мнение коллектива в целом, поэтому класс может выступать мощным инструментом самосовершенствования каждого. Мнения об учащемся, высказываемые в классе, имеют для него значение именно потому, что это мнение подкреплено доброжелательным отношением, принятием, бережной заботой о самочувствии, стремлением понять и помочь, непрерывным интересом к изменениям в человеке. То есть на этом уровне развития коллектива преобладает деловой, игровой, духовный уровни общения (по А.Б. Добровичу), что делает возможным углублённое саморазвитие каждого.

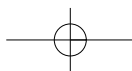
Цель этапа: Сформировать ценностно-ориентационное единство в процессе социально-значимой деятельности.

Задачи:

1. Организовать деятельность, где происходит активная самореализация имеющегося опыта учащихся класса на пользу школьного коллектива, младших классов.
2. Создавать ситуации, позволяющие «вывести из тени» и реализовать возможности учащихся, находящихся в позиции наблюдателя, зрителя.
3. Поддерживать всевозможные инициативы отдельных учащихся, микрогрупп.
4. Создавать периодически состояние несамодостаточности, некоторой неудовлетворённости полученными результатами деятельности, акцентируя внимание на самочувствии и настроении всех участников деятельности.
5. Учить умению «оглядываться» в процессе деятельности — анализировать результаты и соотносить их с индивидуально-личностными затратами участников общего дела (время, силы, здоровье, настроение, отношение и т.п.)

91

Технологии
и инструментарий
[97 — 120]





УПРАВЛЕНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ

6. Создавать ситуации углублённого самопознания и самоанализа, в том числе для осмысления «коллектив для меня» и «Я — коллективу».

Позиция педагога на этом этапе может быть обозначена как консультант, «лакмусовая бумага» состояния (педагог чутко реагирует на неблагоприятные состояния конкретных людей и групп, создаёт ситуации для их обсуждения и коррекции), «дискуссионный центр» (обращает внимание на противоречия, стимулирует их обсуждение и разрешение с учётом всех интересов).

В числе основных форм этапа «Алый парус» выделяются:

- ◆ Психолого-педагогический тренинг
- ◆ Вечер песни и поэзии
- ◆ Ролевая дискуссия
- ◆ Педагогический десант (работа профильных групп с младшими учащимися)
- ◆ Саморазвивающая игра «Родительское собрание»
- ◆ Эстафета «Соседи»
- ◆ Тематический классный час «Человек — система открытая»
- ◆ Продуктивная игра «Традиции и легенды нашей школы, класса»
- ◆ Защита проектов «Будущее начинается сегодня»

Диагностируя результаты этапа, педагог обращает внимание не только на способность сопереживать и понимать, но — главное — готовность содействовать, то есть соотнесение ценностей коллектива с личными ценностями.

Этап 5. Горящий факел

На этом этапе коллективом в целом и каждым учащимся осознаются не только цели, но и мотивы деятельности. Человек в коллективе этого уровня пытается решать «задачи на личностный смысл», отвечая на вопросы: что я могу? что я хочу? к чему я стремлюсь? Что во мне заложено от природы и что я пока не сумел реализовать? Как максимально проявить все свои возможности? То есть в коллективе подобного уровня человек получает максимальную возможность самоопределения. При этом коллектив непременно реагирует на те или иные шаги человека в пользу самоопределения, служит для человека объёмным «зеркалом» его движения. «Внутриколлективные отношения характеризуются добровольным объединением усилий, проявлением товарищества, взаимопомощи, требовательности, взаимной заботы и уважения, ибо именно такая атмосфера способствует успеху коллективной работы» (*О.С. Газман*).

На этом этапе наиболее отчётливо можно пронаблюдать развитие самоуправления как массовое порождение социально-ценных идей, коллективный поиск лучшего варианта жизненно важной задачи (*И.П. Иванов*).

Учащиеся класса в любой ситуации, в любом составе способны в короткое время организовать такое обсуждение проблемы, где произойдёт генерирование многочисленных идей (и каждая будет услышана), отобрать наиболее ценные и реальные, распределить и организовать работу по их реализации, а затем и проанализировать как полученные результаты, так и процесс работы, и самочувствие каждого.

Коллективу этого уровня развития недостаточно успешности только внутриколлективных дел — у ребят, у коллектива в целом есть потребность в утверждении общечеловеческих ценностей в различных жизненных ситуациях, и поэтому особен-

[29 — 42]

Концепции
и системы

92



ностью и потребностью коллектива становится организация социально-значимых дел. Для этого коллектив не только непрерывно анализирует и совершенствует свои возможности, но и наблюдает, изучает, ведёт поиск объектов общественной заботы.

Цель: Реализовать позитивные возможности данного коллектива в деятельности, направленной на достижение социально-значимого результата, в сотрудничестве с другими коллективами.

Задачи:

1. Организовать поиск «объектов общественной заботы» и реализовать дела для достижения позитивного результата, имеющего общественный смысл.
2. Поддерживать потребность каждого учащегося класса в самосовершенствовании.
3. Создавать условия для освоения учащимися класса навыков исследования социальных проблем.
4. Обучать теоретическим и методическим основам педагогической деятельности.

Роль педагога на этом этапе можно определить как «нравственный камертон» (камертон — инструмент, по которому музыканты определяют чистоту звука), то есть на этом этапе развития особое значение имеет готовность и способность педагога к работе над собой, способность переживать и признавать ошибки, пересматривать своё поведение и отношение, если оно входит в противоречие с нравственными ориентирами.

В деятельности коллектива этого уровня педагог, наиболее остро чувствуя социальную необходимость действий по решению конкретной проблемы, сохраняет внутреннее «горение» в течение всего времени, пока она решается. Роль педагога отчётливо видна, если воспользоваться описанием В.Н. Терского, рассказывающего о А.С. Макаренко: «...он никогда не занимал позиции вышестоящего руководящего, он сам в гуще дела, в гуще педагогов и ребят, увлечённых делом, выполнял обычно самую трудную и скромную роль, ту, которая нужнее всего в данной ситуации: организатора, хозяйственника, снабженца, суфлера, машинистки — кого угодно».

Формы деятельности, используемые на этом этапе, отличаются сложностью подготовки и широкими возможностями импровизации в процессе проведения. В числе форм, используемых на этапе «Горящий факел», можно выделить:

- ◆ Суд над фактом (явлением)
- ◆ Спектакль или театр миниатюр
- ◆ Научно-практическая конференция
- ◆ Философский стол
- ◆ Рукописный журнал или альманах
- ◆ Операция «Сюрприз»
- ◆ Выпускной вечер
- ◆ Тематический классный час «Эстафета поколений»
- ◆ Итоговое родительское собрание
- ◆ Игра-импровизация
- ◆ Акция «Подарок школе», «Подарок городу»

В то же время подчеркнём, что на этом этапе прежде всего имеет значение направленность дела: ради чего? Для кого? Что это дело улучшит в окружающей жизни?





УПРАВЛЕНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Итак, в управлении развитием коллектива значимая роль принадлежит воспитателю, его жизненной позиции, его профессиональным установкам, способности принимать на себя разноплановые роли, готовности к непрерывному самосовершенствованию. В процессе описания этапов развития коллектива именно поэтому мы и проследили меняющуюся роль воспитателя. По нашему мнению, чем оптимальнее позиция педагога — тем менее противоречив процесс становления и развития классного коллектива.

Хочется пожелать Вам, уважаемый читатель, помнить о тонкостях педагогической техники, об опасностях стереотипов, крайностей, любой абсолютизации подходов к решению проблемы развития коллектива.

В этом плане нам кажется полезным осмысление, обсуждение законов воспитания, проистекающих из природы человека (Б.М. Бим-Бад, Педагогическая антропология: учебное пособие. — М., УРАО, 1998. — С. 489–493):

◆ **Закон единства, целостности, неразрывности воспитания.** Речь идёт об уравновешенном развитии эмоциональной, умственной, ценностной, волевой и физической сторон личности.

◆ **Закон золотой середины.** Любая крайность, любая абсолютизация отдельных постулатов и требований в отношениях между воспитывающим и воспитанником могут быть неблагоприятны и даже опасны. Этот закон основан на том незримом, но крайне необходимом воспитателю чувстве меры.

◆ **Закон золотого совпадения.** Весьма значительно оптимальное соотношение воспитывающего вмешательства в жизнь ребёнка с его активностью. Соблюдение этого закона обеспечивает принятие воспитания воспитуемыми.

◆ **Закон оптимального закаливания,** или воспитания трудностями, через трудности. Рост трудностей, если он не чрезмерен, сопровождается совершенствованием человека. При этом важна «дозировка» сложного, польза только на пороге посильного, с учётом индивидуальных возможностей.

◆ **Закон должной мотивации,** который обязывает воспитателя создавать условия для личностного освоения культуры, для соединения наличного знания воспитанника о себе и о мире с новой информацией, которая не ускользнёт в этом случае от чувств и сознания ребёнка.

[29 — 42]

Концепции
и системы

94