

Міністерство освіти і науки України  
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНЕ УЧИЛИЩЕ № 8

# ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

*/методична розробка/*



**Підготувала:**  
**ІЛЬЧУК Марина Юріївна**, *майстер виробничого  
навчання з професійно-практичної підготовки  
кваліфікованих робітників кулінарго профілю  
та ресторанного господарства*

м. Чернівці,  
2022 р.

*ІЛЬЧУК Марина Юріївна, майстер виробничого навчання другої категорії, професія «Кухар, офіціант»*

Розглянуто і схвалено методичною комісією викладачів спеціальних дисциплін та майстрів виробничого навчання *кулінарного профілю та ресторанного господарства*

Протокол № 4 від 03 листопада 2022 р.

**Анотація:** Пропонована методична розробка розкриває перед читачем теоретичні аспекти вивчення проблеми особливостей формування сприятливого психологічного клімату у колективі здобувачів розкриття. Зокрема, розглядаються питання, спрямовані на визначення поняття «колектив», його види, сутність, зміст і функції. Заслуговує на увагу тема діалектики розвитку колективу. Окремим блоком висвітлені питання щодо чинників, які впливають на розвиток колективу, роль учнівського самоврядування в закладі П(ПТ)О та навчальній групі. *Колектив здобувачів освіти* – могутній засіб формування особистості, але лише за умов, коли клімат в ньому позитивний, безконфліктний. Ось чому вивчення соціально-психологічного клімату є дуже важливим, а обрана мною тема актуальною. Адже клімат у колективі впливає на виховання, гармонійний розвиток особистості здобувачів освіти, значною мірою зумовлює риси характеру окремих здобувачів освіти та стосунки в колективі. Актуальна, на думку авторки, проблема, оскільки спрямована на адаптацію та згуртування колективу здобувачів освіти. Розрахована на широку аудиторію – від педагогічних працівників (адміністрацію, викладачів, майстрів виробничого навчання, класних керівників, практичних психологів, соціальних педагогів, вихователів) до здобувачів освіти закладів П(ПТ)О та їхніх батьків.

## ЗМІСТ

Вступ.....	3
<i>Розділ 1. Теоретичні аспекти вивчення проблеми формування сприятливого психологічного клімату в учнівському колективі.....</i>	<i>6</i>
1.1. Колектив і його види. Сутність, зміст, функції колективу.....	6
1.2. Діалектика розвитку колективу.....	10
<i>Розділ 2. Особливості формування сприятливого психологічного клімату в учнівському колективі.....</i>	<i>15</i>
2.1. Чинники розвитку колективу.....	15
2.2. Учніське самоврядування у закладі професійної (професійно-технічної) освіти та навчальній групі.....	19
Висновки.....	23
Список використаних джерел.....	24
Додатки.....	26

## 1. ВСТУП

У сучасній соціально-політичній і культурно-історичній ситуації, яка склалася в Україні, освіта повинна стати однією з умов підродження та розвитку самої держави. Очевидно, що у процесі розв'язання низки завдань, пов'язаних з розбудовою системи освіти на засадаї гуманізації та гуманітаризації проблема психологічного клімату набуває виняткового значення. Таким чином, актуальність цієї проблеми визначається насамперед завданням реформування освіти в Україні, необхідністю підготовки висококваліфікованих й психологічно грамотних фахівців з особистісно-орієнтованою спрямованістю в навчанні та вихованні здобувачів освіти.

Кожна людина у своєму житті обов'язково проходить через такий суспільний інститут як навчальний заклад різного типу. І від того, який слід після того залишиться в душі людини, багато чого залежить в її долі. У навчальному закладі здобувач освіти не лише одержує основи знань, а й взаємодіє з одногрупниками і педагогами (майстрами виробничого навчання, викладачами, вихователями). І одним з основних чинників, що впливають на навчання, є психологічна атмосфера в групі, навчальному закладі. Характерна риса навчального закладу – це сприятливий клімат, що визначає ставлення педагогів і здобувачів освіти до всього, що відбувається як до особисто значущого. Важливого і цікавого. І якщо необхідність спілкування збігається з бажанням і вмінням підтримувати добрі стосунки, то в колективі поступово складеться позитивний соціально-психологічний клімат, а також сформується благодатні умови для подальшого розвитку й удосконалення особистості.

*Колектив здобувачів освіти* – могутній засіб формування особистості, але лише за умов, коли клімат в ньому позитивний, безконфліктний. Ось чому вивчення соціально-психологічного клімату є дуже важливим, а обрана мною тема актуальною. Адже клімат у колективі впливає на виховання, гармонійний

розвиток особистості здобувачів освіти, значною мірою зумовлює риси характеру окремих здобувачів освіти та стосунки в колективі.

*Мета* написання методичної розробки полягає у прагненні розкрити особливості формування сприятливого психологічного клімату в учнівському колективі. У цій роботі планується розглянути визначення поняття «колектив», сутність, зміст, функції, його види, діалектику та чинники розвитку колективу, учнівське самоврядування у закладі професійної (професійно-технічної) освіти (далі – закладі П(ПТ)О) та навчальній групі як окремого виду колективу.

Для досягнення мети визначено такі завдання:

- визначити сутність понять «психологічний клімат», «соціально-психологічний клімат», його види;
- визначити сутність поняття «колектив», його характерні ознаки, функції
- з'ясувати особливості формування сприятливого психологічного клімату в колективі;
- розкрити шляхи та закономірності формування сприятливого психологічного клімату в колективі.

*Психологічний клімат* – емоційно-психологічний настрій колективу, в якому на емоційному рівні відображаються особисті та ділові стосунки членів колективу з їхніми моральними нормами та інтересами; це стиль, емоційне забарвлення спілкування і взаємодії людей, яке впливає на їхню спільну діяльність; це переважний відносно стійкий емоційний настрій людей в колективі [4].

*Соціально-психологічний клімат* – це якісний бік міжособистісних стосунків, що виявляється в сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності колективу та всебічному розвитку особистості в групі [23]. Соціально-психологічний клімат у підлітковому колективі визначаються реальними взаєминами між підлітками, їхніми вміннями та навичками етичної взаємодії. Він формується на основі

суб'єктивної думки і ставлення до окремих людей, стилю взаємин, до групових норм і цінностей. Кожним підлітком соціально-психологічний клімат переживається індивідуально як задоволення чи незадоволення перебуванням у цьому колективі, своїм статусом у ньому.

Основними факторами, що впливають на формування сприятливого клімату в учнівському колективі є:

- взаємини з одногрупниками;
- рівень конфліктності відносин;
- професійна підготовка педагогів;
- умови навчання та задоволеність ними;
- ступінь задоволеності характером міжособистісних стосунків педагогів зі здобувачами освіти;
- особистість керівника, стиль керівництва та задоволеність ними.

## **Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ**

### **1.1. Колектив і його види. Сутність, зміст, функції колективу**

До характерних ознак колективу як соціально значимої групи людей відносять: єдність цілей, високий рівень міжособистісного спілкування, згуртованість, внутрішня дисципліна, специфічні норми співжиття. Саме колектив є тією ланкою, яка з'єднує особистість із суспільством. Втіленням закономірностей розвитку суспільства є виховання особистості в колективі, оскільки саме в колективних взаєминах створюються умови для соціально-психічного її розвитку. Людина, яка відокремилася від колективу, опиняється в соціально-психологічному вакуумі, а це значно ускладнює її розвиток.

Як соціальна система колектив виконує певні функції:

- *організаторську*, суть якої полягає в об'єднанні особистостей для виконання певних завдань;
- *виховну*, що спрямована на створення оптимальних умов для всебічного виховання, психічного й соціального розвитку особистості;
- *стимулювальну*, яка покликана сприяти формуванню морально-ціннісних стимулів діяльності особистості, регулювати поведінку членів колективу, впливати на формування в особистості цілеспрямованості, волі, гуманності, працьовитості, совісності, чесності, гідності тощо.

Саме тому тема колективу є актуальною з усіх точок зору: як з соціальної, так і з педагогічної.

У цій методичній розробці планується розглянути визначення поняття «колектив», сутність, зміст, функції, його види, діалектику та чинники розвитку колективу, учнівське самоврядування у закладі П(ПТ)О професійної та навчальній групі як окремого виду колективу.

Поняття «колектив» є універсальним й охоплює різні його види, а саме: *первинний, загальноучилищний, тимчасовий, виробничий, сімейний.*

Соціально значима група людей, які об'єднані спільною метою та узгоджено діють для досягнення мети і мають органи самоврядування, називається **КОЛЕКТИВОМ**.

*Первинний колектив* – це колектив, який об'єднує людей (здобувачів освіти), згуртованих у порівняно невелику соціальну групу, учасники якої перебувають у постійних ділових, товариських, побутових стосунках. Ним може бути колектив групи, виробничої бригади на підприємстві, професійної групи в установі, підрозділу у військових частинах та ін. За кількісним складом нараховує від 10 до 15 осіб. За більшої кількості членів у ньому відбувається розподіл на мікроколективи. Якщо соціальна група нараховує менше 7-8 осіб, то вона не є колективом у соціально-педагогічному значенні, а всього лише – замкнена група друзів, приятелів.

Щоб колектив за своїм складом був якісним, потрібно, щоб у його складі була приблизно однакова кількість осіб протилежних статей. У колективах загальноосвітніх закладів ця вимога загалом витримується, однак на виробництві, в системі професійної освіти цього досягти набагато складніше, що у свою чергу породжує значні труднощі у розвитку колективу, організації міжособистісних стосунків.

*Загальноучилищний колектив* – колектив, що об'єднує усіх здобувачів освіти та інженерно-педагогічних працівників закладу П(ПТ)О, у складі якого здебільшого перебуває від 500 до 600 осіб. У таких колективах усі добре знають один одного, час від часу збираються разом. При цьому бажано, щоб у таких колективах була однакова кількість осіб обох статей. Якщо у закладах П(ПТ)О налічується від 1500 до 2500 осіб, то по суті, колективу, немає. Особа в такому соціальному об'єднанні є анонімною, що вкрай негативно впливає на її виховання.

*Тимчасовий колектив* – це група людей, що складається з осіб, які належать до постійних колективів, задіяних для виконання тимчасових завдань, задоволення своїх пізнавальних і соціальних інтересів. Для прикладу, це може бути танцювальний колектив, хор, туристська група та ін. Такі колективи є чисельно невеликими і згрупованими на основі соціальних інтересів.

*Виробничий колектив* – це група професіоналів, об'єднаних для науково-дослідної роботи, виробничої діяльності, охорони порядку, лікування людей тощо.

*Сімейний колектив* складають члени однієї родини. Формувався історично як важливе соціальне утворення суспільства.

За віковим цензом колективи поділяються на *одновікові* й *різновікові*. Виховання особистості в різновіковому колективі, де старші за віком і соціальним статусом члени родини передають свій досвід молодшим, турбуються про їх захист, допомагають долати труднощі стало традицією народної педагогіки. Якраз за таких обставин молодші члени родини прагнуть оволодівати соціальним досвідом старших та відчувають відповідальність перед ними.

Основним чинником формування громадської сутності особистості, розвитку її індивідуальності є саме колектив як людська спільнота, що утворює систему колективістських стосунків.

Розмаїттям видів, форм суспільно корисної праці та спілкування відзначається виховний колектив, сутність якого реалізується у різних аспектах: *економічному, політичному, соціальному, моральному, громадсько-ціннісному, культурно-естетичному, юридичному, психологічному, організаційному, індивідуально-особистісному, педагогічному*.

*Економічний* аспект передбачає залучення здобувача освіти в економічні відносини, активну участь в них, знання економічних проблем. Це забезпечує виховання колективізму, творчого ставлення до праці.

*Політичний* аспект означає залучення учнівської молоді до училищного самоуправління, політичних кампаній (перепису населення, підготовки до свят, фестивалів), участі у громадському житті.

*Соціальний* аспект – це вияв турботи про розвиток, побутові умови здобувача освіти закладу П(ПТ)О. У його свідомість закладаються прагнення до соціальної справедливості, гуманізму, ініціативності, відповідальності, зближення колективних і власних інтересів.

*Моральний* аспект передбачає розуміння моралі як суспільного явища, усвідомлення суспільної моралі як відповідальності перед іншими людьми, самим собою, колективом. Аналіз стосунків у колективі переконує в необхідності чесної, добросовісної праці, формує основи моральності.

*Громадсько-ціннісний* аспект переконує, що колектив – це ідейна, ціннісно-орієнтована єдність людей, для яких організаційна структура є засобом досягнення спільних цілей.

*Культурно-естетичний* аспект виявляється у вільному спілкуванні здобувачів освіти, що забезпечує їх новими враженнями, знаннями, сприяє підвищенню естетичного рівня їх повсякденних стосунків, естетичної організації усього життя. Художня творчість у колективі є засобом змістовного використання вільного часу, розвитку підлітків.

*Юридичний* аспект свідчить, що взаємини в колективі торкаються й правового аспекту життя. Усвідомлення юнаком чи дівчиною мотивів моральних та аморальних вчинків, правова освіта, поєднана з практичним засвоєнням здобувачами освіти прав та обов'язків – важливий чинник формування правосвідомості.

*Психологічний* аспект означає, що колектив є організованим соціальним середовищем, цілеспрямованість діяльності якого породжує здоровий моральний клімат, мажорний тон у відносинах, добровільну участь у спільних справах, відчуття потреби у колективному спілкуванні, психологічній сумісності з одногрупниками.

*Організаційний* аспект свідчить про інтуїтивне прагнення учнівської молоді до об'єднання в певній організації. Педагогічно організована діяльність колективу ставить здобувачів освіти у ділові стосунки керівництва й підлеглих, взаємовимогливості та взаємодопомоги.

*Індивідуально-особистісний* аспект враховує можливість тимчасового відокремлення здобувача освіти від колективу, можливість оглянутися навколо, зазирнути в себе, осмислити свої взаємини з оточуючими, а це, у свою чергу, сприяє самосвідомості, формуванню внутрішнього морального світу особистості.

*Педагогічний* аспект реалізується через врахування вікових та індивідуальних особливостей здобувачів освіти, формування суспільно-цінної сутності особистості й яскравої індивідуальності.

Існує декілька визначень поняття «виховний колектив». Наведемо одне з них: «*виховний колектив* – педагогічно організована система відноси, який має органи самоврядування й координації, що уповноважені представляти інтереси здобувачів освіти і суспільства, традиції, громадську думку, об'єднує здобувачів освіти спільною метою та організацією праці. Він необхідний як середовище взаємодії й ефективного впливу на здобувачів освіти, формування колективістських якостей, як форма організації життя, що виховує впливає на всіх членів колективу й кожного зокрема» [16]. Отже, виходячи із вище зазначеного, приходимо до висновку, що організація виховного колективу у закладі професійної (професійно-технічної) освіти та навчальних групах – першочергове завдання вихователів. Виховні колективи бувають *загальноучилищними* з єдиною організацією освітнього закладу, що має загальні органи управління життям й *первинними*, що формуються за віковою ознакою, діють як навчальні групи, бригади, загони, гуртки. *Первинний колектив* також має органи самоврядування, актив, своїх представників у загальноучилищних органах. Така структура виховного колективу сприяє врахуванню вікових особливостей та інтересів учнівської молоді, налагодженню взаємозв'язків між

первинними колективами здобувачів освіти старших і молодших курсів, різновіковими загонами й групами.

Виховному колективу закладу професійної (професійно-технічної) освіти притаманні такі функції:

– залучення учнівської молоді до системи суспільних відносин, набуття ними досвіду таких відносин. Колектив акумулює основні риси й вимоги суспільства, передає практичний досвід використання існуючих суспільних відносин;

– організація самостійної діяльності учнівської молоді: *навчальної, трудової, громадської, ігрової*. Колективна діяльність сприяє формуванню ділових стосунків взаємозалежності, відповідальності, контролю, взаємодопомоги, керівництва, підлеглих, вимогливості, дружби, товариськості, симпатії. Багаторічні спостереження підтверджують висновок: чим міцніша організаційно-ділова структура колективу, тим кращі умови для створення у ньому високоморальної атмосфери;

– формування моральної сутності особистості, її морально-естетичного ставлення до світу й самої себе. Колективістські стосунки сприяють формуванню гуманістичних якостей особистості, колективістської свідомості;

– ефективного педагогічного засобу впливу на особистість, групу учнівської молоді, адже саме завдяки цьому відбувається коригування й регулювання їх поведінки та діяльності. Громадська думка, сформована в такому колективі, є дієвим інструментом педагогічного впливу, сила якого залежить від рівня розвитку колективу.

## 1.2. Діалектика розвитку колективу

Досить суттєвим є виховне значення колективу та його впливу на особистість здобувача освіти, оскільки кожен здобувач освіти, щодня перебуваючи в групі, мимоволі виховується оточенням, а група, свідомо чи несвідомо, впливає на нього.

*Колектив* – не застигла структура, він постійно розвивається, проходячи певні стадії. Вираженням внутрішньої діалектики його становлення є стадійність розвитку колективу, в основі якої – рівень взаємовідносин між вихователем і вихованцями, між членами колективу. У своєму розвитку колектив проходить **чотири** стадії:

**1 стадія.** *Створення колективу здобувачів освіти.* Ознаками цієї стадії є те, що спочатку колектив лише формується, члени його недостатньо знають один одного, не виявляють ініціативи в діяльності. Його актив ще не сформований.

Сформулювати систему єдиних вимог – рішучих за формою, зрозумілих за змістом, організувати його діяльність на засадах єдиноначальності керівництва, педагогічного авторитаризму повинен допомогти здобувачам освіти педагог, який вивчає особисті якості членів колективу, знайомить їх, сприяє обираю органів самоврядування, інструктує щодо їх функцій, контролює їх роботу, а в разі необхідності – надає допомогу. Формування взаємин між педагогом і вихованцями відбувається на засадах безпосереднього впливу на колектив та на кожного його учасника.

**2 стадія.** *Поширення впливу активу на весь колектив.* Ця стадія розвитку передбачає залучення активістів до керівництва колективом, акцентуючи їх увагу на відповідальності, ініціативі та самостійності. Паралельно відбувається залучення пасивних здобувачів освіти до громадського життя. У разі, якщо робота організована правильно, актив швидко починає виявляти ініціативу у визначенні завдань та організації колективної діяльності.

Подальші перспективи діяльності колективу в навчанні, праці, спорті, іграх, позанавчальних заходах окреслює педагог, який дбає про посилення довіри до активістів, частково передає їм свої функції з питань контролю за чергуванням по навчальному закладі або навчальній групі, прибирання навчальних аудиторій, харчування в їдальні, підготовки до проведення свят. Ключовими засадами розвитку взаємини між ним та здобувачами освіти є демократизм, паралельні впливи, що передбачають поєднання безпосереднього й опосередкованого впливу.

Термін тривалості стадії складає один-півтора року в залежності від стосунків усередині колективу здобувачів освіти. На її початку колектив нібито розділений на три соціально-психологічні мікрогрупи:

- **перша:** *активісти*, які є опорою класного керівника, майстра виробничого навчання;
- **друга:** *пасивні* здобувачі освіти, які поступово долають байдужість;
- **третя:** *«ядро опору»*, до якого входять педагогічно занедбані здобувачі освіти.

Наприкінці стадії колектив групи стає психологічно та педагогічно однорідним.

**3 стадія.** *Вирішальний вплив громадської думки більшості.* З перших днів більшість здобувачів освіти діє свідомо, активно, а колектив усвідомлює завдання, поставлені перед ним. Педагог допомагає активові здобути авторитет серед здобувачів освіти, контролює його діяльність. Керівництво колективом відбувається на засадах демократизму, визнанні права колективу самостійно вирішувати питання щодо заохочення чи покарання своїх учасників, планування роботи, оцінювання поведінки здобувачів освіти, запровадження системи доручень мікрогрупам здобувачів освіти, окремим членам колективу.

Посилення впливу громадської думки колективу, боротьба за його честь, орієнтація та самоконтроль поведінки і навчальної діяльності відбувається саме на цій стадії.

**4 стадія.** *Самовиховання як вищий тип виховання в колективі.* Як вимоги до себе сприймає кожен здобувач освіти колективні, загальноприйняті вимоги, у яких розвивається інтерес до самовиховання, що переходить у внутрішнє прагнення до вдосконалення особистих якостей, рис характеру.

На цій стадії розвитку колективу педагог виступає у ролі інструктора, консультанта, порадника, фасилітатора, організатора, координатора, надавача методичної допомоги щодо прийомів самовиховання, яке включає самоаналіз, самонавіювання, самонаказ, самовідмова від негативного, поступово привчаючи до нього весь колектив здобувачів освіти. Він допомагає здобувачам освіти визначити потрібні для самовдосконалення якості, скласти індивідуальні плани самопізнання, саморозвитку. Педагог коригує самовиховання, створює загальну позитивну оптимістичну атмосферу, враховуючи при цьому вимоги колективу до кожного його учасника, досягнутий рівень розвитку колективу, вікові та індивідуальні особливості здобувачів освіти.

Обов'язковою умовою всіх стадій розвитку колективу здобувачів освіти є принцип системності, який включає послідовно сформульовані перед колективом завдання, виконання яких дасть змогу забезпечити плавний перехід від простого до складного – від елементарного задоволення результатами до глибокого почуття обов'язку.

## **Розділ 2. Особливості формування сприятливого психологічного клімату в колективі здобувачів освіти**

### **2.1. Чинники розвитку колективу**

На розвиток й становлення колективу впливають такі соціально-педагогічні чинники:

*1. Глибоке знання майстрами виробничого навчання, вихователями наукових психолого-педагогічних основ теорії та практики формування і розвитку колективу.* З метою максимальної адаптації здобувачів освіти до особливостей конкретного колективу та обставин його функціонування. Формуючи й розвиваючи колектив на засадах відкритості щодо нового досвіду, ідей, мобільності, тобто готовності до постійних змін, толерантності – сприйняття різних поглядів, думок, терпимого до них ставлення, свободи, що забезпечує можливість обстоювати свою думку, вільної орієнтації з перспективою вибору власного розвитку, довіри до оточуючих, плановості – орієнтації на планування, здійснення наміченого, варто враховувати різноманітні теорії колективу, технології роботи.

*2. Забезпечення наступності та єдності у роботі педагогів з колективом.* Для того, щоб колектив був міцним і згуртованим, педагоги, які працюють з ним, мають добре усвідомлювати особливості колективу здобувачів освіти, його мету, сповідувати єдині принципи виховання та управління. Дуже важливо на етапах переходу колективу від однієї стадії розвитку до іншої не ставити перед ним завищених або занижених завдань, враховуючи той фактор, що саме їх послідовність і наступність сприятиме подальшому гармонійному його функціонуванню.

*3. Володіння технікою формування перспективних напрямів.* Ефективною є лише та діяльність людини чи певної спільноти, яка супроводжується наявною та усвідомленою метою. Ще у свій час Антон Макаренко говорив про те, що справжнім стимулом людського життя є завтрашня радість. У педагогічній

техніці ця завтрашня радість є одним з найважливіших об'єктів роботи. Спочатку треба організувати саму радість, викликати її до життя й поставити як реальність. По-друге, треба наполегливо перетворювати простіші види радості в складніші й значиміші для людини. Виховати людину – значить виховати в неї перспективні шляхи. Методика цієї роботи полягає в організації нових перспектив, у використанні тих, що вже є, в поступовій підстановці цінніших.

Отже, виховна перспектива включає значущі завдання, цілі, що відповідають потребам розвитку особистості, колективу, стимулюють діяльність, відповідають віковим, індивідуальним особливостям. Характерними рисами перспективи є захопленість справами, що базуються на інтересі; суспільна цінність завдань, цілей, конкретних справ, пов'язаних з працею та життям; чітка організація діяльності, спрямованої на досягнення мети; педагогічна доцільність, виховання в здобувачів освіти моральних якостей.

Якраз саме тут виявляється майстерність педагога (майстра виробничого навчання, вихователя), який має стати організатором системи перспективних напрямів з урахуванням можливостей колективу, реальних соціальних обставин. Перспективними на практиці можуть стати різні проекти, суперництво у змаганні, допомога підшефним організаціям, походи й екскурсії, спортивні змагання, творчі звіти, майстер-класи тощо. Для того, щоб стимулювали й заохочували колектив на їх досягнення, вони мають бути зримими та реальними, доступними й посильними. Обговорення планів, пропозицій і практична діяльність щодо реалізації перспективи безпосередньо впливає на процес згуртування колективу та просування на шляху до перспективи.

*4. Забезпечення педагогічно доцільної роботи з активом та органами самоврядування.* Безперечно, що діяльність активу та органів самоврядування сприяють розвитку колективу.

Ініціативна група вихованців, яка усвідомлює вимоги керівника колективу й допомагає в організації діяльності колективу називається *активом*, який

залучають до конкретної діяльності, доручаючи деякі функції та обов'язки педагогів-наставників, вчать методам і засобам їх виконання, що прискорює соціальне становлення особистості. Кількість активістів повинна збільшуватися через залучення здобувачів освіти до різних сфер діяльності. Актив є основою формування органів самоврядування. *Органи самоврядування* – демократично обрані уповноважені колективу, які допомагають педагогові здійснювати керівні функції.

Спільно з активом педагог визначає функції органів самоврядування, їх підрозділів, створює умови для самостійної діяльності, вчить ефективно працювати, вирішувати певні педагогічні завдання, здійснює контроль за роботою.

Адміністрація закладу П(ПТ)О не повинна підміняти органи самоврядування, вона зобов'язана виконувати прийняте ними рішення, а якщо таке рішення хибне, керівники мають апелювати до загальних зборів й домагатися його відміни, а не самовільно скасувати його. Саме через педагогів, які користуються особливою повагою серед здобувачів освіти, здійснюється вплив на органи самоврядування на демократичних засадах.

*5. Наявність соціально-педагогічних умов для ефективної діяльності колективу, формування традицій, вироблення належного стилю і тону.* Чинниками, які притягують здобувачів освіти до закладу П(ПТ)О та його колективу, є атмосфера добра й радості, панування духу гуманізму. Така атмосфера сприяє тому, що колектив швидко стає згуртованим, сповненим внутрішньою силою, збагаченим соціально значущими традиціями. Важливим для колективу мають стати морально-ціннісні традиції, їх збереження та примножувати, тривалість, стійкість, наповненість моральним впливом на особистість.

Відповідний тон і стиль у стосунках має велике значення для психологічного клімату, самопочуття здобувачів освіти у колективі. Суттєвою ознакою колективу є спільна діяльність для досягнення певної мети,

тому і стиль має характеризуватися активною діяльністю, діловитістю у різних сферах: навчанні, грі, дозвіллі. Ось чому не бажано допускати безпідставної галасливості, бездіяльності, невіпорядкованості дій.

До ділового стилю відносять певні відтінки тону, якому у здоровому колективі притаманні: бадьорий радісний настрій, готовність до раціональної дії, внутрішній спокій, впевненість у своїх силах, у майбутньому, гідність за своє становище в колективі, відповідальність за його справи, єдність колективу, дружні взаємини, відчуття захищеності від принижень, насильства, знущання, здатність до гальмування своїх негативних дій.

Передусім діяльність педагогів має стати джерелом формування стилю й тону в колективі здобувачів освіти.

## **2.2. САМОВРЯДУВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ У ЗАКЛАДІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ТА НАВЧАЛЬНІЙ ГРУПИ**

самоврядування як самодіяльна організація життя здобувачів освіти в закладі П(ПТ)О є основною ланкою у становленні виховного колективу. Саме воно уособлює демократичну та самодіяльну атмосферу, захищає й забезпечує права всіх учасників колективу, сприяє формуванню у них громадянськості, організаторських якостей, допомагає педагогічному колективу в проведенні різноманітних заходів, виступає їх ініціатором та є незамінним помічником педагогів. У сучасному закладі П(ПТ)О, який самостійно формує органи самоврядування, воно може бути представлене за одним із *трьох варіантів*:

**1 варіант.** *Представницький варіант.* До комітету самоврядування здобувачів освіти входять старости усіх навчальних груп. За такої структури є змога оперативно доводити до відома здобувачів освіти, особливо у великому закладі освіти, рішення комітету самоврядування здобувачів освіти, організувати будь-яку акцію, підбити підсумки.

**2 варіант.** *Комунарський варіант.* Він передбачає під час організації конкретної справи створення тимчасового штабу або ради із зацікавлених здобувачів освіти. Члени ради за участю педагогів вирішують питання залучення всього колективу закладу П(ПТ)О чи окремих курсів або декількох навчальних груп до справи, дають доручення, організовують свята, спартакіади, олімпіади, масові подорожі. Штаб (рада) самоліквідується після їх завершення, натомість виникає інша тимчасова структура для організації й проведення іншої нової справи.

**3 варіант.** *Комісійний варіант.* Зазначений варіант передбачає формування комітету самоврядування здобувачів освіти у складі від *дев'яти* до *п'ятнадцяти* осіб на загальних зборах чи конференції, які обирають зі свого складу голову, заступника, секретаря комітету та голів комісій, які очолюють активісти навчальних груп. Такий склад комітету є сталим, але його недолік

полягає у тому, що досить часто він буває заформалізованим або взагалі бездіяльним (Додаток 1).

Загальні збори або конференція здобувачів освіти є вищим органом самоврядування здобувачів освіти у закладі П(ПТ)О. Виконавчий орган, який може бути представлений комітетом самоврядування здобувачів освіти, радою колективу здобувачів освіти, радою командирів або старост, парламентом, представництвом здобувачів освіти, є підзвітним загальним зборам здобувачів освіти, які відбуваються не менше двох разів на рік: у *вересні* – з метою визначення завдань на новий навчальний рік, у *травні* – для заслуховування звіту виконавчого органу та його перевиборів. Проведення зі здобувачами освіти дискусії, ділової гри з проблем самоврядування здобувачів освіти, структури самоврядування здобувачів освіти, основних напрямів та змісту роботи, прав і обов'язків членів виконавчого органу передуює проведенню звітно-виборних зборів.

Колектив здобувачів освіти залежно від обсягу запланованої діяльності та кількості комісій визначає кількість членів виконавчого органу самоврядування здобувачів освіти. Від специфіки напрямів діяльності закладу П(ПТ)О, особливостей структури, досвіду і традицій, рівня теоретично-методологічної та практичної підготовленості педагогічного колективу до керівництва самоврядуванням здобувачів освіти залежить кількість та перелік комісій.

Плідній діяльності самоврядування здобувачів освіти сприяє наявність важливих умов: розуміння здобувачами освіти й активом завдань, змісту й суті самоврядування; вміння самостійно планувати, організовувати роботу, координувати зусилля різних ланок самоврядування, постійно здійснювати самоконтроль; уміння враховувати, регулювати, аналізувати свою діяльність, об'єктивно її оцінювати; пошук ефективних форм і методів діяльності органів самоврядування, творче використання досвіду інших закладів П(ПТ)О.

До питань, що відносяться до компетенції комісії виконавчого органу належать: підвищення якості навчання, реалізацію вимог режиму професійного ліцею, організацію позанавчальної виховної роботи, на розвиток ініціативи та творчої самодіяльності здобувачів освіти, реалізацію їх прав та обов'язків. Члени комісії є відповідальними за певний напрям роботи навчальної групи. Засідання виконавчого органу проводяться один раз на місяць, комісії – раз на два тижні. Планування своєї роботи на навчальний рік або семестр виконавчий орган орієнтовно здійснює за *такими розділами*:

**1 розділ.** *Вступ: короткий аналіз роботи за попередній рік, завдання на новий наступний.*

**2 розділ.** *Організаційна робота: визначення тематики загальноучилищних конференцій, класних зборів, планування навчання активу з окремих питань, організація відкритості в роботі.*

**3 розділ.** *Засідання виконавчого органу самоврядування здобувачів освіти.*

**4 розділ.** *Робота комісій (секторів).*

План роботи має враховувати обов'язкові заходи, в організації яких участь виконавчого органу об'єктивно необхідна: День знань, робота з благоустрою прилеглої до навчального закладу території, налагодження чергування у закладі освіти та навчальних групах, гуртожитку, підготовка до проведення канікул тощо.

Рекомендується у ході організації масштабних й епізодичних заходів поєднувати і зусилля постійних органів самоврядування з тимчасовими, створеними на нетривалий час: ради, ініціативні групи клубів, творчих об'єднань тощо.

*Збори колективу навчальної групи є колективним органом самоврядування в навчальній групі та водночас впливовим чинником зміцнення дисципліни здобувачів освіти, виховання у них моральних якостей, На зборах колективу здобувачів освіти обговорюють актуальні, зрозумілі питання повсякденного життя, до яких можуть належати: підготовка культурно-масового заходу,*

випуск журналу, організація екскурсії, походу в театр, підсумки навчання за семестр, навчальний рік, визначні історичні події, сучасні досягнення, моральні проблеми. Конкретні умови діяльності навчальної групи визначають періодичність їх проведення.

## ВИСНОВКИ

Поглибленню демократизму в училищному житті сприяють такі чинники як гласність, відкритість роботи органів самоврядування, коли всі здобувачі освіти знають, де, коли, які питання обговорюватимуться, можуть брати участь в обговоренні, пропонувати нове, оригінальне, цікаве, впливати на життя колективу. Їх потрібно активно пропагувати й втілювати у повсякденне життя. Розвиток самоврядування здобувачів освіти, участь в якому розвиває відповідальність за справи закладу освіти, допомагає набутти організаторських навичок, сприяє духовному зростанню, розвитку організаторських здібностей учнівської молоді.

Великою мірою демократизм у самоврядуванні здобувачів освіти залежить від позиції дорослих, зокрема керівництва закладу П(ПТ)О. Лише тоді, коли між адміністрацією та самоврядуванням здобувачів освіти немає взаємодії внаслідок неправильної організації педагогічного керівництва для досягнення спільної мети, виникають розбіжності.

Основними засобами вдосконалення педагогічної допомоги самоврядуванню здобувачів освіти є: забезпечення реальних прав та обов'язків органів самоврядування; підвищення довіри педагогів до рішень колективу здобувачів освіти, його органів самоврядування; кваліфікована, тактовна допомога; цілеспрямоване навчання здобувачів освіти складній справі організації життя колективу здобувачів освіти, керівництва справами П(ПТ)О.

З метою якісної та продуктивної роботи за кожною комісією педагогічна рада закріплює викладачів-консультантів, завдання яких полягає в наданні постійної допомоги органам самоврядування, сприянні визначенню мети діяльності, плануванню роботи, вирішенню складних ситуацій, управлінських завдань.

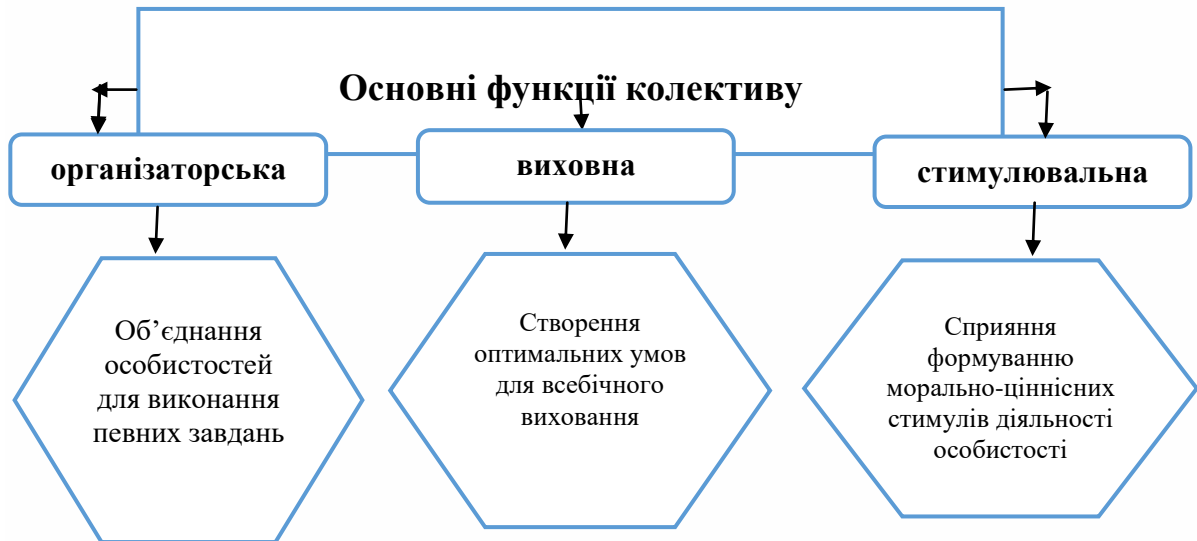
## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Баранова Н. Психологічний клімат в колективі. Психолог, № 15, 2003.
2. Головаха Є. І., Паніна Н. В. Психологія людського взаєморозуміння. К., 1989.
3. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління: Навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 456 с.
4. Карамушка Л. Психологія освітнього менеджменту, або як ефективно посіяти розумне, добре, вічне: навчальний посібник для менеджерів освіти // Директор школи. № 25-27 (169-171), липень 2001, м. Київ.
5. Корнєв М. Н., Коваленко А. Б. Соціальна психологія: підручник. К., 1995.
6. Котко Т. Пути формирования здорового психологического климата в классном коллективе. Практ. психол. і соц. робота, № 6, 2001.
7. Котко Т. П. Шляхи формування здорового психологічного клімату в учнівському колективі / практична психологія та соціальна робота, 2001. № 6.
8. Немов Р. С. Експериментальне дослідження психологічного клімату в колективі // Соціально-психологічний клімат колективу: теорія і методи, дослідження / зб. статей. М, 1979.
9. Психологія: Підручник / Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук та ін.; за ред. Ю. Л. Трофімова. 5-е вид. К.: Либідь, 2005. 560 с.
10. Сисун М. Конфлікти між учителем і підлітками. Методи їх подолання // Редакція загальнопедагогічних газет, бібліотека «Шкільного світу». К., 2003.
11. Як згуртувати колектив / [упоряд.: Л. Шелестова, Н. Чиренко, Н. Чернякова]. К. «Шкільний світ», 2011.

## ДОДАТКИ

Додаток 1

### Основні функції колективу



Додаток 2

### Схема «Варіанти формування органів самоврядування у ЗП(ПТ)О»

