МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

Архангельской области «Архангельский государственный многопрофильный колледж»

**Модуль 2. Социальная педагогика**

**ТЕМА 2.9 ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ВОСПИТАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Основные вопросы темы:

1. Содержание жизнедеятельности в воспитательных организациях

2. Стиль руководства жизнедеятельностью воспитательной организации

3. Соотношение управления, самоуправления и самоорганизации в жизнедеятельности воспитательной организации

4. Пути актуализации содержания жизнедеятельности воспитательной организации

**1. Содержание жизнедеятельности в воспитательных организациях**

*Жизнедеятельность - взаимосвязанная совокупность различных видов работы, обеспечивающая удовлетворение потребностей кон­кретных человека, коллектива, группы с учетом требований и потребностей более широкой социальной среды и всего общества.*

Сложившаяся жизнедеятельность обычно устанавливает состоя­ние относительного равновесия между человеком, группой, кол­лективом и средой (X.Й. Лийметс).

Жизнедеятельность воспитательной организации становится условием развития человека постольку, поскольку он может и стремится реализовать в ней свою активность, выступая в качест­ве субъекта представленных в конкретной воспитательной орга­низации сфер жизнедеятельности.

***Содержательно жизнедеятельность*** воспита­тельной организации может включать в себя ряд сфер: *общение* (в которой активность человека направлена на взаимодействие с людьми); *познание* (активность направлена на познание окружающего мира); *пред­метно-практическую деятельность* (в которой происходит реали­зация активности в работе, связанной с освоением и преобразова­нием предметной среды); *духовно-практическую деятельность* (активность связана с созданием и (или) использованием духов­ных и социальных ценностей); *спорт* (где реализуется функцио­нально-органическая активность); *игру* (реализация активности в свободном импровизировании в условных ситуациях).

Активность человека побуждается рядом потребностей разно­го уровня, которые имеют половозрастные, дифференциально-групповые и индивидуальные особенности. Потребность побуждает человека действовать определенным образом в определенной ситуации, в которой она может быть удовлетворена.

Развитие человека в том или ином возрасте определяется тем, насколько благоприятны условия для успешной реализации его активности в различных сферах жизнедеятельности, особенно в наиболее значимых для конкретного возрастного этапа. Актив­ность человека неравномерна в каждой из выделенных выше сфер его жизни. Кроме того, в каждой сфере активность может иметь различные направления и формы реализации.

Конечно, предложенное выделение сфер жизнедеятельности не­сколько условно, ибо в реальности они тесно взаимосвязаны и пе­реплетены. Так, реализация человеком активности в сфере обще­ния происходит главным образом в межличностных отношениях с окружающими его людьми. Но эта же активность реализуется и в других сферах жизнедеятельности. Активность в сфере познания реализуется и в процессе обучения, и в процессе общения, и в процессе игры и т. д.

В зависимости от типа воспитательной организации та или иная из выделенных сфер может быть *содержательной основой* ее жизне­деятельности (познание - в школе, познание и предметно-прак­тическая деятельность - в ПТУ и т.д.), ее *компонентом* (предметно-практическая деятельность - в школе, в летнем лагере) или *фоном* жизнедеятельности (общение, спорт, игра в любой организации).

Содержание жизнедеятельности «вносится» создателями-руко­водителями воспитательной организации по-разному (по мнению С.Д. Полякова, можно выделить четыре наиболее типичных ва­рианта).

Организаторы-воспитатели - руководители (впредь будем ис­пользовать термин «руководитель») вносят некое нормативное содержание жизнедеятельности в соответствии с функциями той или иной воспитательной организации. При этом они могут исхо­дить только из норматива и своих предпочтений, игнорируя осо­бенности и интересы тех, чья жизнедеятельность организуется (вариант А), а могут в большей или меньшей степени учитывать интересы и особенности воспитуемых (вариант Б).

Вариант В - организация «встречи» целей, ценностей, форм, опре­деляемых нормативами и предпочитаемых руководителями, с це­лями, ценностями, интересами воспитуемых и выработка в этом диа­логе содержания жизнедеятельности воспитательной организации.

Вариант Г - «работа» руководителей на «материале» воспи­туемых, т.е. жизнедеятельность организуется в соответствии с целями, ценностями, интересами последних, а руководители избе­гают явного предъявления своих целей, ценностей, форм.

Очевидно, что это - крайние варианты, которые в практике воспитания встречаются и в чистом виде, но чаще они бытуют в «смазанном», или комбинированном, виде.

То, какой путь реализует руководитель, во многом зависит от присущего ему стиля руководства.

**2. Стиль руководства жизнедеятельностью воспитательной организации**

*Стиль - характерная для руководителя сис­тема приемов и манера взаимодействия с воспитуемыми.*

Вариант А обычно реализуют те, кому при­сущ ***автократический*** (самовластный) ***стиль*** ***руководства:*** руководитель осуществляет единоличное управление коллективом, членам которого не позволяется высказывать свои взгляды, критические замечания, проявлять инициативу, претендо­вать на участие в принятии решений; руководитель последователь­но предъявляет требования к коллективу и осуществляет жесткий контроль за их выполнением.

В варианте Б реализуют ***авторитарный*** (властный) ***стиль******руко­водства****,* которому свойственны основные черты автократическо­го. Но в этом случае руководимым позволяют участвовать в об­суждении проблем жизни коллектива, вопросов, их касающихся. Однако решение в конечном счете принимает руководитель в со­ответствии со своими планами и установками.

В варианте В реализуют ***демократический стиль******руководства****.* руководитель опирается на коллектив, стимулирует самодеятель­ность, самоуправление и самостоятельность его членов, которые настойчиво привлекаются к обсуждению проблем жизни коллекти­ва и побуждаются делать определенный выбор решения. Руководи­тель проявляет терпимость к критическим замечаниям, стремится вникнуть в проблемы, волнующие членов коллектива, понять их. Но окончательное решение формулируется руководителем или должно быть им одобрено.

Вариант Г может быть реализован руководителями, которым свойственны демократический или эгалитарный стили.

От руководителя демократического стиля требуется наличие очень высокого уровня методического мастерства, благодаря ко­торому он во многом имитирует вариант Г, на самом деле реали­зуя вариант В.

***Эгалитарный*** (равноправный) ***стиль руководства*** предполагает, что руководитель и члены коллектива в равной мере участвуют в приня­тии решений по проблемам организации своей жизнедеятельности.

Попутно заметим, что в практике довольно часто руководите­лями реализуются игнорирующий и непоследовательный стили.

***Игнорирующий*** (пренебрегающий) ***стиль руководства*** проявля­ется в том, что руководитель стремится как можно меньше вме­шиваться в жизнедеятельность коллектива, практически устраня­ясь от руководства им, ограничиваясь формальным выполнением указаний вышестоящих руководителей.

***Непоследовательный стиль руководства*** характерен тем, что руководитель в зависимости от внешних обстоятельств или собст­венного эмоционального состояния пытается реализовать любой из описанных выше стилей.

Стиль руководства не только определяет, как организуется жиз­недеятельность организации, но и накладывает отпечаток на всю систему взаимодействия руководителя с коллективом и между его членами (в частности на то, как воспринимает руководитель тех, кем он руководит, и как воспринимают они его, как часты его конфликты с коллективом); на поле интеллектуально-морального напряжения коллектива. Например, руководители автократиче­ского и авторитарного стилей явно недооценивают развитие ини­циативности, самостоятельности у членов коллектива, довольно часто считают их ленивыми, импульсивными, неорганизованны­ми и т.д. В то же время руководители демократического стиля более адекватно оценивают членов руководимых ими коллекти­вов, что проявляется уже в том, что они дают им намного более разнообразные, дифференцированные и индивидуализированные характеристики.

Исследования и повседневный опыт показывают, что руководи­тель обычно последовательно реализует какой-либо один стиль руководства (в том числе и непоследовательный). «Стиль - это че­ловек», как гласит французская пословица. Он обусловлен рядом объективных и субъективных обстоятельств. К объективным мож­но отнести доминирующий стиль воспитания, присущий той или иной культуре (естественно, что в стиле воплощаются имеющиеся у руководителя осознанные или неосознанные - имплицитные - кон­цепции личности и воспитания), а также, с некоторой долей услов­ности, стиль руководства, присущий администрации воспитатель­ной организации. Под субъективными можно понимать характеро­логические особенности личности руководителя (темперамент, во­левые качества, эмоциональность, гибкость и др.), а также такие свойства, как широта общей культуры, толерантность (терпимость, снисходительность к кому-, чему-либо), особенности отношений к себе и с собой, к миру и с миром.

**3. Соотношение управления, самоуправления и самоорганизации в жизнедеятельности воспитательной организации**

Стиль руководства во многом определяет то, как реализуется управление жизнедеятельно­стью воспитательной организации и состав­ляющих ее коллективов, а также соотноше­ние управления с самоуправлением и само­организацией.

***Управление*** *- сознательное использование руко­водителями отношений власти, имеющихся ре­сурсов* (материальных, организационных, личностных и др.), *научных знаний для получения результатов, как можно полнее реали­зующих задачи и цели социального воспитания.*

В идеале управление имеет циклический характер и включает в себя такие стадии, как сбор информации об объекте, прогно­зирование, проектирование, планирование, организация, регу­лирование и анализ процессов, происходящих в воспитательной организации и в составляющих ее первичных коллективах.

Управление, осуществляемое руководителем, «предшествует» жизнедеятельности, в которую включаются члены того или иного коллектива. Оно реализуется в процессе «внесения» содержания и форм организации жизнедеятельности в виде определенных реше­ний и инструкций, а также норм взаимодействия, необходимых для ее осуществления.

Управление «сопровождает» жизнедеятельность: руководитель корректирует ее содержание и способы организации в различных сферах; координирует усилия и корректирует нормы и ход взаи­модействия членов коллектива.

Управление «следует» за жизнедеятельностью: руководитель ана­лизирует процесс взаимодействия участников, оценивает получен­ные результаты, вносит коррективы в содержание и формы органи­зации в различных сферах, в нормы и организацию взаимодействия.

Стиль руководства определяет меру «жесткости» - «мягкости» управления, а также объем и содержание функций, полномочий, прав, которые руководитель делегирует органам самоуправления, создаваемым в воспитательной организации и в составляющих ее первичных коллективах.

***Самоуправление -*** *решение вопросов жизнедеятельности воспи­тательной организации и (или) первичных коллективов их членами в рамках полномочий, делегированных руководителями.*

Эффективное самоуправление предполагает участие большой части членов коллектива в выборе целей жизнедеятельности, в оп­ределении путей их достижения, в организации и осуществлении жизнедеятельности, а также в ее анализе и оценке, в результате чего между ними создаются отношения ответственной зависимости.

Самоуправление реализуют общее собрание и система подот­четных ему органов, *формирующихся на выборной основе, с периоди­чески сменяемым составом членов.* Структура органов самоуправ­ления воспитательной организации и первичных коллективов, их взаимосвязь зависят от содержания жизнедеятельности, воз­раста и других характеристик членов коллектива, уровня его развития, сложившихся в организации традиций.

Изменение условий и содержания жизнедеятельности органи­зации, состава и возраста членов коллектива ведет к изменению делегированных самоуправлению прав и структуры его органов.

***Самоорганизация*** *- самопроизвольно протекающие в человеческих общностях процессы регулирования, в основе которых лежат обычаи, традиции, особенности лидерства, нормы неформальных отношений, субкультурные особенности и другие социально-психологические фе­номены.*

В сфере самоорганизации действуют очень эффективные не­формальные санкции по отношению к тем членам коллектива, которые каким-либо образом нарушают принятые обычаи, нормы и пр. (от насмешки и сплетен до разрыва отношений и изоляции). Самоорганизация может играть как конструктивную (созидатель­ную), так и деструктивную (разрушительную) роль.

Учет и использование конструктивного потенциала самоорга­низации (предполагая знание руководителем неформализованной структуры коллектива и специфичных для нее ценностей) помогают достичь такого положения, когда направленность процессов само­организации в основном совпадает с усилиями по достижению це­лей управления. В таком случае самоорганизация становится важ­ным фактором развития самоуправления и условием эффективно­сти управления жизнедеятельностью коллективов и воспитательных организаций.

Стиль руководства и соотношение управления, самоуправления и самоорганизации играют важную роль в актуализации воспита­тельных возможностей всех сфер жизнедеятельности в конкретных коллективах и организациях.

**4. Пути актуализации содержания жизнедеятельности воспитательной организации**

 Актуализация воспитательных возможно­стей содержания жизнедеятельности проис­ходит в том случае, если руководители, с одной стороны, возбуждают у членов кол­лектива, как минимум, интерес к содержа­нию жизнедеятельности, желание активно взаимодействовать с товарищами, а с другой - делают это содер­жание настолько субъективно значимым, чтобы оно давало пищу для размышлений и побуждало стремление осмысливать себя, других, отношения к себе, с собой, к миру и с миром.

Для этого в содержании жизнедеятельности делается акцент на том, что может стать субъективно значимым для конкретных кол­лективов и микрогрупп в силу возрастных особенностей их членов или преобладающих у них интересов, или переживаемого периода развития. Для отдельного человека содержание жизнедеятельности может стать значимым, если он ощущает возможность решения в ее процессе возрастных и индивидуальных задач и проблем (само­осознания, удовлетворения интересов, нахождения благоприятной позиции среди окружающих и многое другое), а также, в опреде­ленной мере, удовлетворения своих потребностей.

И для коллектива, и для его членов в отдельности привлека­тельность жизнедеятельности связана с формами ее организации (например с тем, насколько эти формы учитывают возрастные особенности стиля жизни и тенденции моды).

Актуализация содержания жизнедеятельности во многом зави­сит и от того, насколько оно имеет социально ориентирующий характер. Имеется в виду то, насколько оно расширяет видение мира членами коллектива, способствует познанию ими различных сторон социальной действительности, человеческих отношений в их многообразии, а главное - помогает определить собственную позицию в мире. Это становится реальным, во-первых, если со­держание субъективно значимо, во-вторых - информационно на­сыщено, в-третьих, позволяет реализовать и развивать креатив­ность членам коллектива.

Актуализация содержания жизнедеятельности становится эф­фективной, если оно предполагает и стимулирует в той или иной мере (в зависимости от сферы и конкретной ситуации) самодея­тельность членов коллектива. В связи с этим полезно, организуя жизнедеятельность коллектива и воспитательной организации, знать, учитывать и использовать особенности микрогрупп, их направленность, интересы, знания, умения и т. д.

Важным условием актуализации жизнедеятельности коллекти­вов и организаций можно считать необходимость периодического усложнения ее содержания и форм организации. Это связано с тем, что в любой сфере жизнедеятельности со временем возникает противоречие между ее содержанием и формами организации, с одной стороны, и уровнем развития членов коллектива - с другой (меняется их возраст, накапливается индивидуальный и группо­вой социальной опыт, меняется социальная ситуация и т. д.). Од­ним из продуктивных способов преодоления этого противоречия и являются обогащение и усложнение содержания тех или иных сфер жизнедеятельности и изменение форм ее организации. В свя­зи с этим особую роль приобретает реализация дифференциро­ванного подхода в процессе организации жизнедеятельности кол­лективов в воспитательных организациях.

**Дифференцированный подход в воспитании.** *Дифференцированный подход в социальном воспитании* - *один из способов реализации гуманистического педагогического мировоз­зрения, решения педагогических задач с учетом социально-психоло­гических*

Он осуществляется во взаимодействии с группами воспитуемых. Это могут быть как реальные структурные единицы организации или коллектива (класс, клуб, микрогруппа и т.п.), так и номи­нальные, существующие лишь в сознании руководителя группы, к которым он относит людей одного возраста, пола, имеющих сход­ные индивидуальные, личностные качества, уровень подготовлен­ности к определенной деятельности и пр. Отнесение к той или иной номинальной группе нередко осуществляется и на основе импли­цитных представлений руководителя о личностных особенностях воспитанников того или иного возраста и пола.

В процессе дифференцированного подхода руководитель изу­чает, анализирует и классифицирует различные качества личности и их проявления, выделяя наиболее общие, типичные черты, ха­рактерные для определенной группы членов коллектива, и на этой основе определяет стратегию своего взаимодействия с этой груп­пой и конкретные задачи и цели воспитания, формы включения ее в общую жизнедеятельность и взаимодействие.

Необходимое условие применения дифференцированного под­хода - изучение деловых и межличностных отношений в коллек­тиве, так как они во многом определяют как характер и особенно­сти проявления личности, так и состав и особенности реально существующих в коллективе групп.

В свою очередь, дифференцированный подход дает возмож­ность воздействовать на отношения: между личностью и группой, группой и коллективом; между группами; отдельными личностя­ми в группе и в коллективе.

Реализации дифференцированного подхода способствует созда­ние временных творческих групп; делегирование какой-либо группе права представлять коллектив за его пределами; создание специ­альных педагогических ситуаций, помогающих раскрыть достоин­ства того или иного члена коллектива, которые плохо знают окру­жающие; организация групповых игр, конкурсов и соревнований.

Естественное стремление людей к объединению в группы мо­жет развалить коллектив, если не применять дифференцирован­ный подход, т. е. если не включать группы с разной направлен­ностью интересов, разными отношениями к коллективу, разны­ми умениями и пр. в общую жизнедеятельность так, чтобы успех ее зависел от сотрудничества групп, их взаимопомощи и взаи­мопонимания. В этом отношении эффективно повышение в кол­лективе авторитета каждой из групп как наиболее компетентной в определенной области знаний или практических умений и т. п.; расширение диапазона деятельности каждой группы; создание ат­мосферы общей заинтересованности успехами каждой из них; орга­низация дел, рассчитанных на расширение круга интересов каж­дой группы; иногда - введение лидеров групп в органы само­управления.

Дифференцированный подход в масштабах воспитательной организации связан с учетом возрастной и половой принадлежно­сти воспитуемых, требующим знания задач каждого возраста и особенностей развития человека на том или ином этапе его жиз­ни; влияния возраста и пола на поведение и мироощущение, инте­ресы и предпочтения человека.

В работе с разновозрастным объединением дифференциро­ванный подход позволяет определить правильную дозировку психологических и физических нагрузок на старших и младших участников общей жизнедеятельности: проводить дела, в кото­рых человек того или иного возраста получает возможность для идентификации со сверстниками; каждая возрастная группа осо­знает свою отличность от других и одновременно общность с другими возрастными группами, значимость для них, связанную, в частности, с теми интересами, формами самовыражения, к кото­рым более младшие или старшие уже (или еще) не тянутся (или стесняются это демонстрировать), хотя объективно они им все еще необходимы.

Дифференцированный подход имеет смысл как способ эффек­тивной педагогической помощи личности и занимает промежуточное положение между фронтальной воспитательной работой со всем коллективом и индивидуальной работой с каждым воспи­танником. Он облегчает и упорядочивает деятельность руководи­теля, так как позволяет разрабатывать содержание и формы вос­питания не для каждого члена коллектива в отдельности, что практически невозможно (например, в условиях большой напол­няемости классов и загруженности учителя), а для «категорий» людей, входящих в коллектив.

Эффективность дифференцированного подхода находится в прямой зависимости от атмосферы творческого сотрудничества, доброжелательности, гуманистической направленности и коллек­тивных ценностей, демократичности педагогического управления.

*Вопросы для самоконтроля:*

1. Какие сферы включает содержание жизнедеятельности в воспитательной организации?

2. Назовите основные стили руководства воспитательной организации.

3. В чем отличие самоуправления от самоорганизации?

4. В чем заключается сущность дифференцированного подхода в воспитании?