**Тернопільська спеціалізована школа І-ІІІ ст. № 3**

**з поглибленим вивченням іноземних мов**

**Інформаційно-методичний кабінет**

**ВИХОВНА ГОДИНА НА ТЕМУ**

**"Колектив і особистість"**

***З досвіду роботи***

***практичного психолога***

***Проць Н.Я.,***

***спеціаліста вищої категорії***

**Тернопіль, 2014**

Мета: Сприяти творчому розвитку, вихованню в учнів свідомої дисципліни, почуття обов'язку і справедливості, пізнавального інтересу. Розвивати цілеспрямоване сприйняття, логічне мислення, здатність до самоаналізу. Розкрити зміст понять: «колектив», «друг», «лідер», «команда».

Форма виховної години: бесіда з елементами дискусії.

Хід уроку:

Орієнтований матеріал для вчителя:

Працюючи в колективі колег, людина виявляє себе не лише як фахівець, а і як особистість.

А.С.Макаренко про колектив

Колектив – це соціальний живий організм, який тому й організм, що він має органи, що там є повноваження, відповідальність, співвідношення частин, взаємозалежність, а якщо нічого цього немає, то немає й колективу

Вчитель: діти, як Ви вважаєте, що таке колектив?

Учні:

Вчитель: Йоганн-Генріх Песталоцці (1746-1827) Заклав основи виховання дитини в колективі (дитячий приют)

Антон Семенович Макаренко (1888-1939)

(систему перспективних ліній, велику роль надавав традиціям в колективі)

Розробив теорію виховання особистості в колективі, розкрив його основні закони

Вчитель: КОЛЕКТИВ, .- це сукупність людей, об'єднаних спільною діяльністю, спільними інтересами. // Група людей, зв'язаних спільною працею в одній організації, установі, на підприємстві тощо.

Виховуючий колектив -- об ’ єднання вихованців, життя і діяльність якого мотивується метою і завданням суспільства, в якому добре функціонують органи самоуправління, а міжособистісні відносини характеризуються високою організованістю, відповідальною залежністю, прагненням до спільного успіху, духовним багатством та високоморальними інтересами

Спільна діяльність Взаємна відповідальність Наявність органів самоврядування Суспільно цінна мета Єдність з іншими колективами Ознаки колективу

Від того, як кожний член колективу ставиться до оточення, до своєї роботи, залежить не тільки настрій колективу, а і його здатність виконувати певні завдання, працювати на результат.

Незважаючи на позитивне значення слова "колектив", яке часто вживалось у радянські часи із прикметником "трудовий", сьогодні і великі корпорації, й невеличкі підприємства віддають перевагу поняттю "команда". Ці терміни, звичайно, мають схоже значення, проте й багато відмінного. Розглянемо докладніше, що є спільного й відмінного між поняттями "колектив" і "команда", і чому більшість керівників мріють про колектив-команду.

Різниця між колективом і командою. За визначенням, колективом уважають більшість груп працівників, об'єднаних певними правилами, традиціями, постійним складом. Зазвичай члени колективу мають спільні інтереси, особисті стосунки. Проте вони не мають спільної мети, якої в них бути й не може, адже кожний член колективу працює над своїм завданням.

Колективом можна назвати, наприклад, групу менеджерів із реклами. Вони працюють в одному офісі, мають певні традиції, стиль спілкування, разом святкують Новий рік і день фірми. Проте командою їх назвати неможливо, оскільки як професіонали вони не взаємодіють під час роботи.

Прикладом команди може бути група, організована спеціально для вирішення певного завдання, досягнення конкретної мети. Члени такої команди активно взаємодіють між собою, вони працюють на результат. Проте така група не буде колективом, оскільки вони не співпрацюють протягом тривалого часу, не мають спільних правил чи традицій, зустрічаються тільки для обговорення та організації робочого процесу.

Отже, головною відмінністю команди є існування певної спільної мети. Учасники робочого процесу розподіляють завдання для досягнення цієї мети між собою, і кожний член команди є відповідальним за її досягнення. Важливим є так званий «зламний період», коли інтереси особистості поступаються місцем успіху команди. Після нього відбувається зміщення пріоритетів від особистого до спільного.

Команда має також й інші важливі ознаки.

\*Присутність командного лідера, або «капітана команди»

\*Відносно невелика чисельність: ефективна команда має складатись не більше ніж із 10-20-ти осіб. Для колективу ж таких кількісних обмежень немає. \*Існують випадки, коли команда може бути створена в межах колективу. Така група матиме виконувати чітко визначені завдання та підпорядковуватись авторитетному, сильному керівнику.

\*Розподіл ролей: кожний член командної групи має розуміти та виконувати своє призначення, а також уявляти, як воно пов'язане зі спільною метою та очікуваними результатами.

\*Взаємозалежність: відмінність від колективу, в якому працівники або незалежні один від одного - колеги одного рівня, або однобічно залежні - керівник-підлеглі.

Створення колективу. Основним чинником формування колективу є організаційна структура, а не прагнення ефективної роботи групи. Зазвичай керівник може заохочувати певний стиль спілкування між працівниками чи забороняти неприйнятний. Проте повністю контролювати процеси спілкування між працівниками, особливо великого колективу, надзвичайно складно. Таким чином, якщо з'являється новий співробітник, у колективі відбувається зміна неформальних ролей - з'являються нові аутсайдери та лідери. Такі зміни не завжди корисні для спільної справи.

У той час як при виборі працівників для колективу керівники орієнтуються на рівень їхнього професіоналізму, при створенні команди особливої уваги вимагає відповідність особистих цілей меті команди, а також мотиваційній та ціннісній сферам.

Більшість тренерів і бізнес-психологів дотримуються думки, що існують два основних шляхи створення команди:

проектування - потенційні члени команди обираються шляхом ретельного відбору з урахуванням вимог до учасників цієї команди;

розвиток - склад учасників уже визначено, тому вирішується завдання перетворення колективу на команду.

Але в будь-якому разі у процесі створення команди існує кілька етапів:

формування - визначення чисельності команди, постановка мети, розподіл завдань і ролей учасників;

"подолання шторму" - етап стресу, коли відбуваються певні неминучі конфлікти, свого роду перевірка лідерів та інших учасників на відповідність вибраній ролі тощо;

повернення до норми - лідер визначений, необхідні правила встановлено, команда згуртована та готова до роботи;

відповідна діяльність, спрямована на досягнення актуальних завдань.

Передумовою створення команди є не тільки навчання учнів відповідних навичок, а і зміна їхніх поглядів на взаємодію, а також їхньої системи цінностей.

Спільне команди та колективу. Порівнюючи поняття «колектив» і «команда», виокремлюють такі спільні ознаки цих категорій:

постійність контакту;

об'єднання індивідів на ґрунті певних спільних завдань;

відома організація;

спільність дій та взаємна допомога.

Кожна особистість, яка є учасником того чи іншого колективу, має з ним певні стосунки. Їхній характер зумовлений родом і видом діяльності цього колективу, а також соціальним середовищем, у якому команда або колектив функціонує. Спільність інтересів і цілей колективу та особистості є найкращим середовищем для формування їх взаємовідносин.

Ефективність команди залежить від кількості її учасників: чим їх більше - тим менше ефективність. У такому випадку робота над утворенням команди з колективу буде недоцільною, а ось періодичні тренінги з побудови командної роботи (англ. "team work") можуть бути корисними.

Помилки у створенні команди. Поширені випадки, коли замість команди керівник утворює таку собі "купку наближених". Це можуть бути колишні колеги, знайомі чи друзі, родичі тощо. Проте не завжди люди, вибрані керівником на власний розсуд, є найкращими професіоналами з вирішення певних завдань.

Насамперед це викликає незадоволення інших працівників колективу, оскільки багато хто з них має свої амбіції, грубе приниження яких, таким чином, викликає обурення та образу. Незадоволені перебігом подій, такі співробітники починають активно висловлювати своє незадоволення, поширювати плітки, провокувати конфлікти замість того, щоби спокійно працювати.

До того ж, згодом незадоволення існуючою ситуацією може стати поштовхом до текучості кадрів. Зміна кадрового складу, що відбувається регулярно, є негативною для роботи всього колективу.

Починати вирішувати проблему, яка вже утворилась, треба зі зміни складу команди. Це включає й перегляд і вивчення результатів роботи попередньої команди, аналіз позитивних і негативних моментів, підбиття підсумків. Необхідно також дослідити роботу команди як у цілому, так і окремих її учасників.

Ґрунтуючись на отриманих висновках, керівник має вирішити, хто з них відповідає своїй роботі (посаді) у групі, а хто - не відповідає. Отже, тих працівників, які вправно виконують свої обов'язки, треба залишити в команді. Іноді можливий варіант зміни призначення працівника в команді. Також необхідним заходом є пошук нових, відповідних учасників команди та її ретельна організація.

Необхідні параметри команди. Команда як особлива соціальна група має такі ознаки:

\*спільну діяльність;

\*спільні цілі;

\*спільну відповідальність;

\*особистісні неформальні взаємодії;

\*взаємодоповнюючий (за професійними та психологічними характеристиками) склад групи;

\*участь усіх учасників команди у напрацюванні рішень;

\*чітко виражений лідер;

\*взаємний вплив;

\*стосунки, побудовані на довірі.

Наявність спільних цілей є необхідною умовою існування команди. Це є передумовою утворення такої групи. Проте спільні цілі можуть бути і у членів будь-якої організації, тому вони є недостатньою умовою діяльності команди.

Фактор спільної відповідальності може бути наявним лише за певних умов. Існують ситуації, коли кожний учасник команди має нести відповідальність за результат її роботи. В інших випадках цілком відповідальним є лідер групи.

Така особливість команди, як психологічне та професійне взаємодоповнення її учасників, без сумніву, підвищує її ефективність. Але в тому випадку, якщо члени команди мають однаково високий професійний рівень, доповнення один одного не є важливим фактором.

Участь усіх учасників команди в ухваленні рішень є можливою лише у групі, що не має авторитарного лідера. Авторитарне ж управління в команді має місце за певних обставин (наприклад, у спортивній команді).

Наявність у команді лідера є, безумовно, її необхідною ознакою. Як свідчать приклади з історії, якщо команда втрачає лідера, вона або розпадається, або знаходить і висуває нового лідера. Таким чином, команда без упевненого лідера, якого поважають, буде таким самим некерованим натовпом, як і підприємство без власника, школа - без директора.

І, нарешті, довіра в команді. Якщо лідер довіряє підлеглому, він може не турбуватися про вчасне виконання ним необхідної роботи. Підлеглий же спокійно працюватиме, не хвилюючись про завтра, про отримання фінансової та соціальної винагороди, оскільки довіряє своєму керівнику.

Таким чином, утворення та існування команди на базі колективу має бути ретельно продуманим і прорахованим кроком з боку керівництва закладу, особливо школи. Це пояснюється насамперед потребою значних фінансових витрат і професійної підготовки. Упровадження командної роботи потрібне тільки в тому випадку, коли цього вимагає високий рівень конкуренції або є інші вагомі причини.

Прислів’я

Що одному не жарт, то колективу хвилинка.

Що одному незручно, то колективу зручно.

Громада – великий чоловік.

Одна бджола мало меду наносить.

В гурті й каша їсться.

Журбою поля не перейдеш.

Один за всіх – всі за одного!

В гурті й смерть не страшна.

Дружній череді вовк не страшний.

Хто стає вівцею, того вовк з’їсть.

Журбою горя не здолаєш.

Пана в ребро – людям добро.

На те й лихо, щоб з ним битись.

Погане дерево не зрубай, а викорчуй.