

ОСОБЕННОСТИ ВРЕМЕННОГО ДЕТСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Л.Н. Николаева
Методист ЗЦДЮТ «Зеркальный»

ПЯТЬ ПРИЗНАКОВ КОЛЛЕКТИВА

Признаки коллектива:

1. Наличие общей общественно значимой цели (одинаковое еще не есть общее). Общее – на всех. Если перед коллективом нет цели, то и нет способов его организовать. В профильных коллективах цель уже есть. Форма организации воспитательного процесса в лагере в целом помогает взяться цели. Например, достойное участие в каком-то событии в лагере.
2. Совместная деятельность, направленная на достижение цели. От вида совместной деятельности зависит ее воспитательный потенциал. Виды деятельности: индивидуально-совместная деятельность; последовательно-совместная деятельность; совместно взаимодействующая деятельность. Чем выше степень взаимосвязанности, тем выше степень воспитательного воздействия.
3. Наличие структуры и органов самоуправления. 7-15 человек – количество членов группы, первичный коллектив. Меньше 7 – отношения узко дружеские. Больше 15 – будет стремиться к дроблению. Отряд стремится к дроблению на контактные группы. Альтернатива коллективу – толпа. Законы толпы и коллектива не совпадают. Непосредственного перехода от большого коллектива к личности нет. Первичный коллектив – путь прикосновения к личности.
4. Отношения ответственной зависимости и взаимной ответственности.
5. Наличие связей с другими коллективами лагеря (групповой эгоизм).

РАЗВИТИЕ ВРЕМЕННОГО ДЕТСКОГО КОЛЛЕКТИВА В ТЕЧЕНИЕ СМЕНЫ

Основным участником смены в детском лагере является **отряд - временный детский коллектив**, позволяющий в силу своих характерных особенностей решать многие вопросы эффективнее, чем в более стабильных, более постоянных детских коллективах (школьный класс, спортивная секция, дворовая компания и т. д.).

Каковы же **ПРИЗНАКИ ВРЕМЕННОГО ДЕТСКОГО КОЛЛЕКТИВА** (ВДК)? Исследователи этой проблемы (О.С. Газман, В.Д. Иванов, А.Г. Кирпичник и др.) называют достаточно широкий круг признаков. Укажем наиболее характерные, оказывающие значительное влияние на организацию и ведение педагогической деятельности.

Во-первых, **кратковременность функционирования**. Обычно ВДК существует одну лагерную смену (в среднем 21 день).

Во-вторых, **сборный состав**. В лагерные отряды собираются ребята, ранее не знавшие или почти не знавшие друг друга.

В-третьих, **автономность существования**, когда ослабляется влияние на ребенка семьи, класса, компании друзей и т.д. Здесь важно упомянуть еще об одном психологическом моменте. Автономность предполагает наличие «своего угла», своей территории, которая бы для ВДК стала «вторым домом». Таким образом, создаются условия, при которых за счет ослабления других влияний, особенно отрицательных, усиливается воспитательное воздействие ВДК.

В-четвертых, **публичный (коллективный) характер деятельности**, общения, всей жизни. Практически 24 часа в сутки дети и взрослые находятся в обществе друг друга, когда «каждый поступок, действие личности осуществляется в коллективе, «просвечивается» через коллективные нормы, установки, ценности».

В-пятых, **завершенность деятельности и развития**. За период лагерной смены детское объединение совершает как бы законченный цикл от рождения до завершения функционирования.

Сформировать за короткий период смены дружный и сплоченный коллектив из ребят своего отряда - одна из основных задач, которую ставит перед собой каждый вожатый.

Отряд детского лагеря обладает двойственной природой. Во-первых, он является объектом целенаправленных воздействий вожатого и других взрослых. Во-вторых, отряд – это в значительной мере самостоятельно развивающееся образование, функционирование которого подчинено особым **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ ЗАКОНОМЕРНОСТЯМ**.

Социально-психологические процессы, протекающие в первично организованной группе, подразделяются на адаптацию, коммуникацию, идентификацию и интеграцию.

Рассмотрим специфику каждого из этих процессов в наших условиях.

Адаптация - процесс включения человека в новые группы (коллективы), приспособления к изменяющимся условиям социальной среды, деятельности, внутригрупповых и межличностных отношений, сопровождающийся усвоением действующих в них норм, принципов, правил.

В рассматриваемых нами ситуациях адаптация выражается в формировании у детей соответствующих представлений друг о друге, в необходимости занять определенную позицию, обрести желаемый общественный статус в группе сверстников.

Уверенному и безболезненному протеканию процесса адаптации детей к условиям нового коллектива способствует своевременное определение законов отряда и основных норм общения.

Эти простые правила регламентируют условия жизнедеятельности ребят в детской группе, ставят их в равные, одинаковые условия по отношению друг к другу, что позволяет им легче взаимодействовать, чувствовать личную и коллективную ответственность, проще устанавливать дружеские связи.

Чем больше ребята узнают друг друга, тем легче и интенсивнее идет процесс адаптации. Хороши и очень полезны для этого игры на знакомство, просто игры, первый отрядный разговор у костра или свечи - у живого огня, а также любые другие, общие для детей совместные мероприятия.

Коммуникация - процесс, посредством которого осуществляется информационный обмен между людьми с целью определения проблем, поиска необходимых решений, регуляции их противоречивых взаимодействий и согласования интересов.

Коммуникативный процесс играет существенную роль в развитии межличностных отношений детей. Эти отношения возникают в ходе свободного общения, коллективных, творческих дел, трудовых десантов, игр, бесед, дискуссий, в свою очередь способствуют развитию процесса идентификации.

Идентификация - уподобление детей друг другу, определение ребенком через внутренние переживания степени своей тождественности по отношению к товарищу, члену отряда, на основе эмоциональной связи с ним (эмоциональная идентификация). Идентификация оказывает значительное влияние на развитие сплоченности коллектива, создание теплых, дружеских отношений, формирование здорового психологического климата в отряде в целом.

Для обеспечения оптимального управления процессом межличностного общения детей вожатому очень важно знать три механизма воспроизводства личностью чувств, мыслей, действий, адекватно отражающих какой-либо источник восприятия.

Подражание - это копирование или повторение поведения, качеств другого человека.

Сличение - это определенная «сверка» личностью каких-либо своих качеств с качествами другого человека - «эталона» и внесение на этой основе коррекции в свое поведение с целью достижения эталонного соответствия.

Увлечение - повышенное стремление к кому-либо, интерес, неосознанная ориентация на поступки того или иного лица.

При благоприятном протекании предыдущих процессов успешно реализуется процесс **интеграции**. Данный процесс проявляется в виде достижения высокой психологической совместимости людей, возникновения у них общего, единого **чувства «Мы»**.

Обобщенный показатель интеграции детского коллектива - сплоченность, единство всех членов отряда. Важнейшими факторами, обеспечивающими групповую интеграцию, являются руководство, осуществляемое вожатым в сотрудничестве с активом отряда, а также коллективные дела, игры и другие формы межличностного взаимодействия ребят.

При формировании коллектива начинать нужно с создания духа непринужденности, добросердечия, взаимопонимания и доверия. С первых дней вожатый должен обозначить для детей общественно значимую перспективу. Сделать это можно во время беседы с ребятами, на вечернем «огоньке», на сборе отряда, предварительно определив их интересы, возможности и эмоциональный настрой.

Последующие действия вожатого могут быть такими: вовлечение ребят в совместную деятельность по реализации обозначенной перспективы (включая постановку целей, планирование и проведение ключевых дел); формирование детского самоуправления; использование игры и других форм деятельности, привлекательных для ребят; создание традиций отряда и следование им; включение отряда во взаимодействие с другими отрядами лагеря.

Но как сразу дойти до каждого ребенка, если в среднем отряд насчитывает 25-30 человек? Как всех сразу включить в совместную деятельность?

Как правило, с целью повышения уровня управляемости отрядом его подразделяют на более мелкие группы. Наиболее устойчивое, оптимальное группобразование состоит из 7-9 человек. Это то количество людей, которые могут одновременно поддерживать как вербальное, так и визуальное (зрительное) общение. При делении отряда на группы хорошо бы учитывать эту особенность.

Деление отряда на группы облегчает управление им, но одновременно следует позаботиться о том, чтобы у групп было преимущественно больше совместных дел. Это условие крайне важно соблюдать при проведении различных конкурсов и соревнований.

Итак, настоящий, сплоченный коллектив не возникает сразу, а формируется постепенно, поэтапно, чему в

первую очередь способствует, как уже отмечалось ранее, совместная деятельность.

Положение ребенка в отряде определяется не только его индивидуальными особенностями. Оно может меняться в зависимости от уровня сработанности, сплоченности коллектива, интенсивности смены ролей ребят в процессе общения и взаимной деятельности, динамики развития системы коллективных и личных ценностей, внутренних норм отряда, наличия побед или неудач, серьезных позитивных результатов, достигнутых как им самим, так и группой в целом.

Обобщая содержание данного раздела, рассмотрим таблицу, отражающую зависимость этапов формирования и развития временного детского коллектива в лагере и этапов смены:

Период	Что происходит в отряде?	Кто организует работу	Действия вожатого	Возможные формы работы
1. Организационный совпадает с оргпериодом смены	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знакомство. 2. Начало установления контактов. 3. Выявление лидеров. 4. Принятие-непринятие детей друг другом. 5. Привыкание друг к другу. 6. Начало формирования актива. 	Вожатый	<ol style="list-style-type: none"> 1. Предъявляет требования к поведению. 2. Вместе с детьми вырабатывает и устанавливает нормы и правила поведения в отряде. 3. Изучает ребят, составляет портрет каждого: <ul style="list-style-type: none"> - что любит, - чем увлекается, - чему хочет научиться, - чему может научиться, - черты и особенности характера. 4. Выявляет наиболее привлекательные качества и проблемные моменты в личности каждого ребенка. 5. Проводит совместное планирование. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разнообразные игры на знакомство, общение, выявление лидеров. 2. Экскурсии, прогулки. 3. Индивидуальные беседы. 4. Организационный сбор отряда. 5. Планирование деятельности на смену. 6. «Огонек» знакомств.
2. Срабатываемость совпадает с первым этапом основного периода	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формируются неформальные группы. 2. Складываются диады, триады. 3. Сохраняется неоднородность взглядов и поведения. 4. Выявляются лидеры, им придается временный функциональный статус. 5. Формируется неформальный актив отряда. 	Вожатый, лидеры отряда из органов самоуправления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Установление межличностного общения. 2. Формирование творческих групп. 3. Работа органов самоуправления. 4. Меры по регулированию межличностного общения. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разнообразные игры. 2. Конкурсы. 3. Отрядные дела. 4. Занятие в клубах, кружках. 5. Спортивные соревнования. 6. Общение (межличностное и межгрупповое). 7. Выполнение плана отряда. 8. Участие в делах лагеря.
3. Сработанность совпадает со вторым этапом основного периода	<ol style="list-style-type: none"> 1. 1. Сплоченность – близость взглядов и позиций по отношению: <ul style="list-style-type: none"> - к условиям и характеру совместной деятельности; - к членам отряда; - к вожатому. 2. 1. Самостоятельность в работе. 3. 2. Возникновение чувства близости, дружбы. 4. 3. Возможна смена лидера. 	Вожатые, формальный актив, лидеры	<ol style="list-style-type: none"> 1. Постановка новых, более сложных целей. 2. Изучение психологического климата в отряде. 3. Меры по коррекции межличностного общения. 4. Формирование традиций отряда. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отрядные дела. 2. Отрядные конкурсы и игры. 3. Совместные дела с другими отрядами. 4. Участие в делах лагеря. 5. Продолжение обучающих занятий.

Лутошкин А.Н. в своей книге "Как вести за собой" рассматривает несколько ступеней развития коллектива. Вожатый может предложить ребятам определить ту ступень развития, на которой находится отряд в соответствии со следующими определениями.

"Песчаная россыпь". Много песчинок собрано вместе, и в то же время каждая из них сама по себе. Налетит слабый ветерок и отнесет часть песка в сторону, рассыплет его по площадке. Так бывает и в группах людей. Там тоже каждый как песчинка: и вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Нет того, чтобы что-то "сцепляло". Соединяло людей. Это можно объяснить тем, что дети плохо знакомы друг с другом, а может, просто не хотят пойти на встречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел.

"Мягкая глина". В руках хорошего мастера глина поддается легко любому воздействию. В ваших руках детский коллектив может перерасти в хороший, слаженный коллектив. Но если не приложить особых усилий он так и будет сравниваться с простым куском глины.

В группе, находящейся на этой ступени развития, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робкие. Скрепляющим звеном здесь еще являются формальная дисциплина и требования старших. Отношения разные - доброжелательные и конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу. Существуют замкнутые приятельские группировки, не чувствуется поддержки.

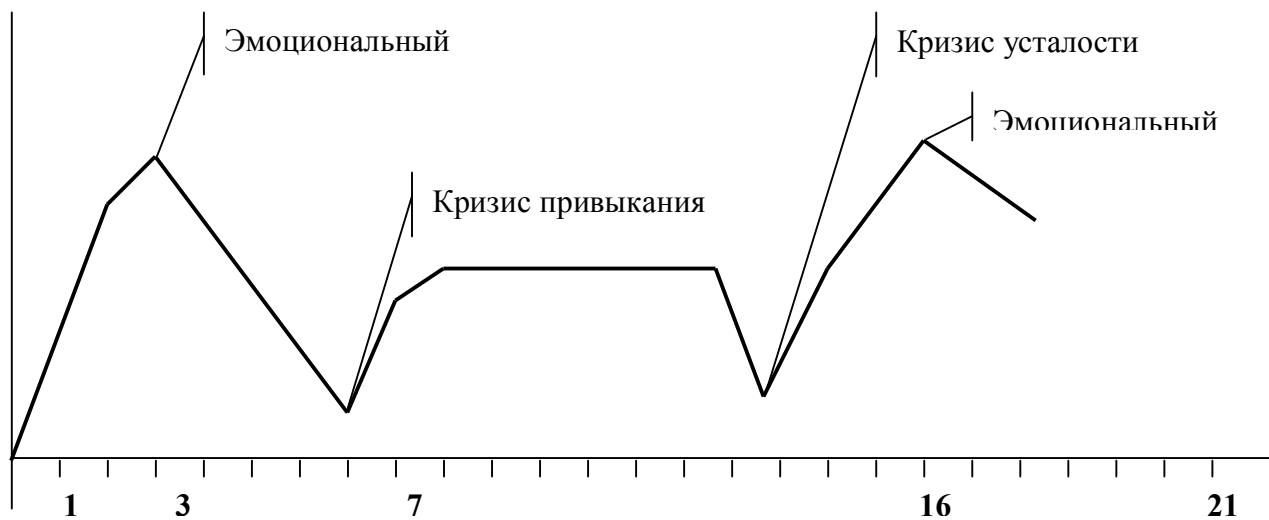
"Мерцающий маяк". Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шел верным путем. В такой группе чувствуется поддержка друзей, желание быть вместе. Но дружба требует постоянного горения, а не одиночных, правда, частых вспышек. Группа индивидуальна. Однако ей бывает трудно до конца собрать своего, найти во всем общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не всегда хватает сил подчиниться коллективным требованиям. Редка инициатива.

"Алый парус" - символ устремленности вперед, дружеской верности, преданности. Здесь действуют по принципу "один за всех и все за одного". Дружеское участие и заинтересованность сочетаются с взаимной требовательностью.

Хотя группа и сплочена, и инициативна, но бывают бури в их жизнедеятельности, наперекор которым они всегда могут следовать. Не всегда сразу готовы признавать свои ошибки, но постепенно положение может быть исправлено.

"Горящий факел" - это живое пламя, горючим материалом которого является тесная дружба, единая воля, взаимопонимание, деловое сотрудничество. Здесь проявляются все качества коллектива, которые были позваны на ступени "Алого паруса".

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ВРЕМЕННОГО КОЛЛЕКТИВА



В эмоциональном развитии временного коллектива существует выраженная пульсация эмоциональных состояний, чередование коллективных настроений разной тональности: приятных, жизнерадостных, бодрых, либо неприятных, тревожных, подавленных. Это явление получило название «маятниковый эффект». Раскачивание эмоционального маятника происходит с определенной периодичностью, создавая эмоциональный ритм жизни коллектива. Эмоциональные подъемы большой силы не задерживаются долго в крайней точке, за ним следует спад настроения. Попытки удержать состояние подъема за счет эмоционально насыщенных ситуаций приводит к самопроизвольному включению механизма «маятника». Происходит привыкание к ярким впечатлениям, ослабляется восприимчивость, эффективность воздействия. В свою очередь, задержка эмоциональных состояний в положении «спад» вызывает симптомы «эмоционального голода». Радостные переживания, приятные коллективные эмоциональные состояния возникают быстро, тогда как спад настроения происходит постепенно.

В течение смены в жизнедеятельности лагеря имеет место общий эмоциональный ритм, который характеризуется единым циклом с четко просматриваемыми тремя фазами (подъем — спад - подъем). Каждая фаза имеет свои содержательные особенности: I фаза (1-6 дни) и III фаза (17-21 дни) характеризуются высокой тональностью и большой динамичностью эмоциональных состояний, II фаза (7-16 дни) характеризуется снижением тональности эмоциональных состояний и уменьшением частоты их колебаний. Преобладает уравновешенный, спокойный тон настроения. Границы каждой фазы отмечены снижением тональности эмоциональных состояний. Переход от одной фазы к другой происходит через эмоциональный спад. В течение смены наблюдается 2 спада: 1-ый спад (кризис привыкания) приходится на 4-5 дни смены, 2-ой (кризис усталости) - на 14-15 дни. В эмоциональном ритме смены наблюдаются два равных по силе всплеска эмоций: в начале (обычно это 3 день смены) и в конце смены (19-20 дни).

Учет закономерностей эмоционального развития дает возможность сознательно конструировать эмоциональный ритм жизни коллектива, располагая в плане работы различные дела в зависимости от их «эмоциогенности», то есть ожидаемой способности вызывать эмоциональные состояния определенной тональности и силы, что позволяет исключить как эмоциональное перенасыщение детей, так и эмоциональный голод.

При составлении планов работы на день, учитывается «чувствительность» детей к определенным видам деятельности в разное время дня. Так, в утренние часы целесообразней организовывать спокойную, в эмоциональном плане, работу: дела познавательной направленности, прогулки на природу, реализацию образовательных программ, работу групп ЧТП, деятельность по самообслуживанию. На вторую половину дня приходится пик эмоциональной активности, следовательно, в этот период целесообразней проводить спортивные дела, развлекательные массовые программы, организовывать деятельность по интересам и различные по содержанию и направленности эмоционально насыщенные дела. Вечером можно организовывать либо общелагерные праздники и конкурсные программы, либо дела, требующие доверительности, откровенности, интимности, для которых целесообразней отвести отрядное время. Важно продумать начало и завершение дня в отряде.

НОРМЫ, ЦЕННОСТИ, ГРУППОВАЯ МОРАЛЬ

Социально-психологическую основу отношений в коллективе составляет принятие в нем *ценности*, то есть то, что коллектив считает наиболее важным и значимым в его жизни и деятельности, в личности и поведении каждого.

Эти индивидуальные качества и поступки, наиболее высоко оцениваемые если не всеми, то абсолютным большинством людей в данном коллективе.

Ценности коллектива во многом обусловлены имеющимися в нем *нормами*, которые представляют собой принятые и разделяемые членами данного коллектива правила, стандарты, образцы, на которые они ориентируются в своем поведении.

В управлении деятельностью коллектива социальные нормы выполняют ряд важных функций – регулятивную, оценочную, санкционирующую и стабилизирующую. Соответствие поступков человека принятым в коллективе нормам существенно влияет на его положение в системе отношений данного коллектива.

Представление о правильности групповых норм в известном смысле относительно. Оно бывает различно у коллективов и людей, которые эту правильность устанавливают («Витя курит»).

Ценности детей и взрослых.

Младших школьников – подростков. Юнга – «Розыгрыш».

Существуют нормы разного *уровня обязательности*.

Первый уровень – минимальный из всех допустимых нормативных требований. Нарушение этой нормы может классифицироваться преступление или отклоняющееся поведение, подлежащее обязательному осуждению в правовом или моральном порядке.

Средний уровень – те правила, которым следует абсолютное большинство коллектива.

Высший уровень – не является обязательным для всех, им следуют наиболее сознательные члены коллектива.

Для оценки поведения таких людей в социальной психологии существует термин «сверхнормативная деятельность» (выполняешь не только д/з, но и сам читаешь дополнительную литературу).

Групповые нормы – фундамент, на котором держится вся психология коллектива.

Нормы, усвоенные человеком в раннем детстве, становятся для него привычными, и он автоматически следует им во всех жизненных ситуациях.

Социальные нормы, регулирующие поведение людей в коллективе, как правило, не осознаются («Почему к Васе все хорошо относятся?»). Групповые нормы регулируют поведение личности в коллективе как бы снизу, со стороны самого коллектива.

Ценностные ориентации воспитываются обществом и общественной организацией, в которую данный коллектив включен.

Ценностные ориентации – основа для коллективных норм.

Ценностные ориентации влияют на установление традиций, обычаев, ритуалов.

УПРОЩЕННАЯ СХЕМА РАЗВИТИЯ ВРЕМЕННОГО КОЛЛЕКТИВА.

Стадии развития детского коллектива:

1 стадия. Ориентация — это стадия знакомства в самом широком смысле слова: знакомство с территорией лагеря, с людьми, которые работают и живут в лагере. Самое главное — знакомство с теми, кто будет жить, и отдыхать в одном отряде. Дети ведут себя достаточно осторожно, пока не знают, кто их окружает, на что эти люди способны и как с ними себя вести. В это время формируется система правил и традиций, формируются групповые нормы, возникают симпатии и антипатии.

Задача вожатого - создать максимально благоприятные условия для быстрой и безболезненной адаптации детей.

2 стадия. Конфликты. Это борьба за «раздел территории», борьба за власть. Появляется соперничество между потенциальными лидерами. В это время неизбежны в отряде стычки, скрытые и явные конфликты, идет формирование микрогрупп в коллективе.

Задача вожатого в данный период — помочь ребятам осмыслить ситуацию и найти конструктивный выход из ситуаций и конфликтов, выработать стиль совместной деятельности; не допустить появления «отверженных» в коллективе.

3 стадия. Доверие. Это стадия характеризуется появлением привязанности, сплоченности, устанавливается более тесная эмоциональная связь друг с другом. На первый план выходит партнерство, взаимопонимание, взаимоподдержка.

На этом этапе вожатый продолжает выступать в роли руководителя, носителя норм, но атмосферу в коллективе уже создают сами дети.

4 стадия. Самостоятельность. Детский коллектив может самостоятельно организовывать свою деятельность, возникающие проблемы. Крепко чувство «Мы» - чувство единения и взаимного доверия. Тесные межличностные контакты. На этой стадии необходимо направить ребят в созидательное русло, деятельность на благо окружающих людей, всего лагеря. В противном случае может заметить появление фраз «Мы лучше всех! Только мы самые дружные, самые талантливые, самые-самые.

Вожатому необходимо на данной стадии обеспечить поле деятельности своему отряду, показать уникальность и неповторимость других людей и других отрядов.

5 стадия. Расставание. Каждый коллектив рано или поздно распадается. Этот период характеризуется повышенной напряженностью, ребятам предстоит разлука со своими друзьями, они чувствуют это и переживают.

На этой стадии важно поддерживать ребят, создавать оптимистический настрой, показывать перспективы их личностного развития, вообще, работать на последствие