

**Особенности развития коллектива
Нормы и правила в коллективе**

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.

(Например, достойное участие в каком-то событии во время летнего лагеря – это объединяющая цель).

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 – группа будет стремиться к дроблению.

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 учреждения.

Детский коллектив обладает двойственной природой.

Во-первых, он является объектом целенаправленных воздействий взрослого.

Во-вторых, детский коллектив – 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.

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, 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 коллектива, 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 коллективе в целом.

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

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

Сличение - это определенна «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 совместности 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 педагогом в сотрудничестве с активистами коллектива, 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 педагог должен обозначить для детей общественно значимую перспективу, предварительно определив их интересы, возможности и эмоциональный настрой. Последующие действия педагога 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 коллектива и следование им; включение коллектива во взаимодействие с другими коллективами.

Но как сразу дойти до каждого ребенка, если в среднем коллектив насчитывает 15 человек? Как всех сразу включить в совместную деятельность? Как правило, с целью повышения уровня управляемости коллективом его подразделяют на более мелкие группы. Наиболее устойчивое, оптимальное группообразование состоит из 7-9 человек. Это то количество людей, которые могут одновременно поддерживать как вербальное, так и визуальное (зрительное) общение. При делении коллектива на группы хорошо бы учитывать эту особенность. Деление коллектива 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 коллективе 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 коллектива, наличия побед или неудач, серьезных позитивных результатов, достигнутых как им самим, так и группой в целом.

Ступени развития коллектива

Лутошкин А.Н. в своей книге "**Как вести за собой**" рассматривает несколько ступеней развития коллектива.

"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 перерости 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 помочь 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 бывать 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 приводят 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 коллектива 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 может происходить через эмоциональный спад. 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.

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. Это 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 (например, «Витя курит»). Ценности детей и взрослых различны. Также отличаются ценности младших школьников и подростков.

Существуют **нормы** разного уровня обязательности.

Первый уровень – минимальный из всех допустимых нормативных требований. Нарушение этой нормы может классифицироваться как 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, обычаяев, ритуалов.

Как провести деловую игру в коллективе на принятие норм и правил в коллективе (деловую игру лучше провести в начале учебного года):

- 1. Замотивировать ребят на деловую игру.**
- 2. Начать с важности вопроса. Актуальности введения норм и правил, привести пример с юмором.**
- 3. Разделить на группы коллектив и дать задание (заданиедается письменно в зависимости от задач, специфики данного коллектива):**
 - 1 гр. - Какие правила поведения и общения в нашем коллективе мы предлагаем?**
 - 2 гр . - Какие правила общения в коллективе вы считаете наиболее полезными перед соревнованиями и конкурсами?**
 - 3 гр. – Если на занятии есть грустный товарищ, как его может поддержать коллектив?**

- 4. Представитель от каждой команды выступает с предложениями, которые вынесла группа, другие добавляют, педагог корректирует, добавляет наиболее значимые моменты (заранее подготовившись по каждому вопросу)**
- 5. Обобщаем все темы вместе, возможно, прописываем на большом плакате маркерами, подводим итог, хвалим всех участвующих в разработке норм и правил коллектива.**
- 6. Вывешиваем нормы и правила на видное место. Знакомим всех отсутствующих на деловой игре или новичков с этими правилами (желательно, чтобы познакомить с правилами могли и педагог, и дети).**
- 7. Размещаем эти правила, нормы в созданной группе (в контакте или др. сайты)**