## §2.3. Детский коллектив. Теория временного детского коллектива

### 1. Общая характеристика детского коллектива.

**Разработка в педагогике теоретических основ коллективного воспитания**

Идея коллективного воспитания появилась еще в древние времена у египтян, у спартанцев, в замках средневековья. Многие педагоги на протяжении всей истории подходили к мысли о необходимости организации детских воспитательных коллективов. В какой-то мере эту задачу пытался решить швейцарский педагог XVII века **Г. Песталоцци.** В созданных им приютах он строил воспитание по типу семейного коллектива, в котором царили благожелательные взаимоотношения и постоянная трудовая атмосфера. Эту же проблему теоретически выдвигал в Германии **Вильям Август Лай** (1862—1926 гг.), указывая о необходимости создания воспитательных детских объединений, в которых дети в процессе коллективной деятельности легче бы приучались соблюдать правила и нормы поведения. Проблемы детского коллектива начали интенсивно изучаться в отечественной педагогике и психологии в послеоктябрьский период в связи с постановкой задач коллективистских качеств у учащихся, утверждения принципа воспитания в коллективе и через коллектив. С начала 20-х до 60-х гг. проблема коллектива считалась традиционно педагогической, хотя отдельные аспекты коллективной жизни изучались и в рамках других наук (в философии, социальной психологии, социологии, юриспруденции). Наиболее заметные работы, посвященные различным аспектам детского коллектива и коллективного воспитания в 20—30-е годы, принадлежали Е. А. Ар-кнну, В. М. Бехтереву, П. П. Блонскому, А. С. Залужному, Ф. Ф. Королеву, М. М. Пистарху, С. Т. Шацкому и др. Один из значительных выводов того времени —коллектив «не есть сумма отдельных индивидуумов, а существенно новое явление» (Е. А. Аркин). Особенное значение для развития теории коллектива и методики коллективного воспитания имеют труды Н. К. Крупской, А. С. Макаренко, В. А. Сухомлинского.

**Н, К. Крупская** дала всестороннее обоснование преимуществу коллективного воспитания детей и подростков. В своих многочисленных статьях и выступлениях она раскрыла теоретические основы и показала конкретные пути формирования детского коллектива. Н. К. Крупская рассматривала коллектив как среду развития ребенка и придавала большое значение организационному единству детей в условиях коллективной деятельности. «Только в коллективе,—писала Н. К. Крупская,—может наиболее полно, наиболее ярко развиваться и выявлять себя отдельная личность и взрослого и подростка. Коллектив не поглощает личности ребенка, но влияет на качество воспитания, его содержание». Н. К. Крупской принадлежат идеи связи детского коллектива с широкой социальной средой и основы гуманиза ции межличностных отношений, самоуправление в детском коллективе и методические основы в его организации п др.

Теория коллективного воспитания получила практическое воплощение в опыте первых школ-коммун. Одной из таких школ в составе Первой опытной станции по народному образованию руководил **С. Т. Шацкий.** Он первым на практике доказал возможность организации школьного коллектива и подтвердил действенность первичного школьного коллектива, как эффективной формы организации воспитанников, способствующего всестороннему развитию личности каждого ребенка Опыт первых школ-коммун оказал большое влияние на становление коллективистской системы воспитания в масштабах всей страны. В современной педагогической литературе он рассматривается как эксперимент, намного опередивший в то время практику воспитания

Особый вклад в разработку теории и практики коллектива внес А. С. Макаренко. Он создал цельный опыт воспитания «в коллективе», и «через коллектив», описал и проанализировал роль коллектива в своих литературно-педагогических сочинениях. Идеальным первичным коллек тивом А. С. Макаренко считал возможным называть только такой коллектив, который одновременно ощущает и свое единство, и спаянность, и кре пость, и в то же время ощущает, что это не компания друзей, которые договорились, а это явление социального порядка, коллектив, организация, имеющая какие-то обязанности, какой-то долг, какую-то

ответственность. Он первым обосновал всесторонне стройную концепцию воспитательного коллектива, пронизанного гуманистическими идеями. Педагогические принципы, положенные им в основу организации детского коллектива, обеспечивали четкую систему прав и обязанностей, определяющих социальную позицию каждого члена коллектива Система перспективных линий, методика параллельного действия, отношения ответственной зависимости, принцип гласности и другие были направлены на то, чтобы вызвать все лучшее в человеке, обеспечить ему радостное самочувствие, защищенность, уверенность в своих силах, сформировать посюянную потребность движения вперед

Последовательное развитие идеи А. С Макаренко получили в педагоги ческнх трудах и опыте В. А. Сухомлинского. Для В. А. Сухомлинского «коллектив — это не какая-то безликая масса. Она существует как богатство индивидуальностей Воспитывающая сила коллектива начинается с того, что есть в каждом отдельном человеке, какие духовные богатства имеет каждый человек, что он приносит в коллектив, что дает другим людям, что от него берут люди. Но богатство каждой личности —это только основа полноценной, содержательной жизни коллектива Коллектив становится воспитывающей силой при наличии такой совместной деятельности, в которой раскрывается высокая идейная одухотворенность труда благородными моральными ценностями». Усматривая задачу школы в обеспечении творческого саморазвития личности школьника в коллективе, он предпринял и реализовал удачную попытку построения целостного педагогического процесса как единства обучения и идейной жизни воспитанников, активного взаимодействия коллектива учащихся с педагогическим коллективом.

В 60-е и последующие годы педагогика детского воспитательного кол лективд обогатилась результатами многих исследований, сложились научные школы педагогики детского коллектива — Т. Е. Конниковой (Ленинград), Л. И. Новиковой (Москва).

Основу концепции детского коллектива **Т. Е. Конниковой** составило положение о том, что коллектив воздействует на личность в меру активности самой личности, точнее, в меру нравственно ценной активности личности.

**Л. И. Новикова** сформулировала положение о том, что детские воспитательные коллективы представляют собой ячейку общества, в которой складываются ведущие отношения, нормы, ценности, присущие этому обще ству; социальную микросреду, через которую личность воспринимает все многообразие воспитательного воздействия общества; базу накопленного социально ценного опыта деятельности, взаимоотношений, поведения, арену реализации школьником своих интересов, способностей, притязаний, социальных ролен, арену его самоутверждения.

В последующие десятилетия педагогические исследования были направлены на выявление наиболее эффективных форм организации, методов сплочения и формирования воспитательных коллективов (Т. Е. Коннико-ва, Л. И. Новикова, М. Д. Виноградова, А. В. Мудрик, О. С. Богданова, И. Б. Первин и др.). Именно в эти годы была создана методика коллективно-организаторской деятельности, ставшей известной впоследствии как комму нарекая методика И. П. Иванова. Разработка принципов и методов сти мулировапия коллективной деятельности посвятили свои исследования Л. Ю. Гордин, М. П. Шульц и др., развитию воспитательных функций коллектива и самоуправлению в нем—В. М. Кротов, разработке педагогической инструментовке деятельности коллектива—Э. С. Кузнецова, Н. Е. ЩуР~ кова. Интенсивному изучению подвергается проблематика коллектива в 60-е и последующие годы в социальной психологии. Наиболее известными в изучении психологии детского коллектива становятся научные школы А. В. Петровского (Москва), Л. И. Уманского (Курск-Кострома).

Традиционно в отечественной терминологии закрепилось любая два значены понятия «коллектив»: широкое, когда под коллективом понимается организованная группа людей (завод, цех, бригада, школа, класс, отряд. дружина, детское объединение и т, д.), и более узкое, социально-психол гическое и социально-педагогическое значение, когда под коллективом нимают (вслед за А. С. Макаренко) высокий уровень развития групп.

В последнем, узком значении, «коллектив —это группа людей, составляющая часть общества, объединенная общими целями и мотивами совместной деятельности, подчиненная целям этого общества». При этом, «положение, что цели деятельности коллектива не могут быть замкнуты в нем самом, а должны быть вынесены за рамки данной группы, — это не требование к коллективу, а его сущность» (К. К. Платонов). «В коллективе в качестве определяющих выступают взаимодействие и взаимоотношения людей, опосредованные целями, задачами и ценностями совместной деятельности, г. е реальным его содержанием». (А. В. Петровский). Об уровне развития группы как коллектива можно судить по развитости таких ее характеристик, как содержание нравственной направленности (интегратнвное единство ее целей, мотивов, ценностных ориентации), организационное единство, групповая подготовленность в области той или иной сферы деятельности, психологическое единство — интеллектуальная, эмоциональная, волевая коммуникативность (Л. И. У майский).

В последние десятилетия наметилась отчетливая тенденция называть коллективом группу людей высокого уровня развития, отличающуюся сплоченностью, интегративпой деятельностью, коллективистской направленностью Самое существенное качество группы — уровень ее социально-психологической зрелости. Именно высокий уровень такой зрелости превращает группу в качественно новое социальное образование, новый социальный организм — в г р у п п у - к о л л е к т и в .

Нижним уровнем формирования коллектива является г р у п п а - к о н-г л о м е р а т (группа незнакомых ранее детей, оказавшихся (или собранных) на одном пространстве и в одно время). Взаимоотношения в группе и их взаимодействия поверхностны и ситуативны.

Если же начальное объединение произошло, дети приняли статус «первичного коллектива», цели каждой личности в группе проектируются заданием, группа поднимется на одну ступеньку •-- она становится г р у п п о й - а с с о ц и а ц и е й . На этом уровне начинается единая жизнедеятельность группы, появляются первые ростки ее коллективообразования, закладывается первые кирпичики формирования ее структуры как коллектива, группе меняются межличностные отношения, и группа переходит на сле-ДУющую ступень -к г р у п п е - к о о п е р а ц и и

Следующая ступень — г р у п п а - а в т о н о м и я, которая характери-У тся высоким внутренним единством. Для такой группы характерны ность и спаянность. Однако группа-автономия может уйти в сторону оллектива к корпорации. Это может случиться, если группа изолиру-он я от Других данной общности, замкнет свои цели внутри себя, если Цел| аЧНет^л 1)0'ГИЕОПОСта'5ЛЯТЬ *себя* другим группам и осуществлять свои По юоон ценой, в том числе и за счет других групп. В этом случае повоГ еТСЯ КоРпоРатнъная направленность как «групповой эгоизм» и труп а сама группа превращается в группу-корпорапшо лжеколлектив. Если группа выходит на межгрупповое взаимсюбщепие и взаимодействие, то в такой группе проявляется коллективистская направленность, и она становится г р у п л о и - к о л л е к т и в о м.

В летних оздоровительных лагерях можно увидеть, как большинство отрядов проходят путь от групп-конгломератов и номинальных групп через ассоциации (первые 4—5 дней 24-дневной смены), а затем к автономизации и временным коллективам (последняя треть смены).

Многоплановое развитие группы может быть охарактеризовано как коллектив. Чтобы доказать это, необходимо сопоставление самого низшего уровня группы— группы случайно собранных людей, часто именуемой коллективом. Сопоставление полярных характеристик выявляет высочайшие преимущества коллектива: будучи микросредой для подрастающей личности, он обеспечивает естественное, легкое, защищенное, щадящее вхождение в социум, обретение социального опыта жизни на уровне социальных и культурных достижений, позволяет вхождению в социум без потери личностного своеобразия.

В любой другой малой группе, в ассоциации, кооперации, корпорации человек не находит такт'! степени защищенности и, в то же время, такой степени свободы проявления своего *«Я»,* как это предоставляет ему коллектив. В коллективе личность свободна, защищена, творчески раскрыта, имеет поддержку и помощь, а поэтому ее деятельность сопровождается успехом. В диффузной же группе, полярной противоположности коллективу, личность подавлена, несвободна, боязлива,

опаслива и поэтому в деятельности ие достигает максимального для нее успеха
Учебно-воспитательный коллектив —это важнейший фактор целенаправленной социализации, воспитания личности. Органическое единство лич ного и социального рождается в коллективной общественно-полезной деятельности и проявляется в коллективизме.
Ко л л е к т и в из м — это чувство солидарности с группой, осознание себя ее частью, готовность к действиям в пользу группы и общества
Система воспитания человека в коллективе и через коллектив А. С. Макаренко была реализована в период с 1930 по 1980 годы. Она получила известность во всем мире как система коммунистического воспитания. Ее задача заключалась в воспитании человека-коллективиста, для которого общественные интересы должны быть всегда выше личных. Однако, присутствующие у Макаренко и Сухомлинского идеи индивидуального воспитания детей, учеными и педагогами в советские годы игнорировались. В 90-е годы XX столетия в обществе был объявлен приоритет развития личности человека, стало ясно, что необходимо искать «новые?» пути воспитания подрастающего поколения. Теоретики, познакомившись с трудами западноевропейских и американских педагогов, обнаружили педагогику свободного воспитания, в основе которой лежит воспитание индивидуалиста вне коллектива. Эта система активно стала пропагандироваться в российских школах.
Все чаще стали вестись разговоры о том, что коллектив, якобы ограничивает свободу личности, не дает возможности развитию его индивидуальности и насаждает среди воспитанников конформизм (or лат. conformis — подобный, сходны) и нивелировку личностных качеств (сглаживание различии). Все это далеко от научной истины, т.к. заключенные в коллективе большие возможности делают его могучим и ничем не заменимым средством воспитания.
Дело в том, чтобы понять другого, надо самому пережить многое. Человек, который сам не переживал сильных эмоций, сам не думал, никогда не поймет другого В одиночку человек может развиваться до определенных пределов, очень незначительных, и только опыт его и опыт других сверстников дает ему материал для сравнения и поведет ребенка вперед. Чем шире будет этот усваиваемый, впитываемый чужой опыт, тем больше вынесет из него ребенок, тем более приспособленным к общественной жизни человеком он будет расти. Ведь не случайно в последнее время на Западе повышается интерес к методике коллективного воспитания с тем, чтобы использовать ее элементы в целях улучшения воспитательной работы в своих детских учреждениях.
Педколлектив ВДЦ «Океан* с 1994 года пытался сориентироваться в сложившейся ситуации в педагогике. Поиск новых технологий, изменение некоторых подходов к содержанию педагогической деятельности позволили педагогам утвердиться в жизненности коллективного воспитания и необходимости разработки методики индивидуального воспитания ребенка в соответствии с запросами современного российского общества.

**2. Понятие коллектива и основные стадии его развития**

К о л л е к т и в (от лат. *collectivus* — собирательный) — социальная общность людей, объединенных на основе общественно-значимых целей, общих ценностных ориентации, совместной деятельности и общения (Б. Л. Вульфсон).

**Признаки** коллектива




В социологии изучают преимущественно трудовой коллектив, в психологии—контактные группы людей, находящихся в непосредственном взаимодействии, в педагогике— организованные общности детей и взрослых.

Понятие коллектива указывает на объединение людей, на существова ние между ними связующих отношений В этом смысле в каждом людском объединении можно выделить отношения деловые и отношения личные, Деловые отношения основываются на совместной деятельности по реше нию социально значимых задач, на поддержании и соблюдении уставов ленных в том или ином объединении организационных зависимостей, пра вил и порядков Личные же отношения основаны на личных привязанное тях, симпатиях и антипатиях и охватывают главным образом, сферу узколичноп деятельности Деловые отношения отнюдь не исключают лич ных симпатии Наоборот, они становятся крепче, если подкрепляются лнч нымп симпатиями Гчавным признаком коллектива является налаженность, прочность и действенность деловых отношений и ответственных зависимо стен между членами коллектива

Круговая порука и всепрощение, в основе которых лежат личные узко групповые симпатии и антипатии, считаются антиподом колчектива и кот лективнзма

К о л л е к т и в ы 5 м (от лат *coltectivu* — собирательный) — нравствен ныл принцип, утверждающий приоритет интересов и целей коллектива над устремлением индивида и характеризующий высокий уровень групповой сплоченности

Детально определял сущность коллектива А С Макаренко «Нелыяпред ставить себе коллектив,—писал он,—если взять попросту сумму отдельных лиц Колаектив —это живой социальный организм, который потому и орга in-ММ, что он имеет органы, что там есть полномочия, ответственность, соот ношение частей, взаимозависимость, а если ничего этого нет, то нет и кол лектива, а есть просто толпа, сборище» Таким образом, воспитательный коллектив —это такое объединение детей и подростков, жизнь и деятель ность которого мотивируются здоровыми социальными устремлениями, в котором хорошо функционируют органы самоуправления, а межличностные отношения характеризуются высокой организованностью, ответственной за висимостью, стремлением к общему успеху, богатству духовных отношений п интересов, что обеспечивает свободу и защищенность каждой личности

Исходя из dToio определения, становится понятным, что создать такой коллектив сразу нелъш, для этого требуется длительное время В связи с этим обычно выделяют три стадии в развитии коллектива Критерием этого развития считается отношение коллектива к предъявляемым педаго гическим требованиям

П е р в а я с т а д и я в развитии коллектива характеризуется тем, что в качестве сплачивающего средства выступают требования педагога к де тям Требования, высказанные в форме, не допускающей возражений, не обходимы на первых порах в каждом коллективе

В т о р а я с т а д и я развития этого требования, когда на сторону пе дагога перешли первый, второй, третий, четвертый активисты, когда около педагога организуется группа мальчиков и девочек, которые сознательно хотят поддерживать дисциплину

И, наконец, т р е т ь я с т а д и я развития -этого т ребования, когда тре бует коллектив Это тот результат, который вознаграждает педагога за труд первого периода Когда требует коллектив, когда коллектив «спелся» в известном тоне и стиле, работа воспитателя становится математически точной, организованной работой Иногда говорят, что требования не могут выступать в качестве единственного параметра, характеризующего разви тие воспитательного коллектива Л И Новикова выделяет стадию силоне ния коллектива, стадию превращения коллектива в инструмент воспитания всех детей и, наконец, стадию, когда важнейшей заботой коллектива долж но быть воспитание каждого ребенка, забота о благополучной позиции каж дого, правильная регуляция отношений между всеми членами коллектива

**3. Классификация типов коллективов**

Существует различная классификация типов коллектива Некоторые классификации основываются на критерии длительности существования коллектива и включают длительно существующие коллективы (класс, группа, кружок, клуб), временные (отряд, экспедиционная ipynna), ситуативные или кратковременные (творческая группа, совет дела и др )

Процесс воспитания не может протекать нормально, если ребенок не яыяется чтеном хотя бы одного из таких «необязательных» коллективов

Классификация по степени сложности структуры коллектива выделяет первичный коллектив (класс, учебная группа, кружок, отряд и т п ) и вто ричнын (совокупность классов — школьный коллектив, совокупность учеб ных групп — коллектив ПТУ, коллектив Дворца творчества, дружина и т п )

Характер воспитательной работы в коллективе зависит от его типа и структуры

| Признак кочлектнва | Тип коллектива |
|---|---|
| Число членов | б()1ЫШШ<br>средний малый |
| Принадлежность к полу | мужской женскни |
| Возраст | детским в аослый |
| Характер ведущей деятельности | >чебнын класс, бригада<br>кружок отряд |

**4. Структура коллектива**

Структура (строение) коллектива определяется в зависимости от его типа. В таблице приведены наиболее общие элементы этой структуры. Их содержание меняется в зависимости от типа. От того, какая структура сложилась в коллективе, зависит характер воспитательной работы, ее содержание.

| Формальная (задается извне) | Неформальная (вкладывается |
|---|---|
| 1 — первичный коллектив<br>2 — органы самоуправления<br>3 — система социальных ролей<br>4 — система отношений | 1 — микрогруппа<br>2 — система отношений |

Детский коллектив имеет ф о р м а л ь н у ю ( о ф и ц и а л ь н у ю ) структуру, как правило, задаваемую взрослыми, и н е о ф и ц и а л ь н у ю , возникающую стихийно в виде дружеских, приятельских и других объединений. Формальная структура —официально избранный орган самоуправления. Структура органов самоуправления каждого коллектива должна быть индивидуальна Она совершенствуется и развивается по мере развития коллектива, интересов его членов. В зависимости от конкретной ситуации могут создаваться как постоянные так и временные органы. Обычно органы самоуправления избираются на собрании (сборе). Временные органы само управления могут занять статус постоянно действующего, а постоянно действующие могут выполнить свою задачу и необходимость в них просто исчезнет. В руках педагога органы самоуправления являются надежным средством, обеспечивающим педагогику сотрудничества в реальной жизни

Большое влияние на сплоченность н жизнедеятельность коллектива оказывает его неофициальная структура. В любом коллективе в процессе деятельности, общения спонтанно возникают небольшие группировки, имеющие сходство взглядов, симпатии, общие интересы. В этом неформальном объединении ребенок стремиться занять удовлетворяющее его положение, приобретает опыт общения, необходимый для формирования личности. Хорошее знание неофициальной структуры коллектива позволяет педагогу формировать высшую ступень кооперации —кооперацию взаимодействия.

Наиболее авторитетные объединения подростков определяют нормы п ценности всего коллектива. Псотому педагогу необходимо добиваться, чтобы группировки с наиболее высокими духовными ценностями стали самыми авторитетными. Итак, формальные

структуры коллектива (советы, комитеты п др.) базируются на деловых, социальных отношениях, а не формальные на личностной симпатии или антипатии, на узко-групповых интересах и стремлениях.
Основная цель работы педагога с данными структурами заключается в развитии правильных и здоровых межличностных отношений, в укреплении деловых отношений в коллективе.
Важнейшие средства и методические основы воспитания детского коллектива
Методика создания и воспитания детского коллектива базируется на двух вещах: во-первых, нужно вовлекать всех детей в разнообразную и содержательную совместную деятельность и, во-вторых, необходимо организовывать и стимулировать эту деятельность таким образом, чтобы она сплачивала и объединяла детей в дружный и работоспособный коллектив.
Средства воспитания детского коллектива:
— разнообразная деятельность,
— специальная методика, направленная на создание и воспитание
сплоченного коллектива. Педагогическую основу этой методики составляют:
— умелое предъявление требования к детям;
— воспитание детского актива;
— организация увлекательных перспектив в познавательной, трудовой, художественной, спортивной, общественной, ценностно-ориентацион-ной, коммуникативной деятельности;
— формирование здорового общественного мнения;
— создание и развитие положительных традиции коллективной жизни;
— организация процесса интересного общения со сверстниками, со взрослыми

**5. Предъявление требований к детям как фактор создания и воспитания коллектива**

**Организация и сплочение** воспитательного коллектива во многом зависят от **первоначальных** вкладов **в его организацию, от организационного периода.**
Методика **предъявления единых педагогических требований**
П е р в о е . Начинать учебно-воспитательную работу нужно с четкого определения норм и правил поведения. Необходимо без излишней назидательности спокойно разъяснить детям, как следует вести себя в помещении, на уроках, на переменах, на занятиях в студиях, на кружках, во время массовых мероприятий, как относиться друг к другу, к взрослым людям, к малышам, к людям различных профессий, национальностей. Такой разговор с детьми оказывает сильное воспитательное воздействие и влияе! на их поведение. Психологической основой воспитательного влияния первого разговора о требованиях к поведению детей является то, что они сразу обнаруживают те противоречия, которые имеются между наличным и необходимым уровнем их развития. Все это заставляет их задуматься, и вызывает потребность в улучшении своего поведения. К тактичному и благожелательному предъявлению требований к детям необходимо прибегать и в процессе дальнейшей работы, стимулируя их к нравственному развитию и преодолению имеющихся недостатков.
В т о р о е . В методике предъявления требований большое значение имеет приучение детей к соблюдению установленных в детском учреждении норм и правил, выработка навыков и привычек поведения. Вот почему важнейшим компонентом этой методики является «организация упражнений в правильном поступке» (А. С. Макаренко). Словесные требования не дают должного эффекта. Детям не надо говорить о недостатках в их поведении, в учебной работе, а упражнять, учить практически всему!
Т р е т ь е . Существенное .значение имеет соблюдение меры в предъявлении требований к детям. Нельзя предъявлять слишком много требований и делать их невыполнимыми для детей.
Ч е т в е р т о е . В процессе предъявления требований необходимо учи тывать настроение в коллективе и общественное мнение детей. Только создавая условия для стимулирования, активной деятельности детей, можно постепенно усложнять требования к улучшению их успеваемости и разнообразной коллективной деятельности.
Итак, п е д а г о г и ч е с к о е т р е б о в а н и е — это предъявление ребенку культурной нормы отношения к человеку, труду, науке, прекрасному, обществу. Оно всегда должно быть

доведено до логического конца. Требование должно подкрепляться четкой инструктивной программой действий. Требование должно быть доступным на данный момент развития ребенка. При предъявлении требования необходимо концентрировать внимание ребенка на детали его выполнения.
При предъявлении требования педагогу необходимо выполнение ряда условий, а именно[1]
— этичность формы предъявляемого требования;
— установление личностного контакта с ребенком;
— тон произносимого требования;
— целесообразность и разумность требования
Тем педагогам, которых все еще пугает слово «требование», предлагает ся спросить у детей, любят ли они строгих преподавателей? В ответ можно услышать, что строгих уважают, а вот к нестрогим дети сами предъявляют требования.

**6. Принципы развития коллектива**

Принципы вытекают из объективных закономерностей процесса воспитания и реализуются в комплексе. Приведем лишь некоторые принципы:
— перспективных линий;
— движения;
— традиций;
— параллельного действия и др.
Возможны два пути формирования личности:
— непосредственное воспитание личности (воспитание —личность);
— воспитание личности через коллектив (воспитание —коллектив—личность).
Общий момент —воспитание осуществляется в системе.
Развитие и укрепление коллектива во многом зависит от содержательности и динамики его деятельности. А С. Макаренко сформулировал закон д в и ж е н и я к о л л е к т и в а, суть которого состоит в том, что коллектив должен постоянно двигаться вперед, добиваться все новых и новых успехов и оказывать все более сильное влияние на развитие и личностное формирование своих членов. Остановка в развитии коллектива ведет к его ослаблению и распаду * Перед каждым коллективом должна быть поставлена общая коллективная цель,— не перед классом, а обязательно перед всей школой» (А. С. Макаренко). Он же называл перспективы «завтрашней радостью» и разделял их на три группы: близкие, средние и дальние. Естественно, что на начальных этапах развития коллектива выдвигаются перспективы близкие, более достижимые, а затем по мере его развития-перспективы средние и дальние.
Большое значение имеет положение о том, что перспективы должны носить, не только празднично-красочный, но главным образом д е л о в о й х а р а к т е р. Всякая деловая задача, которая выдвигается перед детьми, связана с переживанием радости достигаемых успехов и принимается как увлекательная перспектива.
Широкую известность в практике воспитательной работы приобрела методика организации коллективного творчества учащихся, разработанная И. П. Ивановым. Суть ее состоит в коллективном поиске дел по улучшению окружающей жизни. Все это развивает самодеятельность детей, вносит в коллектив дух демократизма, романтики и воспитательной новизны.
Существенным фактором развития и зрелости коллектива является формирование здорового общественного мнения. Под общественным мнением следует понимать ту преобладающую оценку, которая дается в среде детей различным явлениям и фактам коллективной жизни. Естественно, что в процессе воспитания необходимо формировать в коллективе здоровое общественное мнение. Эта задача решается только в процессе и с помощью хорошо налаженной практической деятельности детей. Если все основные виды деятельности организуются содержательно с активным участием детей, то последние не только переживают радость успехов, но критически относятся к имеющимся недочетам и стремятся к их преодолению. Но это не происходит само по себе. Для воспитания принципиальности и

здорового общественного мнения важно выносить на коллективное обсуждение все более или менее значительные события и явления в жизни коллектива, давать им правильную оценку, развивать среди детей дух плюрализма и демократии. Воспитывая здоровое общественное мнение, нужно всячески повышать роль органов самоуправления в формировании в коллективе дисциплинированности, принципиальности и взаимной тре искательности среди членов коллектива. Благодаря здоровому общественному мнению в коллективе реализуется положение А. С. Макаренко о пе дагогнке «параллельного действия». Суть его заключается в том, что при наличии принципиальных и здоровых отношений между учащимися всякое воздействие на коллектив оказывает воспитательное влияние на отдельных его членов и, наоборот, воздействие отдельного ученика влияет на весь коллектив.

В организации и воспитании коллектива большую роль играют традиции (от лат. *traditio*— передача). Традиции — обычаи, образ действий, установившийся порядок в поведении, в быту, переходящий от одного поколения к другому. «Ничто так не скрепляет коллектив,— говорил А. С. Макаренко,—как традиции. Воспитать традиции, сохранить их —чрезвычайно важная задача в воспитательной работе. Школа, в которой нет традиций, не может быть хорошей школой, и лучшие школы, которые я наблюдал—это школы, которые накопили традиции».

Большое .значение в воспитании традициям придавал и В. А. Сухомлин-скнй: «Нередко в детских коллективах основное внимание уделяется созданию и накоплению торжественно-праздничных традиций. Между тем для воспитания коллектива нужны и будничные, весьма важные традиции, побуждающие к трудовой деятельности, улучшении) дисциплины и культуры поведения. Традиции развивают коллектив, повышают содержательность его жизни, расширяют границы деятельности детей, поддерживают у них чувство гордости за своп коллектив, обеспечивают защищенность каждого члена коллектива».

**7. Психологический климат в детском коллективе**

Понятие психологического климата пришло в научную терминологию сравнительно недавно и стало выражать одну из целостных характеристик коллектива наряду с такими понятиями, как сплоченность, социальные нормы, групповая активность и др. Социальные психологи рассматривают психологический климат как эмоциональный настрой коллектива, т. е. относительно устойчивое явление, в котором на эмоциональном уров не отражаются складывающиеся в коллективе взаимоотношения, характер делового сотрудничества, отношение к значительным явлениям окружающей жизни. Примыкает к понятию психологического климата понятие психологической атмосферы Последнее—более динамичное явление, определяемое преобладающими в коллективе эмоциональными состояниями за сравнительно небольшой отрезок времени. Эмоциональные состояния как ручейки питают психологический климат и психологическую атмосферу коллектива. В психологический климат каждый ребенок вносит свой персональный вклад —преобладающее настроение отношения к сверстникам, удовлетворенность отношениями в коллективе. Большое значение в формировании психологического климата имеет складывающаяся система взаимоотношений. В каждом детском коллективе могут быть свои дружеские группировки и приятельские объединения. Здесь возникает своя внутренняя иерархия отношении в «галактике» личных связей, выделяются «звезды» —наиболее популярные ребята, привлекающие к себе симпатии большинства, встречаются и такие, которые находятся в психологической изоляции.

Существование так называемых эмоциональных группиро-сок (объединений по симпатиям) в детском коллективе —явление естественное. Следует просто видеть различные уровни этих отношении и то, как эти группы взаимодействуют между собой. Если взаимодействие основано на стремлении к сотрудничеству, взаимопомощи, то в коллективе царит бодрая, деловая атмосфера. Если же группы конфликтуют между собой за разделение «зон влияния» в коллективе, то такой психологический климат проявляется в затяжной «слякотной погоде*, которая никому не приносит удовлетворения. Хотя психологический

климат —относительно устойчивое явление, в детских коллективах он значительно мобильнее, чем во взрослых объединениях. Психологическому климату придает устойчивость характер отноше ння ребят к общему делу, к целям коллектива. Содержательная сторона и формы организации совместной деятельности должны приносить эмоциональное удовлетворение каждому члену детского объединения. Дети, занимающие активную позицию в коллективе, острее, чем остальные переживают успехи и неудачи. В этом заложен потенциал акишносш, лмоционально устраивающий активную личность. Неудовлетворенность отдельных детей, существующая длительное время на общем фоне радостных настроений коллектива, свидетельствует о неблагополучии в группе, о делении ее на «своих» и «чужих».

В коллективе действуют законы психологического взаимовлияния, в силу которого настроение может передаваться от человека к человеку, увеличивая свою силу. Коллектив бывает труднее «зажечь», чем отдельную личность, но зато потом эмоции могут вспыхнуть ярче и глубже, чем у одиночек. Ситуация успеха-неуспеха постоянно сопутствует процессу достижения личностью или коллективом поставленных целен. Эти ситуации порождают широкий диапазон эмоциональных состояний: от восторга до гнева.

В арсенале средств воспитательного воздействия педагога есть прекрас ное средство активизации коллектива, именуемое ситуацией с о р е в н о в а т е л ь н о г о  с о у ч а с т и я . Включая в ту или иную соревновательную деятельность некоторых членов коллектива, педагог через эмоциональную «цепочку* подключает к ней остальных членов коллектива. Когда же соревнования проходят в отсутствии болельщиков —воспитательные потери налицо. Это значит, что не использованы возможности сопереживания для единения коллектива, для актуализации в нем чувства «мы», не говоря уже о том, что горячее переживание за товарищей способствует и очень важной для психического здоровья подростка эмоциональной разрядке.

Однако следует иметь вшщу, что бесконтрольное постоянное включение детского коллектива в острые соревновательные ситуации с другими коллективами таит в себе серьезную опасность. В этих условиях может формироваться групповой эгоизм, атмосфера круговой поруки и т. д.

Коллективные эмоции иногда выполняют функцию п с и х о л о г и ч е с к о г о  д а в л е н и я  на л и ч н о с т ь . В этих условиях человек пытается подчинить свои переживания, свои действия скрытому давлению других лиц. Человек всегда осознанно или бессознательно сверяет свое мировосприятие, понимание происходящего с оценкой этих явлений другими людьми. В эмоциональных состояниях в свернутом виде отражается мир человеческих потребностей, отношение к окружающим людям, нравственным ценностям. Недаром говорят: «Скажи мне, над чем ты смеешься или о чем печалишься, и я скажу, кто ты».

Отметим еще одну функцию эмоциональных состояний в коллективе — э н е р г о о б р а з у ю щ у ю . Она выражается в их способности создавать запас активности не для сиюминутного действия, а как бы «на завтра». Такой способностью аккумулировать в себе эмоциональные потенциалы коллектива обладает психологический климат.

И наконец, необходимо еще остановиться на с т а б и л и з и р у ю щ е й  ф у н к ц и и коллективных эмоциональных состояний. Педагогам хорошо известно, сколь разительно могут отличаться друг от друга детские коллективы по внешнему поведению. В одних коллективах эмоциональные реакции детей выражаются открыто, порой безудержно, ярко, шумно, с полной расторможенностью, в других выражение чувств происходит сдержанно, спокойно. Есть детские коллективы, которые быстро распаляются, готовы сразу браться за дело, не особенно беспокоясь, что будет потом. Есть и такие, которым приходится долго «раскачиваться». Причем то или иное поведение коллектива является в известной степени устойчивым, повторяющимся. Это позволяет говорить об э м о ц и о н а л ь н о - д и н а м и ч е с к о м  с т и л е  жизнедеятельности коллективов.

**Если** провести **условное разделение** детских **коллективов по эмоционально** динамическому **стилю, то** следует **выделить и м п у л ь с и в н о - п о д в и ж н ы е , с д е р ж а н н о - у р а в н о в е ш е н н ы е** и **и н е р т н о - с п о к о и н ы е .** (Иногда в практике **такого** строгого

**разделения** можно **не увидеть).**
Своеобразие поведения детских коллективов зависит от различной степени пред ста вленностн в коллективах ребят с разными свойствами нервной системы. Обнаружено, что лидеры, сами того не замечая, в личных и деловых отношениях начинают навязывать свой индивидуальный стиль деятельности коллективу н коллектив может принять его. Детский коллектив может принимать и эмоционально-динамический стиль, диктуемый стилем деятельности педагога, особенно, когда педагог пользуется довернем и авторитетом у детей Проведенные исследования показывают, что импульсивно подвижные коллективы оказываются более эффективными в проявлении инициативы, в скорости налаживания контактов, в способности увлечь своими идеями и настроениями других. Одттако эти коллективы проигрывают в организации тех дел, которые требуют тщательной подготовки, детального планирования. Здесь чаще, чем где-либо, возникают конфликты Спокойно-инертные коллективы значительно преуспевают там, где требуется обсуждение, анализ, но им труднее дастся организаторская работа. В целом же в организаторской деятельности обнаруживается некоторое преимущество импульсивно-подвижных коллективов.

**8. Этапы формирования коллектива**

Как и всякая социальная организация, коллектив может развиваться от своего начального уровня, который называется первичным коллективом.
Если расставить путевые столбики, а может быть, и построить целые «станции», то, отправив группу, нельзя предположить, что она за определенное время пройдет определенный путь и достигнет обязательно цели. Одним детским объединениям понадобится совсем короткий срок, чтобы крепко сбить свой коллектив, другие идут к этой цели очень долго. Каковы причины этих явлений?
Одна из самых важных причин —наличие у коллектива э м о ц и о н а л ь н о й п е р с п е к т и в н о й у с т р е м л е н н о с т и . Здесь речь идет не об ожидании приятных событий в жизни коллектива: походах, праздниках и т. п. Важно, чтобы эмоционально привлекательным был сам «образ коллектива* на каждом этапе его развития и чтобы осознавался он не юлько педагогами (это, само собой разумеется), но, в первую очередь, самими детьми. Сложность самодвижения детского коллектива состоит в дальности цели, к которой надо стремиться, ее слишком размытые контуры. Привлекательно сразу «зап рыгнуть» на высокий «забор», за которым вот он, сплоченный коллектив, но забор оказывается слишком высоким Эффективным оказывается все-таки не нетерпеливое подпрыгивание, а постепенное движение

**8.1. Этапы формирования коллектива**

| Эта п | Характер этапа | Движущи е СИЛЫ развития (ДСЮ | Особен нот і воспнгатечьш п раСх.mii в коллективе | Соотношени е цршоп) (Ли) и коллективно го (Kii) интереса | Налшше общолвен нога мнения (ОМ) |
|---|---|---|---|---|---|
| \ | Формаль ное объеддше | ДСК=Р | Осуществляет ся управление группой | Лн»Ки | нет |
| *2* | Выявлени е | ДСК=Р+ Л | К осуществлю | Лп>Кн | зачатки ОМ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | лидеров | | шш> отдельных видов работ<br><br>привлекайте<br><br>лидеры | | |
| 3 | Формирование актива | ДСК=Р+Л+А | В осушестачежш всех видов | Ли-Ки | основы МО |
| 4 | Полная<br><br>ванжхтъ | дск=<br>=К+П+П+ | | Ли=Ки | есть |

В таблице: Р —руководитель; А —актив; Л—лидеры; К —коллектив.

Деление на этапы достаточно условно. Выделенные этапы не имеют четких границ. При переходе с этапа на этап меняются цели воспитания, меняются подходы к выбору методов, форм и средств работы. В коллективе меняются отношения между членами и руководителем. Развитие коллектива ведет к усложнению воспитательной работы, к повышению ответственности воспитателя-руководителя за жизнь и деятельность всех его членов, за судьбу коллектива. Развитие коллектива не заканчивается четвертым этапом.

8.2. Пути развития коллектива (по А, Н, Лутошкину)

А. Н. Лутошкин символически обозначил пути к сплоченному коллективу через «станции» (этапы). Для их обозначения он использовал такие образы-символы[1] «Песчаная россыпь», «Мягкая глина», «Мерцающий маяк», «Алый парус*-, «Горящий факел».

«Песчаная россыпь». Нередко встречаются на нашем пути песчаные россыпи. Посмотришь, сколько песчинок собрано вместе, но в то же время .замечаешь, что ничто их не соединяет между собой. Подует легкий ветерок—отнесет часть песка, что лежит с краю, подальше. Дунет ветер посильнее—разнесет песчинки в стороны, пока кто нибудь не сгребет их об ратно в кучу. Есть группы детей, очень похожие на такие россыпи. Вроде все вместе, а присмотришься — каждый сам по себе. Не находят эти ребята дела, которое бы их объединяло, неинтересно им быть вместе, не решаются пойти друг другу навстречу. Отсутствуют в таких группах авторитетные люди, хорошие организаторы, вокруг которых могли бы сплотиться ребята. И поэтому «песчаная россыпь» не приносит ни радости, ни удовлетворения тем, кто ее составляет.

«Мягкая глина». Известно, что мягкая глина —материал, который сравнительно легко поддается воздействию. В руках хорошего мастера этот материал превращается в искусное изделие. Но он может так и остаться простым куском глины, если к нему не приложить достаточного усилия и умения. Когда в группе еще нет коллектива, нет опыта, не все понимают друг друга, не все готовы прийти другому на помощь, нет дисциплины, ей (группе) особенно нужен хороший вожак, который смог бы повести за собой.

**«Мерцающий маяк».** В штормящем море и начинающему и опытному мореходу маяк приносит уверенность — курс выбран правильно. Важно только быть внимательным и не потерять световые всплески и.} виду. Маяки не горят постоянно, а периодически выбрасывают пучки света, как бы говоря: «Я здесь, я готов прийти на помощь». Формирующийся коллектив тоже озабочен, как ему держать правильный курс. В таком коллективе есть на кого опереться, авторитетные организаторы, актив. Однако активность команды всплесками, да и то не у всех.

**«Алый парус».** Алый парус —символ устремленное!и вперед, дружес кой верности, не успокоенности. В таком коллективе живут и действуют по принципу: «Один за всех, все за одного!*. Товарищеские взаимоотношения н искренняя заинтересованность делами друг друга и всего коллектива сочетаются с принципиальной и взаимной требовательностью. Командный состав «парусника» —знающие и надежные организаторы, верные товарищи.

Здесь нет пассажиров, все —члены экипажа. Коллектив интересуется не только своими делами, но и теми событиями, которые происходят в других коллективах. Случается, что бури н ненастья нарушают на некоторое время ритм работы коллектива, но в. борьбе выковывается характер.

«Горящий факела. Настоящий коллектив —тот, который не удовлетворен своим благополучием и, не дожидаясь просьб и призывов, спешит на помощь другим, кто бескорыстно стремится принести людям пользу. Горячий материал для «горящего факела» — дружба, взаимопонимание, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив

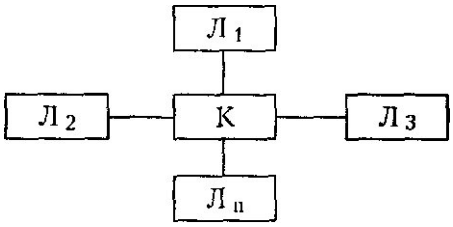
**9. Роль личности в коллективе**

Вопрос об отношениях коллектива и личности —один из ключевых, и в условиях демократизации воспитания, соблюдения прав и свобод человека, он приобретает особую важность. Как сложатся отношения личности и коллектива, зависит не только от качеств самой личности, ее социального опыта, но н от коллектива. Научными исследованиями выделены три наиболее распространенные модели развития отношений между коллективом и личностью'

1. Личность подчиняется коллективу (коллектив «поглощает» личность, подчиняет ее нормам, ценностям и традициям своей жизни).
2. Личность и коллектив находятся в оптимальных отношениях (личность и коллектив сосуществуют, соблюдая формальные отношения).
3. Личность подчиняет себе коллектив (яркая личность, ее индивидуальный опыт могут оказаться привлекательными в глазах членов коллектива).

Отдельные люди (в нашем случае —дети) входят в состав коллектива и вносят в него свои качества, свои особенности.

1. Уровень развития коллектива определяется уровнем развития каждой личности в отдельности.
2. Климат в коллективе определяется характером взаимоотношений между отдельными членами коллектива.
3. Возможности коллектива определяются и реализуются благодаря воз можностям его членов.
4. Общественное мнение в коллективе формируется на основе взглядов каждой отдельной личности.




**10. Влияние коллектива на личность**

Коллектив формируется во имя развития личности  Именно в коллективе происходит формирование и реализация социальных потребностей ребенка.

---

Потребность в общении

ЛИЧНОСТЬ

Потребность в самоутверждении
Потребность в самовыражении
Перспектив.! роста и
Р.НВИТИЛ

Коллектив—носитель норм жизни и деятельности, коллектив —модель общества
Коллектив — источи ик социально)! роли
Коллектив стимулирует самовоспитание

---

Воспитывает

Предъявл

Обеспечивает
свободу

**11. Особенности воспитательной работы в коллективе**

Воспитательная работа в коллективе предполагает несколько обязательных этапов, а именно:

1. Анализ исходного состояния дед.
2. Планирование работы (формулировка цели, состояние перечня дел)
3. Организация деятельности (выбор ответственных, инструктирование их, расстановка).
4 Корректировка цели, плана, организации
5. Контроль, самоконтроль, взаимоконтроль
6. Анализ результатов, вывод.

Характер воспитательной работы в коллективе зависит от его типа и
структуры

**«Океанский» кодекс нравственности**

**ТРАДИЦИИ**

*** Доброго отношения к** людям—пожилым, детям, сверстникам, сотрудникам, гостям, к людям «престижных» и «непрестижных» профессий, разных национальностей.

*** Доброго отношения к песне.** Пойте «океанские* песни, знайте авторов песни, если не знаете слов, не начинайте петь, не прерывайте песню.

*** Доброго отношения к природе.** Человек —это часть природы, он не может разрушить систему, от которой зависит его существование. Помните об этом, и берегите каждый цветок, каждую птичку, каждую зверюшку — им тоже хочется жить!

*** Вечернего «огонька*.** Учитесь говорить откровенно о себе, о друзьях, о делах в «океанском» кругу.

*** «Океанской» чести.** Живите по-«океански» не только в «Океане», по и всю жизнь.

*** Вожатского отряда «Исток».** Храните и передавайте традиции «Океана» каждому новому поколению «океанцев».

**ЗАКОНЫ**

*** Здорового образа жизни.** Соблюдайте режим дня, занимайтесь самосовершенствованием своего организма, избегайте вредных привычек, не допускайте самолечения.

*** Чистоты.** Будьте хозяином в Центре, относитесь к нему, как к дому: бережно, по-хозяйски

*** Территории. Не** покидайте **территорию Центра без взрослых, не** ходите **самостоятельно** в тайгу, **к морю, к дороге.**

*** Поднятой руки.** Человек, поднявший руку, просит Вас выслушать его. » **Точного времени (0:0).** Помните: время в «Океане» дорого, каждой секунде — особый счет!

**ПРАВИЛА**

*** Поведения—в** общественных местах, в жилых помещениях, в столовой, в киноконцертном зале, во время учебных занятий.

*** Распорядка дня.** Соблюдайте обязательно установленный распорядок в Центре.

*** Самообслуживания—в** столовой, в жилых помещениях, во время учебных занятий и т. д.

*** Дискуссии.** Учитесь правильно спорить, не перебивайте говорящего, не спорьте по пустякам, уважайте точку зрения другого человека.

*** Купания—в** море, в бассейне.

*** Ношения** одежды—праздничной, деловой, повседневной, спортивной, рабочей в соответствии с проходящими мероприятиями.

*** Пожарной безопасности.** Не допускайте, чтобы огонь принес Вам и Вашим близким несчастье.

*** Техники безопасности.** Соблюдайте, прежде всего, безопасность жизни и здоровья! Помните, что самое дорогое для человека —его жизнь!

*** Сохранности личного и государственного имущества.** Берегите имущество Центра; личные вещи храните в камере хранения, деньги — в кассе.

*** И другие правила,** которые иногда появляются, а иногда исчезают из-за отсутствия их

необходимости.
**Хотелось бы, чтобы из-за нашей душевной лености,**
**нашего непонимания традиции, законы и правила не терялись,**
**ведь без них просто не будет «Океана»-!!!**

**13.2. Предъявление единых педагогических требований в ВДЦ «Океан»**

Единые Педагогические Требования—требования педагогов о выполнении Законов и Правил ВДЦ «Океан».

Формы предъявления единых педагогических требований (ЕПТ) в ВДЦ «Океан* детям самые разные, например: инструктаж, индивидуальная беседа, коллективная беседа, инструктивный сбор, сбор ЧП, игра, «огонек» и др.

Предъявление ЕПТ —это выстроенная педагогами в течение многих лет[1] стройная система, позволяющая приучать и упражнять ребенка быть дис циплинированным, соблюдать культуру поведения. Эта система способствует формированию у ребенка взглядов и убеждений, которые определяют его нравственное сознание в дальнейшем

Предъявление ЕПТ в течение смены выглядит следующим образом:

1. Первое требование вожатого в пути следования автобусом в Центр.
2. Первичное знакомство с Уставом Центра, «Кодексом океанской нрав ственности» (информация на отрядном месте).
3. Инструктаж об основных правилах поведения в отряде, столовой (проводится вожатым).
4. Экскурсия по комплексу (знакомство с правилами поведения в ККЗ, библиотеке и других помещениях).
5. Подробный инструктаж о правилах, законах, технике безопасности на общем сборе (проводит администрация)
6. Целевой инструктаж по пожарной безопасности в комплексе во время учебной пожарной тревоги.
7. Проигрывание конкретных правил, законов на уровне отряда (хоз-сбор, сбор-планирование, оргсбор)
8. Знакомство с традициями «Океана» как с общечеловеческими традициями во время Вечера Традиций.
9. Игра «Океанский Лабиринт» или «Разведка «Бригантины» со «станциями», на которых инструктора рассказывают о правилах, требованиях, законах, традициях.
10. Знакомство с правилами поведения на сцене, с искусством быть зрителем во время «Мастер—класса».
11. Знакомство с правилами поведения в общеобразовательной школе; инструктаж по ТБ в кабинетах физики, химии, информатики.
12. Инструктаж по правилам поведения и правилам техники безопасности в Школе Добра.
13. Инструктаж по правилам дежурства в столовой, в дружине.
14. Инструктаж по правилам поведения во время экскурсий в город.
15. Целевой инструктаж по правилам купания в море, бассейне.
16. Целевой инструктаж по правилам ТБ во время спортивных соревнований, массовых мероприятий.
17. Инструктаж по правилам безопасности по время разъезда.