

Городская «Лига водителей»
Каникулярная школа водителей

Формирование и развитие КОЛЛЕКТИВА

Определения

- Социальная группа – это относительно устойчивая совокупность людей, имеющая общие интересы, ценности, нормы поведения.

Социальные группы бывают: малые, средние, большие.

- Коллектив – средняя социальная группа, объединяющая людей, занятых решением конкретных задач, основанная на общности целей, принципов сотрудничества, сочетании индивидуальных и групповых интересов и работающих в одном учреждении.
- Группа – малая социальная группа, объединяющая людей, непосредственно контактирующих друг с другом на базе общности интересов, целей, норм поведения и сочетания индивидуальных и групповых интересов.

Коллектив

- **Коллектив** (от лат. *collectivus* - собирательный) - социальная общность людей, объединенных на основе общественно-значимых целей, общих ценностных ориентаций, совместной деятельности и общения (Б.Л. Вульфсон).
- **Коллектив** (от лат. *collectivus* - собирательный) - относительно компактная социальная группа, объединяющая людей, занятых решением конкретной общественной задачи (коллектив трудовой, учебный, военный, спортивный и др.). Большой энциклопедический словарь
- **Коллектив** - группа лиц, объединённых общей работой, учёбой, общими интересами. Трудовой к. Научный, студенческий к. К. завода. (Толковый словарь Ожегова)

Коллектив

- социальная общность людей, объединённая на основе общественно значимых целей, общих ценностных ориентаций, совместной деятельности и общения



Типы коллективов

По критерию длительности существования

длительно существующие (класс, группа, кружок, клуб)

Временные (отряд, экспедиционная группа)

ситуативные или кратковременные (творческая группа, совет дела и др)

По степени сложности

первичный коллектив (класс, учебная группа, кружок, отряд и т.п)

вторичный (школьный коллектив, коллектив ПТУ, коллектив Дворца творчества, дружина и т.п)

По количеству членов

большой

Средний

малый

По половому признаку

женский

мужской

По возрасту

Детский

Взрослый

разновозрастный

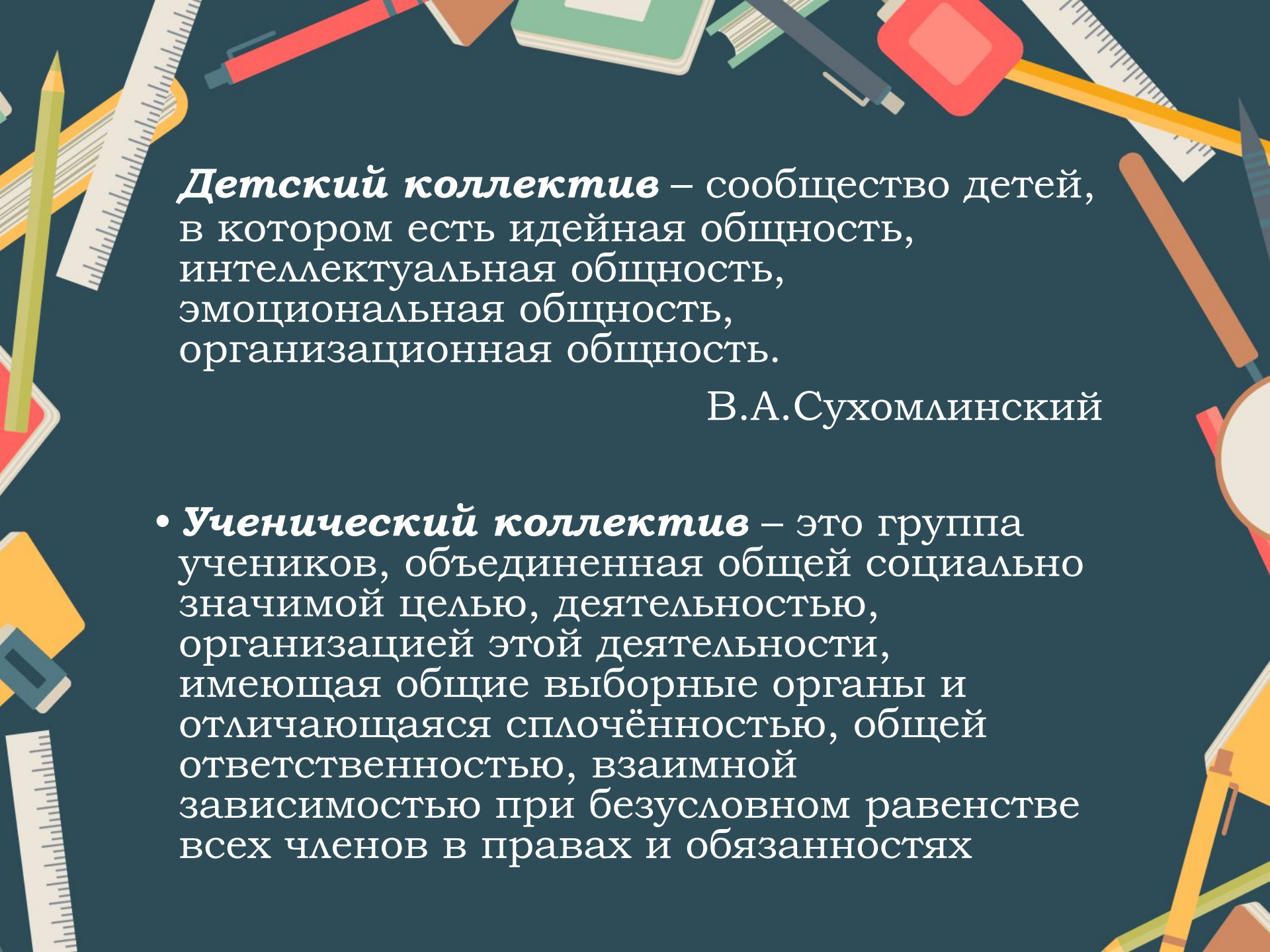
По характеру ведущей деятельности

учебный класс

Бригада

Кружок

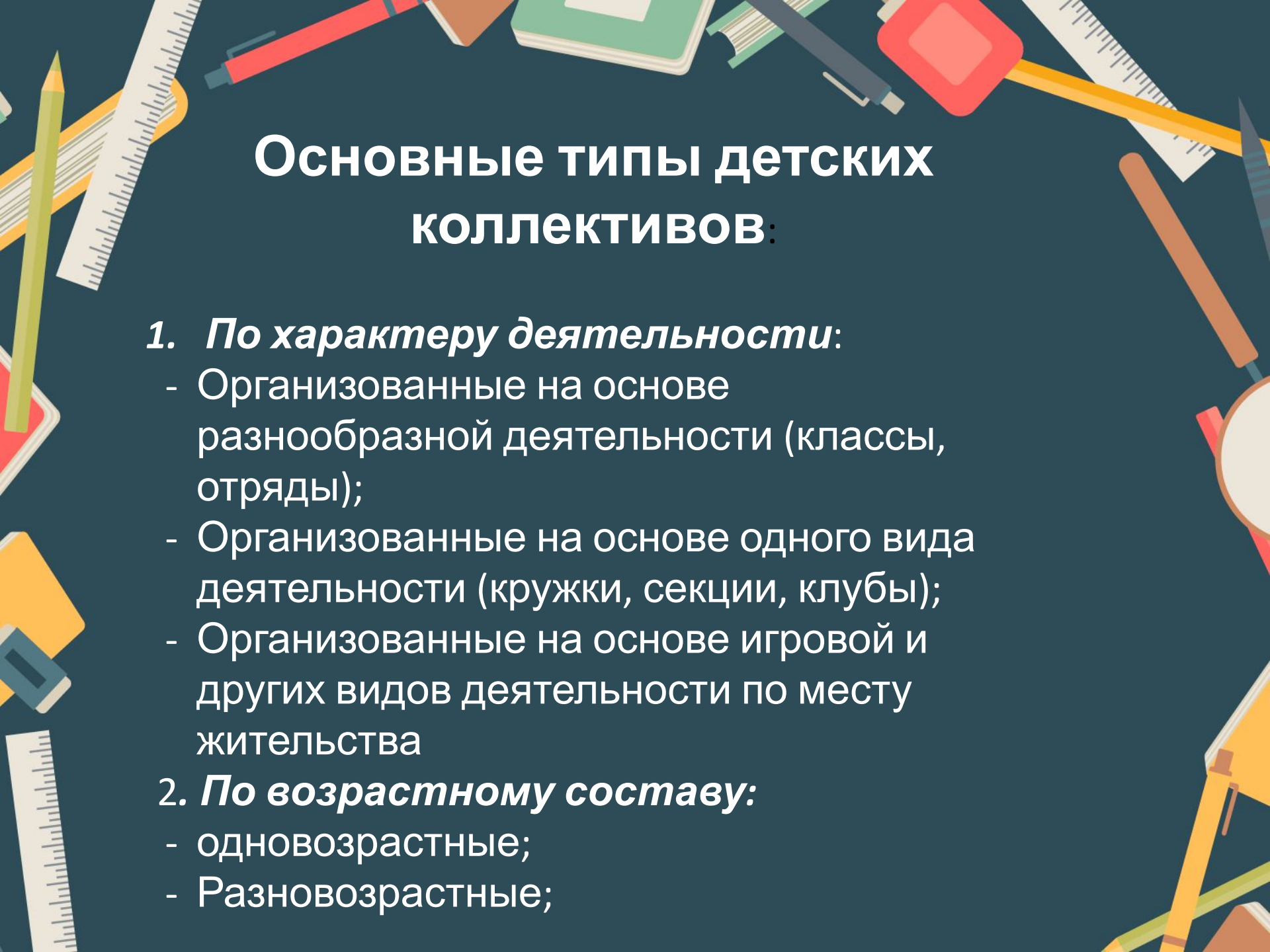
отряд



Детский коллектив – сообщество детей, в котором есть идейная общность, интеллектуальная общность, эмоциональная общность, организационная общность.

В.А.Сухомлинский

- **Ученический коллектив** – это группа учеников, объединенная общей социально значимой целью, деятельностью, организацией этой деятельности, имеющая общие выборные органы и отличающаяся сплочённостью, общей ответственностью, взаимной зависимостью при безусловном равенстве всех членов в правах и обязанностях



Основные типы детских коллективов:

1. *По характеру деятельности:*

- Организованные на основе разнообразной деятельности (классы, отряды);
- Организованные на основе одного вида деятельности (кружки, секции, клубы);
- Организованные на основе игровой и других видов деятельности по месту жительства

2. *По возрастному составу:*

- одновозрастные;
- Разновозрастные;



ПРИЗНАКИ КОЛЛЕКТИВА

- общая социально значимая цель,
- общая совместная деятельность для достижения поставленной цели,
- общая организация этой деятельности,
- отношения ответственной зависимости,
- общий выборный руководящий орган,
- благоприятный психологический климат.

Отличительные особенностями коллектива

- высокая сплоченность;
- ценностно – ориентационное единство;
- глубокая идентификация и ответственность за результаты совместной групповой деятельности





Функции коллектива:

Организационная функция- детский коллектив становится субъектом управления своей общественно- полезной деятельностью.


Воспитательная функция- детский коллектив становится носителем и пропагандистом определенных идейно- нравственных убеждений.

Функция стимулирования- коллектив способствует формированию нравственно- ценных стимулов всех общественно- полезных дел, регулирует поведение своих членов, их взаимоотношения

Этапы формирования коллектива

Этапы	Характер этапов	Движущие силы развития (ДСК)	Особенности воспитательной работы в коллективе	Соотношение личного (Ли) и коллективного (Ки) интереса	Наличие общественного мнения (ОМ)
1.	Формальное объединение	ДСК=Р	Осуществляется управление группой	Ли>>Ки	нет
2.	Выявление лидеров	ДСК=Р+Л	К осуществлению отдельных видов работ привлекаются лидеры	Ли>Ки	зачатки ОМ
3.	Формирование актива	ДСК=Р+Л+А	В осуществлении всех видов работ помогает актив	Ли~Ки	основы МО
4.	Полная сформированность	ДСК=К+А+Л+Р	Ли=Ки	есть	

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



Зрелость коллектива – высокий уровень коллективного сознания, гражданская позиция членов группы.

Основные особенности зрелого коллектива:

- ценности и цели коллектива и личности совпадают;
- товарищеское равноправие его членов;
- каждый член коллектива видит перспективы движения и проявляет личную заинтересованность в его развитии;
- положительный опыт социального взаимодействия постоянно накапливается и превращается в традиции;
- личность защищена коллективом и ответственна перед НИМ.

Этапы и уровни развития детского коллектива (Этапы развития коллектива по А. С. Макаренко)

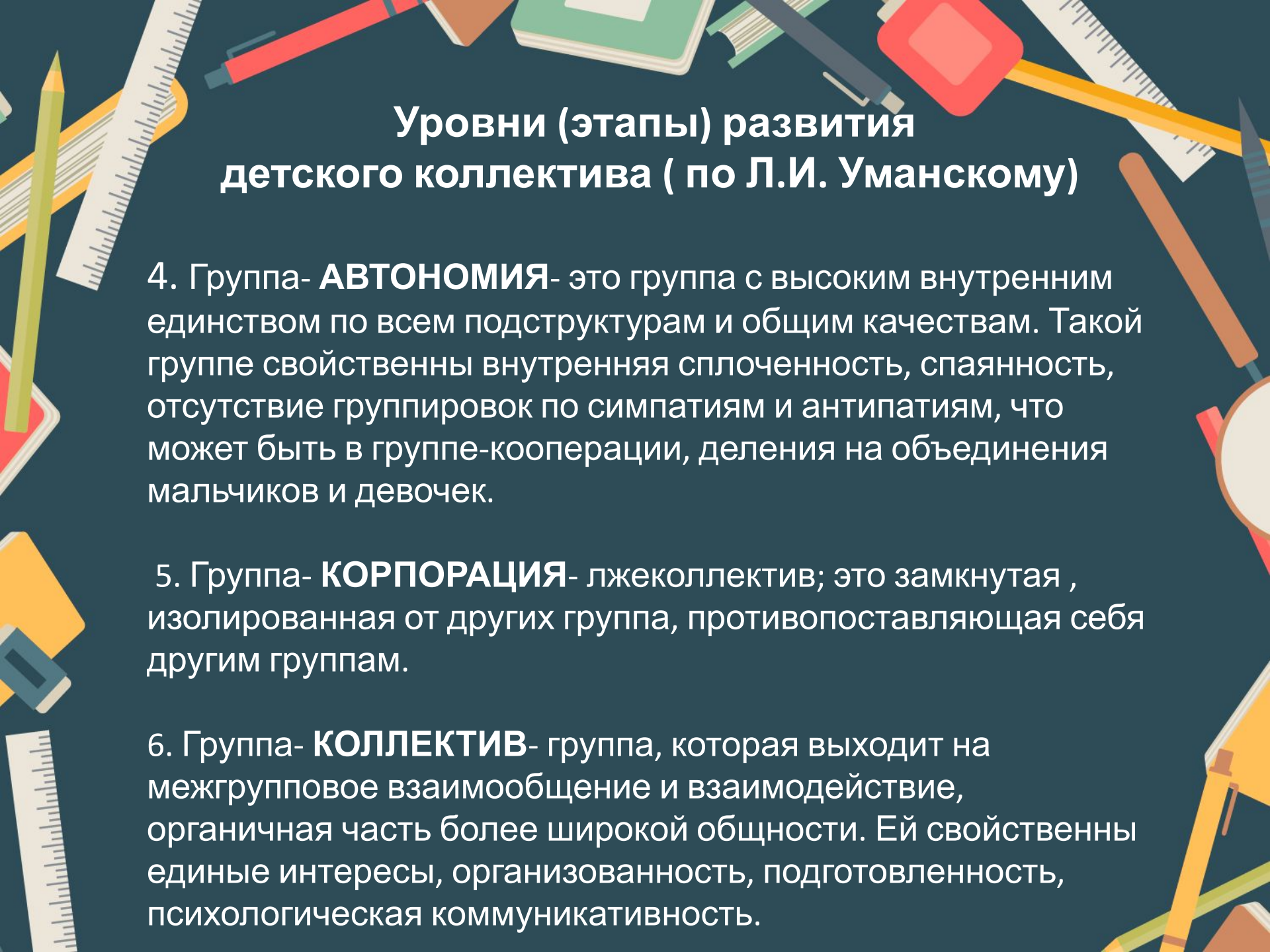
Первый этап- в качестве средства, сплачивающего коллектив, должно выступать единое требование учителя. Группа еще не является коллективом. Когда в группе появляется мажорный стиль и тон, качественный уровень всех видов предметной деятельности и выделение действующего актива, можно говорить о том, что группа становится коллективом

Второй этап- основным проводником требований к личности должен быть актив. Здесь вступает в силу метод параллельного воздействия, т.к. педагог имеет возможность опереться в своих требованиях на группу учащихся, которые его поддерживают. Категорическое требование на этом этапе должно стать требованием коллектива.

Третий этап- появление системы самоуправления коллектива : наличие органов коллектива и наделение их реальными полномочиями. Именно с полномочиями появляются обязанности и необходимость в самоуправлении.

Уровни (стадии) развития детского коллектива (по Л.И. Уманскому)

1. Группа- **КОНГЛОМЕРАТ** –нижний уровень формирования коллектива; группа ранее не знакомых детей, оказавшихся на одном пространстве и в одно время. Их взаимоотношения и взаимодействия ситуативны и поверхностны. Если группа получает свое название , то она становится **НОМИНАЛЬНОЙ ГРУППОЙ**, с заданными целями, видами деятельности. Условиями взаимодействия с другими группами.
2. Группа- **АССОЦИАЦИЯ**- это группа, в которой произошло начальное объединение, дети приняли статус первично коллектива. Эта группа имеет общую цель, официальную структуру, но не действует как единое целое.
3. Группа- **КООПЕРАЦИЯ**- это реально и успешно действующая организационная структура с высоким уровнем групповой подготовленности и сотрудничества. О таких коллективах говорят, что они сильные, но не работают в полную силу.



Уровни (этапы) развития детского коллектива (по Л.И. Уманскому)

4. Группа- **АВТОНОМИЯ**- это группа с высоким внутренним единством по всем подструктурам и общим качествам. Такой группе свойственны внутренняя сплоченность, спаянность, отсутствие группировок по симпатиям и антипатиям, что может быть в группе-кооперации, деления на объединения мальчиков и девочек.

5. Группа- **КОРПОРАЦИЯ**- лжеколлектив; это замкнутая , изолированная от других группа, противопоставляющая себя другим группам.

6. Группа- **КОЛЛЕКТИВ**- группа, которая выходит на межгрупповое взаимодействие и взаимодействие, органичная часть более широкой общности. Ей свойственны единые интересы, организованность, подготовленность, психологическая коммуникативность.



Ступени развития коллектива по А.Н. Лутошкину

Песчаная

россыпь

- каждый сам по себе;
- боятся знакомиться;
- отсутствует авторитетный центр;
- отсутствует лидерство;
- микрогруппы не устойчивы;
- отсутствуют основы межличностных отношений.



Мягкая глина

- появляется опыт совместной деятельности;
- развиваются устойчивые микрогруппы;
- каждый выдвигает цели и интересы, при этом интересуется целями других;
- группа может принять ту форму, какую захочет вожатый.

СКРЕПЛЯЮЩЕЕ ЗВЕНО – ФОРМАЛЬНАЯ
ДИСЦИПЛИНА И ТРЕБОВАНИЯ ВОЖАТ



Мерцающий маяк

- активное взаимодействие;
- эмоциональность (возможны конфликты);
- возникает понятие «МЫ»;
- готовность к серьёзному делу
- появляются лидеры;
- вожатые сопровождают детей.



Алый парус

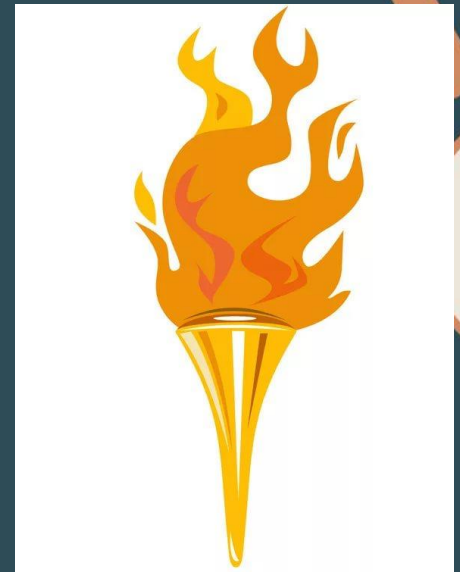
- дружеское участие, заинтересованность;
- во главе коллектива встают организаторы;
- появляется чувство гордости за свой коллектив;
- огорчают неудачи;
- появляется интерес к жизни других отрядов, если нужно, приходят им на помощь;
- ПРОИСХОДИТ СПЛОЧЕНИЕ ОТРЯДА, ГРУППОВАЯ АКТИВНОСТЬ.



Горящий факел

- максимальная открытость;
- стремление к сотрудничеству и соглашению;
- взаимодействие наиболее активно;
- тесная дружба внутри отряда;
- готовность помочь другим коллективам.


НА ЭТОМ ЭТАПЕ НЕОБХОДИМО ПОДДЕРЖИВАТЬ РЕБЯТ:
ОРГАНИЗОВЫВАТЬ ИГРЫ НА СПЛОЧЕНИЕ, ОБЩИЕ ДЕЛА.





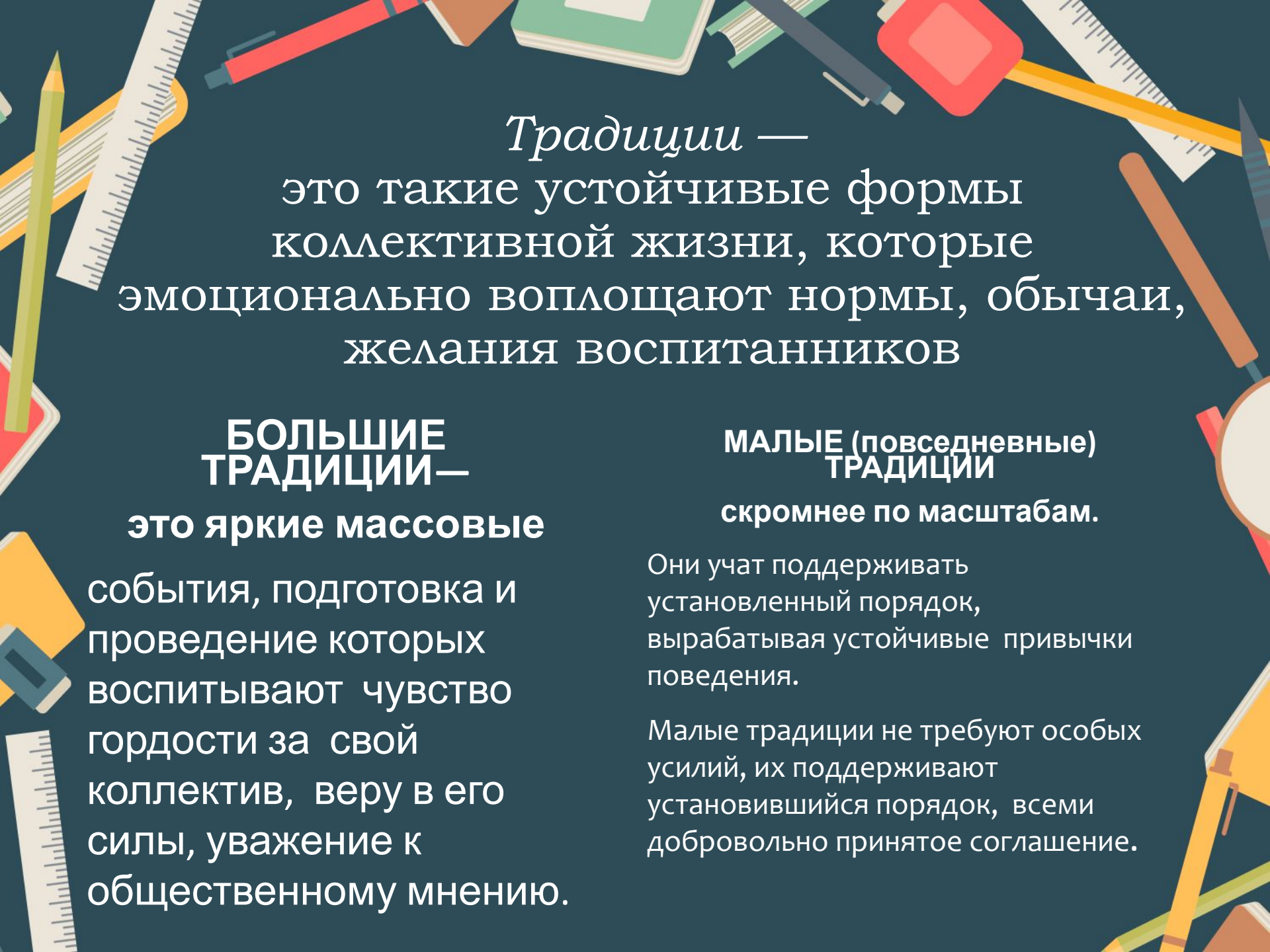
Основа модели коллектива

- Самоуправление,
- Конституция коллектива (писанные и неписанные нормы жизни и правила поведения, традиции, система требований к личности а также режим)
- Дисциплина
- Соподчинение
- Ответственность
- Тон и стиль жизни
- Этика
- Характер отношений в коллективе
- Совместная деятельность



Групповые нормы выполняют в коллективе одну из важнейших функций – регулятора отношений в коллективе:

- Во-первых, они обеспечивают предсказуемость поведения окружающих.
- Во-вторых, становятся фактором стабилизации отношений, чем предупреждают возможность попадания в неприятную ситуацию или создания её для других.
- В-третьих, они избавляют члена коллектива от тревоги и неопределённости.
- В-четвёртых, нормы координируют, определяют эффективность деятельности не только группы в целом, но и каждого её участника.
- В пятых, нормы создают индивидуальное «лицо» каждой группы.



Традиции —
это такие устойчивые формы
коллективной жизни, которые
эмоционально воплощают нормы, обычаи,
желания воспитанников

**БОЛЬШИЕ
ТРАДИЦИИ—**

**это яркие массовые
события, подготовка и
проведение которых
воспитывают чувство
гордости за свой
коллектив, веру в его
силы, уважение к
общественному мнению.**

**МАЛЫЕ (повседневные)
ТРАДИЦИИ**

скромнее по масштабам.

Они учат поддерживать
установленный порядок,
вырабатывая устойчивые привычки
поведения.

Малые традиции не требуют особых
усилий, их поддерживают
установившийся порядок, всеми
добровольно принятое соглашение.



Основные условия развития детского коллектива

1. В качестве важнейших средств формирования коллектива выступают разнообразные виды деятельности школьников.

Деятельность воспитанников должна строиться с соблюдением ряда условий: умелое предъявление требований, формирование здорового общественного мнения, организация увлекательных перспектив, создание и умножение положительных традиций коллективной жизни.

2. Организация перспективных устремлений воспитанников- закон движения коллектива.

3. Организация самоуправления.

4. Накопление и укрепление традиций.



ОСОБЕННОСТИ ВДК

- кратковременность функционирования;
- разнородность состава;
- относительная автономность существования;
- коллективный характер жизнедеятельности;
- завершённый цикл развития.



Временный детский коллектив (ВДК) в контексте летнего оздоровительного лагеря

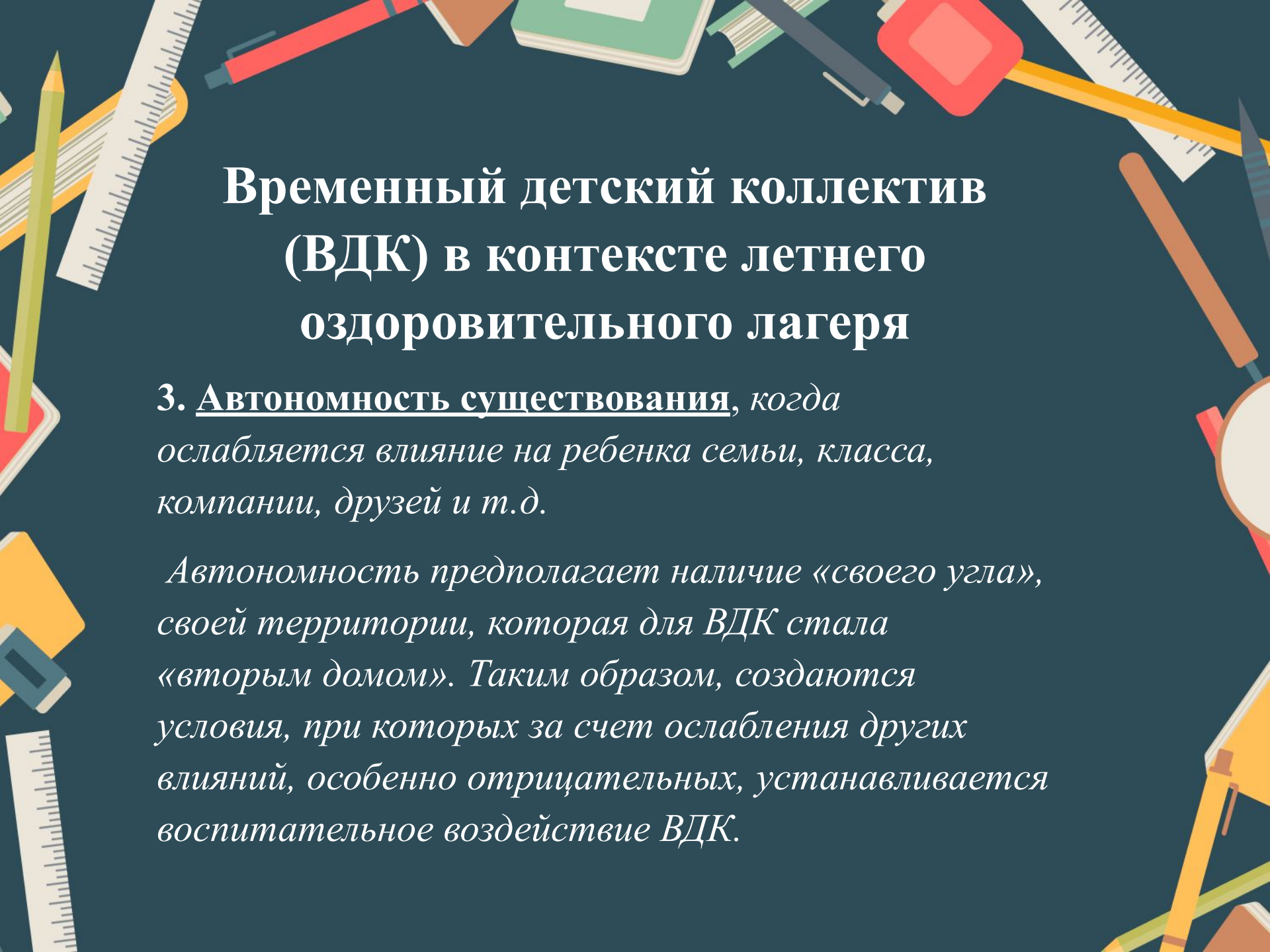
Специфические особенности ВДК:

1. Кратковременность функционирования.

Обычно ВДК существует одну лагерную смену (в среднем 21 день). Максимальный срок существования временного коллектива не превышает обычно 40-45 дней.

2. Сборный состав.

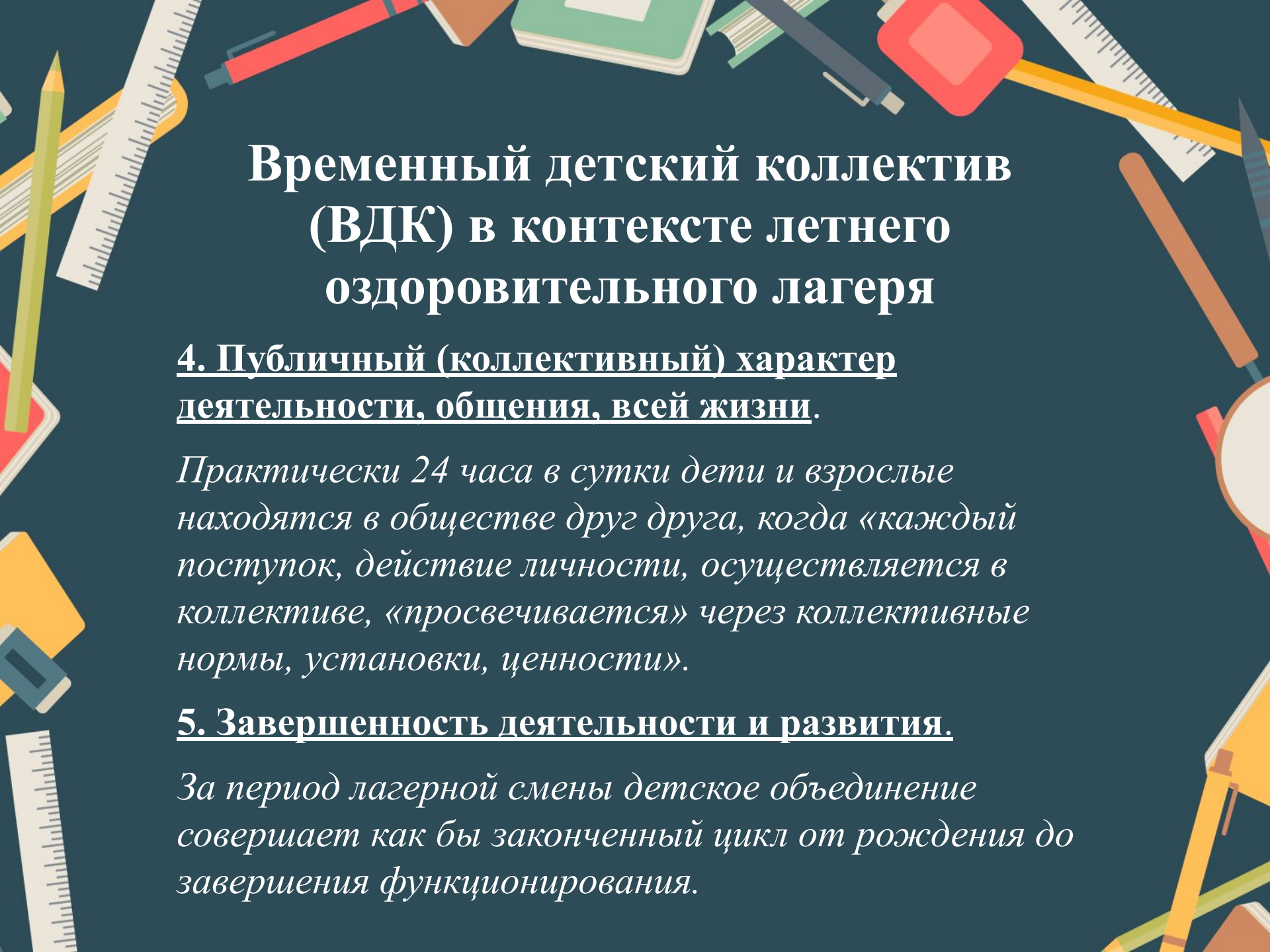
В лагерные отряды собираются ребята, ранее не знавшие или почти не знавшие друг друга.



Временный детский коллектив (ВДК) в контексте летнего оздоровительного лагеря

3. Автономность существования, когда ослабляется влияние на ребенка семьи, класса, компании, друзей и т.д.

Автономность предполагает наличие «своего угла», своей территории, которая для ВДК стала «вторым домом». Таким образом, создаются условия, при которых за счет ослабления других влияний, особенно отрицательных, устанавливается воспитательное воздействие ВДК.



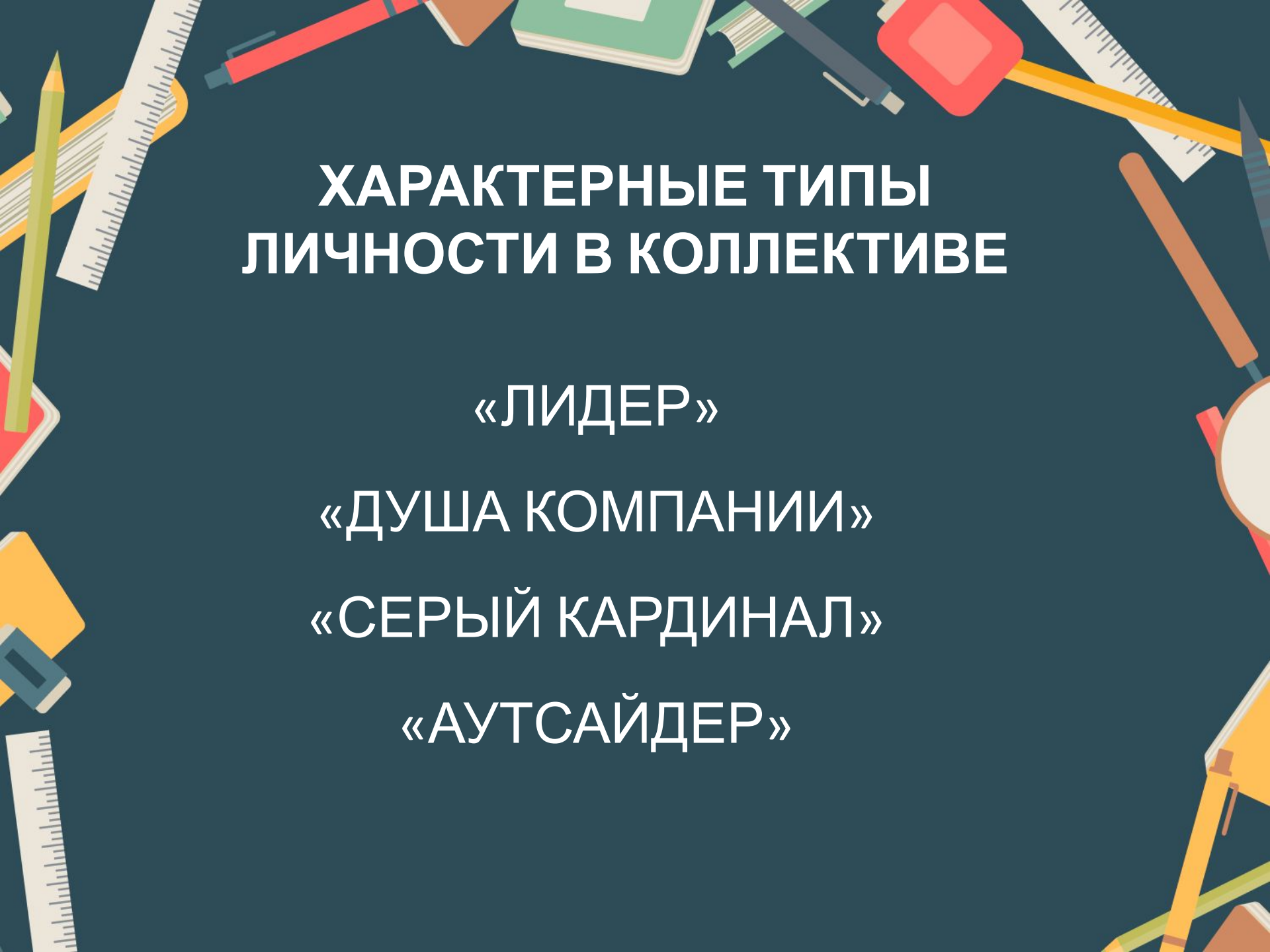
Временный детский коллектив (ВДК) в контексте летнего оздоровительного лагеря

4. 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».

5. Завершенность деятельности и развития.

За период лагерной смены детское объединение совершает как бы законченный цикл от рождения до завершения функционирования.



ХАРАКТЕРНЫЕ ТИПЫ ЛИЧНОСТИ В КОЛЛЕКТИВЕ

«ЛИДЕР»

«ДУША КОМПАНИИ»


«СЕРЫЙ КАРДИНАЛ»

«АУТСАЙДЕР»

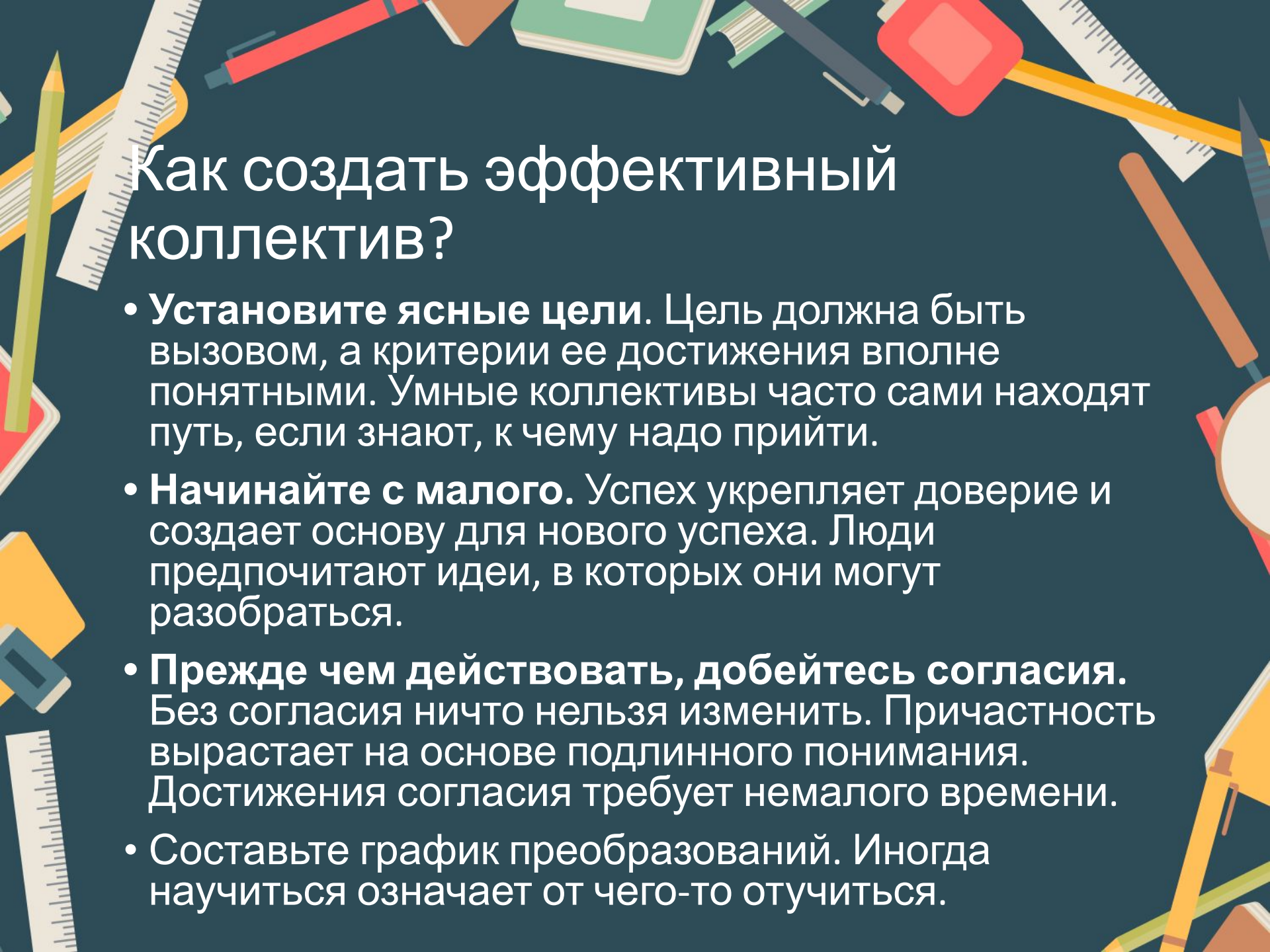


АЛГОРИТМ СОЗДАНИЯ ДЕТСКОГО КОЛЛЕКТИВА

- **ЗНАКОМСТВО** (ИГРЫ, ТРЕНИНГИ НА ЗНАКОМСТВО, СНЯТИЕ НАПРЯЖЕНИЯ)
- **ФОРМАЛЬНОЕ СОЗДАНИЕ ГРУППЫ** (НАЗВАНИЕ ОТРЯДА, ЭМБЛЕМА, ДЕВИЗ)
- **ОСОЗНАНИЕ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ К ГРУППЕ** (МЕСТО ОТРЯДА, УГОЛОК, АТТРИБУТИКА, ТРАДИЦИИ, ПРАВИЛА, ПЕСНЯ)
- **СПЛОЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА** (ИГРЫ, УПРАЖНЕНИЯ НА СПЛОЧЕНИЕ, СОВМЕСТНАЯ ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, УЧАСТИЕ В КТД, ОБСУЖДЕНИЕ ЖИЗНИ ОТРЯДА)



Советы и информация для общего развития



Как создать эффективный коллектив?

- **Установите ясные цели.** Цель должна быть вызовом, а критерии ее достижения вполне понятными. Умные коллективы часто сами находят путь, если знают, к чему надо прийти.
- **Начинайте с малого.** Успех укрепляет доверие и создает основу для нового успеха. Люди предпочитают идеи, в которых они могут разобраться.
- **Прежде чем действовать, добейтесь согласия.** Без согласия ничто нельзя изменить. Причастность вырастает на основе подлинного понимания. Достижения согласия требует немалого времени.
- **Составьте график преобразований.** Иногда научиться означает от чего-то отучиться.



Как создать эффективный коллектив?

- **Советуйтесь часто и искренне.** Люди могут сказать много ценного. Когда вы советуетесь, то тем самым укрепляется согласие.
- **Свяжите создание коллектива с организационной работой.** Разработайте новую структуру, положения и инструкции. Люди с большей готовностью пойдут на эксперимент, если это не требует большого объема дополнительной работы.
- **Смело встречайте сложные проблемы.** Не кладите сложные вопросы под сукно, старайтесь решить их в первую очередь. Будьте реалистом в своих планах



Как создать эффективный коллектив?

- **Поощряйте открытость и искренность.** С предрассудками и ошибочными взглядами легче справиться, если обсуждать их открыто. Не подавляйте дискуссию и оппонентов.
- **Не вызывайте ложных надежд.** Обещать легче всего сложно выполнить. Невыполненное обещание дискредитирует Вас.
- **Никогда не пасуйте перед трудностями.** Помните, что неизвестно пугает больше чем известное. Если проблему изложить вслух, она уже не кажется страшной. Возраст, способности, взгляды создают ограничения.
- **Лучше быть дипломатом, чем автократом.** Людей нельзя заставить изменить отношение. Людей можно заставить притворяться, будто они меняются. «Вы можете загнать лошадь в воду, но не можете заставить пить»



Как создать эффективный коллектив?

- **Подумайте о карьере своих сотрудников.** Люди любят быть участником процесса принятия решения. Руководитель может почувствовать опасность быстрого продвижения молодого подчиненного. Отдельные сотрудники могут перерасти свои нынешние функции, и надо их вовремя подвинуть. Возможно индивидуальное развитие.
- **Поощряйте творческую инициативу.** Новые идеи порождают дальнейшее творчество. Существующие системы и методы могут оказаться под вопросом.
- **Делегируйте полномочия.** У людей разные сильные стороны и опыт. Делегирование полномочий обычно означает развитие.

Как создать эффективный коллектив?

- **Принимайте помощь извне, если это необходимо.** Тщательно выбирайте, к кому обратиться. Принимайте на себя ответственность за свои действия. У каждого человека со стороны свой взгляд на проблему и свой опыт. Люди со стороны не хотят участвовать в организационной работе. Человек извне окажется беспристрастным.
- **Учитесь на ошибках.** «Опыт – это сумма накопленных ошибок». Признавайте свою неправоту. Регулярно анализируйте свою деятельность и ход дела в целом. Поощряйте обратную связь – это самое ценное, что Вам могут дать коллеги. Дела говорят сами за себя.



Внеколлективное поведение

стихийные социально-психологические явления, представляющие малорегулируемые формы взаимодействия людей друг на друга.

Формы внеколлективного поведения:

- - публика
- - толпа
- - паника
- - мода
- - слухи



Публика

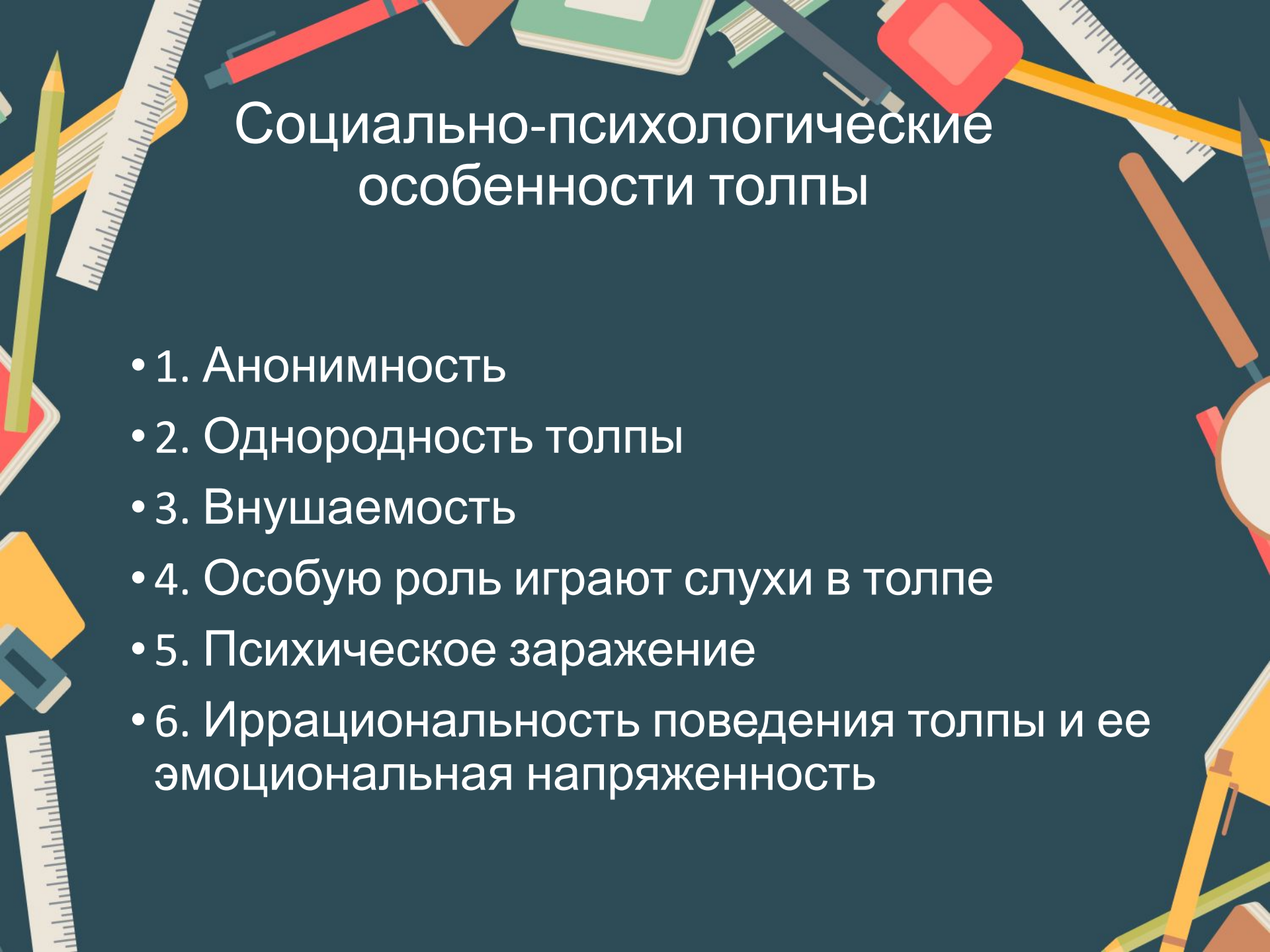
- большая группа людей, имеющая общие эпизодические интересы, подверженная единой эмоционально-сознательной регуляции на основе общих общезначимых объектов внимания (участники митинга, демонстрации, слушатели лекции, члены культурных обществ).

Масса

- совокупность большого количества людей, составляющих аморфное образование, не имеющих обычно непосредственных контактов, но объединенных общими устойчивыми интересами.

Толпа

- бесструктурное скопление людей, лишенных ясно осознаваемой общности целей, но связанных сходством эмоционального состояния и общим объектом внимания.



Социально-психологические особенности толпы

- 1. Анонимность
- 2. Однородность толпы
- 3. Внушаемость
- 4. Особую роль играют слухи в толпе
- 5. Психическое заражение
- 6. Иррациональность поведения толпы и ее эмоциональная напряженность

Этапы формирования толпы

- возникновение повода;
- появлением первых тревожных слухов;
- рост численности группы;
- формирование толпы, превращение ее в угрожающе-действующую;
- превращение толпы в агрессивно-действующую