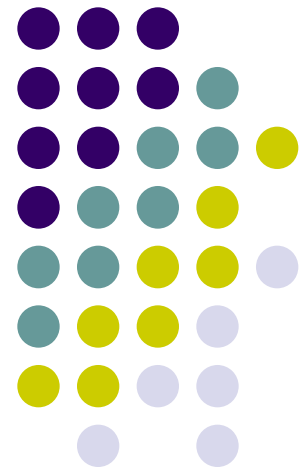


# ПРАКТИКУМ ПО ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ СОПРОВОЖДЕНИЮ РАЗВИТИЯ ДЕТСКОГО КОЛЛЕКТИВА

«**Коллектив** – это свободная группа людей, объединенных единой целью, единым действием, организованная, снабженная органами управления, дисциплины и ответственности, коллектив – это социальный организм в здоровом человеческом обществе»  
(А.С. Макаренко).





## Понятия:

**Группа** – объединение людей, основанное на их общем участии в деятельности, которое регулируется формальными и неформальными отношениями.

**Коллектив** – группа, в которой ее члены объединены общественно ценными и лично значимыми целью и содержанием совместной деятельности (А.В. Петровский).

**«Первичный коллектив»** (А.С. Макаренко) (малая группа в социальной психологии) – коллектив, в котором отдельные его члены оказываются в постоянном деловом, дружеском, бытовом и идеологическом объединении (8-15 человек) (ученический класс, студенческая группа).

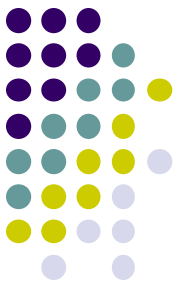
**Не каждая группа является коллективом!**

# Общие признаки коллектива:



- 1) Наличие совместной общественно значимой цели и деятельности («во имя чего...»).
- 2) Согласованность личных и коллективных интересов (в идеале общественно полезная деятельность должна быть и личностно значимой).
- 3) Открытость коллектива социальным контактам (открытый режим развития и функционирования).
- 4) Гуманистические отношения (забота, взаимопомощь, взаимовыручка, взаимная ответственность, товарищество).
- 5) Наличие самоуправления (коллектив должен иметь внутреннюю организацию).
- 6) Добровольность объединения людей.

# По качественному признаку структура коллектива включает:



**Формальную структуру** – складывается на основе документа (приказ, устав, положение) и отражает социальные роли и деловые отношения.

**Неформальную структуру** – складывается стихийно, отражает индивидуальные отношения, определяет положение личности в системе межличностных отношений («звезда», «предпочитаемый», «пренебрегаемый», «отвергаемый» и пр.)

**В.А. Сухомлинский** рассматривал коллектив как средство нравственного и духовного развития ребенка.

Наибольшее значение имеет целостный школьный коллектив, в котором коллективы учащихся педагогов объединены стремлением к

общественно значимым целям и нравственным идеалам.

**Духовное богатство каждого человека, его гуманистические мотивы составляют основу полноценной, содержательной жизни коллектива и совершенствования внутриколлективных отношений.**

«Мудрая власть коллектива» помогает личности преодолеть черты эгоизма, равнодушия, занять гражданскую позицию, включиться в созидательную, гуманистически направленную деятельность на благо людей.





***Коллектив – «богатство индивидуальностей»*** (В.А. Сухомлинский).

***Механизм*** развития личности в коллективе:

Индивидуальные «вклады» → обогащение коллектива → влияние на личность →

Индивидуальные «вклады» личности в развитие коллектива (В.А. Сухомлинский).



## **С.Т. Шацкий - основные признаки организованного детского сообщества:**

- единство («внутренняя общность») педагогов и детей, преодоление «смыслового барьера» между ними,
- нейтрализация аморальных сил в детской среде и борьба за позитивные правила жизни в колонии, за ее «конституцию» без применения административных мер наказания,
- напряженная, «бодрая» жизнь детей, подчиняющаяся строгому режиму,
- наполненная разумным содержанием – трудом, самообслуживанием, игрой, искусством и спортом.



Проблема нравственного развития школьников в коллективе нашла свое отражение в работе **Т. Е. Конниковой**.

**Она показала, что коллектив воздействует на ребенка в меру активности ребенка. Нравственная характеристика является наиболее существенной, стержневой в человеке, а коллектив выступает как средство воспитания его нравственного облика.**



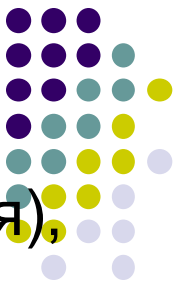


## Т.Е. Конникова - **результаты сформированности коллектива.**

- устойчивые доброжелательные отношения, внимание друг к другу, готовность прийти на помощь;
- отсутствие замкнутости, изолированности коллектива, группового эгоизма, стремление к взаимодействию с другими коллективами, совместному решению общих проблем;
- наличие у членов коллектива чувства защищенности, отсутствие случаев «изолированности» или авторитарного лидерства в коллективе.

### **Показателем высокого уровня развития коллектива Т.Е.**

Конникова считала **гуманистические отношения**, выраженные в участии обучающихся в делах на благо людей, сотрудничестве с другими коллективами ради общей нравственно ценной идеи, преодолении вместе с коллективом трудностей и переживании общих достижений.



## Л.И. Новикова – показатели развития коллектива:

- наличие функциональных ролей (деловые отношения),
- наличие межличностного общения (избирательные отношения),
- наличие эмоциональных переживаний, объединяющих детей как членов одной общности (коллективистические отношения).

Л.И. Новикова вводит понятие - **«поле коллектива»**, включающее нравственный облик, эмоциональное состояние и интеллектуальную атмосферу.

«Поле коллектива» отражает общественное мнение, ценностные ориентации, нравственные нормы, психологический климат коллектива.

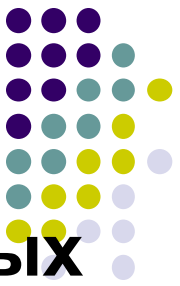


## **Л.И. Новикова обратила внимание на двойственную природу детского коллектива:**

с одной стороны, он объект педагогической деятельности, с другой – спонтанно развивающееся явление, что ярко выражено в свободном общении друг с другом.

**Предметом внимания педагога** должна стать вся система многообразных отношений детей в коллективе и положение в ней каждого ребенка. Только при этом условии возможно эффективное управление развитием детского коллектива.

**В.А. Караковский, Л.И. Новикова, Н.Л. Селиванова** выражают идею **межвозрастных коллективных объединений детей, сотворчества и коллективного сотрудничества** в совместной деятельности педагога и ребенка, развития взаимодействия в коллективе на ненасильственной основе.



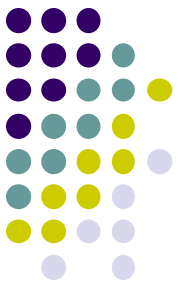
## **И.П. Иванов рассматривает коллектив как «пространство» совместной творческой деятельности.**



*«...только общее дело на радость и пользу другим людям создает и укрепляет единый коллектив воспитателей и воспитанников, в котором каждый раскрывает и растит лучшее в себе».*

Причину многих проблем (снижение мотивации, успеваемости, отсутствие инициативы и пр.) видел в «привычном характере» взаимодействия педагогов и учащихся, когда они выступают в качестве «передатчиков» и «потребителей» готового опыта, организаторов и исполнителей. *«...и не попытаться ли поэтому строить эти (воспитательные) отношения по-другому?...в едином коллективе учителей и учащихся, руководимом педагогическим коллективом?»*

# Методика коллективной творческой деятельности и коллективного творческого дела (КТД), И.П. Иванов (60-е годы XX в., коммунарское движение)



## Системообразующие идеи:

- 1.Идея заботы** о людях близких и далеких, о мире, об ответственности, бескорыстное служение - Что мы делаем для себя и для людей?
- 2.Идея коллективности** – дело выполняется сообща.
- 3.Идея творчества** - не может быть заготовки, «разработки» КТД, результат - создание группой творческого продукта.
- 4.Идея общественной значимости.** КТД – это не развлекательное мероприятие, это общественно важное дело.



**А.В. Мудрик: коллектив** - своеобразная модель общества, отражающая не столько форму его организации, сколько отношения и ценности.

Детский коллектив является средством достижения стоящих перед обществом воспитательных задач, а для ребенка он выступает своеобразной средой его обитания и освоения опыта.

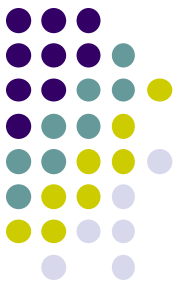
### **Личностный подход в коллективном воспитании:**

- приоритет личности перед коллективом;
- гуманистические отношения;
- возможность проявления способностей каждого человека в коллективе.

Своеобразие личности обогащает коллектив.

Отношения между педагогом и учеником не могут быть абсолютно равными, но они должны быть искренними! Педагог видит личность и помогает ей раскрыться.

## Этапы (стадии) развития детского коллектива



«**Коллектив** – это свободная группа людей, объединенных единой целью, единым действием, организованная, снабженная органами управления, дисциплины и ответственности, коллектив – это социальный организм в здоровом человеческом обществе» (А.С. Макаренко).

Стадии развития коллектива у А.С. Макаренко определяются ответом на вопрос: **кто предъявляет требования коллективу и личности?**

**Первая стадия развития:** требования к коллективу (от санитарно-гигиенических до организационных) предъявляет руководитель.

**Вторая** – требования руководителя поддерживает группа детей (неформальный актив).

**Третья** - требования к личности начинает предъявлять коллектив:





# Л.И. Новикова на основе теории

## А.С. Макаренко:

1. **Зарождение коллектива** – определение целей, общего дела, формирование формальной и неформальной структуры. На этой стадии коллектив еще не готов определить дальнейшие перспективы своего развития. Организующее влияние на него оказывает достижение ближней перспективы.

**Педагог** является организатором и вдохновителем общей деятельности – налаживает общую коллективную жизнедеятельность.

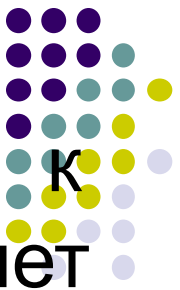


2. **Коллектив как единое целое** – накоплен опыт коллективной жизни, коллектив может с помощью педагога определять дальнейшие перспективы развития и способен к морально-волевому напряжению, связанному с достижением общей цели.

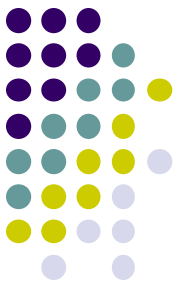
**Педагог** выходит на уровень **сотрудничества** в коллективном и активном, постепенно передавая активу управленческие функции.

3. **«Расцвет» коллектива** – способен к самоорганизации, сам определяет перспективы, сложился благоприятный психологический климат, атмосфера доверия и взаимопомощи.

**Педагог** направляет внимание на каждую личность, проявление ее индивидуальности, личностный рост.



# А.Н. Лутошкин выделяет и образно описывает 5 стадий развития коллектива:



1. «Песчаная россыпь» (нет «сцепления»).
2. «Мягкая глина».
3. «Мерцающий маяк».
4. «Алый парус».
5. «Горящий факел».

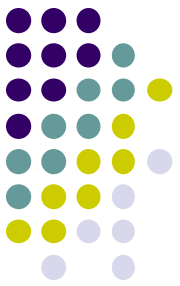
# Стадии развития коллектива (по А.Н. Лутошкину)



## I. Песчаная россыпь.

Люди, которые не связаны между собой; каждый сам по себе. Дети мало знают друг друга и боятся пойти навстречу друг другу. Отсутствует авторитетный центр. Структура формальна, лидерство отсутствует, микрогруппы неустойчивы. Нет устойчивых основ МЛО (межличностных отношений).

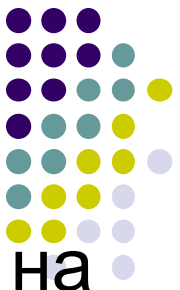
**Педагог** выдвигает требования, настаивает, требует.



## **II. Мягкая глина.**

Каждый выдвигает цели и интересы, при этом интересуется целями других. Эта группа может принять любую форму, в зависимости от направленности усилий педагога. Важна организация детей. Скрепляющее звено – формальная дисциплина и требования педагога. У детей появляется опыт совместной деятельности, общие дела и события, развиваются более устойчивые образования – группы.

**Педагог** играет роли советника и генератора идей.



### **III. Мерцающий маяк.**

Взаимодействие более активное, нежели на предыдущих стадиях. Группа озабочена тем, чтобы каждый шел верным путем. Появляется желание совместной деятельности. Большое значение имеет эмоциональный фактор, поэтому возникает наибольшая вероятность конфликтов. Происходит развитие социально значимых качеств, укрепление чувства **МЫ**. Появляются лидеры.

**Педагог** сопровождает, консультирует.

## IV. Алый парус.

Происходит укрепление, сближение ценностных ориентаций и сплочение отряда. Развивается как внутригрупповая, так и межгрупповая активность. Девиз: «Один за всех и все за одного».

Т.е. дружба переплетается с обязанностями, появляется чувство гордости за коллектив при победе, а при поражениях - нежелание признавать свои ошибки. Начинают развиваться и обостряются в следующей стадии такие социально-психологические феномены как **внутригрупповой фаворитизм** (предпочтение своей группы за сам факт ее существования; позиция ребенка: «Группу я люблю не потому, что она так хороша, а потому, что она моя») и **внегрупповая враждебность** (чем лучше я отношусь к своей группе, тем хуже к другой, особенно, если она сравнивается с моей).








## **V. Горящий факел.**

Взаимодействие наиболее активно. Дети полностью открыты педагогу. Группа толерантна и стремится к сотрудничеству. Дети способны договориться, прийти к соглашению. Группу можно назвать сплоченной и эффективной командой.

**Педагог** советует, консультирует, совещается с группой.

Mail.Ru Почта  
 одноклассни  
 Всё 420  
 Обсуждаемые  
 Набор для творч  
 Д  
 н  
 С  
 megashopn1 xyz  
 Страховка для пу  
 С  
 н  
 п  
 rgs.ru

**Стиль работы**

 **Возвращающийся бумеранг**

советующийся, консультирующийся, коллегиальный, требующий


более эффективен в группах  
 «Горящий факел»  
 «Алый парус»,  
 «Мерцающий маяк»



**КАК  
 ОРГАНИЗОВАТЬ  
 РАБОТУ**

1	Поставь цель, определи, что требуется сделать
2	Подумай, какими путями ее лучше достигнуть
3	Разбей всю работу на части
4	Составь план выполнения дела
5	Посоветуйся с опытными людьми

**Стиль ра**

 **Разящие стрелы**

приказывающий, наставляющий, жестко требующий

более эффективен в группах  
 «Песчаная россыпь»,  
 «Мягкая глина»,  
 «Мерцающий маяк»

**«Горящий факел»** 

**«Алый парус»** 

**знания людей** 

**личности организатора** 

Помощь Войти

вожатие. Все-незам  
 сегде влюбленные, и  
 цегольнуть ещё пиле

RU

18:16  
 16.10.2019



Mail.Ru Почта

оноклассни

Всё 420

Обсуждаемые

Набор для творч

Д н н С






megashopn1 xyz

Страховка для пу

С н П

15%

tgs.ru

Развитие коллектива	«Маяк» 	К А	6	Установи, как должна идти работа	Т Ы	Этапы коллектива	Хорошая работа за
	«Мягкая глина» 		7	Подбери помощников, исполнителей		знания о организаторской работы	
	«Песчаная россыпь» 		8	Распредели обязанности		знания дела, которое организуешь	
			9	Объясни, что требуется сделать		умения организовать	
Стиль работы			10	Согласуй работу с другими организаторами и организациями		Стиль работы	
 Сидящий челнок			11	Контролируй ход работы, вноси если надо, изменения	 Плывущий плот		
уговаривающий, просящий, компромиссный			12	Учитывай, кто и как работает	соглашающийся, уступчивый		
применяется, вспомогательно, в зависимости от ситуации			13	Подведи итоги по окончании работы, проанализируй дело	малоэффективен в организаторской работе, может применяться как вспомогательный		

Помощь Войти

X

вожатые. Все-незаме...  
сегд... влюбленные, и...  
цельнуть ещё пил...

RU

18:19  
16.10.2019

## Социально-психологические характеристики коллектива:



- 1) **Сплоченность** (ценностно-ориентационное единство – ЦОЕ, А.В. Петровский).
- 2) **Степень дифференциации классного коллектива** (дифференциация взаимоотношений, выделение «звезд», «изолированных», «пренебрегаемых» и пр.) **и ее соотношение с интеграцией** (сплоченность и направленность).
- 3) **Социально-психологический климат.**



1) **Сплоченность** - совпадение оценок и установок группы по отношению к объектам, значимым для группы в целом и относящимся к существенным сторонам ее совместной целенаправленной деятельности;

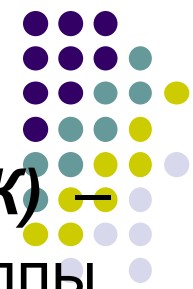
**Сплоченность** – единая нравственная позиция группы, личностная позиция каждого члена коллектива по отношению к другим членам коллектива, с которыми он связан общей целью.



**2) Степень  
классного**

**дифференциации  
коллектива**

(дифференциация взаимоотношений, выделение «звезд», «изолированных», «пренебрегаемых», формирование микрогрупп, слабо контактирующих между собой) **и ее соотношение с интеграцией** (сплоченность и общая направленность).



- **3) Социально-психологический климат (СПК)** – общий эмоционально-динамический настрой группы, в котором отражается установившаяся система взаимоотношений, господствующее умонастроение, удовлетворенность, привлекательность деятельности, единство коллективных и личных целей, степень сближения официальных и неофициальных взаимодействий на деловой основе.

**СПК** – характер отношений в коллективе.

# Закономерности развития детского коллектива



1. Развитие коллектива опосредовано совместной деятельностью и общением.

Цель должна быть интересной, мотивы актуальными, деятельность – лично и социально значимой.

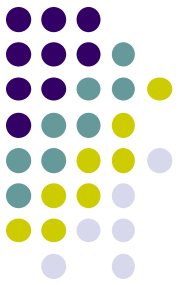
Общение внутри детского коллектива во многом зависит от отношений между педагогом и детьми.





2. Развитие детского коллектива имеет свою динамику (этапы развития коллектива).
3. Нормальное развитие коллектива возможно при грамотном педагогическом сопровождении.
4. Коллектив оказывает на личность влияние (оно может быть «стимулирующим», «активизирующим», «подавляющим» и пр. в зависимости от уровня развития коллектива).
5. Коллектив, достигший высшего уровня развития (самоуправления), может влиять на другие коллективы.

# Законы формирования коллектива



1. ***Закон движения коллектива*** – согласованность ближних, средних и дальних индивидуальных и коллективных целей, обеспечивающая движение вперед, напряжение всех сил ради достижения цели, радостное ожидание (но нельзя строить перспективу только на принципе удовольствия).



2. **Закон параллельного педагогического действия:** воспитательное влияние на личность оказывается как прямо, так и опосредованно (на личность через коллектив и на коллектив через личность).

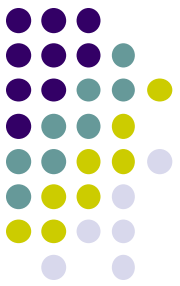
Так, А.С. Макаренко требовал коллективного обсуждения серьезных проступков: обсуждая проступок одного воспитанника, влияем на коллектив в целом и на каждого в отдельности (влияние на коллектив через личность)

# Противоречия и проблемы:

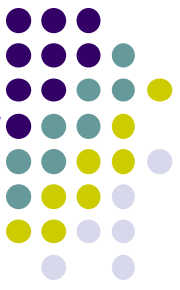


- 1) Характер влияния на личность (позитивное, негативное).
- 2) Опыт совместной деятельности и индивидуальный опыт.
- 3) Сплоченность (важен «предмет» сплоченности) – абсолютная вера в этичность общеколлективных установок (а коллектив не всегда прав).
- 4) Влияние общественного мнения – конформизм.
- 5) «Богатство индивидуальностей» - нивелирование индивидуальности.
- 6) Способность принимать совместные решения – индивидуальный «уход» от ответственности, потеря внутренней опоры.
- 7) Четкая организация – заорганизованность, подавление индивидуальности и творчества.

# Педагогические требования к организации детского коллектива



1. Коллектив должен иметь общественно значимую цель.
2. Коллектив должен осуществлять общественно значимую деятельность.
3. Коллектив должен иметь традиции.
4. В коллективе должна поддерживаться преемственность поколений.
5. Необходимо формирование благоприятного психологического климата, общего позитивного настроения.
6. Члены коллектива должны быть включены в процесс игры, творчества.
7. В коллективе личность должна чувствовать себя защищенной.
8. В коллективе должны складываться деловые отношения (взаимная ответственность).
9. Коллектив должен создавать условия для развития каждой личности.

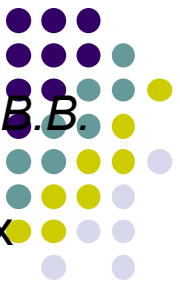


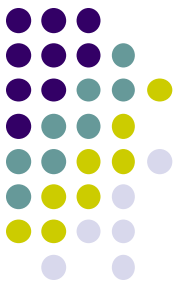
*Педагогическое сопровождение развития*  
*ученического коллектива* – деятельность  
педагога, направленная на создание и  
оптимизацию условий для развития детского  
коллектива:

- Знание «психологии» развития детского коллектива;
- Оценка актуального уровня (этапа) развития детского коллектива;
- Планирование действий (постановка задач) по развитию детского коллектива;
- Осуществление коррекционно-развивающей и профилактической работы в коллективе;
- Организация совместной деятельности учащихся.

# Диагностические методики

- **Социограмма класса** (по аналогии с методикой Э.Г.Эйдемиллер, В.В. Юстицкис «Социограмма семьи») – проективная рисуночная методика, ориентированная на диагностику актуальных и желаемых межличностных отношений.
- **Методика позволяет определить:** чувства людей друг к другу и характер их отношений; социометрический статус; субъективную личностную значимость и самооценку членов коллектива; субъективную значимость членов коллектива друг для друга; психологическую дистанцию между членами коллектива. В целом, методика позволяет экстернализировать неосознаваемый контекст внутрисемейных (в том числе, детско-родительских) отношений.
- **Достоинства методики:**
  - нет ограничений во возрасту;
  - отличается простотой инструкции и выполнения;
  - отличается относительной простотой критериев и толкования результатов;
  - не требует больших усилий и временных затрат, экономична в исполнении;
  - позволяет наглядно представить отношения и сопоставить актуальное и желаемое состояние отношений, что оказывает выраженный убеждающий и мотивирующий эффект.





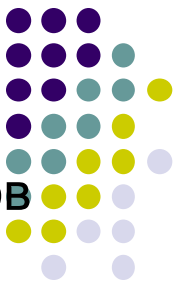
- **Рисунок класса** (по аналогии с рисунком семьи (или модификации данной методики) (Р. Бернс, С. Кауфман). Методика направлена на изучение структуры коллектива и особенностей взаимоотношений между членами коллектива («коллектив глазами ребенка»). Кроме этого, методика обладает рядом диагностических **возможностей**, раскрывающих развитие ребенка в коллективе:
- отражает переживание и восприятие ребенком своего места в коллективе,
- отношение ребенка к коллективу в целом и отдельным ее членам,
- особенности "Я-концепции" ребенка.

#### **Достоинства методики:**

Естественность задания («Нарисуй, пожалуйста, свой класс») и его привлекательность;

методика не предполагает вербализацию ребенком своих переживаний.





## ***Цветовой тест отношений (А.Н. Лутошкин).***

Методика направлена на изучение эмоциональных компонентов отношения ребенка к значимым для него людям (в том числе, к педагогу) и к себе.

Тест базируется на **взаимосвязи невербальных компонентов отношений к значимым другим и к самому себе и цветовых ассоциаций.**

Цветоассоциативный эксперимент позволяет выявить достаточно глубокие, частично неосознаваемые компоненты отношений, минуя при этом искажающие защитные механизмы вербальной системы сознания.

При этом каждый из 8-и цветов наделяется определенными личностными характеристиками, например:  
синий – честный, справедливый, невозмутимый, добросовестный;  
зеленый – черствый, самостоятельный, невозмутимый и т.д.



- **Методика «Какой у нас коллектив?» (А.Н. Лутошкин).** Методика направлена на определение уровня развития коллектива и степени удовлетворенности учащихся своим коллективом.
- Школьникам предлагаются характеристики различных уровней развития коллектива по А.Н. Лутошкину: «Песчаная россыпь», «Мягкая шина», «Мерцающий маяк», «Алый парус», «Горящий факел». Из предложенных описаний они выбирают те, которые подходят к их коллективу.
- Кроме этого, методика позволяет:
  - обсудить с учениками проблемы развития коллектива;
  - наметить перспективы развития коллектива;
  - оценить возможности коллектива в плане раскрытия способностей учеников.

## ***Социометрическая методика (А.Н. Лутошкин).***

Методика направлена на выявление межличностного статуса детей в классе (в группе) и на определение социально-психологического климата в коллективе.

Статусы детей в коллективе («звезды», «предпочитаемые», «принятые», «непринятые», «отвергнутые») определяются по количеству их выборов в разных гипотетических ситуациях.

Климат коллектива оценивается в зависимости от общего количества взаимных выборов: чем более выражены доброжелательные отношения в коллективе, взаимные симпатии, тем более благоприятен климат коллектива для каждого ученика.



1. Иванов И.П. Воспитывать коллективистов: Из опыта работы школ Ленинграда и Ленинградской области. – М.: Педагогика, 1982. – 80
2. Конникова Т.А. Организация коллектива учащихся в школе. Обобщение опыта работы школы № 210 Ленинграда – М. : Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1957. – 400 с.
3. Конникова, Т.Е. Коллектив и формирование личности школьника / Т.Е. Конникова. – М.: Просвещение, 2000
4. Лутошкин А.Н. Как вести за собой [Старшеклассникам об основах организационной работы]. Издание 2-е, переработанное и дополненное. - М.: «Просвещение», 1981
5. Лутошкин А.Н. Эмоциональные потенциалы коллектива. – М., 1998.
6. Макаренко А.М. Педагогическая поэма.
7. Мудрик А.В. Личность школьника и ее воспитание в коллективе / М. : Знание, 1983. - 96 с.
8. Новикова Л.И. Педагогика детского коллектива. — М., 1978.
9. Новикова Л.И. Педагогика воспитания: Избранные педагогические труды /Под ред. Н.Л.Селивановой, А.В.Мудрика. Сост.Е.И.Соколова. – М., 2009.
10. Сухомлинский В.А. Мудрая власть коллектива (методика воспитания коллектива) – Киев: 1980.
11. Шацкая В.Н., Шацкий С.Т. Бодрая жизнь. – М., 1914.
12. Шепель, В.М. Понятие психологического климата [Текст] / В.М. Шепель // Вопросы психологии. - 2002. - №3. - С. 17-21.





*Спасибо за внимание и  
понимание!*