

Временный детский коллектив, и инструменты работы с ним.



Что такое детский коллектив?

*Латинское слово **collectivus** переводят по-разному:*

сборище, толпа, совместное собрание, объединение, группа.

В педагогической науке коллективом называют объединение воспитанников, отличающееся рядом важных признаков:

- общая социально значимая цель;*
- общая совместная деятельность для достижения поставленной цели; общая организация деятельности;*
- благоприятный психологический климат;*

Что такое детский коллектив?

Временный детский коллектив - группа /детей/ подростков, объединенных в целях организации их жизнедеятельности в условиях детского лагеря.

Временное детское объединение существует не более 30 дней. За это время в ребенке возрастных изменений не происходит, но ребята привносят в коллектив свой опыт деятельности и отношений. Не всегда организация жизнедеятельности детей воспринимается ими, как желаемая и необходимая данность, ребенок стремится действовать в соответствии с собственными представлениями о том, чем ему стоит заниматься в свое свободное время.

Специфика ВДК

(ВРЕМЕННЫЙ ДЕТСКИЙ КОЛЛЕКТИВ)

Специфические особенности ВДК:

- общность, автономность /от влияния прежнего социума/;
- интенсивность всех видов деятельности /в т.ч. общения/;
- краткосрочность существования

Психологические состояния ВДК:

- адаптивное;
- высокой напряженности отношений;
- конфликтности;

Признаки коллектива (ВДК)

1. Наличие общей общественно значимой цели (одинаковое еще не есть общее). Общее - на всех. Если перед коллективом нет цели, то и нет способов его организовать. В профильных коллективах цель уже есть. Форма организации воспитательного процесса во временном коллективе в целом помогает взяться цели. Например, достойное участие в каком-то событии.

2. Совместная деятельность, направленная на достижение цели. От вида совместной деятельности зависит ее воспитательный потенциал.

Виды деятельности:

- индивидуально-совместная деятельность;
- последовательно-совместная деятельность;
- совместно- взаимодействующая деятельность.

Признаки коллектива(ВДК)

- 3. Наличие структуры и органов самоуправления. 7-15 человек - количество членов группы, первичный коллектив. Меньше 7 - отношения узко дружеские. Больше 15 - будет стремиться к дроблению. Отряд стремится к дроблению на контактные группы.*
- 4. Отношения ответственной зависимости и взаимной ответственности.*
- 5. Наличие связей с другими коллективами (отрядами).*

Стадии развития (ВДК)

Группа на пути продвижения к коллективу обычно проходит ряд этапов, включающих не только прогрессивные изменения ее психологии, но и своеобразные кризисы.

I. *В самом начале развития группы наблюдается, подъем, сопровождающийся повышенной активностью, приподнятым настроением, энтузиазмом. Новизна ситуации, первые благоприятные впечатления членов ВДК друг о друге создают у них эмоционально положительный настрой, который отражается в показателях психологического климата. Детям все интересно, все хочется делать, со всеми дружить.*

Стадии развития (ВДК)

II. Затем ВДК включается в совместную деятельность, появляется новый, более разносторонний опыт общения друг с другом, получаемый членами ВДК в процессе их совместной деятельности. И он обнаруживает, что у каждого есть не только достоинства, которые были более заметны вначале, но и недостатки.

III. Высокий эмоциональный уровень сменяется более или менее заметным спадом. Временный психологический спад в ВДК объясняется сложными внутренними процессами перестройки групповой психологии, в частности межличностных отношений, по мере продвижения детского объединения к коллективу. Обнаружение этого факта, а также возникающие на основе такого знания трудности взаимопонимания снижают удовлетворенность, получаемую от общения друг с другом, и это сказывается на общем эмоциональном настрое группы. Он временно понижается, но способен вновь подняться, если в ходе совместной деятельности членами группы удастся преодолеть возникшие трудности межличностного характера.

Стадии развития (ВДК)

IV. Из-за того, что в ВДК отношения начинают перестраиваться, возникают ситуации конфликта. Их не надо пугаться или ожидать с напряжением. Все это закономерно. Как могут выражаться эти ситуации.

Могут образовываться группы, которые противостоят друг другу:

- педагоги - дети;
- девочки- мальчики;
- девочки - девочки;
- группа с одними интересами - другой и т.п.

Эти конфликтные ситуации могут протекать как плавно, незаметно, так и очень бурно.

Стадии развития коллектива

(по А.Н.Лутошкину)

В помощь вожатому очень предлагается методика А.Н. Лутошкина, которая помогает образно выстроить этапы развития коллектива.

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

Мягкая глина. Каждый выдвигает цели и интересы, при этом интересуется целями других. Эта группа может принять ту форму, какую захочет вожатый, поэтому важна организация детей. Скрепляющее звено – формальная дисциплина и требования вожатого. Вожатый играет роли советника и генератора идей. У детей появляется опыт совместной деятельности, общие дела и события, развиваются более устойчивые образования – группы.

Стадии развития коллектива

(по А.Н.Лутошкину)

3. 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. Вожатый сопровождает, консультирует. Дети ситуативно способны на крупное дело

4. 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).

Стадии развития коллектива (по А.Н.Лутошкину)

5. Горящий факел. Взаимодействие наиболее активно. Дети полностью открыты вожатому, он чувствует тепло и жизнерадостность. Группа толерантна и стремится к сотрудничеству, вопреки соперничества. Способны договориться, прийти к соглашению. Ее можно назвать сплоченной и эффективной командой.

ВАЖНО ПОМНИТЬ!

Группа не останавливается в своем развитии, постоянно происходят подъемы и спады, поэтому необходимо постоянно поддерживать сплоченность и готовность к взаимодействию, регулярно проводя тренинговые игры, игры на сплочение. Хорошо помогает общее дело.

Типажи в структуре ВДК

- ВДК включает в себя ребят с различными личностными особенностями. В нем мы всегда можем выявить лидеров; они – опора руководителя коллектива. Важно, чтобы «лидер» не был формальным (искусственно назначенным взрослым), а был признан самими детьми. Выявить таких лидеров Вам помогут игры на лидерство.**
- В коллективе, кроме того, всегда будет «душа компании», человек, которому доверяют все тайны, к которому приходят за поддержкой. Ответственное дело доверенное «душе компании» обречено на успех, все ребята готовы ему помочь. Только злоупотреблять этим не стоит.**

Типажи в структуре ВДК

- *В детском обществе может встретиться неявный лидер, как правило он не лидирует, но очень сильно влияет на ритмику детского коллектива – «серый кардинал». Желательно выявить таких ребят и использовать их способность, чтобы через них влиять на общий настрой всех детей.*
- *«Аутсайдер» - ребенок не принятый коллективом – самая сложная ситуация, которая может сложиться. Она потребует от Вас всей деликатности и всего профессионализма. Почаще проводите игры на сплочение, случайной жеребьевкой включайте этого ребенка в различные пары.*

Особенности создания ВДК

Младший возраст (младшие отряды -6-8 лет; средние младшие -9-10 лет)

Однородный коллектив, команду создать практически невозможно. Ребенок сегодня дружит с одним, а завтра уже с другим. Большое значение имеют яркая одежда, интересные игрушки, продукты, которые привезли родители, т.е. интересы ситуативны. При подготовке к какому-либо мероприятию детей лучше разбивать на группы по 4-6 человек и каждой группе желательно взрослого куратора. Так дети лучше услышат, поймут и подготовят мероприятие.

Особенности создания ВДК

Средний возраст (средние отряды 11-12;13 лет)

Девочки и мальчики образуют две основные микрогруппы. Разнополюые группы работают не очень эффективно, т.к. энергия уходит на выяснение отношений. Единый коллектив создать также сложно, но мотивом может служить общее дело при четком распределении обязанностей. В связи с разницей физического и психического развития девочек и мальчиков желательно создавать однополюые подгруппы, работающие на единую цель. Хорошо работают и без кураторов.

Особенности создания ВДК

Старший возраст.(старшие отряды 13-15;16 лет)

У ребят велика склонность к общению со сверстниками, к познанию себя и других, поэтому они гораздо охотнее готовы собраться отрядом, чтобы всем вместе посидеть, поговорить, сходить на костер, чем для участия в мероприятии. Хотя хорошо мотивируются на возможность победы в мероприятии, на то, что отряд самый лучший. Очень хорошо взаимодействуют друг с другом, появляются влюбленные парочки, однако если появляется изгой, дружно объединяются против него

Кризисы развития ВДК

3 день - Кризис неоправданных ожиданий (яркие мероприятия).

7 день - Кризис однообразия (мероприятия с жесткими правилами).

9 день - Кризис нелюбви (свечка).

13 день - Передел власти (день наоборот, похищение вожакого, заколдованные вещи).

17 день - Кризис «старичка» (лирические мероприятия).

19 день - страх расставания (прощальный концерт, пожелания, поздравления, подарки, свечка, награждение).

Методы работы(инструменты) на пути управления ВДК

Знакомство.

Что происходит? Процесс знакомства начинается с первых секунд, когда ребята только увидели друг друга. Как вы, наверное, замечали, не сказав, только что встреченному человеку, ни слова, он уже вызвал у вас симпатию или антипатию, а может даже, оставил вас безразличным. Так же и у ребят. Отношение формируется на основе прошлого опыта, внешней привлекательности и ассоциировании человека с собой или другими людьми, мнение о которых к этому моменту у ребенка сложилось.

Как помочь? Из пословицы «встречают по одежке, а провожают по уму» можно сделать вывод, что первое мнение о человеке может быть ошибочным и поэтому ваша (вожатых) задача, создать условия, в которых ребята как можно больше бы узнали друг о друге. И очень важно, чтобы они стали друг другу интересны, не боялись открыться.

Методы работы(инструменты) на пути управления ВДК

Структурирование.

Что происходит? Все дети, как и все люди разные и все претендуют в силу своих психофизиологических особенностей на различные роли в коллективе. Это редко происходит осознано, т.к. дети ещё не нашли себя и для них нахождение в коллективе очередная проба себя в определенной роли. На самом деле не все дети стремятся к лидерству и не всем это надо, поэтому почти каждый находит свое место в коллективе, главное, чтобы оно его устраивало.

Как помочь? Во многих коллективах процесс структурирования так долго затягивается, что и говорить о том, что это коллектив не приходится. Вы должны посредством игр и ряда заданий заставить ребят взаимодействовать друг с другом, чтобы в процессе взаимодействия они определили свои роли в данной группе людей. Очень важно, чтобы на этом этапе у ребят появились коллективные ценности, которые помогут направить развитие коллектива в нужное русло. И ещё важно помнить, что не вы выбираете среди ребят лидера, а они это делают сами. Вы можете только создать для этого условия и определить ценности, т.е., что такое хорошо и что такое плохо.

Методы работы (инструменты) на пути управления ВДК

Подтверждение или изменение структуры

Что происходит? Даже если вам показалось, что лидерская структура вашего отряда сформирована - это еще не так. В процессе прохождения новых дел, которые предлагаете им вы, структура может меняться и этот процесс почти всегда бывает для ребят болезненный.

Как помочь? Постарайтесь поддержать ребенка в сложной ситуации. Если у него что-то не получилось, и весь коллектив от него отвернулся, вы его последняя надежда. Старайтесь в этот период предложить ребятам как можно больше различных форм, чтобы каждый смог самоутвердиться в своей роли. Именно на этом этапе, детский коллектив проводит большую часть смены. Он наиболее благоприятен для их развития

Методы работы(инструменты) на пути управления ВДК

Распад.

Что происходит? Как не больно, но приходит время, когда смена заканчивается и всем нам придется разъехаться. Происходит распад коллектива. Очень важно, чтоб этот распад был продиктован временем, а не желанием ребят. И в начале и в середине смены у ребят может произойти разочарование друг в друге и тогда распад произойдет раньше, чем это предполагалось, а этого нельзя допустить.

Как помочь? Грамотно провести распад группы умеют лишь единицы и этому нужно уделить очень много внимания. Должны быть подведены итоги совместного существования, сказаны добрые слова, и ребенок, уезжая домой, должен увести с собой прекрасную сказку о море, о счастье, о дружбе, о любви, о том, что жизнь это большое радостное событие, а окружающие люди - это интереснейшая загадка, а ты (вожатый) - самый добрый, самый бескорыстный, самый человечный человек на свете.

Приемы создания ВДК

1. Знакомство. Игры на знакомство, снятие напряжения и раскрепощение. Свечка-знакомство («Расскажи мне о себе»)

2. Формальное создание группы. Название отряда, эмблема, девиз, выбор командира и пр.

3. Осознание принадлежности к группе (отряду). Место отряда (уголок), атрибутика, традиции, сигнал сбора, тайный знак, пароль, песня, правила.

4. Сплочение и развитие коллектива. Игры на сплочение, доверие; совместная трудовая деятельность (дежурство, уборка территории); участие в КТД (коллективное творческое дело); Соревнование с другими отрядами; обсуждение жизни отряда (огоньки, или свечи, сборы)

Стили работы с ВДК

- **Разящая стрела:** Призывающий, настаивающий, жестко - требующий. Наиболее эффективен в группе «песчаная россыпь», «мягкая глина», «алый парус».
- **Возвращающийся бумеранг:** Советующийся, консультирующийся, коллегиальный, требующий, подходит для группы «Горящий факел», «алый парус», «мерцающий маяк».
- **Скользкий челнок:** Нелегко работать там, где стиль уговаривающий, просящий, компромиссный. Применяется как вспомогательный в зависимости от ситуации.
- **Плавающий плот:** Согласующий, уступчивый, малоэффективный, только вспомогательный.

Управленческие приемы в ВДК

1.Художник :

Воздействует мимикой, речью, образами, картинками будущих достижений. Часто начинает со слов: «Представляете...»

2.Мыслитель:

Логически мыслит, прослеживается стройность в рассуждениях, стремится найти закономерности в работе. Внешние стороны отодвигаются на второй план. Главное - найти смысл, целесообразность, увидеть разумное значение дела.

3.Практик:

Привлекает собственным примером. Больше показывает как делать. Коллектив садится ему на шею.

Если вы все делаете правильно, то

В вашем коллективе будут следующие признаки:

- ✓ мажор — постоянная бодрость, готовность детей к действию;
- ✓ ощущение собственного достоинства, вытекающее из представления о ценности своего коллектива, гордости за него;
- ✓ дружеское единение его членов;
- ✓ ощущение защищенности (ни один ребенок не должен чувствовать себя в коллективе обособленно и незащищено. Должно быть законом, что никто не имеет не только права, но даже возможности унижать в какой бы то ни было форме более слабого и зависимого);
- ✓ активность, проявляющаяся в готовности к упорядоченному, деловому или игровому действию;
- ✓ привычка к торможению, сдержанности в движении, слове, в проявлении эмоций. Тон и стиль коллективных отношений поддерживается в соответствующих законах и правилах как для детского коллектива, так и для коллектива взрослых.

Итог

Вся работа в лагере должна быть построена на демократических началах. Если воспитанники не гордятся своим коллективом - эффективность воздействия такого коллектива на личность будет незначительной. Высокий престиж коллектива - гарантия успешности воздействия его норм и ценностей.

Из отдельных знакомых, малознакомых и вовсе незнакомых детей, где кто-то кому симпатизирует и наоборот, рождается через некоторое время сообщество детей, возникает понятие «мы». Происходит выделение «мы», «наше» из общего окружающей жизни.

«Мы» - это то, что присуще только одному определенному коллективу, в отличие от других таких или совсем других коллективов. Существуют понятия «мы», а все вокруг - «они».

Для временных детских объединений - это чувство общности совершенно необходимо, оно способствует созданию и укреплению коллектива.

Существуют определенные условия, при которых эта общность может возникнуть. Во-первых, надо иметь так называемую материальную основу: определенное количество детей, носителей этого понятия «мы». Нужна территория, где «мы» может расположиться, собираться, действовать. Необходима цель совместной деятельности.

У детского временного коллектива есть свои идеалы, нормы и правила поведения, специфические формы организации коллектива, органы самоуправления, а также символы, название, девиз, эмблема, песни, которые подчеркивают принадлежность именно к этому конкретному коллективу. Все это - центры объединения, то есть те ценности, предметы и символы, которые идентифицируют группу, составляют материальную и идейную основу ее существования и развития. На этой основе происходит осознание общности, создается чувство «мы».

Литература

А.Н.Лутошкин «Как вести за собой» Москва-Просвещение 1978 г.

А.С.Макаренко «О воспитании»
(глава «Учение о коллективе»)
Москва-Просвящение 1988 г.