

ШКОЛА ВОЖАТСКОГО МАСТЕРСТВА

КАПИТАНЫ
СЧАСТЛИВОГО
ДЕТСТВА



Модуль 2.

«Временный детский коллектив»

*Тема 2.1 «ВДК: виды, классификация,
особенности развития»*

Тема 2.1 «ВДК: виды, классификация, особенности развития»

Временный детский коллектив (ВДК) - группа /малая/ подростков, объединенных в целях организации их жизнедеятельности в условиях детского лагеря.

Специфические особенности ВДК:

общность, автономность от влияния прежнего социума;

интенсивность всех видов деятельности в т.ч. общения;

краткосрочность существования (максимальный срок существования временного коллектива не превышает обычно 40-45 дней).

Стадии развития детского временного коллектива

Группа на пути продвижения к коллективу обычно проходит ряд этапов, включающих не только прогрессивные изменения ее психологии, но и своеобразные кризисы. Например, существует такая зависимость: всякая группа на пути своего развития как коллектив обязательно проходит через период временного спада.

В самом начале развития группы наблюдается, как правило, *подъем*, сопровождающийся повышенной активностью, приподнятым настроением, энтузиазмом. Вначале эти взаимоотношения строятся почти исключительно на эмоционально непосредственной основе. 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.

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

Известно, что первые впечатления очень сильны и надолго остаются в памяти. Очень важно, поэтому, в самом начале закладывания отношений в ВДК установить самые элементарные правила: соблюдение режима дня, соблюдение законов лагеря и ВДК, поддержание порядка одежды и обуви и т.п.. В дальнейшем дети будут действовать именно так, т.к. они выполняют данные действия подсознательно. Вам будет гораздо легче работать, когда уже с первых дней дети будут соблюдать правила.

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.

Внутригрупповые процессы.

У каждого человека есть свои положительные и отрицательные черты, свои особые достоинства и недостатки. То, какой стороной, положительной или отрицательной, он выступает во взаимоотношениях с людьми, зависит от этих людей, от особенности группы. Отношения в группе постоянно меняются. Сначала, на исходном этапе, они бывают относительно безразличными (люди, не знающие или слабо знающие друг друга, не могут определенно относиться друг к другу), затем могут становиться конфликтными, а при благоприятных условиях превращаются в коллективистские.

Внутренняя установка человека в системе внутригрупповых отношений - это личное, субъективное восприятие им своего собственного статуса, то, как он оценивает свое реальное положение, свой авторитет и степень влияния на остальных членов группы. Действительный статус и его восприятие человеком могут совпадать и ли расходиться.

Самоуправление. Лидерство.

Управление группой, ее самоуправление, поведение отдельных членов ВДК обычно осуществляется и через официальных лиц - воспитателей или вожатых, и через неофициальных лиц, имеющих высокий статус среди ВДК, назовем их лидерами. Авторитет лидера в ВДК обычно не менее силен, чем мнение педагога.

Права, данные педагогу, не всегда достаточны, чтобы в любой вид деятельности побудить детей к деятельности. Очень важно при этом убеждать, а не приказывать.

Очень важно для вожатого увидеть, кто в вашем ВДК является лидером. Постараться сделать так, чтобы стать с ним партнером. От этого многое зависит.

Типажи в структуре детского коллектива



Детский коллектив 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.



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.



этого ребенка в различные пары.

«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

Технология развития коллектива

Коллектив – устойчивая во времени группа людей, успешно выполняющая свою общую основную деятельность, соответствующую социальным ценностям и нормам, способная обеспечить развитие каждому члену этой группы.

Основные характеристики: ответственность, открытость, нравственность, организованность, контактность, информированность, эффективность и пр.

4 стиля работы с группой

- **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.

Приемы создания детского коллектива:

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

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

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

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).

Особенности создания коллектива:

Младший возраст. 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.

Средний возраст. 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.

Старший возраст. 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 коллектива

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).

Этапы развития коллектива

Эти этапы проходит любой временный коллектив: дети в лагере, студенты в группе, люди на работе. Некоторые стадии затягиваются, а некоторые длятся бесконечно, но все же подходят под общие положения.

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 наша (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.

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. Примером может являться группа студентов, приходящих на занятия только для прослушивания лекций. Мы 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.

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

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.

Стадии развития коллектива (по Лутошкину)

«От песчаной росписи к горящему факелу». В помощь вожатому очень часто предлагается методика А.Н. Лутошкина, которая помогает образно выстроить этапы развития коллектива.



Песчаная роспись. 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 МЛЮ (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.



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

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).



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.

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».