**«Временный детский коллектив – особенности формирования»**

Латинское слово collectivus переводят по-разному: сборище, толпа, совместное собрание, объединение, группа. В педагогической литературе **коллективом называют** объединение воспитанников, отличающееся рядом важных признаков: 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.  В любом коллективе независимо от возраста его членов и их сплоченности есть микрогруппы, связанные неформальными отношениями. В подростковом возрасте неформальные группы приобретают все более устойчивый характер. Эти группы возникают на основе приятельских отношений, личностных симпатий. Коллектив – это нередко единственное средство уберечь личность от опасного воздействия негативно направленных неформальных объединений. Он усиливает воздействие всех имеющихся в распоряжении педагогов (вожатых, воспитателей) средств личного примера и становится той естественной средой, где ребята приобретают собственный социальный опыт, включаясь в совместную со сверстниками общественно-полезную деятельность. Круглосуточное пребывание детей в учреждении обуславливает соединение во времени и пространстве нескольких сфер их жизнедеятельности в течение всего года. Ребенок ведет себя одновременно, как дома, в школе, на улице в своей компании, в кружках. Все это происходит в одном и том же месте на виду у одних и тех же людей, за ограниченный период времени. **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.

**Признаки коллектива:**

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.

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).

**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. 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.

* «***Аутсайдер***» - ребенок не принятый коллективом – самая сложная ситуация, которая может сложиться. Она потребует от Вас всей деликатности и всего профессионализма. Чаще проводите игры на сплочение, случайной жеребьевкой включайте этого ребенка в различные пары.

**Принципы формирования временного детского коллектива.**

Организация отряда (временного детского коллектива) чаще всего строится на разнообразных принципах. Самый простой и широко распространенный – **принцип возраста.** Детский коллектив может быть одновозрастным или разновозрастным: Для о**дновозрастного** детского коллектива обычным считается деление детей на отряды по таким возрастным группам: 7–8, 9–10, 11–12, 13–14, 15–16 лет. Дети одного возраста обладают примерно одинаковыми интересами, потребностями, им проще подружиться и найти общий язык. Но на практике часто оказывается, что отряд разделился на неконтактирующие половины – женскую и мужскую – из-за неравномерного психического (а часто и физического) созревания мальчиков и девочек. При этом одни выглядят и ведут себя взрослее, претендуя на роль более знающих и раскованных, другим же достается роль “закомплексованных”. Полностью избежать “детского неравноправия невозможно. **Разновозрастная** группа – форма, проверенная временем и получившая одобрение. Более всего себя оправдывает разновозрастность в рамках основных возрастных групп. Например, дошкольники – 4–7 лет, младшая школа – 7–10, средняя – 11–14, старшая – 15–17 лет. В таких группах у детей устанавливаются межличностные связи не только по “горизонтали” (то есть среди сверстников), но и по “вертикали” (со старшими ребятами). В детском временном коллективе имитируется модель семейных и общественных отношений; т.к. многие дети, не имея возможности быть братом (сестрой), получают опыт “преемственности поколений” – происходит естественный обмен знаниями, умениями, традициями, младшие обучаются тому, что могут старшие. ***Принцип*** организации детского коллектива – **хобби, или увлечение**. Разнообразная деятельность позволяет ребенку проявить себя во многих областях, наиболее полно реализовать все свои возможности.

**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. В самом начале развития группы наблюдается, как правило*,* ***подъем,*** сопровождающийся повышенной активностью, приподнятым настроением, энтузиазмом. Новизна ситуации, первые благоприятные впечатления друг о друге создают у них эмоционально положительный настрой. Детям все интересно, все хочется делать, со всеми дружить. Затем, в процессе их совместной деятельности, дети обнаруживают, 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 коллективе установить самые элементарные правила: соблюдение режима дня, соблюдение законов поведения, поддержание порядка одежды и обуви и т.п. В дальнейшем дети будут действовать именно так, т.к. они выполняют данные действия вначале. Вам будет гораздо легче работать, когда уже с первых дней дети будут соблюдать правила. Высокий эмоциональный уровень сменяется более или менее заметным ***спадом.*** Он временно понижается, но способен вновь подняться, если в ходе совместной деятельности членами группы удастся преодолеть возникшие трудности межличностного характера. Из-за того, что в коллективе отношения начинают перестраиваться возникают ***ситуации конфликта.*** Все это закономерно. Эти конфликтные ситуации могут протекать как плавно, незаметно, так и очень бурно. Предвестником возникновения конфликта являются *растерянность и раздражительность.* В самом начале совместной работы необходимо четко прописать правила и границы дозволенного во избежание возникновения конфликтов. Можно проговорить о причинах раздражения и дискомфорта, и ситуацию можно разрядить. Если этого не сделать, то человек уходит в глухую защиту. Первый симптом этого - *демонстрация разочарования*. После разочарования наступает фаза "это не мое дело" и попытки саботажа, что вызывает у воспитателя или вожатого агрессивную реакцию. В этой ситуации потребуется весь такт и все умение работать с критикой для того, чтобы спасти ситуацию, и перевести взаимодействие в конструктивное русло. ***Снова наблюдается подъем***, который, однако, не достигает той высоты, на которой коллектив находился вначале. Путь движения разных групп к коллективу индивидуален, и каждая из них проходит его по-своему, включая период кризиса. Этот кризис может наступать в разные периоды существования группы, быть более или менее глубоким, преодолеваться с разной степенью успешности и в различные сроки.

**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. Разнополые 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 однополые 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, чем для участия в мероприятии. Хотя хорошо мотивируются на возможность победы в мероприятии. Очень хорошо взаимодействуют друг с другом, появляются влюбленные парочки, однако если появляется изгой, дружно объединяются против него.

**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.

**1 Знакомство.** 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. В это время формируется чувство принадлежности к отряду, желание устанавливать отношения с другими детьми, что ведет к возникновению мелких групп, чаще – пар. Поведение детей зависимое – и от мнения большинства, и от взрослых. Напряженность в отношениях возникает редко – все пока хотят понравиться. В этот период в отряде формируется система правил и традиций, происходит распределение симпатий и антипатий.

*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 задача создать условия, в которых ребята как можно больше бы узнали друг о друге, чтобы они стали друг другу интересны.

**2.** **Структурирование.** *(*“раздел территории”, “борьба за власть”, “поиск крайнего”).Все дети, как и все люди разные и все претендуют в силу своих психофизиологических особенностей на различные роли в коллективе. Главная потребность в это время – потребность во власти, в контроле над ситуацией. Но может быть и так: никто не хочет брать на себя ответственность за дело, проявлять активность, стремиться к власти. В этот период в отряде неизбежны конфликты, стычки, резко может упасть успешность и продуктивность работы. Роль руководителя, как установителя норм и традиций также подвергается испытанию.

*Как помочь.* Во многих коллективах процесс структурирования так долго затягивается, что и говорить о том, что это коллектив не приходится. Мы должны посредством игр и ряда заданий заставить ребят взаимодействовать друг с другом 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.

**3. Подтверждение или изменение структуры** (привязанность, сплоченность, близость).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. Главная потребность в привязанности: устанавливается более тесная эмоциональная связь детей друг с другом, становится возможным партнерство, взаимное понимание. На этом этапе воспитатель или вожатый остается для детей руководителем, моделью поведения, носителем отрядных норм.

*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.

**4. Распад.**Как не больно, но приходит время, когда смена заканчивается и всем 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. Должны быть подведены итоги совместного существования, сказаны добрые слова. Тогда ребенок, уезжая домой, должен увести с собой прекрасную сказку о счастье, о дружбе, о любви, о том, что жизнь это большое радостное событие, а окружающие люди - это интереснейшая загадка, а ты (воспитатель) - самый добрый, самый бескорыстный, самый человечный человек на свете.

В течение смены отряд может несколько раз прожить чередование этих стадий, каждый раз переходя на новый уровень взаимопонимания. Нередко в отряде возникают подгруппы, группировки. В группировки объединяются дети, испытывающие потребность в более близких, теплых отношениях, чем те, которые они получают в отряде, а также испытывающие потребность в подчинении или превосходстве. Чтобы увеличить сплоченность группы, необходимо заранее, в самом начале совместной деятельности представить детям самые важные нормы и правила отрядной жизни. В ходе совместной работы руководитель должен быть образцом выполнения этих правил и поощрять детей, принимающих норму. Настоящий сплоченный коллектив не возникает сразу, а формируется постепенно, поэтапно.

Лутошкин А.Н. в своей книге "Как вести за собой" рассматривает несколько ступеней развития коллектива. Вожатый может предложить ребятам определить ту ступень развития, на которой находится отряд в соответствии со следующими определениями.

**"Песчаная россыпь".** Много песчинок собрано вместе, и в то же время каждая из них сама по себе. Налетит слабый ветерок и отнесет часть песка в сторону, рассыплет его по площадке. Так бывает и в группах людей. Там тоже каждый как песчинка: и вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Это можно объяснить тем, что дети плохо знакомы друг с другом, а может, просто не хотят пойти на встречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел.

**"Мягкая глина".** В руках хорошего мастера глина поддается легко любому воздействию. В ваших руках детский коллектив может перерасти в хороший, слаженный коллектив. Но если не приложить особых усилий он так и будет сравниваться с простым куском глины. В группе, находящейся на этой ступени развития, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робкие. Отношения разные - доброжелательные и конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу.

**"Мерцающий маяк".** Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шел верным путем. В такой группе чувствуется поддержка друзей, желание бывать вместе. Но дружба требует постоянного горения, а не одиночных, правда, частых вспышек. Группа индивидуальна. Однако ей бывает трудно найти во всем общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не всегда хватает сил подчиниться коллективным требованиям. Редка инициатива.

**"Алый парус"** - символ устремленности вперед, дружеской верности, преданности. Здесь действуют по принципу "один за всех и все за одного". Дружеское участие и заинтересованность сочетаются с взаимной требовательностью. Хотя группа и сплочена, и инициативна, но бывают бури в их жизнедеятельности, наперекор которым они всегда могут следовать. Не всегда сразу готовы признавать свои ошибки, но постепенно положение может быть исправлено.

**"Горящий факел"** - это живое пламя, горючим материалом которого является тесная дружба, единая воля, взаимопонимание, деловое сотрудничество. Здесь проявляются все качества коллектива, которые были на ступени "Алого паруса". Группа толерантна и стремится к сотрудничеству, вопреки соперничества. Способны договориться, прийти к соглашению. Ее можно назвать сплоченной и эффективной командой. Однако группа не останавливается в своем развитии, постоянно происходят подъемы и спады, поэтому регулярно проводятся тренинговые игры, игры на сплочение. Хорошо помогает общее дело.

Из отдельных знакомых, малознакомых и вовсе незнакомых детей, где кто-то кому симпатизирует и наоборот, рождается через некоторое время сообщество детей, возникает понятие «мы». Для временных детских объединений - это чувство общности совершенно необходимо, оно способствует созданию и укреплению коллектива.

**УПРОЩЕННАЯ СХЕМА РАЗВИТИЯ**

**ВРЕМЕННОГО КОЛЛЕКТИВА.**

**Стадии развития детского коллектива:**

1 стадия. **Ориентация** — это стадия знакомства в самом широком смысле слова: знакомство с территорией лагеря, с людьми, которые работают и живут в лагере. Самое главное — знакомство с теми, кто будет жить, и отдыхать в одном отряде. Дети ведут себя достаточно осторожно, пока не знают, кто их окружает, на что эти люди способны и как с ними себя вести. В это время формируется система правил и традиций, формируются групповые нормы, возникают симпатии и антипатии. Задача вожатого - создать максимально благоприятные условия для быстрой и безболезненной адаптации детей.

2 стадия. **Конфликты.** Это борьба за «раздел территории», борьба за власть. Появляется соперничество между потенциальными лидерами. В это время неизбежны в отряде стычки, скрытые и явные конфликты, идет формирование микрогрупп в коллективе. Задача вожатого в данный период — помочь ребятам осмыслить ситуацию и найти конструктивный выход из ситуаций и конфликтов, выработать стиль совместной деятельности; не допустить появления «отверженных» в коллективе.

3 стадия. **Доверие.** Это стадия характеризуется появление привязанности, сплоченности, устанавливается более тесная эмоциональная связь друг с другом. На первый план выходит партнерство, взаимопонимание, взаимоподдержка. На этом этапе вожатый продолжает выступать в роли руководителя, носителя норм, но атмосферу в коллективе создают сами дети.

4 стадия. **Самостоятельность.** Детский коллектив может самостоятельно организовывать свою деятельность, возникающие проблемы. Крепко чувство «Мы» - чувство единения и взаимного доверия. Тесные межличностные контакты. На этой стадии необходимо направить ребят в созидательное русло, деятельность на благо окружающих людей, всего лагеря. В противном случае может заметить появление фраз «Мы лучше всех! Только мы самые дружные, самые талантливые, самые-самые. Воспитателю необходимо на данной стадии показать уникальность и неповторимость других людей и других отрядов.

5 стадия. **Расставание.** Каждый коллектив рано или поздно распадается. Этот период характеризуется повышенной напряженностью, ребятам предстоит разлука со своими друзьями, они чувствуют это и переживают. На этой стадии важно поддерживать ребят, создавать оптимистический настрой, показывать перспективы их личностного развития, вообще, работать на последействие.

**В зависимости от стадии развития детского коллектива используются различные стили:**

* Приказание:
* четкая постановка цели и инструкция для ребят;
* часто проводится инструктаж;
* уточнение, как поняты ребятами конкретные задания;
* кратко с каждым исполнителем уточняются его действия;
* проверяется выполнение заданий;
* отмечаются ошибки и хорошо выполняемые поручения;
* требовательность, но тактичность.
* Распределение и стимулирование:
* оценивание и учет в работе индивидуальностей характеров ребят;
* выявление общих интересов;
* при необходимости даются задания;
* педагог следит за тем. Чтобы задания выполнялись точно;
* похвала в присутствии других ребят;
* недостатки разбираются наедине;
* поощрение за позитивную самостоятельную деятельность.
* Участие в принятии решений:
* ставится цель без уточнения способов достижения;
* ограничиваются прямые указания и контроль;
* создается система самоконтроля;
* проводятся консультации по отдельным проблемам;
* поощряются высказанные замечания;
* детям предоставляется больше самостоятельности;
* педагог контролирует ситуацию.
* Передача полномочий:
* оказывается поддержка и помощь, если ребята просят о ней;
* педагог избегает вмешательства в дела без особой необходимости;
* контроль не ослабляется;
* соизмеряются возможности ребенка и сложность задания;
* хвалить ребят нужно как можно чаще.

**Психолого-педагогические условия развития**

**временного детского коллектива.**

* Установление положительных отношений между взрослыми и детьми, формирование нравственного климата во временном коллективе;
* Продуманная и спланированная организация жизнедеятельности детей и педагогическое управление временным детским коллективом;
* Единые педагогические требования;
* Разнообразная деятельность (спортивная, интеллектуальная, художественно-прикладная, трудовая, творческая);
* Создание ситуации значимости (референтности) и успеха для каждого члена временного детского коллектива.
* Детское самоуправление – форма организации жизнедеятельности коллектива ребят, обеспечивающая развитие их самостоятельности в принятии и реализации решения для достижения целей жизни отряда. Таким образом, для развития временного детского коллектива необходимы рассмотренные выше психолого-педагогические условия, позволяющие сплотить детей, наладить дружеские взаимоотношения, научить ребят находить компромисс.

**Типы организаторов**

* *Художник* . Воздействует мимикой, речью, образами, картинами будущих достижений. Часто начинает со слов: «Представляете…»
* *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.
* *Практик.*  Привлекает собственным примером. Больше показывает, как делать. Коллектив садится ему на шею.

**Стиль работы организаторов**

* *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».
* *Скользящий челнок*. Нелегко работать там, где стиль уговаривающий, просящий, компромиссный. Применяется как вспомогательный в зависимости от ситуации.
* *Плавающий плот.*  Согласующий, уступчивый, малоэффективный, только вспомогательный.