**Методы сплочения детского коллектива в начальной школе в учебной и внеурочной деятельности**

Учитель начальных классов

МБОУ СОШ № 44

Калашникова С. В.



**Метод** в переводе с греческого означает путь, поэтому это путь достижения заданной цели воспитания.

Метод воспитания – это способ воздействия на сознание, волю, чувства, поведение воспитанников с целью выработки положительных качеств.

На практике стоит задача не просто применять один из методов, а выбрать наилучший, т.е. оптимальный.

**Выбор метода зависит от:**

* цели и задачи воспитания
* содержания воспитания
* возрастных особенностей школьников
* уровня сформированности коллектива
* индивидуальных, личностных особенностей школьников
* условий воспитания
* средств воспитания
* уровня педагогической квалификации
* времени воспитания
* ожидаемых конечных результатов

В своей работе я опираюсь на методы воспитания на основе направленности Г.И. Щукиной*( 1908 - 1994* г. Доктор педагогических наук. Профессор. Член-корреспондент Академии Педагогических Наук СССР)  
Выделяют 3 группы методов воспитания:

     1.Методы формирования сознания личности

- убеждение

- рассказ

- объяснение

- разъяснение

- лекция

- этическая беседа

- внушение

- инструктаж

- диспут

- доклад

- пример

2.  Методы организации деятельности и формирование опыта общественного поведения

- упражнения

- приучение

- педагогическое требование

- общественное мнение

- поручение

- воспитательные ситуации

3. Методы стимулирования поведения деятельности

- соревнования

- поощрение

- наказание

Для работы педагога по созданию коллектива учащихся большое значение имеет правильное представление о том, что следует понимать под словом "коллектив" и какой коллектив выступает фактором развития и воспитания учащихся.

**Коллектив** (лат. kollectvus - собирательный) представляет социальную общность людей, объединенных на основе общественно значимых коллективных и личных целей, интересов и общения.

Коллектив как специально организованное объединение учащихся формируется не сразу. Ни одно объединение людей изначально не проявляет существенных признаков, которые характеризуют коллектив. Процесс формирования коллектива длительный и проходит через ряд этапов.

**Этапы развития коллектива**, где требование выступает основным параметром, определяющим его становление, впервые были обоснованы А. С. Макаренко. Необходимым путем в развитии воспитательного коллектива он считал закономерный переход от категорического требования педагога до свободного требования каждой личности к себе на фоне требований коллектива. А.С. Макаренко:

1 стадия. Требования к коллективу (от санитарно-гигиенических до организационных) предъявляет руководитель.

2 стадия. Требования руководителя поддерживает группа детей (неформальный актив).

3 стадия. Требования к личности начинает предъявлять коллектив.

На первом этапе в качестве средства, сплачивающего детей в коллектив, должно выступать единоличное требование педагога к учащимся. Следует отметить, что большинство воспитанников, особенно младших возрастных групп, практически сразу и безоговорочно принимают эти требования. Показателями, по которым можно судить о том, что диффузная группа переросла в коллектив, являются мажорные стиль и тон, качественный уровень всех видов предметной деятельности и выделение реально действующего актива. О наличии последнего, в свою очередь, можно судить по проявлениям инициативы со стороны учащихся и общей стабильности группы.

На втором этапе развития коллектива основным проводником требований к личности должен быть актив. Педагогу в связи с этим необходимо отказаться от злоупотребления прямыми требованиями, направленными непосредственно к каждому воспитаннику. Здесь вступает в силу метод параллельного действия, поскольку педагог имеет возможность опереться в своих требованиях на группу учащихся, которые его поддерживают. Однако сам актив должен получить реальные полномочия, и только с выполнением этого условия педагог вправе предъявить требования к активу, а через него и к отдельным воспитанникам. Таким образом, категорическое требование на этом этапе должно стать требованием коллектива. Если этого нет, то нет и коллектива в истинном смысле.

Третий этап органично вырастает из второго, сливается с ним. "Когда требует коллектив, когда коллектив сближается в известном тоне и стиле, работа воспитателя становится математически точной, организованной работой", — писал А. С. Макаренко. Положение, "когда требует коллектив", говорит о сложившейся в нем системе самоуправления. Это не только наличие органов коллектива, но и, главное, наделение их реальными полномочиями, переданными педагогом. Только с полномочиями появляются обязанности, а с ними и необходимость в самоуправлении.

На основе анализа своего опыта А.С. Макаренко определил, что коллектив - это такая группа детей, которую объединяют общие, имеющие общественно ценный смысл цели и совместная деятельность, организуемая для их достижения. Объединенные единством цели и деятельности, члены коллектива вступают в определенные отношения ответственной зависимости, руководства и подчинения при безусловном равенстве всех членов и их одинаковой ответственности перед коллективом. Каждый коллектив имеет свои органы управления и является частью более общего коллектива, с которым связан единством организации. Поэтому к основным характерным признакам коллектива относятся:

наличие общественно значимых целей;

их последовательное развитие как условие и механизм постоянного движения вперед;

систематическое включение воспитанников в разнообразную социальную деятельность;

соответствующая организация совместной деятельности;

систематическая практическая связь детского коллектива с обществом;

наличие положительных традиций и увлекательных перспектив;

атмосфера взаимопомощи, доверия и требовательности;

развитые критика и самокритика;

сознательная дисциплина.

В практике воспитательной работы А.С. Макаренко различал три вида перспектив: близкую, среднюю и далекую.

*Близкая перспектива* выдвигается перед коллективом, находящимся на любой стадии развития, даже на начальной. Близкой перспективой может быть, например, совместная воскресная прогулка, поход в цирк или театр, интересная игра-соревнование и т.д. Основное требование к близкой перспективе заключается в том, что она должна опираться на личную заинтересованность: каждый воспитанник воспринимает ее как собственную завтрашнюю радость, стремится к ее осуществлению, предвкушая ожидаемое удовольствие. Высший уровень близкой перспективы – это перспектива радости коллективного труда, когда уже один образ совместного дела захватывает ребят как приятная близкая перспектива.

*Средняя перспектива*, по мнению А.С. Макаренко, заключается в проекте коллективного события, несколько отодвинутого во времени. Для достижения этой перспективы нужно приложить усилия. Примерами средних перспектив, получивших распространение в современной школьной практике, можно назвать подготовку к проведению спортивного соревнования, школьного праздника, литературного вечера. Среднюю перспективу наиболее целесообразно выдвигать тогда, когда в классе уже сформировался хороший работоспособный актив, который может выступить с инициативой и повести за собой всех школьников. Для коллективов на различных уровнях развития средняя перспектива должна дифференцироваться по времени и сложности.

*Далекая перспектива* – это отодвинутая во времени, наиболее социально значимая и требующая значительных усилий для достижения цель. В такой перспективе обязательно сочетаются личные и общественные потребности. Пример наиболее распространенной далекой перспективы – цель успешного окончания школы и последующего выбора профессии.

А.Н. Лутошкин в книге «Как вести за собой» выделил следующие стации развития коллектива:

1. «Песчаная россыпь»
2. «Мягкая глина»
3. «Мерцающий маяк»
4. «Алый парус»
5. «Пылающий факел»

#### Образное описание стадий развития коллектива

*1 ступень. «Песчаная россыпь».* Не так уж редко встречаются на нашем пути песчаные россыпи. Посмотришь – сколько песчинок собрано вместе, и в то же время каждая из них сама по себе. Подует ветерок – отнесет часть песка, что лежит с краю подальше, дунет ветер посильней – разнесет песок в стороны, пока кто-нибудь не сгребет его в кучу. Бывает так и в человеческих группах, специально организованных или возникших по воле обстоятельств. Вроде все вместе, а в тоже время каждый человек сам по себе. Нет «сцепления» между людьми. В одном случае они не стремятся пойти друг другу навстречу, в другом – не желают находить общих интересов, общего языка. Нет здесь того стержня, авторитетного центра, вокруг которого происходило бы объединение, сплочение людей, где бы каждый чувствовал, что он нужен другому и сам нуждается во внимании других. А пока «песчаная россыпь» не приносит ни радости, ни удовлетворения тем, кто ее составляет.  
  
*2 ступень. «Мягкая глина».* Известно, что мягкая глина – материал, который сравнительно легко поддается воздействию и из него можно лепить различные изделия. В руках хорошего мастера (а таким может быть в группе и формальный лидер детского объединения, и просто авторитетный школьник, и классный руководитель или руководитель кружка) этот материал превращается в красивый сосуд, в прекрасное изделие. Но если к нему не приложить усилий, то он может оставаться и простым куском глины. На этой ступени более заметны усилия по сплочению коллектива, хотя это могут быть только первые шаги. Не все получается, нет достаточного опыта взаимодействия, взаимопомощи, достижение какой-либо цели происходит с трудом. Скрепляющим звеном зачастую являются формальная дисциплина и требования старших. Отношения в основном доброжелательные, хотя не скажешь, что ребята всегда бывают внимательны друг к другу, предупредительны, готовы прийти друг другу на помощь. Если это и происходит, то изредка. Здесь существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются между собой. Настоящего, хорошего организатора пока нет, или он не может себя проявить, или просто ему трудно, так как некому поддержать его.  
  
*3 ступень. «Мерцающий маяк».* В штормящем море мерцающий маяк и начинающему и опытному мореходу приносит уверенность, что курс выбран правильно. Важно только быть внимательным, не потерять световые всплески из виду. Заметьте, маяк не горит постоянным светом, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: «Я здесь, я готов прийти на помощь».  
  
Формирующийся в группе коллектив тоже подает каждому сигналы «так держать» и каждому готов прийти на помощь. В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, дружить. Но желание – это еще не все. Дружба, взаимопомощь требуют постоянного горения, а не одиночных, пусть даже очень частных вспышек. В то же время в группе уже есть на кого опереться. Авторитетны «смотрители маяка» – актив. Можно обратить внимание и на то, что группа выделяется среди других групп своей «непохожестью», индивидуальностью.  
  
Однако встречающиеся трудности часто прекращают деятельность группы. Недостаточно проявляется инициатива, редко вносятся предложения по улучшению дел не только у себя в группе, но и во всей школе. Видим проявления активности всплесками, да и то не у всех.  
  
*4 ступень. «Алый парус».* Алый парус – символ устремленности вперед, неуспокоенности, дружеской верности, долга. Здесь живут и действуют по принципу «один за всех и все за одного». Дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. Командный состав парусника – знающие и надежные организаторы и авторитетные товарищи. К ним идут за советом, обращаются за помощью. У большинства членов «экипажа» проявляется чувство гордости за коллектив, все переживают, когда кого-то постигнет неудача. Группа живо интересуется тем, как обстоят дела в соседних классах, отрядах, и иногда ее члены приходят на помощь, когда их просят об этом.  
  
Хотя группа сплочена, однако она не всегда готова идти наперекор «бурям», не всегда хватает мужества признать ошибки сразу, но это положение может быть исправлено.

|  |
| --- |
|  |

*5 ступень. «Горящий факел».* Горящий факел – это живое пламя, горючим материалом которого является тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за других. Здесь ярко проявляются все качества коллектива, которые характерны для «Алого паруса». Но не только это. Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли, поднимаясь на вершины, спускаясь в ущелья, пробивая первые тропы. Настоящим коллективом можно назвать лишь такую группу, которая не замыкается в узких рамках пусть и дружного, сплоченного объединения. Настоящий коллектив – тот, где люди сами видят, когда они нужны, и сами идут на помощь; тот, где не остаются равнодушными, если другим группам плохо; тот, который ведет за собой, освещая, подобно легендарному Данко, жаром своего пылающего сердца дорогу другим.

Можно представить себе, что на пути к «горящему факелу» находятся все классные группы школы. Свою задачу, как педагога я вижу в том, чтобы постараться направить переход класса от одной стадии развития к другой по спокойному, плавному руслу, без резких скачков, взлетов и падений, чтобы в быстром стремлении ввысь не оставить никого у «песчаной россыпи».

Замечено, что в классе с меньшей численностью учащихся взаимопонимание достигается быстрее. Это и понятно, в большом коллективе имеется опасность «потеряться» отдельной личности. Бывает, что ребята устают от однообразия отношений, если учатся вместе длительное время. Монотонность обстановки приводит к тому, что может потеряться интерес не только друг к другу, но и к делам. Точно так же, как постоянная бурливость, «взрывы» могут изматывать ребят и в конечном счете приостанавливать продвижение коллектива вперед. Нужно разумное сочетание темпа коллективной деятельности.

Свой нынешний 4 класс я приняла уже «второклашками» немаленьким по сегодняшним меркам (29 человек), причем мальчиков в нем больше. И прежде, чем планировать свою деятельность по сплочению ребят, я провожу диагностику в начале учебного года, при подготовке к родительским собраниям, в конце какого-то значимого этапа в жизни класса по трем направлениям:

1.диагностика исследования личности учащихся;  
 2. диагностика развития детского коллектива;  
 3. диагностика сформированности детского коллектива.

*1)* определить степень самооценки каждого ученика, выявить атмосферу в классном сообществе

*Диагностическая методика “Если бы ты был волшебником”*  
  
Ребятам предлагается назвать три желания, которые они хотели бы исполнить. Анализ ответов может быть выполнен по следующей схеме: желания – для себя(18чел.); для близких людей(15); для других людей(6)

*Диагностическая методика “Солнце, дождик, тучка”*  
  
  
Каждый ученик класса получает лист бумаги, на котором нарисованы солнце, тучка, дождик в трёх вариантах. Учащимся предлагается определить их самочувствие дома, в классе, с друзьями с помощью погодных явлений. Учащимся нужно ответить на вопросы и подчеркнуть то состояние, которое соответствует их настроению.

*Методика незаконченных предложений*  
 Ребятам предлагается дописать два предложения:  
  
Больше всего я радуюсь, когда … .  
  
Больше всего я огорчаюсь, когда … .

2). изучить психологическую атмосферу в коллективе, выявить симпатии детей.  
  
*Методика “Приглашение в гости”.*  
  
Детям предлагается ситуация: “Вы решили пригласить к себе в гости своих одноклассников. Кого вы хотели бы видеть среди своих гостей?”  
Предложить детям записать фамилии 5 человек.

3)определение динамики развития коллектива, уровня развития самоуправления, сформированности межличностных отношений, определение степени удовлетворённости своим коллективом.   
*Методика “Какой у нас коллектив”.*  
  
Учащимся предлагается шесть утверждений. Нужно записать номер утверждения, которое больше всего совпадает с его мнением.   
  
1.    Наш класс очень дружный и сплочённый.  
  
2.    Наш класс дружный.  
  
3.    В нашем классе нет ссор, но каждый существует сам по себе.  
  
4.    В нашем классе иногда бывают ссоры, но конфликтным наш класс назвать нельзя.  
  
5.    Наш класс недружный, часто возникают ссоры.  
  
6.    Наш класс очень недружный. Трудно учиться в таком классе.  
  
*Обработка результатов.* Те суждения, которые отмечены большинством учащихся, говорят об определённых взаимоотношениях в коллективе и конкретно о каждом ученике, как ощущает он себя в системе этих отношений.

*Диагностическая методика “Анкетирование”*  
  
Учащимся предлагается ответить на следующие вопросы анкеты:  
  
*1. Тебе нравится в школе или не очень?*  
  
- не очень  
  
- нравится  
  
- не нравится  
  
*2. Утром, когда ты просыпаешься, ты всегда с радостью идёшь в школу или тебе часто хочется остаться дома?*  
  
- чаще хочется остаться дома  
  
- бывает по-разному  
  
- иду с радостью  
  
*3. Если бы учитель сказал, что завтра в школу не обязательно приходить всем ученикам, желающим можно остаться дома, ты пошёл бы в школу или остался бы дома?*  
  
- не знаю  
  
- остался бы дома  
  
- пошёл бы в школу  
  
*4. Тебе нравится. Когда у вас отменяются какие-нибудь уроки?*  
  
- не нравится  
  
- бывает по-разному  
  
- нравится  
  
*5. Ты хотел бы, чтобы тебе не задавали домашних заданий?*  
  
- хотел бы  
  
- не хотел бы  
  
- не знаю  
  
*6. Ты хотел бы, чтобы в школе остались одни перемены?*  
  
- не знаю  
  
- не хотел бы  
  
- хотел бы  
  
*7. Ты часто рассказываешь о школьной жизни своим родителям?*  
  
- часто  
  
- редко   
  
- не рассказываю  
  
*8. Ты хотел бы, чтобы у тебя был другой учитель?*  
  
- точно не знаю  
  
- хотел бы  
  
- не хотел бы  
  
*9. У тебя много друзей в твоём классе?*  
  
- мало  
  
- много  
  
- нет друзей  
  
*10. Тебе нравится твой класс?*  
  
- нравится  
  
- не очень  
  
- не нравится  
  
  
*Для анализа анкеты можно использовать следующий ключ:*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Вопросы* | *Оценка за 1ответ* | *Оценка за 2 ответ* | *Оценка за 3 ответ* |
| 1 | 1 | 3 | 0 |
| 2 | 0 | 1 | 3 |
| 3 | 1 | 0 | 3 |
| 4 | 3 | 1 | 0 |
| 5 | 0 | 3 | 1 |
| 6 | 1 | 3 | 0 |
| 7 | 3 | 1 | 0 |
| 8 | 1 | 0 | 3 |
| 9 | 1 | 3 | 0 |
| 10 | 3 | 1 | 0 |

*Анализ анкетирования:*

*25-30  
баллов* – высокий уровень школьной мотивации, познавательной активности. Такие ученики чётко следуют всем указаниям учителя, добросовестны и ответственны, очень переживают, если получают неудовлетворительные оценки или замечания.  
  
*20-24  
балла* – хорошая школьная мотивация. Такой мотивацией обладают большинство учащихся начальных классов, успешно справляющихся с учебной деятельностью.  
  
*19-11  
баллов* – положительное отношение к школе, которая интересна учащимся внеучебной деятельностью. Это учащиеся, которым интересно общаться в школе со сверстниками, с учителем. Познавательные интересы у них развиты мало.  
  
*10-14  
баллов* – низкая школьная мотивация. Учащиеся ходят в школу без желания, иногда пропускают занятия. Такие учащиеся испытывают серьёзные затруднения в учебной деятельности, им трудно адаптироваться к школьному обучению.  
  
*Ниже 10  
баллов* – негативное отношение к школе, школьная дезадаптация.   
  
Диагностические исследования детского коллектива позволят мне составить более полную картину и при характеристике уровня сформированности коллектива в конце четвёртого класса.

Как чаще всего бывает при традиционной системе обучения, в классе учатся дети очень разные по развитию, социальному статусу. Много детей из неполных семей, из семей, где у родителей нет возможности или желания больше уделять внимания своим детям. Подобная ситуация, на мой взгляд, отражена в словах **Уильяма Глассера (**американский психолог, создатель и лидер школы психологического консультирования.)**: "Если личностные потребности детей не реализуются дома, они должны реализовываться в школе. Чтобы продолжить путь к успеху, дети должны получать в школе то, чего им не достает: добрые взаимоотношения, как со сверстниками, так и с взрослыми. В этом порой надежда остается только на школу. Именно школа должна открыть каждому ребенку путь к реализации главной жизненной потребности - осознанию себя** **полноценной личностью**".

Помочь ребенку строить и поддерживать приемлемые отношения с педагогом и одноклассниками может создание в **учебной деятельности** таких ситуаций, когда ученики могут высказать свою точку зрения, не боясь осуждения, поддержать товарища, почувствовать себя полезным в общем деле, раскрыть свои способности. Это беседа, обсуждение различных ситуаций, соревнование, работа в группах, положительный и негативный примеры в литературных произведениях. Вот некоторые примеры такой работы.

Литературное чтение. *«Лучший чтец»* (стихи, отрывки произведений) 3 - 5 чел. Дети обсуждают, кто прочитал лучше и почему. Высказывания учеников направляю таким образам:

- Многие из вас называли того, кто вам ближе, с кем дружите. Это хорошо. А теперь давайте вспомним выступления всех ребят и подумаем, что удачно в их исполнении, над чем еще поработать. Но говорить надо постараться так, чтобы замечания было слушать не обидно. Ведь кто даст лучший совет, как не настоящий друг.

ИЗО и художественный труд. *Коллективная работа:*

1.индивидуальные и парные изделия крепятся на общую композицию («Аквариум», «Парки и скверы», «Наша улица»)

2. работа в группах («Времена года», «Букет для мамы»)

Окружающий мир, кубановедение. *Задания по группам при подготовке к урокам*:

1.материал дает учитель, а ученики сами распределяют между собой;

2.ученики сами ищут материал по теме, распределяя обязанности внутри группы

Сплочению детского коллектива способствуют **школьные** **традиции.**  Это такие устойчивые формы коллективной жизни, которые эмоционально воплощают нормы, обычаи, желания воспитанников. Традиции помогают вырабатывать общие нормы поведения, развивают коллективные переживания, украшают жизнь.

В традициях можно выделить большие и малые. 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, будничные, повседневные традиции скромнее по масштабам, но не менее важны по воспитательным воздействиям. Они учат поддерживать установленный порядок, вырабатывая устойчивые привычки поведения.

Для моих учеников – это участие в школьных и классных мероприятиях. И если на школьном уровне может проявить себя лишь небольшая группа самых активных ребят, то в классе, почти в семейной обстановке, раскрываются самые тихие и застенчивые, самые подвижные непоседы.

- Участие танцевальной группы класса в школьном концерте , посвященном 100-летию школы.

- Подготовка и проведение традиционного Всекубанского классного часа различной тематики.

- Традиция проведения родительских собраний – праздников («Моя мама-лучшая на свете…», «Праздник дружбы», «Легко ли быть ребенком ?», «Здравствуй, Лето!» и др.

- Традиция празднования дня рождения учеников, когда имениннику дарят подарок, и каждый из одноклассников может сказать свои пожелания, а именинник угостить ребят.

- Традиция по-разному отмечать 23 февраля и 8 марта (конкурсные программы для мальчиков и девочек, для мам и пап, путешествие в историю праздников)

- Создание в классе подгрупп для организации дежурства по классу, распределения поручений, подготовки к различным мероприятиям. Выборы сменных командиров в группах. Причем в каждую группу входят дети разные по характеру и способностям.

**Правила дружбы (составлены ребятами при подготовке к Празднику дружбы)**  
1.Защищать , а не обижать тех, кто слабее.  
2.Не драться, а договариваться.  
3.Придумывать вместе интересные игры.  
4.Уметь посочувствовать, поддержать, утешить.  
5.Угощать друг друга сладостями.  
6.Уметь сказать друг другу правду, даже если она не очень приятна.  
 7. Уступать друг другу.  
8. Часто ходить друг к другу в гости.  
9. Говорить друг другу всегда только приятные слова.  
10. Уметь делиться новостями.  
11.Помогать друг другу.  
12.Уметь слушать друг друга и понимать.  
13.Уметь относиться терпимо к другим друзьям своего друга.  
14.Не ссориться друг с другом по пустякам.  
15.Искренне радоваться успехам друг друга, не завидовать

Форм и методов работы по сплочению коллектива учеников много. И все равно каждый новый рабочий день ставит перед учителем наряду с учебными свои воспитательные задачи. Как в повседневной суете не упустить, заметить, приласкать, поддержать, дать правильный совет, помирить, не дать разгореться конфликту? Поэтому надо прежде всего развивать в себе качества, помогающие в таком трудном деле.

**Требования к педагогу**

1. Безусловное принятие каждого ученика, его сильных и пред
2. Беспристрастность в оценке поступков учащихся.
3. Терпение и терпимость в достижении цели педагогического воздействия.
4. Диалогичность и полилогичность в общении с учащимися.
5. Отсутствие боязни у педагога признать свою неправоту, свои непрофессиональные действия.
6. Использование чувство юмора как неотъемлемого методического средства в работе с учащимися.
7. Исключение значимости своего настроения в общении с детьми.

В свое время в советской школе была принята концепция коллективистского воспитания, т. к. в социалистическом обществе людей связывают подлинно коллективистские отношения, поскольку у них общая собственность, социальные идеалы и деятельность. В новых условиях воспитание следует разрабатывать не столько на принципе коллективизма, сколько на принципе межличностного и межгруппового взаимодействия, опираясь на данные социальной психологии.Сегодня формирование коллектива на мой взгляд надо строить, опираясь на убеждение: **Мы разные, но мы вместе и у нас общая цель**

