

Социальное благополучие ребенка в детском коллективе

методическое пособие

Омск
2024

УДК 379
ББК 74.200
С692

С692 Социальное благополучие ребенка в детском коллективе:
методическое пособие / автор-составитель Е. А. Чередова. – Омск:
Амфора, 2024. – 56 с.

ISBN 978-5-6050979-7-6

Методическое пособие издано в рамках проекта «Детям – внимание и заботу!», реализуемого Омским региональным отделением Общероссийской общественно-государственной организации «Фонд защиты детей» при поддержке Министерства труда и социального развития Омской области. Пособие в первую очередь адресовано специалистам, работающим с детьми школьного возраста в системе общего и дополнительного образования, а также будет полезно специалистам по социальной работе и сотрудникам общественных организаций.

© ОРО ООГО «Фонд защиты детей», 2024

СОЦИАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ РЕБЕНКА В ДЕТСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ
методическое пособие

Автор-составитель Е. А. Чередова

Корректурa и компьютерная верстка
О. Я. Евдокимова

Подписано в печать 20.06.2024. Формат 60×84/16. Бумага офсетная.
Гарнитура Times New Roman. Печать оперативная. Усл. печ. л. 3,26.
Тираж 120 экз. Заказ 021.

Издательство «Амфора». 644042, Омск, пр. К. Маркса, 34а.
Тел.: (3812)957-177, e-mail: amfora2002@inbox.ru

ВВЕДЕНИЕ

Школа – это не только место (пространство), куда приходит растущий человек, чтобы получать знания. Это огромный промежуток времени (если рассматривать его в масштабе всего детства), который проводит ребенок в этом самом месте. Школа – это сеть отношений, в которые вовлечены все мы ежедневно и ежечасно. И это система, организованная и живущая по своим законам, формирующая и изменяющая каждого, кто является ее частью.

И. Млодик

Важное значение коллектива в воспитании ребенка любого возраста признается всеми специалистами, включенными в систему воспитания. Широко известны возможности детского коллектива при формировании нравственности, ответственности его участников. Детский коллектив является базовым фактором социализации, позволяющим присваивать основные ценности и получать опыт просоциального поведения. Детский коллектив как мини-модель большого общества позволяет ребенку получать опыт коммуникации, кооперации, конкуренции, который вне коллектива получить невозможно. Детский коллектив может выполнять роль инструмента «социальной терапии» для детей с проявлениями дезадаптации. Переоценить вклад детского коллектива в формирование благополучной и полноценной среды развития ребенка невозможно.

Перед каждым специалистом, работающим с группой детей, обязательно встает вопрос о формировании из этой группы детского коллектива. С чего начать? Какую технологию выбрать за основу? Как поддерживать и развивать детский коллектив? Эти вопросы носят практический насущный характер для специалистов, работающих с детьми школьного возраста. Данное пособие, выполненное в формате обучающей программы, призвано дать ответы на эти вопросы. Пособие содержит теоретические материалы, касающиеся основ формирования и развития детского коллектива. В нем предложены три базовых педагогических ин-

струмента, направленных на формирование и развитие коллектива детей, созданные великими советскими педагогами А. С. Макаренко, И. П. Ивановым и Н. Е. Щурковой. Их идеи, проверенные временем и на деле доказавшие свою эффективность, помогут современным специалистам в решении проблемы формирования и развития детского коллектива.

Также пособие содержит диагностические материалы, позволяющие оценить исходный актуальный уровень развития детского коллектива, осуществлять мониторинг групповой динамики, выявить основные дефициты и определить направления работы.

В заключение предложены диагностико-развивающие упражнения, которые, с одной стороны, носят диагностический характер, позволяя специалисту получить информацию о взаимоотношениях, ценностях и стереотипах оценок и поведения, присущих детям в конкретной группе, с другой стороны, позволяют развить необходимые для успешной социализации ребенка качества и умения, сформировать атмосферу доверия и благожелательный настрой.

Пособие предназначено для специалистов, работающих с детьми школьного возраста в системе образования (педагогов, классных руководителей, социальных педагогов, педагогов-психологов, вожатых, советников по воспитательной работе, заместителей директора по воспитательной работе), в системе дополнительного образования (педагогов дополнительного образования), в социальной сфере (специалистов по социальной работе), в сфере молодежной политики (специалистов по работе с молодежью), специалистов, работающих в общественных организациях, общественных движениях и т. д.

ПРОГРАММА

«Социальное благополучие ребенка в детском коллективе»

Цель: повышение психологического и социального благополучия ситуации развития ребенка в детском коллективе.

Задачи:

- Повышение компетентности классных руководителей и других специалистов, работающих с детьми, в вопросах формирования благополучной среды развития ребенка;
- Оптимизация взаимоотношений в детском коллективе;
- Формирование условий для успешной социализации детей.

Конечные результаты. Ожидается, что по завершении программы будут получены следующие результаты:

- Сформированы знания о возможностях создания и развития социально благополучной среды.
- Снижен уровень конфликтности в детском сообществе.
- Созданы условия в детской среде для удовлетворения актуальных возрастных потребностей и дальнейшего благополучного развития.

Основное содержание программы «Социальное благополучие ребенка в детском коллективе».

Профилактические мероприятия данной программы направлены на купирование деформации взаимоотношений в детском коллективе, способных привести к возникновению отклонений в психологическом и социальном развитии:

1. Методические рекомендации по формированию и развитию детского коллектива как основы социального благополучия ребенка.
2. Диагностические материалы по оценке особенностей развития детского сообщества.
3. Диагностико-развивающие упражнения.

I. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ И РАЗВИТИЮ ДЕТСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Методические рекомендации – это материалы, в которых приводятся основные практикоориентированные модели формирования и развития детского коллектива. Традиционная задача методических рекомендаций – пропагандировать наиболее рациональные варианты, образцы действий применительно к определенному виду деятельности (в данном случае к формированию и развитию детского коллектива).

Материалы содержат основные идеи формирования и развития детского коллектива и носят обобщенный характер. Назначение данных рекомендаций – ознакомить с возможными путями формирования и развития детского коллектива, исторически сложившимися в российской педагогике. При разработке рекомендаций мы опирались на те педагогические системы, которые прошли испытание временем, признаны позитивным и эффективным педагогическим опытом.

1. Детский коллектив как основа социально-психологического благополучия ребенка

У ребенка, кроме его самого и событий его жизни, есть еще коллективные отношения и общие задачи. Школьный класс – это не просто разные дети, объединенные одной целью, процессом, пространством. Это не сумма разных субъектов, складывающихся в нечто целое. Класс – это отдельный организм, со своими законами, нормами, ценностями, противоречиями, со своей атмосферой.

Детский коллектив – это основа, гарантия благополучия ребенка, тот счастливый билет, который может вытянуть ребенок, попадая в систему образования. Наиболее часто для отражения благополучия детского коллектива мы используем понятие «социально-психологический климат». Сущность социально-психологического климата в детском коллективе можно определить через «климатические зоны».

Первая климатическая зона – социальный климат, определяющийся осознанностью прав / обязанностей и их соблюдением членами коллектива. К атрибутам благоприятного социального клима-

та относят понятный и однозначный свод правил, действующий в коллективе и закрепляющий основные права всех членов коллектива и их обязанности по отношению к друг другу, членам других коллективов (детских, учительских) и к тому делу, в которое включается коллектив. Педагогическая практика «Кодекс класса» во многом может решить задачу формирования социального климата в группе. Саму технологию разработки и принятия «Кодекса класса» мы разместили в приложении.

Важно помнить, что дети имеют свойство расти, а, следовательно, вместе с ними должны расти их права и обязанности. Усложнение социального климата по мере роста и развития самих детей и детского коллектива – явление закономерное и необходимое. Поэтому пересмотр правил, их дополнение, уточнение является важной вехой формирования социального климата, отвечающего задачам развития и воспитания ребенка.

Вторая климатическая зона – моральный климат. Он определяется моральными ценностями, принятыми в данном коллективе. Говоря о ценностях, мы часто употребляем понятие «ценностные ориентиры» – это личностный, индивидуальный смысл, который является мерилем значимости или правильности принимаемых решений. Ценностные ориентиры необходимы для осуществления морального выбора, определяющего направление и содержание деятельности. Единое понимание детским сообществом ценностных ориентиров является благоприятной основой для формирования морального климата.

Традиционно наиболее значимыми ценностями являются:

1. Гуманизм, который мы определяем как уважение и доброжелательность по отношению к другому человеку.
2. Ответственность как моральная готовность держать ответ за свои мысли и действия, соотносить их с возможными последствиями.
3. Долг как способность и готовность принимать и выполнять обязательства перед государством, обществом, людьми и самим собой.
4. Совестьливость, являющаяся нравственной основой регуляции поведения.
5. Чувство собственного достоинства как установка на самоуважение и уважение к другому человеку.

6. Гражданственность как чувство Родины, неразрывной связи с отечеством, причастности к его судьбе.

7. Культура чувств – умение и стремление проявлять свои эмоции социально одобряемым способом.

8. Способность к нравственному усилию, определяющаяся как возможность действовать из нравственных установок, преодолевая естественные трудности.

9. Чувство эмпатии – эмоциональное «чувствование» другого, соизмерение своего поведения в соответствии с состоянием другого человека. На основе способности к эмпатии развивается толерантность как терпимость к инакомыслию, вероисповеданию и соответствующему в связи с этим проявлению.

Основными механизмами создания морального климата в детском коллективе являются:

1. Личный пример.

Традиционно дети часто ориентируются не на слова, а на поступки взрослых. Если у основных воспитателей слова расходятся с делом, то ребенок будет считать правильным такое поведение, которое реализует взрослый, а не то, о котором он говорит. Поэтому важно самим демонстрировать поведение, которого вы ждете от детей.

2. Положительное подкрепление.

В воспитании важной является обратная связь, которую получает ребенок. Часто социально одобряемое поведение кажется нам явлением обычным, и поэтому мы не обращаем на него внимания. Но обратная связь является важным механизмом воспитания. Подкрепляя с помощью одобрения, похвалы правильное поведение, мы формируем ориентиры морального выбора, желание следовать определенной линии поведения, принятой и одобряемой в этом сообществе.

3. Взаимодействие с эмоциями.

В основе нравственности лежит отзывчивость и способность понимать, что чувствуют другие, – это эмпатия. Развитие эмпатийности является основанием для понимания и учета последствий своих действий для окружающих. Неспособность понимать чувства других делает человека черствым, а иногда и жестоким.

4. Информационный поток.

То, что ребенок смотрит и читает, существенно влияет на его развитие. Информация, воспринятая в детском возрасте, во многом

определяет его отношение к миру. Важная задача воспитателя – управлять информационным потоком, в который мы погружаем ребенка. Формируя общую воспитывающую информационную среду, мы формируем основы для общения, общее понимание мира и схожую оценку тех или иных явлений реальности. Общая система координат в мире информации – необходимая часть морального климата в детском коллективе.

5. Примеры других людей.

Школьники могут копировать не только поступки близких людей, но и поведение посторонних, не связанных с ними в пространстве или времени людей. Примером поведения могут стать исторические личности, известные личности современности. Несмотря на то, что выбор ориентира для копирования поведения является процессом индивидуальным, знакомить ребенка с многообразием человеческих судеб необходимо. Данное направление воспитательной работы позволяет не только познакомить детей с биографиями людей, чьи качества являются достойными подражания, но и сделать акцент на этих качествах, обсудить их с детьми.

Третья климатическая зона – психологический климат, те неофициальные отношения, складывающиеся между людьми, непосредственно контактирующими друг с другом. Система личных отношений в классе складывается у ребенка по мере освоения им школьной действительности. Положение ребенка в системе личных взаимоотношений не только зависит от определенных качеств его личности, но и способствует выработке этих качеств. Общаюсь со сверстниками в классе, ребенок приобретает личный опыт отношений в социуме, социально-психологические качества (умение понимать одноклассников, тактичность, вежливость, способность к взаимодействию). Управление общением в детском коллективе необходимо осуществлять в двух основных направлениях: обучение основам общения и мониторинг коммуникаций в детском коллективе.

При формировании межличностного взаимодействия в детском коллективе используются следующие механизмы:

А. Убеждение. Это процесс объяснения суждения или умозаключения с целью побуждения к какой-либо деятельности или изменения поведения. Убеждение предполагает такое изменение сознания

собеседника или аудитории, которое создает готовность защищать данную точку зрения и действовать в соответствии с ней.

Б. Психическое заражение. Оно предполагает изменение поведения или жизненных убеждений через восприятие психических состояний, настроений, переживаний. Так как дети обладают способностью легко приспосабливаться, принимать различные установки, они легко поддаются заражению. Построение межличностного взаимодействия вне механизма заражения невозможно. Педагогам важно контролировать свой эмоциональный настрой, так как он может существенно влиять на эмоциональный фон взаимоотношений в детском коллективе. Детей так же легко заразить раздражительностью, неуважением, агрессивностью, как и позитивными эмоциями, если систематически демонстрировать им эти состояния.

В. Подражание также является механизмом построения межличностного взаимодействия. Подражание является воспроизведением внешних черт поведения или внутренней логики психической жизни другого значимого человека. Мы уже говорили выше о влиянии личного примера на моральный климат детского коллектива, так как именно в процессе подражания формируются групповые нормы.

Г. Внушение. Дети настроены на авторитетных, значимых для них людей, которые являются для них ориентиром для осуществления повседневного выбора (как нужно думать и поступать). Доверие значимому взрослому порождает готовность действовать в соответствии с присвоенными установками, что является основой воспитания и социализации.

Самый главный человек, кто будет поддерживать одни нормы и законы и не поддерживать другие, кто будет выделять или не выделять любимчиков, позволять несправедливости восторжествовать или защищать любого ребенка из класса от унижения, несправедливости и агрессии, здесь, конечно, учитель. С его одобрения и при его помощи будет формироваться тот уникальный климат, неповторимая атмосфера, особенные взаимоотношения, которые будут защищать, оберегать ребенка, давать возможность сгладить влияние опасных факторов, создавать условия для благоприятного, здорового развития.

На развитие детского коллектива влияет множество разных факторов. Основные факторы, направляющие это развитие:

- 1) общие интересы членов детской группы;
- 2) стремление приспособиться к специфическим условиям;
- 3) авторитет лидера;
- 4) наличие социальных норм, принимаемых всеми членами группы.

Общие интересы. В современном многообразии и разнонаправленности влияний на конкретного ребенка (это и родители, бабушки-дедушки, педагоги, блогеры, реклама, социальные сети) появляется четкая ориентированность на свои, узкие интересы. Выбор ребенка сужается до прагматичной оценки любой деятельности: нужно ли это мне лично, интересно ли мне это? Эту позицию очень часто поддерживают родители и даже педагоги как наиболее эффективную в развитии каких-либо определенных качеств, знаний, умений ребенка.

Но законы развития, взросления требуют среды общения, обмена и взаимодействия. Общие интересы детей являются доминирующим фактором сплочения, создания благоприятных условий для развития конкретного ребенка и детских групп в целом. Из общих интересов вырастает дружба детей, столь необходимая для профилактики всех возможных рисков, связанных с одиночеством, неумением доверять, беспомощностью и беззащитностью перед непредсказуемой ситуацией развития.

Общие интересы наполняют среду общения ребенка, гарантируют ему возможность включения в детский коллектив, в совместную со сверстниками деятельность.

Однако общие интересы в детской группе редко возникают сами по себе. Их формирование, поддержание и развитие есть ответственность взрослого, в данном случае классного руководителя. Ни родители, ни педагоги-предметники, психологи или социальные педагоги не смогут помочь детскому коллективу выделить сферу общих интересов.

Эти интересы, безусловно, могут развиваться, менять направление, переживать кризисы заинтересованности детей, но они должны обязательно присутствовать в жизни детского коллектива.

Стремление приспособиться к специфическим условиям чаще всего просматривается в группах, которые попадают в новую образовательную среду. Например, учащиеся пятых классов: новые

учителя-предметники, к тому же их сразу много и у всех разные требования и характеры; новое школьное «крыло», где в одну смену учатся «большие» дети и пятиклашки; новые кабинеты, и нужно успеть за перемену перейти из одного в другой, не заблудившись в коридорах школы и т. д.

Для любого детского коллектива смена обстановки и учителей являются причинами стресса, поэтому и меняется их поведение, взаимоотношения друг с другом и со взрослыми. Очень часто учащиеся начинают объединяться для того, чтобы противостоять причинам стресса.

Поэтому мы всегда должны помнить: детский коллектив – это живой, развивающийся организм. Его нельзя сформировать раз и навсегда. Изменение условий его существования может оказать как положительное, так и губительное влияние.

В такой ситуации задача классного руководителя – изучить ситуацию и понять, как влияют внешние обстоятельства на детскую группу, помогают ли они ей стать благоприятной средой для развития или препятствуют этому. Возможно, есть необходимость воздействовать не на детскую группу, которая вдруг, как река, «вышла из берегов», перестала откликаться на педагогические требования, потеряла управляемость и внутренние ориентиры, а на причину, на те изменения, которые произошли во внешней среде, и выработать алгоритм оказания помощи в адаптации к изменившимся условиям.

Наличие социальных норм, принятых всеми членами коллектива, как доминирующий фактор сплочения, может упростить и в то же время усложнить работу классного руководителя по развитию детского коллектива. Именно этот фактор определяет в действиях и поступках учащихся в классе групповую направленность, под которой понимается социальная ценность принятых группой целей, мотивов деятельности, моделей поведения, групповых норм.

Основой группового сознания, определяющего направленность группы, является гуманность принимаемых группой норм отношений. При наличии устойчивых антигуманных норм (жесткости, недоброжелательности, обмана и т. п.) группа становится асоциальным объединением.

От позиции классного руководителя будет зависеть развитие ценностей, норм поведения детского коллектива. Здесь нужно по-

пытаться стать понимающим старшим другом своим воспитанникам и предлагать гуманные нормы, поддерживать в себе и детях идеалы доброты, справедливости, гуманизма.

Н. Е. Щуркова в деятельности классного руководителя по созданию морально-психологического климата в классе выделяет создание социально-психологического климата на основе речевых констант и ценностных ориентаций повседневности.

Речевые константы – постоянно воспроизводимые в процессе общения с людьми устойчивые речевые формы.

Социальное назначение речевых констант – выразить отношение к человеку, психологическое – передать благоприятное состояние партнера; педагогическое – инициировать уважительное отношение к любому человеку.

Они формируются в повседневной жизни через основные механизмы развития межличностного взаимодействия: подражание и заимствование. Обращение, приветствие, просьба, благодарность, извинение, комплимент – основа всех речевых констант. Педагог называет по имени каждого ученика, проявляя интерес, произнося комплименты и выражая высокую оценку успешности в работе, демонстрируя симпатию и расположенность. Таким образом, речевые константы – внешняя, регламентированная форма признания человека как ценности, проявления к нему уважения.

При формировании коллективных норм вступает в силу принцип параллельного действия (А. С. Макаренко). Сущность этого принципа заключается в том, что воспитательное воздействие на ребенка осуществляется не непосредственно, а опосредованно, через общественное мнение, через друзей, сверстников, через первичный коллектив. Каждый член коллектива оказывается под «параллельным» воздействием по крайней мере трех сил – воспитателя, актива и всего коллектива.

Особую роль в формировании социальных норм и детского коллектива (особенно подросткового) играет позиция лидера группы. Авторитет лидера – это еще один важный фактор сплочения коллектива учащихся. Лидер – это эмоциональный выбор группы. Сфера влияния лидера – малая группа. А значит, лидеров в классе будет столько, сколько малых контактных неформальных групп можно выделить в коллективе. Лидера выявить несложно. Это можно

сделать через наблюдение за коллективом в учебной и внеурочной деятельности. Лидер всегда будет выделяться следующими признаками:

- ✓ высоко активен и инициативен при решении группой основных задач;
- ✓ способен оказывать влияние на других членов группы;
- ✓ хорошо информирован о решаемой задаче, о членах и о ситуации в группе;
- ✓ поведение соответствует установкам и нормам, принятым в данной группе;
- ✓ обладает качествами, которые являются эталонными для данной группы;
- ✓ способен выходить за рамки признанных норм.

Если классному руководителю приходится работать с классом, где есть яркие лидеры, и определенные нормы и правила сложились уже под их влиянием, нет другого пути, как наладить дружеские доверительные отношения с доминирующими членами коллектива.

Итак, начиная работу по сплочению детской группы, классному руководителю необходимо обозначить для себя целевые («для чего?») и процедурные («через что?») компоненты деятельности.

Исходя из того, что перед классным руководителем стоит цель обеспечить благоприятное для каждого учащегося развитие отношений в классе, в качестве целевых компонентов можно выделить следующие:

- 1) формирование гуманистических норм отношений;
- 2) создание условий для адаптации и безопасного развития каждого учащегося в системе коллективных отношений;
- 3) стимулирование лидерства, т. е. создание условий для проявления и реализации лидерских качеств не только уже заявленных лидеров, но и учащихся, имеющих скрытый лидерский потенциал;
- 4) создание системы общих детских интересов.

К процедурным компонентам можно отнести следующие:

- 1) диагностика уровня развития коллектива и отношений в коллективе;
- 2) создание благоприятного социально-психологического климата;
- 3) организация коллективной деятельности в классе.

2. «Завтрашняя радость»

А.С. Макаренко считается родоначальником коллективной системы детского воспитания. Именно ему советская, российская педагогика обязана четко выстроенной, проверенной временем и эффективной педагогической системой создания и развития детского коллектива. А.С. Макаренко выделил признаки сформированного коллектива:

- 1) мажор – постоянная бодрость;
- 2) готовность воспитанников к действию;
- 3) ощущение собственного достоинства, вытекающее из представления о ценности своего коллектива, гордости за него;
- 4) дружеское единение его членов;
- 5) ощущение защищенности каждого члена коллектива;
- 6) активность, проявляющаяся в готовности к упорядоченному, деловому действию;
- 7) сдержанность в эмоциях и словах.

Важной частью концепции являются принципы развития коллектива:

- 1) гласность: все участники коллектива имеют равное право обсуждать и влиять на принимаемые решения, каждое решение, которое касается жизни коллектива, должно открыто обсуждаться;
- 2) принцип ответственной зависимости: каждый член коллектива, принимая на себя обязательства, должен помнить о том, что его действия обязательно будут влиять на других членов коллектива;
- 3) принцип перспективных линий: развитие коллектива выстроено в системе ближней, средней и дальней перспектив, все участники коллектива знают и готовы участвовать в достижении перспективного плана;
- 4) принцип параллельного действия: воспитание личности осуществляется не прямым воздействием, а опосредованно, через организацию жизни коллектива и среды.

Центральным связующим звеном коллективной жизни, позволяющим объединять детей, обозначать принадлежность группе, выстраивать преемственность, являются традиции. В детском коллективе обязательно должны складываться традиции, которые закрепляют все ценное в его опыте и определяют самобытность. «Ничто так не скрепляет коллектив, как традиция. Воспитать традиции,

сохранить их – чрезвычайно важная задача воспитательной работы» [2]. Как пишет Макаренко, традиций в его детском коллективе было много, «просто сотни», и даже он не знал их всех, зато их знали ребята и передавали от старших к младшим. Способность детского коллектива самостоятельно формировать и поддерживать традиции является признаком его развития и благополучия.

Важной идеей педагогики Макаренко была идея защищенности каждого в коллективе, когда человек чувствует себя защищенным от самодурства, всяческих издевательств; когда член коллектива знает, что никто не сможет его обидеть. Макаренко обращал внимание педагогов на необходимость развития у детей способности к уступчивости. «Воспитывать привычку уступать товарищу – это очень трудное дело. Я добился того, что раньше, чем дети перессорятся, – стоп, тормоз, и уже ссора не происходит. Поэтому... в коммуне по целым месяцам не было ссор между товарищами, а тем более драк, сплетен, интриг друг против друга. И я добился этого не упором на то, кто прав, кто виноват, а исключительно умением тормозить себя» [2], – рассказывал педагог.

А. С. Макаренко сформулировал закон движения коллектива, суть которого состоит в том, что коллектив должен постоянно двигаться вперед, добиваться все новых и новых успехов. Остановка в развитии коллектива ведет к его ослаблению и распаду. Вот почему в системе коллективного воспитания большое значение имеет организация перспективных устремлений учащихся, постановка перед ними постоянно усложняющихся целей и увлекательных перспектив. «Я убежден, – писал А. С. Макаренко, – что если перед коллективом нет цели, то нельзя найти способа его организации» [2].

А. С. Макаренко разработал систему перспективных линий. Он выделил *близкую перспективу* (воскресный поход, экскурсия, мероприятие), результатом близкой перспективы является радость от общения и совместного труда.

Средняя перспектива, по мнению А. С. Макаренко, заключается в проекте события, несколько отодвинутого во времени. Для достижения этой перспективы необходимо некоторое время и определенные усилия. Среднюю перспективу целесообразно выдвигать тогда, когда в классе уже сформированы общие интересы, обозначена группа неформальных лидеров, способных выступить с инициати-

вой и повести за собой других. Это может быть заранее запланированная и объявленная поездка в другой город или событие, к которому необходима длительная подготовка. Само ожидание события, отодвинутого во времени, является радостью и порождает импульс для движения коллектива вперед и позитивный настрой.

Далекая перспектива – это цель, отодвинутая на значительное время, наиболее социально значимая и требующая больших усилий для достижения. В такой перспективе обязательно сочетаются личные и общественные потребности. А. С. Макаренко видел далекую перспективу в жизни организации (например, школы), в ее развитии. Важным моментом в построении линии далекой перспективы является признание ее важности всеми членами коллектива. Умение выстроить далекие перспективы, сделать их притягательными и понятными для детей требует большого педагогического мастерства и понимания целей воспитания педагогами.

Идея А. С. Макаренко о системе взаимосвязанных перспективных линий несет огромный потенциал для развития ребенка. Особенно актуально то, что данная система была апробирована им и дала прекрасные результаты на самой трудной возрастной группе, на подростках.

Не секрет, что подростки являются самой сложной, противоречивой частью детского сообщества. Максимализм, категоричность, непринятие авторитетов, конфликтность и готовность отстаивать свои (пусть не всегда верные) взгляды, с одной стороны, и неуверенность в себе, тревожность, пессимизм, недоверие – с другой: вот неполный список неблагоприятных последствий вступления в подростковый период. Подросткам, как никому другому, необходимо видеть жизненных перспектив, уверенность в своей способности эти перспективы осваивать.

Важную педагогическую роль целей и перспектив можно понять с точки зрения теории опережающего отражения действительности. Согласно этой теории каждый человек строит планы на будущее, стремится к росту и достижению все новых и новых успехов. Это стимулирует его деятельность, наполняет жизнь радостью достигаемых успехов. Недаром А. С. Макаренко называл перспективы «завтрашней радостью». «Человек не может жить на свете, – говорил А. С. Макаренко, – если у него нет впереди ничего радостного.

Истинным стимулом человеческой жизни является завтрашняя радость... Воспитать человека – значит воспитать у него перспективные пути» [2].

«Завтрашняя радость» – это не просто занятие ребенка какой-либо деятельностью, это целая система формирования социального оптимизма, которого так не хватает нашим современным подросткам.

Во всяком детском коллективе, пусть даже самом неорганизованном, дети живут не только сегодняшним днем, но всегда стремятся к чему-то новому, интересному, привлекательному, каждый ребенок в той или иной мере думает о будущем. Определить, организовать стремления и интересы детей, перспективы детской жизни так, чтобы они благоприятно влияли на ситуацию развития и воспитания, является основной задачей. «Главная беда школы, – говорил А.С. Макаренко, – дисгармония между бушующими, сильными, горячими натурами детей в 12–14 лет и скукою детского коллектива» [2].

Включение детей в любую деятельность зависит от интегрирующих «импульсов», поступление которых зависит от инициативы самого классного руководителя. Чаще всего сам педагог является этим интегрирующим «импульсом», предлагая своему детскому коллективу новые идеи и творческие дела. Механизм заражения является важнейшим механизмом сплочения детского коллектива, и поэтому если значимый взрослый не демонстрирует вовлеченность, энтузиазм по поводу коллективного дела, то и возможность появления ответного «импульса» со стороны детей минимальна. Часто из уст педагогов звучит вопрос: «Как нам замотивировать детей на что-либо?» В системе воспитания А.С. Макаренко есть единственный ответ: «Педагогу прежде всего надо замотивировать себя». Важно самому видеть перспективу и быть эмоционально включенным в предлагаемую детям деятельность.

Для того чтобы интегрирующий «импульс» не угас, а, напротив, дал определенный социальный эффект и способствовал сплочению детской группы, он должен перерасти в совместные действия всего коллектива.

В жизни коллектива обязательно присутствие игры, ведь у каждого ребенка есть потребность в игре, и ее надо удовлетворять.

Игровая деятельность характерна не только для детей дошкольного возраста, но и для детей старшего возраста, даже подросткового. Этим можно объяснить готовность детей разного возраста входить в разные виды деятельности (учебная, трудовая и т. д.) через игровой процесс. Важно помнить, что игра должна расти вместе с ребенком, отвечая его возрастным потребностям. А. С. Макаренко, как никто другой, верил в воспитательную роль игры. Игровая деятельность позволяет примерить на себя новые роли, модели поведения и позволяет достигать успеха за счет наращивания индивидуальных умений и групповой сплоченности при решении задач.

3. Групповое дело в работе педагога

Надежда Егоровна Щуркова разработала собственную воспитательную методику, в основе которой лежит идея организации воспитательного процесса через реализацию групповых дел. Групповое дело считается одной из самых эффективных форм работы учителя с учащимися. Данная деятельность подразумевает работу коллектива, состоящего из детей и активизирующегося под руководством педагога. Н. Е. Щуркова определяет воспитательный процесс как целенаправленное движение. Источником этого движения является педагог, владеющий целью. Несмотря на то, что ребенок может быть субъектом собственной деятельности, как индивидуальной, так и групповой, он не может направлять воспитательный процесс. Только педагог является носителем осознанной цели развития. Воспитательным является то мероприятие, которое имеет в своей основе решение задач становления личности. Решать задачи становления личности вне коллектива и вне взаимодействия с другими невозможно. Именно такие постулаты лежат в основе педагогической системы воспитания, созданной Надеждой Егоровной Щурковой.

Главной единицей системы воспитания является групповое творческое дело. Педагогическая ценность группового дела определяется тем, насколько каждый участник усвоил и присвоил новый смысл деятельности, т. е. насколько он научился новому способу поведения и готов это поведение демонстрировать в своей обычной бытовой жизни. Успешность воспитательного мероприятия измеряется не тем, насколько хорошо, весело и комфортно было детям, а тем, насколько запланированный педагогом опыт нравственного

развития был ребенком присвоен. В современной педагогической реальности, когда интенсивность включенности детей в воспитательные мероприятия достаточно высока, особенно остро стоит вопрос о качестве воспитательного воздействия.

Групповое дело, участниками которого являются дети, обладает колоссальной силой влияния:

- во-первых, создает сильнейшее поле эмоционального заражения;
- во-вторых, позволяет включать ребенка в социокультурную реальность, расширяя границы его поведенческого и нравственного опыта;
- в-третьих, групповая деятельность, организованная и направляемая педагогом, является условием для проявления важных коллективных и индивидуальных ценностей (товарищество, дружба, дружеские связи, понимание связанности членов группы, чувство «своей» группы);
- в-четвертых, в деятельности группы легко и незаметно формируются умения взаимодействовать с людьми и воздействовать на окружающие объекты реальной действительности.

Разработанный в 1994 году Н. Е. Щурковой методический материал для школьного педагога «Собрание пестрых дел» и по сей день является актуальным пособием для организации групповой работы. «Собрание пестрых дел» содержит пятьдесят разных сценариев групповых дел. В приложении представлены для ознакомления четыре из них. При всем многообразии описанные в сборнике формы групповой деятельности имеют общие принципы построения. Вот как их описывает Н. Е. Щуркова:

«Во-первых, все они организуются при опоре на самые повседневные реальные предметы действительности как на воспитательное средство: стул, орех, цветок, очки, корзина... Одна из новых методических идей состоит в обращении к любым окружающим педагога средствам, а ими может стать абсолютно все, за исключением человека. Такая исходная позиция позволяет каждому педагогу стать творцом новой формы и беспредельно расширять калейдоскоп интересных форм.

Во-вторых, организация их и проведение чрезвычайно просты и поэтому требуют минимальной подготовки, что, в свою очередь, важно в работе с детьми, которые в силу высокой эмоциональности

очень быстро увлекаются делом, но столь же быстро охлаждаются. И если подготовительный этап затягивается и развитие эмоционального отношения успевает достигнуть своего апогея, то отпадает надобность в проведении задуманного дела. Все представленные групповые дела не занимают у педагога личное время и не нуждаются в максимуме физических и психических сил. Правда, все они обеспечиваются интеллектуальными профессиональными способностями педагога (когнитивными, креативными). При наличии же этих способностей предлагаемые формы просты и легки в практическом воплощении.

В-третьих, предьявленные формы работы с детьми родились как потребность современной педагогической культуры, но методика их организации требует высокой психологической, эстетической, гигиенической, философской культуры. Как в фокусе, все эти требования совмещаются в одном акте, и если они выполнены, то педагогическое влияние оказывается значительным, по крайней мере для непросвещенного человека оно похоже на чудодейственную операцию. Педагогу нельзя обольщаться: завтра эти духовные приобретения смоет реальная повседневность. Но педагогу не стоит отчаиваться: ничто не проходит бесследно, и все движения души откладываются в духовный опыт личности, составляя ее прошлое, становятся создателями особенностей этой личности. Ни одна из описанных в сборнике форм не может быть проведена на житейско-обыденном уровне, на котором она перевоплощается в некую свою опошленную противоположность.

В-четвертых, все многообразие групповых форм деятельности детей, родившееся сегодня в школе, – это всегда духовное усилие школьника «здесь и сейчас», в тот самый момент, когда продумывается предметная деятельность, школьник совершает это усилие, а не откладывает его на будущее, в котором он планирует жить каким-то иллюзорным человеком, в которого он якобы превратится. Этого превращения не происходит – жизнь личности идет сегодня, и качество личности по ее сегодняшним поступкам и определяется. Достойная жизнь ведется либо не ведется школьником сейчас, и в контексте этой действительной жизни протекают все предьявляемые формы групповой деятельности, а сама эта групповая деятельность есть часть жизни школьника.

В-пятых, организуя групповое дело, педагог не может не учитывать специфические характеристики каждого ребенка в его восприятии мира: три основных канала (визуальный, аудиальный, кинестетический), по которым человек получает информацию из окружающей среды, в индивидуальном варианте представляют собой некоторое сочетание доминирующего канала восприятия с той или иной мерой пропорционального соотношения других каналов. Необходимо обеспечить одновременное трехканальное влияние происходящего на ребенка, так чтобы была гарантирована активность канала-доминанты каждого участника группового дела, тем самым обеспечивалась бы максимальность педагогического влияния. Это означает, что методика подготовки группового дела включает в себя подбор визуального (для глаза!), звукового (для уха!) и операционно-действенного (для моторики!) элементов» [5].

Знание этих принципов поможет современным педагогам модернизировать (осовременить) некоторые из предложенных форм групповых дел, которые со временем или приходом новых технологий утратили свою актуальность.

4. Коллективное творческое дело

Коллективное творческое дело (КТД) – основополагающий элемент коммунарской методики А. С. Макаренко, адаптированной к условиям работы в обычных школах и внешкольных учреждениях известным педагогом И. П. Ивановым – создателем «педагогике сотрудничества». «Педагогике сотрудничества» называют еще «коллективным творческим воспитанием» или «педагогикой социального творчества», «орлятской педагогикой». Ядром «педагогике сотрудничества» является коллективное творческое дело, или КТД. КТД определяется как социальная деятельность детской группы, направленная на создание нового (творческого) продукта. При этом неважно, если этот или похожий продукт уже был когда-либо создан, главное, чтобы детская группа сама создавала его впервые.

Сущность КТД выражается в трех ее специфических особенностях:

- 1) дело – как забота о людях;
- 2) коллективное – совершается сообща;

3) творческое – представляет собой непрерывный поиск лучших решений.

Работа в системе коллективных творческих дел строится на ряде принципов:

1. Принцип работы по микрогруппам. С целью более эффективной работы участников, использования возможностей управления групповой динамикой, учета особенностей взаимодействия участников в группе, а также для удержания внимания лучше делить группу не более чем на 5 микрогрупп (3–5 микрогрупп – это оптимально!), и при этом в группе не должно быть более 7 человек (3–5 человек в микрогруппе – тоже оптимальное число!) При этом работа в микрогруппах носит соревновательный характер, а с целью создания дополнительного азарта и поддержания групповой динамики нужно помнить принцип: больше групп (в разумных пределах) – больше разных идей!

2. Принцип построения заданий от простого к сложному:

- первые задания носят общий, так сказать «разогревающий» характер, например, участникам необходимо придумать название команды, девиз или слоган, эмблему и т. п.;

- дальше даются разнонаправленные задания в соответствии с целями самого КТД, из которых в конце, как мозаика, может сложиться материал для главного – ключевого – задания. Допустим, необходимо сделать ролик социальной рекламы. Все микрогруппы – это «рекламные агентства», после «разогревающих» даются задания, которые помогут сделать сценарий этого ролика, например, изобразить человека, который смотрит данный ролик социальной рекламы, пантомимой; нарисовать рекламный плакат; сыграть сценку в различных жанрах типа мелодрамы, триллера и т. п. на тему «Один день из жизни человека, посмотревшего данный ролик социальной рекламы»;

- ключевое задание, собственно отвечающее тематике организованного с группой КТД;

- общее задание (объединение команды из микрогрупп). Носит легкий, точечный характер, не должно нагружать интеллектуально группу и требовать серьезной подготовки, это скорее задание-экс-промпт типа «создать общую фотографию».

3. Принцип учета правил эффективного игрового взаимодействия. Например, начинать КТД надо с интриги, тогда будет меньше сопротивления и сложностей при выполнении заданий, а заканчивать КТД, как и любое упражнение, яркой, эмоциональной, запоминающейся точкой.

Чтобы обеспечить реализацию воспитательных возможностей КТД, педагогу необходимо соблюдать определенные условия.

- Первое условие – нельзя нарушать последовательность действий (стадий) при подготовке и проведении любого КТД, допускать изменения позиции, роли, которая определена педагогу как старшему товарищу.

- Второе условие – подготовка и проведение любого КТД требует того, чтобы педагоги вместе с детьми опирались на опыт предшествующих дел, необходимо учитывать опыт и знания учащихся, полученные в учебно-воспитательном процессе; ранее используемые формы.

- Третье условие – общая забота. Надо научиться включать каждого воспитанника как своего младшего товарища в совместные действия на общую радость и пользу.

- Четвертое условие – товарищество. Педагог должен всегда проявлять внутреннее, духовное отношение к воспитаннику как к младшему товарищу.

- Пятое условие – единство мыслей и действий, воли чувств. Воздействовать так, чтобы развивать в единстве все три стороны личности растущего человека: познавательно-мировоззренческую, эмоционально-волевою и действительную.

- Шестое условие – единый коллектив. Влиять так, чтобы способы воздействия на воспитанников были бы и способами воздействия на самого себя, а также способами воздействия воспитанников друг на друга и каждого воспитанника на самого себя.

- Седьмое условие – самым важным является творчество детей в любом его проявлении. Важно ориентировать детей на самостоятельный поиск идей для реализации тех задач, которые ставятся перед ними. Помощь педагога допускается при не развитом у детей опыте творческой деятельности, но и в этом случае помощь должна ограничиваться необходимым для запуска творческого процесса уровнем.

Можно сказать, что КТД объединяет в себе два процесса одновременно:

- формирование и сплочение классного школьного коллектива;
- формирование личности школьника, развитие его творческого и социального потенциала.

Коллективное творческое дело является основной формой реализации технологии формирования общих интересов и близких перспектив жизни ребенка. Сама технология является набором последовательных стадий.

1. Первая стадия – предварительная работа

Ее цель: изучить интересы и запросы ребят. Главное умение классного руководителя на этом этапе – создать ситуацию разумного и творческого выбора. Можно провести стартовую беседу, во время которой необходимо увлечь детей радостной перспективой интересного и полезного дела. Для кого? Когда? Где? Кто? С кем вместе? (Таким образом провести диагностику интересов и потребностей воспитанников.) Здесь классный руководитель и детский коллектив формируют образ «Мы» и одновременно каждый осознает себя частью коллектива.

2. Вторая стадия – коллективное планирование

Здесь действуют сами дети. Они ищут ответы на поставленные вопросы в микроколлективах (группах, звеньях). Этот разговор условно называют сбором-стартом. Успех его во многом обеспечивает ведущий (классный руководитель). Он составляет варианты, задает наводящие вопросы, предлагает обосновать выдвинутые идеи, ставит дополнительные «задачи на размышление». Завершается поиск выбором совета дела. Таким образом, при личном участии каждого члена коллектива сообща создается проект предстоящего дела. Но необходимо подчеркнуть авторство идей и предложений, отметить ценность как принятых, так и не принятых идей, подчеркнуть роль критиков, организаторов. Классный руководитель на этом этапе не диктует свои условия, не навязывает своего мнения, а размышляет вместе с детьми, отвечает на поставленные вопросы.

1. Какие методы и приемы реализуются в ходе коллективного планирования?

- увлечение радостной перспективой («Давайте помечтаем?», «Давайте попробуем?», «Представьте себе, что...»);

- увлечение творчеством («Давайте подумаем, как сделать наши дела интересными, необычными, неожиданными», «Все дела выполнять творчески – иначе зачем?»);

- увлечением борьбой с трудностями (этот прием хорошо работает с детьми подросткового возраста);

- увлечение красивым и гармоничным;

- увлечение необычным («Почему?» «Кто разгадает тайну?»);

- увлечение смешным и веселым.

2. Какие формы коллективного планирования использовать?

- «Мозговой штурм». Воспитанники в группах через обмен индивидуальными мнениями ищут наилучшие варианты решения проблемы, задачи. В ходе «мозгового штурма» может создаваться «банк идей», то есть набор возможных идей решения проблемы или задачи.

- «Шум» микрогруппы. Обсуждение проблем идет по микрогруппам, где вырабатывается общее мнение или несколько вариантов. Затем каждая группа может сделать презентацию своего проекта. Лучший вариант выбирается на всеобщем голосовании.

- Защита творческих программ, проектов, сценариев, планов. Каждый член коллектива или микроколлектив защищает свой вариант, подводятся итоги этого поиска, и в результате рождается окончательное решение.

- Деловая игра. В процессе игры происходит освоение новых социальных ролей, приобретение нового опыта и познание своих возможностей. Она эффективно используется для организации аналитической групповой деятельности и планирования конкретного дела. Игра позволяет выстроить аналитическую деятельность в коллективе, находить выход из конфликтных ситуаций, определять психологический климат в коллективе, учит разрабатывать и выстраивать концепции, вживаться в разные ситуации и роли и, конечно, формирует коллектив. Виды деловых игр: игра-проблема, игра-вердикт, игра-прогноз.

- «Анкета мнений и предложений». Существует большое количество видов анкет: индивидуальные анкеты в форме прямых вопросов, анкеты-газеты, анкеты-оценивания представленного утверждения в баллах.

- «Час вопросов и ответов». Ребятам предлагается задать любые вопросы на любые интересующие их темы. Самые интересные вопросы могут стать темой диспута.

- «Копилка интересных предложений». В классе работает почта, которая принимает письма, бандероли с интересными предложениями и ответами.

- «Разведка интересных и полезных дел». Дается задание группе детей найти, разведать, узнать: что для нас всех значимо и интересно. Завершается поиск выбором совета дела.

3. Третья стадия – коллективная подготовка

Самое важное на этом этапе – распределение поручений. На основе добровольности, заинтересованности и желания сформировать группы: оформление, программа, пресса, сюрприз. Действия воспитанников в необычных условиях требуют быстрых решений, экспромтов, импровизации, и в них особенно четко проявляются положительные качества детей, их слабости. Мастерство педагога на этом этапе заключается в умении заинтересовать ребят, помочь поверить в свои силы.

Что делать, если кто-то не хочет участвовать ни в одной из групп? А такие дети будут! Лучше оставить таких ребят в покое, но всегда нужно таких детей стараться привлекать, напоминать, что они часть коллектива. Например: «Нам так не хватало сегодня твоего юмора!»

Бывает так, что в самом начале некоторые ребята увлекаются, а потом быстро охладевают к делу, так как не приобрели еще умения преодолевать трудности. Поэтому велика роль взрослого, старшего товарища, характер его воздействия на детей, взаимодействия с ними. Не допуская открытого давления, взрослый по-товарищески побуждает детей к целенаправленному, творческому и самостоятельному участию в осуществлении общего замысла.

Как привлечь детей? Можно увлечь добрым сюрпризом или заинтересовать «трудного» секретным договором с ним. Оказать особое доверие ответственным поручением: «Только ты можешь это сделать!» В некоторых случаях классный руководитель подсказывает варианты выполнения работы, дает совет по использованию источников для поиска.

4. Четвертая стадия – проведение КТД – это итог работы, проделанной при подготовке

На этой стадии осуществляется конкретный план, составленный советом дела, с учетом того, что наработано группами (бригадами,

звеньями). Воспитанники в разных формах демонстрируют опыт, накопленный в ходе планирования и подготовки дела. Не нужно бояться отклонений от замыслов, возникающих во время проведения КТД из-за разных непредвиденных обстоятельств. Не следует также бояться и ошибок, допущенных участниками. Все это тоже школа жизни. Классный руководитель, по возможности, незаметно для всех участников дела, для которых оно организуется, направляет детей, регулирует их настроение, помогает сгладить неудавшиеся моменты.

5. Пятая стадия – коллективное подведение итогов

Классный руководитель должен поставить задачи для размышления: «Что у нас было хорошо и почему? Что не удалось и почему? Что предлагаем на будущее?»

1. На какие вопросы можно получить ответ в ходе проведения рефлексии?

- Что хорошо? Что плохо?
- Почему нам это удалось? Не удалось?
- Что продолжить? Что сохранить?
- Каков вклад каждого в общее дело?
- Кому сказать спасибо?
- Что я могу сказать о самом себе? Какие выводы я сделаю для себя?
- Что изменить? Что внести нового? Как это сделать?
- Кому мы принесли сегодня радость и пользу?
- Что я открыл в себе, в людях?
- Как я оцениваю свое участие?

2. Формы подведения итогов

• Анкетирование. Разработайте анкеты, если получится, то лучше с детьми. «Время на шум». Сначала обсуждение идет по группам, а затем группы делятся выработанными мнениями.

• «Газета-лапша». Здесь можно и порисовать, и пофантазировать, и покритиковать. Совет: для выпуска газеты заранее приготовьте клей, фломастеры, сделайте вырезки из различных газет, которые отражают настроение, придумайте рубрики: предложение, критика, поддержка и т. д. В современных условиях есть множество технических средств, облегчающих создание газеты, но, преследуя цели включения детей именно в групповую деятельность, имеет смысл

создавать условия для максимального включения в самостоятельную творческую деятельность «здесь и сейчас», а не использовать готовые заготовки из интернета.

- **Цветопись.** С помощью выбранного цвета можно оценить мероприятие. Психологи считают, что цвета определяют характер человека и выбор цвета зависит от изменения настроения или социального фактора. Характер и выразительность цвета может значительно меняться в зависимости от различных ассоциаций.

3. Шестая стадия – ближайшее последствие КТД

Общественное мнение, выработанное на стадии коллективного подведения итогов, становится содержанием ближайшего последствия, в процессе которого воспитатель организует использование опыта, накопленного при планировании, подготовке, проведении и обсуждении дела. На общем сборе в анкете дети и взрослые высказывают предложения, делятся своими впечатлениями, переживаниями. Говорят о том, чему научились.

Известно, что далеко не все воспитанники готовы осуществлять свои собственные решения, закреплять приобретенный опыт. Поэтому сразу же после подведения итогов КТД необходимо приложить максимум усилий для того, чтобы коллективно приняться за осуществление тех предложений, которые были высказаны на итоговом сборе. Намечается программа последовательных действий, определяются новые дела.

II. ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ОЦЕНКЕ ОСОБЕННОСТЕЙ РАЗВИТИЯ ДЕТСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Диагностика особенностей развития детского коллектива предполагает получение информации о различных сторонах его жизни.

Приведенные ниже диагностические методики направлены на основные показатели развития детского коллектива:

- групповую сплоченность;
- социально-психологический климат;
- лидерство в коллективе, роль каждого подростка в процессе коллективной деятельности;
- уровень доверия в детском сообществе.

Полученная с помощью данных методик информация о детском сообществе позволит выделить актуальное состояние межличностных отношений детей, определить степень социального благополучия и доверия в детском коллективе, позицию каждого ребенка в коллективе. Данная информация позволит наметить дальнейшие действия педагогов по формированию и развитию детского коллектива.

1. Диагностика отношения к одноклассникам. Методика «Неоконченные предложения»

Цель: выявление особенностей межличностных взаимоотношений в классном коллективе.

Данная диагностическая методика рекомендована в работе с учащимися в возрасте 10–14 лет. Необходимо закончить предложения, содержащие утверждения, касающиеся отношений с одноклассниками.

Предложения:

1. Самый близкий мне человек в классе – это...
2. Ребята, с которыми мне приятно проводить свободное от учебы время, это...
3. Ребята, которых мне приятно видеть в своем доме, это...
4. Ребята, с которыми я хотел бы общаться в школе, это...
5. Ребята, с которыми я хотел бы общаться вне школы, это...
6. Ребята, с которыми я не общаюсь, это...
7. Ребята, с которыми мне приходится общаться в школе по необходимости, это...

8. Ребята, интересы которых мне чужды, это...

9. Ребята, которые мне неприятны, это...

10. Ребята, которых я избегаю, это...

Интерпретация. Предложения сгруппированы в две группы:

1. Позитивные отношения с одноклассниками (1–5 предложения).

2. Негативные отношения с одноклассниками (6–10 предложения).

Позволяет понять систему групповых взаимоотношений в классе и индивидуальный выбор общения каждого учащегося. Изучая выбор межличностного общения, классный руководитель может выделить группы детей, пользующихся авторитетом среди одноклассников, а также учащихся, которые испытывают трудности в построении межличностных отношений, и понять причину этих трудностей.

2. Определение индекса групповой сплоченности Сишора

Цель: определение особенностей групповой сплоченности конкретного коллектива. Групповая сплоченность – параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое.

Инструкция. На каждый вопрос есть несколько вариантов ответа. Вам необходимо выбрать правильный (нужный) ответ и записать его обозначение в бланк.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?

- Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5)

- Участвую в большинстве видов деятельности (4)

- Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3)

- Не чувствую, что являюсь членом группы (2)

- Живу и существую отдельно от нее (1)

- Не знаю, затрудняюсь ответить (1)

2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

- Да, очень хотел бы перейти (1)

- Скорее перешел бы, чем остался (2)

- Не вижу никакой разницы (3)

- Скорее всего, остался бы в своей группе (4)

- Очень хотел бы остаться в своей группе (5)
 - Не знаю, трудно сказать (1)
3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?
- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
 - Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
 - Хуже, чем в большинстве классов (1)
 - Не знаю, трудно сказать (1)
4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?
- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
 - Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
 - Хуже, чем в большинстве коллективов (1)
 - Не знаю (1)
5. Каково отношение к делу (учебе и т. п.) в вашем коллективе?
- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
 - Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
 - Хуже, чем в большинстве коллективов (1)
 - Не знаю (1)

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Уровни групповой сплоченности:

- 15,1 баллов и выше – высокая;
- 11,6–15 балла – выше средней;
- 7–11,5 – средняя;
- 4–6,9 – ниже средней;
- 4 и ниже – низкая.

3. Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А. Н. Лутошкин)

Цель: изучить уровень благополучия социально-психологического климата ученического коллектива.

Социально-психологический климат – это преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности. Методика позволяет определить не только степень благоприятности, но и выявить те свойства коллектива, которые объединяют его (+), и те, которые разобщают коллектив (–).

Инструкция. Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в вашем коллективе.

Прочтите сначала предложенный текст слева, затем – справа и после этого знаком «+» отметьте в верхней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по вашему мнению.

Оценки: 3 – свойство проявляется в коллективе всегда; 2 – свойство проявляется в большинстве случаев; 1 – свойство проявляется нередко; 0 – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	
Преобладает бодрое жизнерадостное настроение								Преобладает подавленное пессимистическое настроение
Доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии								Конфликтность в отношениях, агрессивность
Между группами в классе взаимное расположение и взаимопонимание								Малые группы конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится бывать вместе в свободное время								Учащиеся выражают безразличие к совместной деятельности класса
Успехи и неудачи товарищей вызывают соперничество, искреннее участие								Успехи и неудачи оставляют равнодушными одноклассников, иногда вызывают злорадство

Интерпретация. Обработка полученных данных осуществляется в несколько этапов.

Первый этап: необходимо сложить все абсолютные величины сначала (+), потом (-) оценок, данных каждым участником опроса. Затем из большей величины вычесть меньшую. Получается цифра с положительным или отрицательным знаком. Так обрабатывают ответы каждого члена коллектива.

Второй этап: все цифры, полученные после обработки ответов каждого ученика, необходимо сложить и разделить на количество

отвечающих. Затем полученную цифру сравнивают с «ключом» методики:

- 22 и более – высокая степень благоприятности социально-психологического климата;
- от 8 до 22 – средняя степень благоприятности социально-психологического климата;
- от 0 до 8 – низкая степень (незначительная) благоприятности;
- от 0 до (-8) – начальная неблагоприятность социально-психологического климата;
- от (-8) до (-10) – средняя неблагоприятность;
- от (-10) – сильная неблагоприятность.

4. Диагностика отношения учащегося к коллективу класса. Методика «Фотография класса»

Цель: изучение социально-психологического благополучия учащихся в классном коллективе.

Инструкция. Учащимся предлагается выступить в роли «фотографов» и сделать снимок своего класса. Для этого каждый ученик получает лист бумаги, на котором он должен разместить всех учащихся и классного руководителя, как на групповой фотографии. Каждое «фото» ученик должен подписать именами своих одноклассников. Среди одноклассников он должен расположить свое фото и фото классного руководителя.

Интерпретация. Анализируя полученные фотографии, обращают внимание на то, в каком месте на фотографии ученик располагает себя, своих друзей, своих одноклассников и классного руководителя, с каким настроением он выполняет эту работу.

5. Диагностика отношения учащегося к коллективу класса. Методика «Фильм о моем классе»

Цель: определение особенностей взаимоотношений в детском коллективе.

Инструкция. Данное диагностическое мероприятие можно организовать в виде групповой работы. Учащихся можно разделить на мини-группы (4–6 человек) и организовать работу как реализацию проекта. Учащимся предлагается выступить в роли режиссера и снять фильм о своем классе. Каждый кадр фильма должен быть

снабжен текстом. Для того чтобы фильм получился, каждый должен придумать свою сюжетную линию, время действия в фильме и т. д. Чтобы ребятам было легче снимать фильм, они должны ответить на следующие вопросы:

1. Как называется фильм?
2. Где происходит действие фильма?
3. Кто является главным героем фильма?
4. Кто играет второстепенные роли в фильме?
5. Каким является фильм по жанру?
6. Каков финал фильма?
7. В каком цвете снимался фильм?

Интерпретация. Эту диагностическую методику можно использовать в различных вариантах. К примеру, можно провести классный кинофестиваль, на который жюри отберет несколько картин. Эти фильмы можно посмотреть на итоговом классном часу или на родительском собрании. Это исследование весьма информативно и поможет классному руководителю увидеть интересные и не всегда видимые события и мгновения из жизни классного коллектива.

6. Диагностическая игра «Групповые роли (разработала Е. Г. Дмитриева)»

Цель: выявление лидерских качеств у детей и подростков, определение роли каждого подростка в процессе коллективной деятельности, создание ситуации творческого взаимодействия и сотрудничества в подростковом коллективе.

Инструкция. Данная диагностическая методика рекомендована в работе с коллективом учащихся в возрасте 11–13 лет. Для проведения диагностической игры рекомендуется разделить класс на несколько малых групп (5–6 человек в каждой) без учета желания, используя любой из игровых приемов, например, по геометрическим фигурам, по фруктам и др.

• Задание № 1

Учащимся предлагается сделать портрет их группы и дать ему название. Для этого ими могут быть использованы старые журналы, листы цветной бумаги, ножницы, клей и лист ватмана. В ходе наблюдения за работой группы классный руководитель анализирует

роли членов коллектива и раздает им жетоны определенного цвета соответственно роли, не объясняя их значения.

- Задание №2

Участникам предлагается собрать мозаику (пазл) из деталей среднего размера (не более 50 деталей). При этом каждому вручается конверт с определенным количеством деталей, и задание не комментируется. Каждый может начать собирать самостоятельно, а потом подключиться к группе. Но возможен и такой вариант: кто-либо из участников предложит высыпать детали в одну кучу и собирать мозаику коллективно. Классный руководитель не подсказывает группам стратегию поведения. Каждая группа сама принимает решение, как ей поступить при выполнении задания. Наблюдая, педагог анализирует роли членов коллектива и раздает жетоны соответствующих цветов.

- Задание №3

Участникам предлагается всего за три минуты всей группой построить скульптурную композицию на одну из предложенных тем: «Всемирный потоп», «Вавилонское столпотворение», «Выпускной альбом», «Встреча на поляне», «Семейный уик-энд» и другие. В ходе наблюдения за работой группы классный руководитель анализирует роли членов коллектива и раздает жетоны соответствующих цветов.

- Задание №4

Участникам предлагается разделить на всех членов группы апельсин (предположительно, долек должно быть больше, чем участников). Для выполнения задания дается три минуты. Классный руководитель определяет роли членов коллектива и раздает им цветные жетоны. Значение каждого цвета:

1. Красный жетон вручается тем, кто проявляет лидерство в процессе деятельности группы, т. е. распределяет действия и поручения, руководит процессом, берет на себя ответственность за принятие решения. Это тот, кто руководит воплощением идей, он нуждается в предложениях и идеях группы.

2. Желтый жетон вручается тому, кто является генератором идей в процессе организации деятельности, т. е. предлагает творческие, нестандартные решения, презентует идеи, аргументируя и обосновывая их. Генератор идей – это источник креатива, нестандартная

личность, нуждается в мотивационном окружении, которое будет воспринимать его идеи и воплощать их в действии.

3. Зеленый жетон для тех, кто пассивно выступает в роли наблюдателя, не принимает участия в коллективной деятельности, держится обособленно.

4. Синий жетон вручается тем, кто проявляет себя в роли активного исполнителя, с готовностью и открытостью принимает идеи и выполняет порученные задания. Он общительный, увлекающийся, энергичный, нуждается в руководстве действиями.

По завершении работы учащиеся подсчитывают количество полученных жетонов. Классный руководитель объясняет значение каждого цвета. При этом не проводится никаких публичных озвучиваний и разбирательств, кто и в какой роли себя проявил в игре. Таким образом, учащиеся самостоятельно осознают свою роль в игре, делают личностные выводы. В итоге может быть предложено коллективное обсуждение, если учащиеся готовы к открытому разговору.

Если методика используется в работе с группой учащихся 14–16 лет, ролевое распределение и интерпретация значения ролей может быть другой:

1. Инициатор (красный). Чувствует в себе лидерские задатки. Настойчив в своей инициативе. Уверен, что способен влиять на ситуацию. Энергичен. Эмоционален. Надеется на то, что в коллективе все видят в нем яркую и незаурядную личность, все уважают его и ценят его советы.

2. Добряк (оранжевый). Искренне любит всех. В нем ни капли лицемерия. Хочет быть со всеми, не перебирая. Готов согласиться с любым решением. На него никто и никогда не может обидеться – он не дает повода. В ситуации спора побуждает всех к примирению. Умеет уступать.

3. Вдохновитель (желтый). Не любит брать на себя инициативу, но уверен, что может спасти ситуацию, когда его коллектив находится в тупике при принятии решения. Способен влиять на эмоции и поведение лидера-инициатора. В определенных случаях может играть роль «серого кардинала».

4. Наблюдатель (зеленый). Умеет слушать других. Любит наблюдать за людьми и делать выводы самостоятельно, не ссылаясь на

чье-то мнение. Включается в разговор только тогда, когда чувствует личностное отношение (с вопросом обращаются конкретно к нему). Взгляд оценивающий.

5. Молчун (фиолетовый). Не любит ни во что не вмешиваться. Уверен в том, что все произойдет и без него – зачем «напрягаться». Но на все имеет собственное мнение и готов сопротивляться, когда задевают его лично. К людям в коллективе относится избирательно. Анализировать не любит. Чаще всего просто молчит, не вникая в суть коллективного процесса.

6. Исполнитель (синий). Готов принять любое решение, к которому придет коллектив. Отзывчив, доброжелателен. Относится очень ответственно к делу, которое ему поручили, но сам на себя не может взять ответственность за принятие решения за всех. Тянется за лидерами.

7. Тихоня (коричневый). Любит быть в коллективе, но чувствует себя не всегда комфортно. Нуждается в присутствии рядом с собой более сильной личности. Хочет быть в «ближнем кругу» (с лидерами), но не знает, какими средствами этого достичь. Обидчив, но эмоционально этого не показывает. Нуждается в коллективном одобрении.

8. Весельчак (голубой). Всегда ведет себя так, что создается впечатление, будто он рад всем и всему. Улыбается. Способен поддерживать настроение. Но к людям относится избирательно. Способен на едкую, обидную шутку в адрес тех, кого не считает членами своего круга.

9. Стратег (белый). В коллективе не ощущает себя лидером, но в душе стремится к этому. В ситуации выбора «друг или ближний круг» предпочтет второе. Он понимает: чтобы стать ярким, кто-то должен поддать огоньку. В этом его стратегия. Ведет себя по-разному, в зависимости от ситуации. Стремится произвести впечатление на лидеров.

Примечание. Количество ролей может быть определено в зависимости от количества человек в группе. Далее, после обсуждения, можно предложить участникам поменяться ролями и выполнить какое-либо творческое задание, поручение, сыграть ситуацию в несвойственной ему роли.

III. ДИАГНОСТИКО-РАЗВИВАЮЩИЕ УПРАЖНЕНИЯ

Применение диагностико-развивающих упражнений имеет две задачи: помочь педагогу дополнить информацию о развитии отношений в детском сообществе и особенностях каждого ребенка и одновременно развить определенные качества и умения в самом ребенке.

Выполняя данные упражнения, дети получают полезный опыт, узнают новую информацию о себе и своих одноклассниках, учатся взаимодействовать, доверять друг другу, формируют доброжелательный настрой в коллективе.

Данные упражнения не требуют организации тренинговых занятий и могут быть использованы классным руководителем при проведении классного часа (с учетом специфики тематики или же для создания доброжелательной атмосферы, стимулирования творческой активности), в работе с конкретными конфликтными ситуациями (для формирования доверия и снятия напряжения), при подготовке мероприятий, в поездках и т. д.

1. Упражнения «Ищу друга»

Цель: выявление личностных качеств у членов коллектива, развитие навыков общения, преодоление стеснительности.

Мы часто видим объявления в печати, по телевидению о купле и продаже. Участникам необходимо представить, что им тоже необходимо сделать объявление. Только тема нашего объявления будет звучать так: «Ищу друга...». Для этого участникам нужно рассказать о себе, заинтересовать собой, увлечь своим любимым занятием, удивить своими знаниями и умениями.

Нужно написать о том, чем каждый может быть полезен, что для него важнее всего на свете. В помощь участникам игры предлагаются опорные фразы: «Я могу...», «Я умею...», «Я хочу...», «Я люблю...», «Я верю...», «Я мечтаю...» и т. д. Педагог предлагает детям (по желанию) прочитать свои объявления и повесить на рекламную доску в кабинете.

2. Словарь чувств и эмоций

Цель: создание условий для изучения участниками особенностей собственного эмоционального мира и выявления эмоционального настроения.

На первом этапе (в течение 10 минут) ребята работают индивидуально, записывая как можно больше названий различных чувств и эмоций, после чего коллективно составляется общий «Словарь чувств и эмоций», что позволяет участникам дополнить собственные словари. Веселье, грусть, радость, скука, интерес, зависть, любовь, ненависть, обида, одиночество, вина, стыд, удовольствие, удивление, гордость, тоска, печаль, страх, гнев, презрение, отвращение... Собранные данные анализируются и обсуждаются. Это дает возможность участникам осознать, что все включенные в словарь эмоции можно разделить на положительные и отрицательные. На втором этапе осуществляется работа со «Словарем чувств». Те эмоции, которые детьми испытывались когда-либо в жизни, им нужно подчеркнуть одной чертой; те эмоции, которые они испытывают часто, – двумя чертами. Затем они перечеркивают крестом те эмоции, которые им бы не хотелось испытывать никогда. По окончании работы детям задается вопрос: «Что вы испытывали в процессе выполнения этого задания?»

3. Айсберг

Цель: формирование самооценки, развитие рефлексивных навыков.

Рассмотрите картинку с изображением айсберга. Нужно в его надводной части нарисовать те эмоции, которые люди без проблем показывают окружающим, а в подводной – те которые они предпочитают скрывать от других людей. По завершении работы собираются листы с выполненным заданием и анонимно зачитываются участникам «надводные» и «подводные» эмоции. Желательно зафиксировать обобщенные списки на доске, изобразив на ней такой же айсберг. Необходимо выяснить в процессе обсуждения, каких эмоций больше («подводных» или «надводных») и чем эмоции из разных групп отличаются друг от друга. Оказывается, есть такие эмоции, проявление которых не нравится другим людям – родителям, учителям, друзьям. Предложите детям их перечислить.

4. Перспективы

Цель: развитие логического мышления, навыков планирования. На первом этапе игры организуется обсуждение, в ходе которого на доске фиксируются представления подростков о том, где человек

может реализовать сам себя. Желательно обозначить их обобщенно: в учебе, в работе, в спорте, в семье, в творчестве, в воспитании детей, в домашнем хозяйстве и т. д. На втором этапе подростки работают индивидуально, изображая на бумаге собственное «Я» в окружении своих жизненных перспектив.

5. Кто я?

Цель: формирование самооценки, развитие рефлексивных навыков. Участникам упражнения дается всего одна минута для того, чтобы на листе бумаги записать в столбик 20 слов, определяющих особенности своей личности. После выполнения первого задания предложить участникам последовательно выделить, подчеркнуть и коллективно обсудить:

- десять слов, обозначающих наиболее ярко выраженные особенности каждой личности;
- пять слов, обозначающих особенности, которые первыми пришли в голову, а значит, первыми записаны в списке;
- три слова в списке, отличающих конкретную личность от других членов коллектива;
- два слова, обозначающих особенности личности, которые проявляются в конкретном человеке ситуативно, а в целом не особенно характерны для данного человека.

6. Рюкзак пожеланий

Цель: формирование у подростков навыков позитивного мышления и доброжелательных взаимоотношений в детском коллективе.

Вырезать из цветной бумаги рюкзачки различной формы. Дети выбирают понравившиеся и подписывают их. После этого рюкзачки последовательно передаются от участника к участнику. Каждый пишет или рисует пожелание хозяину рюкзачка. Когда рюкзачок «пройдет» через каждого из участников игры, он возвращается к своему хозяину, который выбирает наиболее понравившиеся пожелания и зачитывает их вслух.

7. Мой портрет в лучах солнца

Цель: развитие уверенности в себе, формирование самооценки. Участникам предлагается в центре листа нарисовать солнце. В середине солнечного круга необходимо написать свое имя или нарисо-

вать автопортрет. Вдоль солнечных лучей написать свои достоинства и положительные свойства характера. Лучей должно быть как можно больше и качеств, соответственно, тоже. По окончании работы каждому участнику предоставляется возможность представить свое солнышко и рассказать о себе. Завершается игра обсуждением того, как часто мы помним о своих положительных качествах, как часто нам о них говорят другие люди, приятно ли человеку слышать о себе только хорошее и почему. Рисунки размещаются на видном месте.

8. Разговор в рисунках

Цель: продемонстрировать возможности и ограниченность общения без использования речи, посредством рисунков.

Упражнение может быть предложено в нескольких вариантах:

1 вариант. Работа в парах. Три вида задания (на выбор).

А. Один другому задает вопрос рисунком. Второй – отвечает рисунком.

Б. Один рисует свою проблему. Другой дает рисунком совет.

В. Один рисует деталь. Второй дорисовывает и возвращает первому и т. д.

2 вариант. Работа в группе по кругу.

Каждый задумывает рисунок. Рисует деталь и по хлопку ведущего передает свой лист по кругу. Следующий рисует дальше и по хлопку передает следующему. И так до тех пор, пока к каждому не вернется его лист.

При выполнении любого варианта задания должны соблюдаться правила:

1) участники не должны общаться ни вербально, ни интонационно;

2) нельзя артикулировать губами;

3) в рисунках не допускается использование буквенных и числовых символов.

Обсуждение: Удалось ли достигнуть взаимопонимания при таком общении? Насколько различалась его результативность в разных ситуациях? Что было самым сложным в изображении на рисунке?

ТЕХНОЛОГИЯ «КОДЕКС КЛАССА»**1. Передайте инициативу в руки учеников.**

На начальном этапе важно сформировать атмосферу свободы и самостоятельности. Самым подходящим для этого является момент объединения в группы. Передача инициативы по объединению детей в группы будет являться импульсом включения детей в самостоятельную активность. «Работа в группе по 3-4 человека. Сейчас я отвернусь, посчитаю до десяти, а когда повернусь обратно – вы уже в группах».

2. Что делать с теми, кто отказался работать в группе?

Ситуация, при которой обнаружится какое-то количество детей, не включенных в группы (просто не захотели, или те, кого не берут в ту группу, где бы они хотели участвовать), вполне возможна. Можно выделить две тактики для решения этой проблемы:

- Попытаться договориться с группами о включении дополнительных участников;
- Создать свою группу из не включенных детей и самому в ней поучаствовать.

3. Сформулируйте задачу.

Максимально просто и конкретно объясните, что они должны сделать. «Запишите на лист правила, которым мы все будем следовать не только в классе, но и за его пределами».

4. Называем правила по одному.

Каждая группа называет по одному правилу, а остальные решают, вносить это правило в кодекс или нет.

5. Наполните правила смыслом.

Определившись с окончательным списком, проговорите, как на практике это правило будет работать. Например, как должно выполняться правило «Быть вежливым», что конкретно мы будем делать, чтобы его соблюдать.

6. Сделайте «Кодекс класса» доступным и наглядным.

Важной является возможность ежедневного обращения к правилам. Имеет смысл сделать их наглядными и доступными. Для решения этой задачи можно провести коллективное творческое дело. Это позволит одновременно закрепить принятые правила и сплотить детей в процессе групповой деятельности.

Данные групповые дела были взяты из методических материалов для школьных педагогов «Собрание пестрых дел», разработанных Н. Е. Щурковой. Материалы представлены в авторской редакции.

1. Волшебный стул

Психологизация воспитательного процесса в школе, обусловленная новой педагогической позицией отношения к личности школьника как субъекту жизни, вывела педагогическую практику на ряд простых форм групповой деятельности, которые позволяют развивать у школьников интерес к человеку как таковому и содействовать формированию достоинства как черты личности.

«Волшебный стул» – одна из таких форм. В ней сочетаются ценностно-ориентационная и игровая деятельность. На «волшебный стул» приглашается один из участников игры: как только он садится, «высвечиваются» и становятся очевидными все его достоинства; присутствующие громогласно объявляют то, что видят их глаза; предполагается, что при этом ни один недостаток не способен «высветить» «волшебный стул», зато все положительные стороны личности ярко представлены для глаз присутствующих.

Педагог предлагает в тишине проверить свои впечатления, а потом произнести вслух все, что видят глаза. Дети называют качества («умный», «нежный», «добрый»...) или указывают на поведенческие характеристики («он всегда помогает», «у него можно попросить что-то, он дает»...), иногда выделяют черты характера («веселый», «общительный»...), иногда сообщают о случаях, во время которых проявилась личность («когда я болел, он ко мне приходил...», «никто не остался убирать класс, а он остался...»). Для группы старших подростков и юношества чрезвычайно важны провозглашения достоинств внешнего портрета («красивая», «грациозная», «он сильный», «у него красивые волосы»...).

«Волшебный стул» как бы отстраняет товарища от группы, набрасывает игровой флер таинственности («эта дама, сидящая перед нами...», «этого господина мы видим...», «у этого юноши...»), на него смотрят как бы впервые. И обычно дети легко идут на такие игровые условия, потому что слишком близкие отношения мешают

взглянуть на товарища с социально-ценностной позиции. Отстраненная же позиция снимает смущение, позволяет произносить то, что пока нетрадиционно для нашего общения – говорить комплименты друг другу сейчас и теперь, не дожидаясь смерти, похорон и траурных митингов. Такого рода упражнения не бесследны, они помогают обрести уверенность в себе, поднимают школьника к осознанию себя как носителя достоинств, изменяют его положение в группе, развивают эмпатию у детей, смягчают психологический климат в группе и в итоге переориентируют внимание детей с «недостатков» на «достоинства». Полезной оказывается такая групповая игра и для педагога: он начинает принимать новую точку зрения на «достойного человека», который отличен не тем, что у него нет недостатков, а тем, что у него есть достоинства.

«Волшебный стул» проводится неоднократно, так чтобы через момент возвышения прошел каждый ребенок группы. Педагог должен жестко фиксировать (в памяти или на бумаге) тех ребят, которые не успели пройти через игровую ситуацию «волшебного стула», и серия игры не завершается, пока все до единого ученика не побывают в роли «дамы, достоинства которой мы видим» или «господина (сударя), чьи достоинства обнаруживают волшебные силы».

Решающим в воспитательном влиянии этого группового дела является тональность протекающего маленького события. Тон, конечно же, задает педагог. Его педагогическая техника (голос, мимика, пластика) как бы лепят эмоциональную ауру, вовлекая детей в добрую расположенность к каждому, кто находится в комнате, и желание сказать любому ободряющее и возвышающее его как личность.

Не следует бояться пауз, тишины, когда дети молчат, не находя ответа на вопрос, какие достоинства они видят. Надо предупреждать возможность затруднений, отмечая, что необходимо увидеть то, что не лежит на поверхности, что без усилий не удастся увидеть, но что неизбежно предстает перед нами, если мы начнем вглядываться в человека. После таких слов успокаивается и сидящий на стуле, он позволяет себе улыбнуться, и группа, в свою очередь улыбаясь в ответ, свободно сообщает о своих впечатлениях.

«Волшебный стул» может быть внесен как часть в какое-то другое, более масштабное групповое дело, но может проводиться и изолированно от других видов групповой деятельности.

2. Презентация мира

Предметное восприятие окружающего мира, свойственное маленькому ребенку (вот кошка, луна, скамейка, человек, палка и т. д.), с развитием ребенка преобразуется в социально-ценностное восприятие, когда подрастающий человек обнаруживает за предметами отношение, видит ценностные связи и взаимоотношения. Такое преобразование протекает незаметно, оно не обозначается каким-то резким переходом, когда бы вдруг «скамейка» как некая деревянная конструкция вмиг предстала местом «отдыха для старика», «свидания для влюбленных», «средством раздумий о жизни». Оно совершается в силу социализации личности, ее духовного развития, интеллектуального и эмоционального обогащения.

Смена предметного восприятия, однако, не происходит неизбежно, и довольно часто мы констатируем предметное восприятие мира как единственное. И тогда человек живет «среди предметов», «среди факторов», «среди случаев», выпадает из контекста общественных отношений, культурных ценностей: внешне – живет как все, в сущности – живет вне всех, ибо выключен из системы ценностных отношений.

«Презентация мира» как форма групповой деятельности выступает дополнительным фактором перевода предметного восприятия реальности в ее ценностное восприятие. Организуется духовное усилие каждого школьника в момент данной деятельности: предьявляется какой-либо предмет группе и предлагается описать роль этого предмета в жизни человека, зачем он для человечества, какую роль исполняет в реализации стремлений человека к счастью, какие отношения несет в самом себе, когда включен в повседневное существование. Такого рода интеллектуально-эмоциональное усилие высвечивает для школьника духовную ценность материального предмета, смещает границы духовного и материального, развивает способность к одухотворению, а в конечном итоге подымает школьника над ситуацией, помогает ему обрести свою личностную сущность – стать субъектом отношений, освобождаясь от зависимости вещно-предметной.

Ни в коем случае мы не хотим сказать, что с помощью «презентации мира» педагог разовьет в ребенке духовность как качество личности. Мы говорим лишь, что эта форма групповой деятельности

является одним из элементов общей системы духовного развития школьника.

Избирается любой предмет из окружающей школьника действительности (бессмысленно избирать нечто, лежащее за пределами реальности, например, тостер – детям далекой сельской школы, не знающим и газовой плиты, или пуанты – детям, не видевшим балета), задается вопрос о его роли в жизни человека, утилитарном и духовном предназначении, в том числе и вопрос о личном отношении к данному предмету.

Этот предмет представлен для общего восприятия так, чтобы все его достоинства и особенности были подчеркнуты, обставлен как некая ценность общечеловеческой культуры. Например, на драпированном столике – очки, на красивом блюде – красное яблоко, через эпидиаскоп на экране – иголка с ниткой, на демонстрационном кубе – кусочек мела.

Педагог предлагает взглянуть на этот предмет свежим глазом, отыскать в предмете весь спектр пользы и ценности для людей или, пойдя от обратного, представить жизнь без этого предмета. Дети поочередно высказывают свои соображения. При этом они подходят к предмету, берут его в руки (может быть, впервые осторожно и бережно), демонстрируют всей группе через призму своего видения, раскрывая то содержание, которое обнаружено ими. Не страшно, если ребенок, показывая почтовый конверт, скажет только: «для писем»; ничего плохого нет в том, когда ребенок в кувшине видит лишь «сосуд для молока» – это все тоже социальное предназначение и участие предмета в социальной жизни. Мысль детей обычно довольно скоро подымается до духовных вершин, «почтовый конверт» служит «любви», «помощи», «поддержке другому человеку», а «кувшин» становится средством «добра», «общения», «заботы».

Предметом презентации могут стать явление, событие, факт, процесс. Но на первых порах лучше всего начинать с вещей, непосредственно находящихся вокруг. Дети и сами могли бы предлагать такие предметы, открывая в них скрытые отношения, вознося их на пьедестал жизненных человеческих ценностей. Если группа небольшая по численности, возможен вариант поочередного предъявления предмета индивидуально каждым участником: тут интересны индивидуальный выбор и веер таких выборов.

На случай профессиональной неуверенности мы рекомендуем избрать предмет яркий, эстетически богатый, ценностное отношение к которому социально закреплено. Например, розу. Благоухающая роза с трепещущими лепестками, предьявленная детям как объект особого восприятия и осмысления, сразу вызывает положительные переживания, инициирует духовные усилия – дети увидят за розой «подарок», «любовь», «поздравление», «украшение», «симпатию», «добрые пожелания». Не исключено, что кто-то увидит за розой «товар» и «способ обогащения», пусть выскажет и такое мнение.

Презентация объекта – это всестороннее рассмотрение явления с позиции жизненно-ценностной, обнаружение за предметной реальностью мира отношений. Коль скоро каждый волен видеть за объектом то, что он видит, и ничего другого, «презентация мира», таким образом, приобретает дополнительную функцию – быть формой диагностирования воспитанности детей, что дает возможность в последующем проводить тонкую и скрытую коррекцию поведения и формирующегося отношения.

«Презентация мира» может выступать частью какой-то обширной программы, например, проводиться на вечере отдыха, во время чаепития, в лесу на полянке и даже на уроке по ходу изучения нового для детей научного явления. Разумеется, исходным условием такого широкого использования служат профессиональные качества педагога, а именно его ценностно-духовное восприятие мира.

3. Предлагаю – выбираю

Групповое дело под названием «Предлагаю – выбираю» («Предложи помощь») учит в игровой форме умению слышать другого человека и воспринимать в едином ансамбле его слова, голос, интонацию, мимику, жесты и действие как выражение личностного «я», вступающего с другим человеком в контакт.

В период повышенного интереса к рынку и финансовой стоимости жизни, когда понятие «предлагаю» наполнилось узкоматериальным содержанием, а слово «выбор» приобрело ограниченно «базарное» значение, необходимо ввести в сферу внимания наших детей духовный выбор как поведенческий акт и поведенческий акт как духовное взаимодействие.

Первоначальный вариант игры «Предлагаю помощь» состоял в следующем: один из играющих сообщает о личной жизненной проблеме, стоящей перед ним, а другие поочередно предлагают ему свою помощь. Надо выбрать один из вариантов предлагаемой помощи, подойти, протянув руку, и произнести: «Я выбираю твою помощь».

По мере расширения практики игры она модифицируется, приобретает игровой азарт и мобильный характер, столь импонирующий подросткам: те, чью помощь избирают, составляют группу для так называемой «суперигры», когда воспроизводится содержание, но «субъектом проблемы» выступает любой человек из зрителей, а затем в третьем, завершающем туре игры – «супер-суперигре» – претенденты на звание «умеющего предложить помощь» ставятся в ситуацию реальной проблемы «здесь и сейчас», и предложение помощи и ее реализация должны произойти тут же, на глазах зрителей. Нарисуем мизансцену игры:

Группы «предлагающих помощь» сменяют друг друга. «Субъекты проблемы» пересаживаются на стул вперед, чтобы, оказавшись на первом стуле, сообщить о своей трудной проблеме. Для детей, впервые играющих в эту игру, рекомендуется заготовить на карточках воображаемые проблемы, например: «У меня пропала собака», «Я не умею плавать», «Я поссорилась с родителями», «Я потерял библиотечную книгу»...

В дальнейшем надобность в таких карточках отпадет. «Субъекты проблемы» самостоятельно формулируют проблему, реальную для данной личности либо придуманную.

Привлекательной стороной игры выступает отсутствие лица, стоящего над игрой и выдающего «сверху» свои судейские оценки. Здесь оценочные суждения производят играющие в момент выбора помощи. Чтобы такой выбор сделать, игрокам необходимо быть предельно внимательными, и, чтобы понять выбор и его оценить, зрители тоже поставлены в положение максимального внимания. Все присутствующее проигрывают мысленно индивидуальный выбор, таким образом упражняясь в умениях «слушая – слышать», «глядя – видеть», «общаясь – воспринимать».

Очень важно сохранить определенный темпоритм игры. Об этом должен позаботиться ведущий. Тщательно следует продумывать проблемы, особенно для третьего тура, когда игрокам, попавшим

в «супер-суперигру», предлагается возможность оказать человеку здесь и сейчас немедленную помощь.

В заключение советуем подчеркнуть, что тот, кто умеет предлагать помощь, не всегда умеет ее оказывать, что, разумеется, в отношениях людей оказывать помощь важно, но тем не менее предлагать ее тоже надо уметь.

Существует множество вариаций игры «Предлагаю – выбираю»; помимо «помощи» дают совет относительно «поведения» («Я попал в ситуацию...»), предлагают род занятий («У меня вдруг появилось свободное время...»), придумывают подарок («Я хочу подарить на праздник...») и т. д.

4. Театр-экспромт

Театральные спектакли, в которых принимают участие абсолютно все дети группы и делают все легко, весело, успешно, – это, разумеется, представления-экспромты. Экспромт освобождает от страха перед неуспехом, экспромт позволяет не быть актером, экспромт предполагает сиюминутное созидание, а следовательно, несовершенное, неочищенной формы, с ошибками, казусами, смешными ситуациями. Все неудачи участников импровизированной сцены оправданы заранее экспромтом: никто не готовился к игре; никто не знал, какая у него роль; никто из актеров и не является актером, поэтому его поведение свободно, он лишь очерчивает действие персонажа, и от него не требуется актерское мастерство.

Совсем иначе относятся к драматической театральной деятельности, когда спектакль играется на правах драматургического произведения – здесь высокий спрос и суровый отбор детей, которым предстоит многодневный напряженный труд во имя создания целостного художественного творения, здесь непростительны ошибки, огорчают огрехи, досаду вызывает недоработанность: Театр-экспромт имеет в качестве ведущей психологическую задачу, в то время как школьный театр (этический театр, драматическая студия и пр.), занятый театрализованными постановками литературных произведений, создается во имя эстетической и нравственной задачи. И задача психологическая состоит в раскрепощении школьника, в формировании у него чувства уверенности и поддержании чувства достоинства.

Методика организации театра-экспромта предельно проста. Составляется текст для «голоса за кадром», обычно сказочный, фантастический, детективный, так, чтобы на сцене разворачивались занимательные события. Потом фиксируются все персонажи представления, они обозначаются на карточках. Эти карточки распределяются среди пришедших на спектакль детей, и они тут же приглашаются за кулисы. По ходу звучания текста, несущего в себе информацию о действиях героев, актеры появляются из-за кулис и исполняют все, о чем сообщает «голос за кадром».

Надо, чтобы в пьесе было много действий, сменяющихся одно другим, чтобы разворот событий был неожиданным и в итоге веселым и чуть смешным. Действующими лицами являются и люди, и звери, и растения, и вещи, и природные явления, такие, как ветер, светила, облака.

Приведем пример короткого спектакля, сыгранного экспромтом успешно и многократно в разных школах.

«...Ночь. Завывает ветер. Раскачиваются деревья. Между ними пробирается цыган-вор, он ищет конюшню, где спит конь... Вот и конюшня. Спит конь, ему что-то снится, он слегка перебирает копытами и тоненько ржет. Недалеко от него пристроился на жердочке Воробей, он дремлет, иногда открывает то один, то другой глаз. На улице, на привязи спит пес... Деревья шумят, из-за шума не слышно, как вор пробирается в конюшню. Вот он хватает коня за уздечку... Воробей зачирикал тревожно... Пес отчаянно залаял... Цыган уводит коня. Пес заливаётся лаем. Выбежала из дома хозяйка, заохала, закричала. Она зовет мужа. Выскочил с ружьем в руках хозяин... Цыган убегает. Хозяин ведет коня в стойло. Пес прыгает от радости. Воробей летает вокруг. Деревья шумят, и ветер продолжает завывать... Хозяин гладит коня, бросает ему сена. Хозяин зовет хозяйку в дом.

Все успокаивается. Спит пес. Дремлет воробей на своем прежнем месте. Стоя засыпает конь, он изредка вздрагивает и тихо ржет... Занавес!»

Сюжет не должен быть известен ни детям, ни зрителям, ни актерам. Поэтому, сыграв один спектакль, необходимо заново создавать текст для другого представления. Не следует забывать об эффекте новизны для детей: сюжеты должны быть непохожи, касаться раз-

ных сфер жизни человека, каждый раз удивлять детей неожиданными поворотами в ходе действий.

На спектакль театра-экспромта приглашаются все желающие. Играть же может только группа одного класса. Делается это для того, чтобы на сцене побывал в роли актера каждый ребенок, а для группы одного класса всегда найдется достаточное количество ролей. Поочередно класс за классом представляет свои спектакли. Рождается негласное состязание, дети невольно сравнивают успехи групп. Оформлять возникшее состязание ни в коем случае не следует, ибо любое представление индивидуально. Но не исключена «Панорама экспромт-спектаклей», когда в один день в течение полутора – двух часов на сцене проходит серия таких представлений, актерами которых выступают поочередно группы всех классов.

Педагогический коллектив самостоятельно решает вопрос о возрастных границах данной формы работы с детьми. Не возбраняются подобные занятия и в первом классе, но без широкой публики в большом актовом зале. Камерный театр-экспромт, видимо, не имеет вообще никаких ограничений и может быть использован как психотерапевтическое средство. Вынесенный же на сцену театр-экспромт для зрителя реализует и функцию художественную, так как на сцене действительно совершается перевоплощение – и порой очень яркое! – доставляющее зрителям эстетическое наслаждение.

Добавим следующее. Ведущий спектакля («голос за кадром») по окончании представления должен сделать все возможное, чтобы у каждого участника вызвать чувство удовлетворения своей актерской работой, а у всех зрителей – желание выйти на сцену.

Для более широкого представления о возможностях театра-экспромта приведем еще один текст, служащий опорой для разыгрываемых действий на сцене:

«...Море. Море волнуется. Находится в постоянном движении. У берега на камне сидит Философ. Он углубился в мысли, ничего не замечает вокруг.

Со стороны кажется, что он дремлет. Не замечает волн, набегающих на берег. Не замечает, как подплыла акула и разинула хищную пасть, собираясь съесть Философа. Не замечает он, как стайка веселых дельфинов прогоняет злую акулу в море.

Философ сидит, погруженный в мысли. Ничто не может вывести его из раздумий о смысле жизни. Он так неподвижен, что появившаяся чайка принимает его за камень и садится ему на голову.

На берегу появляется торговец с корзиной. Целый день он продавал товар на рынке. Усталый, волочит корзину по песку. Торговец видит одинокую фигуру человека, сидящего на камне, и направляется к нему. Заметив человека, чайка с криком улетает. Философ сохраняет прежнюю задумчивость.

Подойдя к философу, торговец просит присмотреть за корзиной... Раздевается и идет окунуться в море.

В это время на берегу появляются два шутника. Они видят погруженного в мысли философа, крадучись подбираются к корзине с одеждой. Забирают ее и пускаются наутек.

Торговец видит, как похищают его корзину с деньгами и одеждой, быстро плывет к берегу и кричит: “Спасите!” От крика философ пробуждается и бросается на помощь. Конечно, спасти человека для философа – это все равно, что спасти высшую ценность.

Торговец отбивается от философа. Вскоре они оказываются на берегу. Шутники убегают все дальше и дальше...

Торговец мечется по берегу, умоляет философа дать ему на время одежду, чтобы поймать шутников. Философ отвечает, что одежда не самое главное в жизни, что она только средство, а не цель...

И вновь впадает в глубокую задумчивость.

Торговец прыгает вокруг, бьет философа по спине, пытаясь вывести из задумчивости, становится на колени, умоляя об одежде...

Приплывают дельфины – обсуждают ситуацию. Чайка кричит, дает советы голому торговцу. Философ невозмутим. Дельфины уплывают. Чайка улетает. Торговец раздевает философа, бежит спасти свое добро.

На камне одинокий философ, погруженный в мысли о смысле жизни... Занавес».

И еще один текст. Спектакль называется «Путь домой».

«...Деревня, лето, ночь... Шумит и завывает, раскачивая деревья, ветер...

По дороге идет житель деревни. Справа стоит забор... Вдруг из-за забора выбегает черный кот, перебегает дорогу жителю деревни, громко мяукает.

Житель деревни, испугавшись, вскрикивает.. Кот бросается к одному из деревьев и стремительно влезает на дерево, сидит там, наблюдая за жителем.

Житель деревни тоже напуган. Он поворачивает в другую сторону, чтобы подойти к своему дому другой дорогой...

Из-за дерева вылетает сова, она кричит, пугает и жителя, и кота. Оба вновь вскрикивают – как могут.

Незадачливый житель деревни теперь отправляется по третьей дороге к своему дому. Он опасливо идет, оглядывается, вздрагивает поминутно...

Наконец виден его дом. Наш герой протягивает руку, чтобы открыть дверь. Возникает призрак... “Ах, когда это все кончится?!” – вопит наш герой. А призрак кружит вокруг него. Житель деревни в отчаянии, он обхватил голову руками и уже не ищет выхода из положения...

Из дома выбегает хозяйка, жена нашего героя. В руках у нее полотенце. Она размахивает полотенцем, прогоняет призрака. Тот прячется за угол дома.

Наш герой рассказывает хозяйке, своей жене, почему он так напуган... Призрак за углом повторяет его слова, как эхо, потихоньку подбирается снова к нашему герою. Хозяйка замечает его движение, машет полотенцем и грозно приказывает призраку исчезнуть... Тот собирается возражать. Но вдруг где-то вдали, за домом, закричал петух... Призрак исчезает навсегда.

Хозяйка утешает своего мужа, приглашает его в дом. Обещает хорошее угощение. Оба уходят... Занавес».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Легко ли быть трудным? Настольная книга классного руководителя / сост. Дмитриева Е.Г., Корбут С.Г., Мемех Л.И., Янчук Н.М. – Брест, 2014. – 140 с.
2. Макаренко А. С. Педагогические сочинения. В 8 т. – Москва: Педагогика, 1985.
3. Организация благоприятного социально-психологического климата в детском коллективе. Методические рекомендации для классных руководителей общеобразовательных организаций / сост. Т. С. Масалова, М. А. Павлюкова. – Краснодар: ГБОУ ИРО Краснодарского края. – 2018. – 48 с.
4. Организация массовых мероприятий в детском оздоровительном лагере. Методические рекомендации / Батаева М. Д., Галой Н. Ю., Голышев Г. С. и др.; Под общей редакцией Е. А. Левановой, Т. Н. Сахаровой. – Москва : МПГУ, 2017. – 212 с.
5. Собрание пестрых дел: Метод. материал для работы с детьми. – 2-е изд. – Москва: Новая шк., 1994. – 95, [1] с.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Программа «Социальное благополучие ребенка в детском коллективе»	5
I. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ И РАЗВИТИЮ ДЕТСКОГО КОЛЛЕКТИВА	6
1. Детский коллектив как основа социально-психологического благополучия ребенка	6
2. «Завтрашняя радость»	15
3. Групповое дело в работе педагога	19
4. Коллективное творческое дело	22
II. ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ОЦЕНКЕ ОСОБЕННОСТЕЙ РАЗВИТИЯ ДЕТСКОГО КОЛЛЕКТИВА	30
1. Диагностика отношения к одноклассникам. Методика «Неоконченные предложения»	30
2. Определение индекса групповой сплоченности Сизора	31
3. Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А. Н. Лутошкин)	32
4. Диагностика отношения учащегося к коллективу класса. Методика «Фотография класса»	34
5. Диагностика отношения учащегося к коллективу класса. Методика «Фильм о моем классе»	34
6. Диагностическая игра «Групповые роли (разработала Е. Г. Дмитриева)	35
III. ДИАГНОСТИКО-РАЗВИВАЮЩИЕ УПРАЖНЕНИЯ	39
1. Упражнения «Ищу друга»	39
2. Словарь чувств и эмоций	39
3. Айсберг	40
4. Перспективы	40
5. Кто я?	41
6. Рюкзак пожеланий	41
8. Разговор в рисунках	42
Приложение 1	43
Приложение 2	44
Список использованной литературы	55