

## **ДЕТСКИЙ КОЛЛЕКТИВ – ОСНОВА ОРГАНИЗАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАРШЕГО ВОЖАТОГО.**

Коллектив – это группа воспитанников, объединенная общей социально значимой целью, деятельностью, организацией этой деятельности, имеющая общие выборные органы и отличающаяся сплоченностью, общей ответственностью, взаимной зависимостью при безусловном равенстве всех членов в правах и обязанностях.

Виднейшим представителем отечественной педагогики, разрабатывавшим теорию коллектива, был Антон Семенович Макаренко (1888-1939гг.). Он сформировал закон жизни коллектива: движение – форма жизни коллектива, остановка – форма его смерти, определил принципы развития коллектива (гласность, ответственная зависимость, перспективные линии, параллельные действия); вычленил этапы (стадии) развития коллектива.

### ***Стадии развития коллектива.***

#### ***1. Становление коллектива (стадии первоначального сплочения).***

Организатор коллектива – педагог, от него исходят все требования.

Первая стадия считается завершенной, когда в коллективе выделился и заработал актив, воспитанники сплотились на основе общей цели, общей деятельности и общей организации.

#### ***2. Стабилизация структуры коллектива.***

Коллектив в это время выступает как целостная система, в ней начинают действовать механизмы самоорганизации и саморегуляции.

Основная цель педагога на этой стадии – максимально использовать возможности коллектива для решения тех задач, ради которых коллектив создается.

На этой стадии в развитии коллектива возможны скачки, остановки движения из-за преодоления противоречий между коллективом и отдельными учениками; между общими и индивидуальными перспективами; между отдельными группами учащихся.

#### ***3. Расцвет коллектива.***

На данной стадии коллектив превращается в инструмент индивидуального развития каждого из его членов.

Общий опыт, одинаковые оценки событий – основной признак и наиболее характерная черта коллектива на третьей стадии.

#### ***4. Развитие коллектива.***

На этой стадии каждый школьник благодаря прочно усвоенному коллективному опыту сам предъявляет к себе определенные требования, процесс воспитания переходит в процесс самовоспитания.

Между стадиями нет четких границ – возможности для перехода к последующей стадии создаются в рамках предыдущей.

Если вожатому понадобилось сплотить ребят в новый коллектив для выполнения своей цели работы с ними, то предлагается следующий алгоритм формирования коллектива.

## **Алгоритм формирования коллектива.**

Я создаю коллектив.

1. Я должен понравиться детям.
2. Я должен их изучить.
3. Я должен определить ведущий вид деятельности, в котором мы объединимся.
4. Я должен увлечь ребят этой деятельностью.
5. Я должен объединить вокруг этой деятельности ядро – моих ближайших помощников (актив).
6. Я должен поставить перед ребятами яркую далекую и не менее яркую близкую цель.
7. Я должен утвердить определенный стиль общения, стиль отношений между ребятами.
8. Я должен частично передать управление деятельностью ребятам и создать органы самоуправления.
9. Я должен предложить ребятам знаки отличия, элементы формы, ритуалы.
10. Я должен найти и оборудовать место встречи коллектива.
11. Я должен заложить определенные традиции.
12. Я должен обеспечить всем надежное чувство защищенности.
13. Я должен не допустить замыкания детей на себя, должен сделать коллектив открытым.
14. Я должен найти друзей для моих ребят – интересный коллектив.
15. Я должен не стоять на месте. Остановка – смерть коллектива.

### ***Позиция вожатого в детско-подростковых коллективах***

В своей практике вожатый общается с постоянными, временными (например, Совет дела), разновозрастными, профильными, и т.д. детско-подростковыми коллективами. А так как в основе каждого коллектива – общий интерес, общие цели, общие дела, сплачивающие ребят постоянно или временно, то его можно назвать объединением.

В каждой школе постоянно действует 5 видов объединений, диктующие вожатому свои особенности, связи с ними, работы с их членами и руководителями, отличающиеся взаимоотношениями детей и взрослых, входящих в эти объединения.

Это следующие объединения:

- классно-урочные – строго одновозрастные, по классам, обязательные для ребят, во главе их – учителя, определяющие место и систему внутри коллективных отношений по своим программам, допускающие помощь со стороны вожатых по мере необходимости;
- факультативно-кружковые – возможно разновозрастные, создаются на основе свободного выбора учащихся, но в целом зависимы от взрослых руководителей, более свободны в своих связях с вожатым (особенно кружки), могут выполнять заказы вожатого, а отдельные кружки могут вести

сами вожатые;

-клубные – также разновозрастные, объединяют ребят на основе не только свободного выбора, но и общего интереса, часто диктуемого взрослыми организаторами клуба, более приближены к общественным; вожатые могут опираться в своей работе на эти объединения, использовать их в своих делах, входить в клуб в качестве одного из руководителей или помощников в его делах или просто рядовым членом;

-общественно-организационные – возможны как одна из форм школьного ученического самоуправления, например, школьная республика, город творцов, ученический совет и т.д. – разновозрастные, с активным участием взрослых, в основном – педагогов школ, в том числе и вожатых, выступающих помощниками, наставниками актива этих объединений, несущих полную педагогическую ответственность за последствия деятельности этих объединений; вожатые часто выступают организаторами и ответственными от педколлектива за работу этих объединений;

-свободно образующиеся – общественные, независимые от педколлектива образовательного учреждения, представленные в нем старшим вожатым - координатором, руководителем, организатором или помощником этих объединений.

Организаторская роль вожатого в школьных объединениях разная, в зависимости от характера этих объединений. Общее то, что вожатый любому объединению помогает при составлении планов работы, в подготовке и проведении отдельных дел, в обучении актива.

### ***Позиция актива в коллективе ребят.***

Актив – наиболее деятельная, самостоятельная и творческая часть коллектива, проявляющая свои организаторские способности и умения, выступающая авангардом в коллективных делах.

Организаторские способности – это такое сочетание индивидуальных свойств личности, которое позволяет человеку быстро, надежно, уверенно организовывать людей на выполнение какого-либо дела.

### ***Общие качества личности организатора:***

-компетентность - знание того дела, которое требуется организовать;

-активность - умение действовать энергично, напористо при решении практических задач;

-инициативность - особое творческое проявление активности, выдвижение идей, предложений;

-общительность - открытость для других, готовность общаться, потребность иметь контакты с людьми;

-сообразительность - способность доходить до сущности явлений, видеть их причины и следствия, определять главное;

-настойчивость - проявление силы воли, упорства, умение доводить дело до конца;

- самообладание - способность контролировать свои чувства, свое поведение в сложных ситуациях;
- работоспособность - выносливость, способность вести напряженную работу, длительное время не уставать;
- наблюдательность - умение видеть, мимоходом отметить примечательное, сохранить в памяти детали;
- самостоятельность - независимость в решениях, умение самому находить пути выполнения задачи, брать на себя ответственность;
- организованность - способность подчинить себя необходимому режиму работы, планировать свою деятельность, проявлять последовательность, собранность.

Формируя у активистов организаторские качества, вожатый одновременно формирует у них умение руководителя, т.е. умение направлять деятельность коллектива в целом или по ее отдельным видам: спортивной, общественно-трудовой, игровой и т.п. Вот эти умения управлять коллективом или отдельными видами его работы характеризуют активиста как руководителя.

Руководители в коллективах, как правило, выдвигаются самими членами этих коллективов, но могут быть назначены по рекомендациям вожатого или других педагогов, органов самоуправления. Подобное назначение типично в детских объединениях, в классах. Но здесь возможна такая ситуация, когда, кроме назначенного руководителя и даже выбранного ребятами из своей среды, в коллективе есть и другие очень влиятельные лица – лидеры. Лидер, как правило, вырастает из самого коллектива, отражает и выражает интересы этого коллектива и подчас становится неформальным руководителем своих товарищей. Задача вожатого: определить подобных лидеров в коллективах, помочь им стать формальными руководителями, т.е. получить признание на эту роль не только потому, что так хочется их товарищам, а потому, что они, ко всему еще и вооруженные определенными знаниями в школе актива, стали признанными руководителями своих товарищей и за пределами их коллектива.

И здесь необходимо понимать, что:

**лидер** – выступает регулятором только внутриколлективных отношений, подчас узкогрупповых (где он и лидерствует), а руководитель регулирует отношения всего коллектива с окружением, не только внутри него;

**лидер** – полностью зависим от внутриколлективных взаимодействий, подчас его приоритет признается только в одной группе коллектива или только в одном виде деятельности коллектива, а руководитель, признаваемый, как авторитет, в коллективе, более независим от его настроений, он отражает в своем коллективе результат внеколлективных, общественных взаимоотношений;

**лидер** – это пример стихийности, что и определяет его позицию, как неформального руководителя, а руководитель – это пример

организованности, т.е. формальный вожак коллектива;

**лидер** – во многом зависим от настроения своего окружения, поэтому его положение в коллективе нестабильно, а руководитель – стабилен в своем положении, независим от подобного состояния членов коллектива;

**лидер** – действует стихийно, неформально, его решения и поступки полностью зависимы от настроения коллектива, особенно при решении каких-либо проблем, а руководитель – более хладнокровен, его действия и решения диктуются не столько и не так стихией коллектива, а под влиянием и в сравнении обстоятельств, существующих извне;

**лидер** – это функционер малой, узкой группы, одного коллектива, а руководитель – уполномоченный общественный, действует в широком пространстве, т.к. представляет свой коллектив в обществе.

Следовательно, **лидер** – это субъект деятельности группы, за которым коллектив и общество признают право на специфическую роль в каких-либо узких проблемах жизнедеятельности, а руководитель – это представитель власти, осуществляющий свою роль в рамках представленных ему полномочий.

Зная эти особенности, каждый вожатый сможет в своих взаимоотношениях и взаимодействиях с детско-подростковыми коллективами, объединениями выявить помощников и организаторов деятельности ребят по необходимым им видам деятельности, т.е. определить тех лидеров малых групп, которые влияют на других членов группы при выполнении ими какого-либо вида совместной деятельности.

Лидирующие в каком-то нужном деле ребята могут выступать в коллективах и в среде активистов в роли инструкторов в своем деле. Например, инструктор по туризму, инструктор по озеленению, инструктор по шефской работе и т.п., т.е. учить других ребят своему умению и даже выступать организаторами и вожаками (лидерами) малых групп по интересам. Например, звено, экипаж, отряды юных туристов, юных экологов, юных коллекционеров и т.п.

### **Система поручений в детском коллективе**

Поручение – определенное задание с перечнем обязанностей и требований, которые формируют определенные качества личности (самостоятельность, инициативность, ответственность и др.).

Поручение в детском коллективе – это область практической деятельности ребенка. Поручение выступает действенным средством формирования организаторских и трудовых умений и навыков.

Виды поручений:

- постоянные и временные;
- индивидуальные и коллективные;
- выбранные и назначенные;
- по видам деятельности.

Поручения, которые школьник выполняет в течение года, называют постоянными. Это группа поручений, связанная с работой в органах самоуправления. Это поручения выборные - главнокомандующий эскадры, командир отряда, староста, президент республики и т.п.

Временные поручения – это наиболее многообразная по характеру, содержанию, воспитательной значимости группа поручений, которые выполняются в сравнительно короткий срок (Совет дела, творческая группа, инициативная группа и др.)

Поручение может быть адресовано коллективу - коллективные - и одному ребенку - индивидуальные.

Коллективные поручения:

- инициативная группа (проводит разведку дела);
- Совет дела (руководит подготовкой дела);
- творческие микрогруппы (готовят отдельные части дела);

Индивидуальные поручения:

- оформители;
- танцоры;
- ведущие;
- кулинары;
- актеры;
- ди-джей;
- хранители порядка;
- работники мастерской подарков и др.

Школьник может сам выбрать себе поручение - выбранные поручения. Поручение может быть дано старшим вожатым, организатором - назначенные.

Возможно выделение видов поручений по направлениям деятельности:

- работа органов самоуправления;
- шефская помощь;
- трудовые десанты;
- организация досуговых мероприятий;
- оформительская работа;
- поиск новых знаний;
- оказание первой помощи;
- организация веселых перемен;
- организация военно-спортивных игр и др.

Необходимо различать поручения и задания. Если поручение – это система определенных заданий, обязанностей, то отдельное задание – это единичный акт поручения.

Примеры коллективных заданий:

- организуйте выпуск газеты;
- проведите веселые перемены у малышей;
- проведите выставку книг;
- организуйте в школе военно-патриотическую игру;
- составьте путеводитель по микрорайону школы, по школе;

- отремонтируйте скамейки в своих дворах;
- приведите в порядок детские игровые площадки в ваших дворах и др.

Одним из приемов организации коллективной жизни является чередование творческих поручений (ЧТП). ЧТП – соединение постоянных дел, которые выполняются по очереди ребятами для окружающих. Такие поручения могут выполняться как постоянными (отрядами, экипажами), так и временными (совет дела) объединениями детей. Общий сбор коллектива решает, какие дела-поручения станут постоянными и на какой срок – например, на полгода или на год, когда будет происходить чередование, обмен постоянными делами-поручениями между микроколлективами – например, каждую неделю или раз в две недели, в каком порядке будут обмениваться микроколлективы этими делами-поручениями – например, по заранее составленному графику-календарю или каждый раз по жребию. Количество выбранных на год поручений должно совпадать с количеством микроколлективов, иначе будут оставаться лишние поручения или незадействованные микрогруппы.

Примеры дел-поручений, выполняемых по очереди первичными микроколлективами:

- дежурные (вахтенные, хозяева класса);
- санитары;
- библиотекари;
- цветоводы;
- физорги;
- затейники;
- «мудрейшие»;
- журналисты;
- тимуровцы и др.

Оценивается деятельность по поручениям на общих сборах, собраниях. Критерии оценки поручений могут выбрать сами ребята, их может предложить и старший вожатый:

- своевременность выполнения;
- творческий подход;
- дружная работа;
- действовал каждый;
- дела принесли пользу окружающим и др.

### ***Требования к поручениям:***

1. Поручения должны быть четко определены и ясны ребенку.
2. Необходимо раскрывать перед детьми общественную значимость, цели данного поручения.
3. При выполнении поручения должна создаваться «ситуация успеха».
4. О выполнении поручения ребята должны отчитываться перед товарищами.

5. При определении поручения должны учитываться индивидуальные особенности, склонности ребенка, поручение должно нравиться.

6. Поручение должно даваться в соответствии с возможностями (умениями) ребенка.

7. Поручение должно соответствовать возрасту ребенка.

8. Каждое поручение должно способствовать развитию личности,

Формированию положительных качеств характера, «росту», движению вперед.

Желательно, чтобы поручения давал не взрослый, а весь коллектив ребят, тогда у исполнителя возникает чувство большей ответственности, значимости данного поручения. Начинается работа всегда с несложных поручений, затем задания постепенно усложняются. Поручение в коллективе должно быть дано каждому ребенку, возможно и выполнение одним ребенком нескольких поручений. При выполнении поручения вожатый или другие ребята могут оказать помощь, но только если это необходимо. И, конечно, выполнению поручений надо учить и весь коллектив, и микрогруппы, и отдельных ребят. Только в этом случае система поручений оправдывает свою воспитательную ценность.