

ОТРЯД СОЗДАН. ЧТО ДАЛЬШЕ?

Юрий КУДИНОВ, *руководитель Томского Хобби-центра*

Наша первая планёрка — о том, что такое коллектив ребят и как нам, взрослым, активизировать его жизнь. Мы поговорим о том, как нам держать себя с ребятами, как узнать, что скрывается за словами ребёнка, ожидающего от нас помощи и диалога.

Как активизировать деятельность детей

Частая проблема, с которой сталкивается руководитель детского коллектива, — необходимость активизации детей, организации их на новую деятельность. И прежде чем начинать «заводить» отряд, организатор должен спросить себя: «На что я готов пойти сам, что могу сделать и что хочу получить в результате?» Все эти вопросы не случайные. Новое дело — это большая ответственность, которую берёт на себя организатор.

Первое правило руководителя, который хочет стимулировать деятельность детей: «Прежде чем «заводить» их, реши, на что «заведён» сам».

В начале работы, на этапе выбора очень важно опираться на интересы детей, использовать их заинтересованность в чём-то. Большую помощь

здесь оказывают вопросы ребят, причём необязательно «прямые».

К «непрямым» часто относятся вопросы по «сложным» темам. Если вожакого спрашивают, какое у него было прозвище в детстве или дружил ли он с девочками, это может быть попыткой поговорить о наболевшем, запретном или важном.

Итак, **правило второе:** будь внимателен к интересам детей, но не подавляй их своей активностью.

Сама деятельность должна быть привлекательна для ребят, иметь положительную окраску и внутреннюю мотивацию.

Бессмысленная работа очень быстро убивает активность. Приведём пример. Отряд во время вылазки в лес решил набрать грибов, для того чтобы разнообразить лагерное меню. Руководитель поддержал эту идею, грибы были собра-

ны, принесены в отрядное помещение и там забыты. В этой ситуации возможен ещё один финал: грибы принесены на кухню, приняты работниками кухни и ими же на следующий день выброшены. Во втором случае ответственность за бесцельность коллективной работы падает и на работников кухни, но суть одна: после такого происшествия дети вряд ли захотят ещё раз делать что-либо для лагеря.

В чём же ошибка? Вначале руководитель должен был критически проанализировать идею сбора грибов. Если по санитарным нормам этого делать нельзя, то направить энергию ребят на что-нибудь другое, например, на разработку маршрута для игры в «разбойников».

Итак, **правило третье:** определив цель и смысл дела, доведи его до логического конца.

На практике выделяются три стиля руководства: авторитарный, демократический и попустительский. В основном они различаются степенью и качеством контроля.

Все находятся в войне со всеми как в общественной, так и частной жизни, и каждый с самим собой.

Платон

При авторитарном стиле руководства контроль подавляющий, он проникает во все сферы отрядной деятельности.

Руководитель сам выбирает, чем детям заняться, определяет способы

решения возникающих перед ними задач, сам назначает ответственных — словом, вся его работа ориентирована на результат.

При попустительском стиле контроль почти отсутствует или случаен; деятельность руководителя хаотична и непоследовательна; иногда она удовлетворяет формальным критериям, но личной заинтересованности с его стороны нет.

Стиль демократического руководства характеризуется партнёрскими, доверительными отношениями. Контроль осуществляется через активное наблюдение, ориентированное на сам процесс деятельности.

Правило четвёртое: выбирая тип контроля, выбираешь вид детской активности.

Ориентация на результат, на продукт часто выхолащивает деятельность, выделяя формальное достижение и не оставляя места для групповой эмпатии.

Сплочённость группы определяет активность в ней людей — чем выше сплочённость, чем больше отряд соответствует потребностям людей в эмоциональных связях между собой, тем выше их активность.

Единственное «но» здесь — не следует ударяться в крайность и ориентироваться прежде всего на «хорошие отношения» между детьми.

Было проведено исследование, в ходе которого выделены три группы детей: дети, которые хотели быть вместе; дети, которые не хотели быть вместе; и дети, которым было всё равно. Оказалось, что дети из первой группы работали лучше детей из второй группы, но хуже, чем ребята из третьей.

Правило пятое: то, как мы идём, важнее, чем то, к чему мы идём.

При чрезмерно завышенных требованиях, резком несоответствии умений детей и задач деятельности активность тоже будет низкой. Возможны ситуации сравнения себя с другими детьми «не в свою пользу».

Страх не справиться с работой вообще или на должном уровне может вызвать «мотивацию избегания неуспеха», то есть отказ от деятельности, и стать причиной пассивности детей. Конечно, руководитель должен очень хорошо подбирать задачу, многократно использовать навыки и умения, которыми дети владеют хорошо, постепенно усложняя задание.

Правило шестое: если получается, делай ещё и ещё.

Динамика развития временного детского коллектива

Детский коллектив во время лагерной смены, в школе или на выезде проходит определённые этапы развития, знание о которых облегчает руководителю коллектива взаимодействие с детьми. Многие совместные отрядные дела возможны лишь на определённых этапах развития коллектива. Немаловажное значение имеет и настроение руководителя — гораздо легче жить, когда понимаешь, что происходит с детьми.

Начнём с организации отряда, рассмотрим, на каких принципах может быть создан отряд. Самый простой и широко используемый — принцип возраста.

Детский коллектив может быть одновозрастным и разновозрастным. Для одновозрастного детского коллектива обычным считается деление детей на отряды по таким возрастным группам: 7–8, 9–10, 11–12, 13–14, 15–16 лет. Предполагается, что дети одного возраста обладают примерно одинаковыми интересами, потребностями, им проще подружиться и найти общий язык. Но на практике часто оказывается, что отряд разделился на две неконтактирующие половины — женскую и мужскую, — из-за неравномерного психического (а часто и физического) созревания девочек и мальчиков. В результате может оказаться, что все девочки отряда на голову выше мальчиков, или выявится резкое несоответствие в развитии у девочек одного возраста. При этом одни выглядят и ведут себя взрослее, претендуя на роль более знающих и раскованных, другим же достаётся роль «закомплексованных». Понятно, что полностью избежать «детского неравноправия» невозможно, но в детском одновозрастном отряде эта разница всегда проявляется наиболее ярко и может явиться серьёзным препятствием для совместного творчества детей.

Разновозрастная группа — форма, проверенная временем, и в разных педагогических системах получившая одобрение. Более всего оправдывает себя разновозрастность в рамках основных возрастных групп. Например, дошкольники — 4–7 лет, младшая школа — 7–10, средняя — 11–14, старшая — 15–17 лет, хотя возможен и больший «раз-

брос» возрастов. В подобной группе у детей устанавливаются межличностные связи, не только по «горизонтали» (то есть среди сверстников), но и по «вертикали» (со старшими ребятами). В таком детском коллективе имитируется модель семейных и общественных отношений. Не секрет, что сейчас часто в семьях имеется только по одному ребёнку, иногда два, а больше — редко. В результате многие дети не имеют возможности быть «братом» или «сестрой», заботиться о младших или быть опекаемыми старшими. Очень важен и опыт «преемственности поколений» — происходит естественный обмен знаниями, умениями, традициями, младшие обучаются тому, что могут старшие. Опыт показывает, что организатор летнего отдыха, создающий детский коллектив на основе какого-либо общего дела, неизбежно придёт к необходимости организации разновозрастного детского коллектива.

Всякий, кто пытается выйти из общего стада, становится общественным врагом. Почему, скажите на милость?
Франческо Петрарка

Следующая основа организации коллектива — хобби, или увлечение.

Сейчас, как и раньше, в лагерях и на площадках существуют профильные смены и профильные отряды, в которые собираются дети по принципу общего дела — увлечения. Это может быть спортивная, танцевальная, юнкорская смена и другие. Любой руководитель стационарного детского коллектива (например, фотокружка, изостудии, станции юных натуралистов), выезжая вместе с детьми в лагерь, тоже оказывается в ситуации «профильного отряда». Опыт показывает, что в этой ситуации очень важно разнообразить структуру смены, сделать так, чтобы «профиль» отряда успешно дополнился другими делами и увлечениями, не связанными с его специализацией. В этом случае очень

важно чередовать разные виды деятельности, чтобы не произошло «заикливание» и детей, и руководителя на одном — «профильном» виде деятельности. Например, театральный коллектив, кроме репетиций и спектаклей, может провести соревнования по туристическим видам спорта или КВН с соседним отрядом, сходить в поход или устроить выставку рисунков. У разнообразной деятельности есть ещё одно преимущество — у ребёнка появляется повод проявить себя, наиболее полно реализовать все свои возможности.

Ещё один принцип, на основе которого дети объединяются в туристических клубах, спортивных секциях и других коллективах, — уровень мастерства, степень овладения делом.

Самое простое деление — на «новичков» и «бывалых». Чаще всего оно бывает оправдано, когда от того, насколько ребёнок подготовлен, зависят его безопасность и успех коллектива в ответственном деле. Но и это деление должно быть разумным и оправданным, не становясь способом дискриминации ребёнка, сохраняющим за ним возможность перехода из одной группы в другую — «более опытную».

Возможны ситуации, когда отряд, коллектив, кружок, клуб собирается «под человека». Здесь тоже можно столкнуться с «дискриминацией» ребёнка на основании того, что он не соответствует запросу организатора. Такие принципы отбора максимально субъективны, поэтому мы считаем нужным напомнить, что деление детей на отряды, их включение или невключение в детский коллектив не должны приводить к дискриминации детей.

Следует отметить, что чем меньший срок продолжается смена, тем сложнее идут в группе (детском коллективе) процессы объединения, и можно для более коротких смен, выездов и т.д. порекомендовать более однородный состав групп (по возрасту, увлечениям, социальному статусу).

Итак, отряд организован. Что происходит дальше?

Детские коллективы проживают в своём развитии определённые этапы, разные по значению и протяжённости, и при удачном развитии и прохождении через все этапы группового взаимодействия получается то, что можно назвать «хороший коллектив».

Эффективность «лагерного влияния» на ребёнка очень высока, и многие дети, даже повзрослев, вспоминают яркие и наполненные жизнью лагерные смены, причём необязательно в «Артеке» или «Орлёнке». Это могут быть и местные лагеря, и пришкольные площадки, ведь финансовое благополучие лагеря не всегда равнозначно эмоциональному благополучию детей в нём. В хорошем коллективе у ребёнка появляется возможность опробовать свои силы в новой, непривычной обстановке, включиться в новые отношения. Во время «самостоятельной жизни» он почувствует, что такое «отвечать за себя», поймёт, что значит «позиция коллектива», возможно, попробует себя в качестве руководителя. А самым удачным результатом смены будет применение нового опыта, полученного детьми в лагере, в реальной жизни.

Итак, как происходит развитие детского коллектива?

Первая стадия — «знакомство» в самом широком смысле слова: у участников отряда возникает потребность исследовать ситуацию, быть включённым в неё. В это время у них формируется чувство принадлежности к отряду, желание устанавливать отношения с другими детьми, что ведёт к возникновению мелких групп, часто — пар. Поведение детей зависимое — и от мнения большинства, и от взрослых. Иногда в отряде сразу возникает антилидер. На этой стадии он, как правило, противостоит взрослым. Но напряжённость в отношениях возникает редко — все пока хотят понравиться друг другу, всё неопределённо. В этот период в отряде формируется система правил и традиций

(часто негласных), происходит распределение симпатий и антипатий. Основной инициатор в это время — вожатый и воспитатель. Дети могут задумывать и осуществлять небольшие по объёму дела, но с постоянной «оглядкой» на взрослого и на большинство.

Вторая стадия — «раздел территории», или «борьба за власть», или «поиск крайнего». Главная потребность в это время — потребность во власти, в контроле над ситуацией, что проявляется в соперничестве между потенциальными лидерами, между группировками. Стремление к власти может проявиться в попытке воздействовать на конкурентов через «общественное мнение». Но может быть и так: никто не захочет брать на себя ответственность за дело, проявлять активность или стремиться к власти.

В этот период в отряде неизбежны конфликты, стычки, резко может упасть успешность и продуктивность работы. Ошибкой со стороны взрослого было бы взять ответственность на себя («Они так ничего и не сделают», «Надоело, всё сам сделаю», «Всё равно подведут — самому надёжнее») или «свалить кучей» на одного или нескольких детей. Надо помнить, что это этап разрешения внутригрупповых конфликтов, когда «на прочность» проверяются возникшие традиции и отношения. И здесь роль руководителя как установителя норм и организатора деятельности подвергается испытанию. Наилучшим выходом из такой ситуации является поиск «золотой середины». Если же конфликт в отряде попытаться «замять», найти «козла отпущения», воздействовать на непокорных силой — есть риск повторения этой ситуации, но уже по другому поводу — коллектив застревает на этой стадии и не развивается дальше, пока не будет найден конструктивный стиль совместной деятельности.

Далее наступает **третья стадия** — привязанности, сплочённости или близости.

Главная потребность здесь — в привязанности: устанавливается более тесная эмоциональная связь друг с другом, становится возможным партнёрство, взаимное понимание. Здесь важен баланс между детьми, которые с готовностью жертвуют своими установками, объединяя свои интересы с интересами других, и теми, кто

испытывает сложности при сближении и очень осторожно соотносит свои и чужие установки. На этом этапе воспитатель или вожатый остаётся для детей руководителем, моделью поведения, носителем отрядных норм, но атмосферу, микрокосм общения создают уже сами ребята. На этой стадии очень успешны многие коллективные дела, потому что эмоциональный фон отряда можно охарактеризовать как тёплый и приподнятый.

Надо отметить, что такой порядок развития применим к любому детскому коллективу и достижению эмпатии и взаимопонимания возможно лишь через этап конфликта, правильно пережитый. И не следует думать, что раз пройдя эти этапы, коллектив останется на вершине дружбы и привязанности и там будет всё время.

Даже чтобы бороться за права личности, необходимо создать коллектив.

Т. Котарбинский

В течение смены отряд может несколько раз прожить чередование этих стадий, каждый раз переходя на новый уровень взаимопонимания. Образно это можно сравнить с лестницей, ведущей вверх, — для каждого подъёма необходимо некоторое усилие, за которым наступит отдых.

Практика показывает, что возможны ситуации, когда руководитель детского коллектива будет не в состоянии справиться с возникающими проблемами и поддастся соблазну разрубить гордиев узел одним жёстким авторитарным решением. Иногда это бывает полезно и даже необходимо, но только в том случае, если поведение руководителя отвечает потребностям детского коллектива и ведёт к достижению поставленных перед ним целей. Также неизбежно руководитель будет сталкиваться и с возникновением в отряде подгрупп, группировок и микрообъединений. Следует отметить, что с позиции отрядных норм и правил эти группировки могут иметь позитивную

и негативную окраску, причём исследования показали, что чем ниже статус участника группировки как члена детского коллектива, тем меньше он подчиняется коллективным нормам. Члены детского коллектива с высоким статусом в группе могут соблюдать нормы до завоевания позиций лидера, а став лидерами, могут пренебрегать менее важными нормами, особенно если это не вызывает критических замечаний со стороны ребят и руководителя.

Как правило, в группировки объединяются дети, испытывающие потребность в более близких, тёплых отношениях, чем те, которые они получают в отряде, а также испытывающие потребность в подчинении или превосходстве, причём в этом случае они часто объединяются в одну иерархическую группировку. Иногда может оказаться, что один, но сильный «антилидер» подобрал себе в подчинение довольно большую часть детского коллектива, вызвав тем самым серьёзный конфликт в отряде. Случаи антагонизма между группировками в отряде — вещь довольно частая, даже, наверное, обычная и нужная, если между группами детей есть здоровое соперничество, мелкие конфликты, решаемые конструктивно, не переходящие во вражду. При полном отсутствии конфликтов и противоречий в отрядной жизни велик риск «застояться», приобрести «наивно-оптимистический» взгляд на жизнь и подход к решению проблемных задач. Правильное, конструктивное разрешение конфликтов движет вперёд и развивает детский коллектив.

Если вражда между группировками всё-таки возникла и укрепилась, как быть?

Для того чтобы увеличить сплочённость группы, необходимо заранее — в самом начале совместной деятельности — представить детям в положительном ключе самые важные нормы и правила отрядной жизни, которые определяют тип «хорошего» поведения. В ходе совместной работы руководитель должен быть моделью, образцом выполнения этих правил и поощрять детей, принимающих норму. Те дела, которые требуют взаимной зависимости и сплочённости всех членов коллектива, тоже помогают преодолеть вражду конкурирующих группировок. Назовём это условно «правилом общего противника», против которого объединяются все члены отряда. Не следует понимать название буквально. Одним из самых деструктивных моментов в жизни детского коллектива является поиск и борьба с «козлом отпущения» — ребёнком, выпавшим из отрядной жизни. Здесь коллектив вступает на внешне лёгкий и опасный путь — вслед за одним «козлом» найдётся следующий и т. д. Под словом «общий противник» необходимо понимать любое препятствие, преодолеть которое удаётся лишь объединив все силы. Это может быть КВН с соседним отрядом, сложный поход, аварийная или чрезвычайная ситуация. Со временем всё это поможет привести отряд к групповой сплочённости. **В.Ш**