

ТЕХНОЛОГИИ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ

Н. Аникеева

Организация
психологического климата
в детском коллективе
69 - 75

Е. Сперанская

Общение в поликультурной
среде
76 - 79

О. Лепнева, Е. Тимошко

Как провести первое
родительское собрание?
80 - 82

ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ДЕТСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

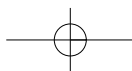
Н. АНИКЕЕВА

Под психологическим климатом принято понимать эмоционально-психологический настрой коллектива, в котором на эмоциональном уровне отражаются личные и деловые взаимоотношения членов коллектива, определяемые их ценностными ориентациями, моральными нормами и интересами.

В научной литературе употребляются различные термины, описывающие те же явления, что и психологический климат: «социально-психологический климат», «морально-психологический климат», «психологический настрой», «психологическая атмосфера», «социально-психологическая обстановка» и другие.

Однако большинство исследователей считает, что важнее иметь единство взглядов на сущность явления, чем спорить о его названии. Это представляется наиболее разумным.

Психологический климат коллектива создаётся и проявляется в процессе общения, на фоне которого реализуются групповые потребности, возникают и разрешаются межличностные и групповые конфликты. При этом приобретают отчётли-





ТЕХНОЛОГИИ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ

вый характер скрытые содержательные ситуации взаимодействия между людьми: соревнование или тайное соперничество, товарищеская сплочённость или круговая порука, грубое давление или сознательная дисциплина.

Психологический климат детских коллективов имеет свою специфику. Неизмеримый вклад в теорию детского коллектива внёс А.С. Макаренко. Именно в его работах мы находим ценную информацию о здоровой атмосфере коллектива воспитанников. Как известно, педагог не пользовался термином «психологический климат», а использовал такие понятия, как «стиль», «тон». Нормальным тоном коллектива он считал только мажорный тон. В качестве основных признаков мажорного тона (или нормального психологического климата — по современной терминологии) А.С. Макаренко выдвигал следующие:

1. Проявление внутреннего, уверенного спокойствия, постоянная бодрость, готовность к действию. Наличие чувства собственного достоинства у каждого члена коллектива, гордость за свой коллектив.
2. Единство коллектива, дружеское единение его членов. Во внутренних отношениях можно критиковать отдельных воспитанников, наказывать, но вне этих специальных форм воздействия необходимо отдавать должное каждому воспитаннику, защищать его перед посторонними, не причинять ему никаких огорчений, не позорить его.
3. Защищённость всех членов коллектива. Ни один воспитанник, как бы ни был он мал, слабосилен и так далее, не должен чувствовать своего обособления или незащищённости.
4. Разумная и полезная активность всех членов коллектива.
5. Умение быть сдержанным в движениях, словах. В коллективе, руководимом А.С. Макаренко, воспитанникам было запрещено прислоняться к стене, держаться за перила лестниц, валиться на стол, разваливаться на диване, то есть А.С. Макаренко относил к тону коллектива не только взаимные отношения и внутреннее самочувствие каждого, но и внешний вид членов коллектива, что является немаловажным признаком общей атмосферы.

Самочувствие ребёнка в школе определяется прежде всего взаимоотношениями в первичном коллективе. Поэтому основной акцент будет сделан на анализе возможностей педагога в регуляции отношений ребёнка в детском коллективе.

Сущность психологического климата состоит в том, что сложившиеся в коллективе взаимоотношения приобретают эмоционально-психологическую окраску, определяемую ценностными ориентациями, моральными нормами и интересами членов коллектива. Степень активности каждой личности, как и степень влияния коллектива на личность, определяется тем, насколько личность переживает эмоциональное благополучие в данном коллективе.

Следовательно, организуя психологический климат, стимулирующий развитие каждой личности и высокую работоспособность всего коллектива, следует начать с регуляции взаимоотношений и ценностных ориентаций (как увидим ниже, эти два процесса фактически являются единым процессом).

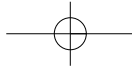
Рассмотрим некоторые позиции, которые личность может занимать в коллективе.

Современная психология выделяет официальную (или формальную) и неофициальную (неформальную) структуры взаимоотношений в коллективе.

[29 — 68]

Управление
и проектирование

70



Здесь обе структуры будут рассмотрены только с точки зрения позиций, которые личность может занять в коллективе.

Официальная структура отношений — это система позиций, заданных извне, обществом и необходимых для функционирования данного коллектива. Эти позиции характеризуются определёнными предписаниями: занимающие эти позиции имеют более или менее определённые представления о правах и обязанностях, связанных с данными позициями. В школьных классах это командир, староста, физорг, редактор и так далее. «Система ответственных зависимостей» — так назвал официальную систему отношений А.С. Макаренко.

В неофициальной, межличностной системе отношений позиции определяются индивидуальностью каждого школьника и особенностями данного класса.

Уже в начальной школе наблюдается стремление детей занимать в классном коллективе определённые, привлекающие их позиции: вожака, лучшего ученика, лучшего спортсмена и так далее.

В подростковом возрасте различные позиции в классе выделяются особенно рельефно.

Социальная позиция характеризуется двумя параметрами: социальным поведением личности и социальными ожиданиями окружающих.

Социальное поведение — это реальные поступки, благодаря которым человек утверждает себя в желаемой роли.

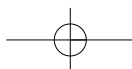
Социальные ожидания — это отношения окружающих к позиции данного человека. Если некто утвердил себя на данной позиции, то окружающие как бы «привязывают» его к ней. В силу стабильности социальных ожиданий, сменить позицию, которую подросток уже перерос, самому школьнику бывает очень трудно, и поэтому необходима помощь педагога. О том, как изменять неблагоприятные позиции учащихся на благоприятные, речь пойдёт дальше. Но дело в том, что социальные ожидания педагогов бывают ещё более стабильными, чем у школьников, по отношению к установившимся позициям учащихся. Педагогу, вероятно, время от времени следует преднамеренно пересматривать свои взгляды на позиции учащихся.

Особое место среди внутриколлективных позиций занимает позиция лидера, вожака. Эта позиция связана с успешностью выполнения задач, стоящих перед группой. Если в классе никто фактически не является вожаком, то есть никто не занимает позицию лидера (а, допустим, только считается им), то такой класс, как правило, является «серым», «бесцветным».

Именно лидеры определяют нормы и ценности данного коллектива. Лидер в силу авторитетности своей позиции обладает большими возможностями для внушения. Подражание детей школьникам-лидерам происходит из самого факта доверия им. От того, кто является лидером, в большей степени зависит психологический климат в коллективе.

Когда в коллективе много лидеров, это явление положительное, но при обязательном условии: их нравственные ценности не должны противоречить друг другу. Разнообразие лидеров обеспечивает разнообразную жизнь коллектива. Однако взаимоотношения между лидерами играют немаловажную роль для характеристики психологического климата в коллективе.

Официальную структуру коллектива составляют не только лидерские позиции и другие индивидуальные позиции, но и официальные «подразделения», такие, как бригады, звенья, выборные органы — редколлегия, совет справедли-





ТЕХНОЛОГИИ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ

вых, штаб соревнования и так далее, имеющие определённые функции и обладающие определёнными полномочиями.

Долгое время в педагогике обращали внимание в основном на официальную структуру коллектива. В настоящее время раскрыто важное влияние неофициальной структуры (неформальных малых групп) на поведение школьников. Такие самовозникающие детские группы есть достаточно тесное объединение нескольких ребят, которое образуется в результате непосредственных, сравнительно постоянных и активных взаимосвязей на основе общих, значимых для них установок, интересов и ценностных ориентации на совместную деятельность и общение.

В любом детском коллективе в процессе деятельности и общения спонтанно возникают малые группы (группировки) ребят по 2, 3, 5 человек, на самых различных основаниях. Это может быть и сходство взглядов, и симпатии, и общие интересы, и одинаковое положение в классе, и близкое местожительство и так далее.

Именно в группировке ребёнок может найти удовлетворяющее его положение, через группировки он приобретает опыт общения, который так важен для формирования его личности.

Экспериментально доказан факт влияния малой группы на суждения, поступки, оценки её членов. Исследования показывают, что влияние малых групп как на развитие коллектива в целом, так и на развитие отдельной личности очень велико.

Наличие малых групп внутри коллектива объясняется избирательностью человеческого общения. Индивидуальность каждой личности (особенности типа нервной системы, характер, личный опыт, уровень развития интересов и потребностей и так далее) определяет своеобразие общения детей. Одни школьники ищут общества наиболее подвижных, живых сверстников, других привлекают тихие, пассивные дети. Одни увереннее себя чувствуют рядом с сильными и решительными. Другие, наоборот, предпочитают дружить со слабыми, робкими, находя удовлетворение в покровительстве.

Без знания неофициальной системы взаимоотношений в классе педагог не может управлять развитием коллектива. Анализируя психологический климат классного коллектива, необходимо знать:

- каковы взаимоотношения между группировками;
- есть ли в классе настроенные против педагогических требований группировки;
- что представляют собой члены официально действующего (выборного) актива;
- являются ли выборный актив реальным активом (определяющим нормы и ценности коллектива);
- каково положение каждого ребёнка в коллективе.

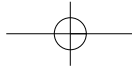
Очень важно рассмотреть взаимодействие официальной и неофициальной систем взаимоотношений школьников на различных этапах развития классного коллектива.

Все группировки класса занимают своё особое место в двух иерархиях. Первая — это иерархия группировок по авторитетности. В классе всегда можно выделить более или менее авторитетные группировки. Самые авторитетные (лидирующие) группировки определяют коллективные нормы и ценности данного коллектива.

[29 — 68]

Управление
и проектирование

72



Н . А Н И К Е Е В А
О Р Г А Н И З А Ц И Я П С И Х О Л О Г И Ч Е С К О Г О
К Л И М А Т А В Д Е Т С К О М К О Л Л Е К Т И В Е



Вторая иерархия — это иерархия группировок по ценностям и интересам. Одни группировки могут быть созданы на основе более глубоких духовных запросов, более содержательных интересов, чем другие. Встречаются и такие группировки, в которых привлекательными являются шалость, непослушание, «балдёж» и так далее.

Задача педагога — добиться совпадения этих видов иерархий, чтобы группировки с наиболее высокими ценностями стали самыми авторитетными в классе. Это очень важно, так как самые авторитетные группировки становятся реальным активом классного коллектива.

В создании определённой морально-интеллектуальной атмосферы коллектива ведущую роль играют как лидирующие группировки, так и отдельные вожаки класса (неофициальные лидеры). Вожак коллектива, как правило, входит в лидирующую группировку (однако не всегда занимают внутри неё ведущую позицию).

Организуя в классе какую-либо постоянную деятельность (работу волонтеров, театр, клуб любознательных и так далее), педагог, как правило, предполагает, кто будет её организатором среди ребят. Она может быть рассчитана как на утверждение старых, так и на выдвижение новых лидеров. Ими становятся те школьники, интересы и ценности которых соответствуют данной деятельности. Завоевав высокий статус в коллективе, они тем самым усиливают значимость этих ценностей в классе.

Смена ведущих группировок в классном коллективе — процесс, как правило, длительный. Быстрая смена лидеров наиболее характерна для детей младшего школьного возраста и для временных коллективов (например, в условиях детского лагеря). Наиболее труден и требует особо тщательной инструментировки от педагога тот случай, когда в коллективе ведущими являются группировки с отрицательной направленностью к педагогическим требованиям. Но тогда тем важнее сам факт смены неформального актива.

Приведение коллектива к состоянию, когда совпадают два вышеназванных вида иерархий детских группировок, очень важная ступень в педагогическом управлении коллективом, но не завершающая. На наш взгляд, задача педагога заключается в том, чтобы добиться такого положения, когда самые содержательные и духовно богатые личности всегда составляли бы реальный актив класса (определяли коллективные нормы и ценности), даже не будучи в официальном активе.

Точка зрения некоторых педагогов о необходимости совпадения реального актива и официально действующего вызывает возражение по той причине, что это приведёт к закреплению на официальных ролях одних и тех же школьников. А это отрицательно действует как на самих активистов, так и на атмосферу коллектива в целом.

Массовый педагогический опыт показывает, что макаренковская традиция периодической сменности официального актива в школьных классах предоставляет возможность большинству ребят проявить себя в новых ролях, создаёт необходимую базу для обучения организаторским умениям и препятствует появлению среди подростков «штатных начальников».

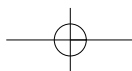
Система высоких морально-интеллектуальных ценностей включает в себя не только наличие идеалов, стремление к духовному обогащению, но и обязательно дух взаимопомощи, атмосферу доброжелательности. Такая обстановка

Деятельность, выдвигающая лидеров, становится значимой и внутренне необходимой для коллектива. Это положение имеет особое значение в решении педагогических задач по управлению коллективом. Организуя в классе какую-либо коллективную деятельность, педагог предполагает на её основе закрепление определённых ценностей в коллективе, и лидер становится их носителем, образцом. Деятельность, не выдвигающая своих лидеров, выполняет формально и не закрепляет положительного отношения к ценностям, лежащим в её основе.

73

Исследования
и эксперименты

[83 — 102]





ТЕХНОЛОГИИ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ

позволит любому школьнику безбоязненно занимать различные выборные посты в коллективе, зная, что в случае неудачи ему придут на помощь.

А это возможно только при регулярных коллективных обсуждениях классных дел.

Коллективные обсуждения деятельности потому и необходимы, что это — главное средство воспитания доброжелательности, обучения стилю взаимоотношений.

Итак, целенаправленная организация психологического климата в коллективе заключается в изменении характера взаимосвязи официальной и неофициальной структур на различных стадиях развития коллектива. Можно условно выделить следующие виды этих взаимосвязей по мере развития классного коллектива.

Первая стадия. Педагог добивается, чтобы группировки класса, обладающие самыми содержательными интересами и потребностями, стали самыми авторитетными (лидирующими). Это достигается путём организации деятельности, рассчитанной на выдвижение наиболее развитых в морально-интеллектуальном отношении школьников.

Вторая стадия. Школьники, оказывающие развивающее влияние на одноклассников, закрепляются в выборном органе (то есть реальный и официальный активы совпадают).

Третья стадия. В классе организуется сильный реальный актив при систематической сменности официально действующего актива (для обучения всех членов классного коллектива организаторской деятельности).

Четвёртая стадия. Иерархия группировок заменяется их рядоположенностью. Развитие коллектива (а следовательно, и его психологический климат) достигает такого уровня, когда все группировки по-своему авторитетны, каждая в своём виде деятельности. Интересы и духовные запросы каждой группировки также высоки. Авторитетность коллектива и доброжелательность обстановки дают возможность каждому члену коллектива побывать на официальных лидерских позициях.

Создание коллектива ни в коем случае не самоцель. Он формируется во имя развития детей.

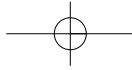
До сих пор речь шла о регуляции положения малых групп в коллективе и позиций тех детей, которые в эти группы входят. Однако первейшим вниманием со стороны педагогов должны пользоваться учащиеся, не входящие ни в одну из группировок, так называемые непризнанные.

Такие дети, занимающие неблагоприятное положение в классе, по данным Я.Л. Коломинского, имеют тенденцию недооценивать своё положение. Для человека информация о своём положении среди других достаточно значима, так что неблагоприятная информация в сознание может не допускаться. Если же подросток всё же осознаёт своё реальное положение, то может сработать самозащита другого плана: «Ах, здесь меня не признают! Ну и не надо. Я найду, где меня признают». В этом случае коллективное мнение сверстников перестаёт быть авторитетным для данного подростка. И он действительно чаще всего находит себе признание уже за пределами класса. Как правило, это бывают стихийные дворовые компании, хотя, как известно, большинство таких компаний не является отрицательными. Тем не менее, процент «подво-

[29 — 68]

Управление
и проектирование

74



Н . А Н И К Е Е В А
О Р Г А Н И З А Ц И Я П С И Х О Л О Г И Ч Е С К О Г О
К Л И М А Т А В Д Е Т С К О М К О Л Л Е К Т И В Е



ротен» и «сходняков» ещё достаточно высок. Согласно данным М.А. Алемаскина, 92,2 % изученных им подростков, состоящих на учёте в инспекции по делам несовершеннолетних, находились в состоянии психологической изоляции в классных коллективах.

Проблема трудных подростков взаимосвязана с проблемой положения личности в коллективе. Изменить положение таких детей на благоприятное — прямая задача педагога.

Методика смены позиции непризнанного в классе школьника аналогична методике смены любой позиции в коллективе. Как показано выше, главным фактором здесь является специальная организация деятельности.

Организуемая деятельность должна быть значимой для коллектива и соответствовать возможностям данной личности.

Это обязательные требования, но есть и дополнительное. Педагог должен знать, какая малая группа в классе является желаемой для данного школьника. Следовательно, при выборе деятельности и конкретной роли в этой деятельности следует ориентироваться на возможности и интересы и данного школьника, и данной группировки. Ведь главная цель — помочь изолированному войти в эмоционально значимую для него группу.

При изменении позиции непризнанных школьников особо следует обратить внимание на изменение социальных ожиданий. Обеспечив школьнику успех в деятельности, где он по-новому раскроется для окружающих, необходимо придать этому успеху гласность. Большую роль здесь должны играть коллективные обсуждения. На них педагог должен максимально использовать свою внушающую силу, заострив внимание класса на положительных моментах (если надо, то и несколько преувеличенных) поведения и деятельности тех, чей статус необходимо изменить. Успех обязательно следует придать гласности (через газету, линейку, родительское собрание и так далее). Необходимо, чтобы сам школьник почувствовал уверенность в своих силах.

Хороший психологический климат — это следствие, результат сплочения коллектива. Сплачивать классные коллективы легче всего в той школе, где идёт целенаправленная работа по организации школьного самоуправления.

Детское самоуправление — это не совокупность выборных органов, а организация гуманистических отношений, которые реализуются в процессе деятельности всего коллектива и органов самоуправления.

По мере развития коллектива внутренняя структура самоуправления может изменяться, но состав органов остаётся следующим: высшему органу самоуправления подчиняются постоянные и временные исполнительные органы. Сочетание постоянных и временных органов позволяет привлечь как можно больше учащихся к организаторской деятельности.

Итак, формирование нормального психологического климата нельзя оторвать от формирования коллектива в целом. Нельзя создать климат, не управляя коллективом. В это управление входит и поддержка определённых ценностных ориентации через организацию значимой деятельности, через регуляцию взаимоотношений, и создание действенного самоуправления, и формирование доброжелательной атмосферы, и коррекция позиций каждой личности в коллективе.

Нередко бывает, что труднее всего сместить социальные ожидания педагогов, а не класса. Поэтому эффективная работа по организации психологического климата в детском коллективе может быть только в тех школах, в которых весь педагогический коллектив ориентирован на создание благоприятных позиций для учащихся, а не только отдельные учителя-энтузиасты.

75

Исследования
и эксперименты

[83 — 102]

