Межличностные отношения в быту и организованном коллективе.

Общение – основа межличностных отношений. Что заставляет людей тянуться друг к другу, почему человек так настойчиво, неутомимо ищет общества себе подобных, почему у него так остро, так властно рвется из души желание рассказывать другим о себе, о своих мыслях, своих стремлениях, о своем переживании, как необычных впечатлений, так и самых обыденных, заурядных, но почему – то ему интересных. Почему у нас так заметно выражена тенденция заглянуть в душевный мир окружающих, разгадать тайну собственного «я»? Почему нам так нужны друзья, товарищи, собеседники, вообще все те, с кем мы могли вступить в контакт? Чем иначе: почему нам так нужно общение с другими людьми? Что это – привычка, усвоенная нами в обычных для нас условиях общественного бытия, выросшая из подражания в процессе нашего развития, или же это что – то большее, неотделимое от нас, столь же прочно связанное с нами, как например, потребность дышать, питаться, спать?

Что такое коллектив?

Коллективом называется разновидность социальной общности и совокупность индивидов, определенным образом взаимодействующих друг с другом, осознающих свою принадлежность к данной общности и признающихся его членами с точки зрения других социальных общностей коллектив характеризуется следующими основными чертами: 1) устойчивым взаимодействием, которое способствует прочности и стабильности его существования в пространстве и во времени; 2) отчетливо выраженной однородностью состава, т.е. наличием признаков, присущих коллективу; 3)относительно высокой степенью сплоченности на основе единства взглядов, установок, позиций членов коллектива; 4) структурированности – определенной степенью четкости и конкретностью распределения функций, прав и обязанностей, ответственностью между членами коллектива; 5) организованностью, то есть упорядоченностью, подчиненностью коллектива определенному порядку выполнения совместной коллективной жизнедеятельности; 6) открытостью – то есть готовностью к принятию новых членов.

Управление коллективом.

Изучение закономерностей функционирования коллектива показывает, что даже в самых малых, неорганизованных коллективах, как правило, возникает распределение власти между членами. Коллектив делится на рядовых членов и лидеров. Лидерство – это способность оказывать влияние на отдельных индивидов и коллектив в целом, в частности, направлять их усилия на достижение каких – либо целей.

Различают неформальных и формальных лидеров. Неформальный лидер – это член коллектива, добровольно принявший на себя значительно большую ответственность, чем это требуют формальные предписания и нормы. В социальной психологии существует ряд теорий, объясняющих природу нормального лидерства. «Теория черт» объясняет выдвижение лидера на основе личностных качеств (инициативы, храбрости, знаний и т.д.) «Социальная теория объясняет инициативное поведение личности потребностями сложившейся ситуации, особенностями сферами коллективной деятельности, спецификой групповых целей, задач и т.д.

Неформальные лидеры различными методами воздействуют на членов коллектива. Одни из них стремятся навязать коллективу определенную линию поведения силовыми методами, другие же действуют методами убеждения.

Во всяком организованном коллективе есть формальный лидер. Формальный лидер – это носитель административной власти. Его задача состоит в организации совместного взаимодействия и отношений членов коллектива для достижения его целей. Для этого руководитель должен соблюдать психофизиологическими характеристиками, а также знаниями, навыками, умениями и качествами.

Особое значение имеют волевые качества руководителя. Волевого руководителя, как правило, характеризуют разумная настойчивость, решительность, энергичность, упорство в достижении цели, высокая самодисциплина, целеустремленность, т.е. способность направлять все свои знания, навыки и чувства на достижение поставленных целей, умение доводить начатое до конца, собранность, отсутствие боязни принимать решение в ответственных ситуациях и не стремиться переложить ответственность на других.

Немаловажное значение для руководителя имеет контактность – общительность, интерес к людям, способность располагать к себе людей, выслушивать, понимать и убеждать их, способность взглянуть на проблему «глазами другого». Важной психологической характеристикой является также стрессоустойчивость – интеллектуальная и эмоциональная защищенность в проблемных ситуациях, самообладание и трезвость мышления при принятии индивидуальных и коллективных решений. В совокупности неотъемлемых психологических качеств руководителя выделяется доминантность, которую следует понимать как свойство властности, честолюбия. Эти качества предполагают стремление к личной независимости в любых обстоятельствах, готовность к бескомпромиссной борьбе за свои права, отсутствие преклонения перед авторитетами, самоуважение, соседствующее с высокой самооценкой, высокий уровень притязаний.

Среди деловых качеств выделяются знания и умения. Так, например, для руководителя предпринимателя важны знания в области техники и технологии, организации производства, экономики и права, психологии и педагогики, менеджмента. В качестве наиболее важных навыков(умений) отличаются : умение видеть перспективу, найти главное звено в работе, изучать, подбирать и расставлять кадры, пойти на оправданный риск, своевременно принимать решения и проводить их в жизнь, делегировать полномочия, побуждать людей к труду, организовывать свою работу, отстаивать интересы своего коллектива.

К деловым навыкам и умениям тесно примыкают также профессионально – организаторские черты, поскольку одной из основных задач руководителя является создание команды единомышленников.

Не менее важна для руководителя коммуникабельность: способность срабатываться с людьми, налаживать взаимоотношения с людьми всех рангов – вышестоящими руководителями и подчиненными, способность сплачивать, объединять разных людей, налаживать их совместную работу.

Важное значение для социально – психологического климата коллектива имеют также особенности стиля руководителя коллективом. Под стилем руководителя понимается комплекс приемов, методов и способов воздействия руководителя на коллектив с целью эффективного и качественного выполнения управленческих функций. Определение стиля руководства коллективами осуществляется по основным функциям управления: принятие решений, организация выполнений решений, осуществление контроля исполнения, способы побуждения исполнителей к деятельности, использование системы стимулирования деятельности исполнителей.

Основные характеристики детского коллектива.

Педагогический процесс основывается на организации жизнедеятельности коллективов, которые создаются в различных учебно – воспитательных, образовательных учреждениях. Между тем исследованием проблем коллектива занимаются различные общественные науки. Философия изучает коллектив как социальную общность людей, информацию о которой необходимо учитывать при управлении развитием общества. Социология рассматривает преимущественно трудовые коллективы как социальные системы. Объект исследования психологии – контактные группы людей, находящихся в непосредственном взаимодействии. Педагогика занимается организованными общностями детей и взрослых, практическое применение имеют результаты исследований различных наук, если они помогают использовать возможности коллектива для развития личности.

Коллектив (от лат. сollectivus – собирательный) – социальная общность людей, объединенных на основе общественно значимых целей, общих ценностных ориентаций, совместной деятельности и общения. Основной категорией педагогики является воспитательный коллектив, состоящий из двух взаимосвязанных частей: педагогического коллектива (воспитатели, учителя) и детского коллектива (воспитанники). Детский коллектив имеет свою специфику как педагогически управляемое явление. Для ребенка он – среда обитания, будь то школьный класс, группа в интернате, клубное объединение или отряд в лагере.

Дети вступают во взаимоотношения внутри коллектива, используя личностные ресурсы, пытаются самоутвердиться, получают возможности для самореализации. Для педагогов детский коллектив – объект воздействия с помощью инструментов воспитания, а если принять точку зрения, что коллективом можно назвать лишь группу высокой степени развития, то его можно охарактеризовать как цель воспитательных усилий педагога.

Структура коллектива.

Детский коллектив первоначально имеет формальную (официальную) структуру, как правило, задаваемую взрослыми. Например, набирают детей в школьный класс, в спортивную секцию, кружок, отряд в лагере и т.п. В одной группе оказываются дети, которые отвечают определенным критериям отбора: по возрасту, физическим данным, необходимым для занятия спортом; уровню обученности, соответствующему требованиям специализированного и т.д. Формальная структура соответствует тем функциям, которые призвано выполнить, и определяет условия деятельности коллектива (количество детей, оборудование помещений и т.п.), а также позицию взрослого (учителя, наставника, тренера, воспитателя и т.п.). Неформальная (неофициальная) структура возникает на основе межличностных отношений, развивающихся в коллективе. Внутри формальной структуры образуются малые контактные группы на основе общих интересов, симпатий, привязанностей. В связи с этим возникает одна из важнейших педагогических задач – формирование в детском коллективе гуманистических норм отношений.

Поле коллектива.

По мнению Л.И.Новиковой, основной характеристикой коллектива, рассматриваемого как субъект воспитания, является поле коллектива. В практике воспитания о поле можно судить по ценностным ориентациям, общественному мнению, традициям эмоциональному настрою. Основу отношений в коллективе составляют принятые в нем ценности, т.е. то, что признается наиболее важным и значимым. Педагог задает нормы поведения, требования, предъявляемые образовательным учреждением, демонстрирует образцы, на которые надо ориентироваться. Однако добиться их принятия детским коллективом – немалый труд нередко поступки, индивидуальные качества людей по–разному оцениваются детьми и педагогами. Это происходит в силу различного жизненного опыта, представлений о хорошем и плохом, особенностей характера. Эффективность воспитательной работы зависит от того, насколько высок статус педагога в детском коллективе. То есть его позиция учителя, воспитателя еще не означает безусловности его авторитета. Педагог должен быть включен во взаимоотношения в детском коллективе, выстраивать профессиональное общение с воспитанниками, прививая гуманистически ориентированные ценности. Одобрение или осуждение, поддержка или отклонение коллективом каких – либо точек зрения формируют общественное мнение, которое является не только характеристикой коллектива, но и используется как один из методов педагогического взаимодействия. Метод общественного мнения заключается в привлечении воспитанников к разработке и предъявлению друг к другу социально и нравственно ценных требований, постановке и реализации общественно и личностно значимых перспектив, оказывает решающее влияние на действенность поощрения и наказания. Назначение метода общественного мнения состоит в стимулировании всего положительного в жизни коллектива и преодолении негативных явлений и тенденций.

Одно из форм внешнего, поведенческого выражения коллективных норм являются традиции, которые закрепляют ценностные отношения.

Роли и статусы в коллективе.

Дети по–разному вписываются в коллективные отношения, занимая определенный статус, принимая на себя те или иные роли. В социальной психологии роль определяется как нормативно заданный одобряемый образец поведения, ожидаемого от человека; статус – это степень его авторитетности, положение в системе коллективных отношений. Очевидно, что ребенок ориентируется в нормах, задаваемых взрослыми («Так поступать хорошо, а так – плохо»), и может соответствовать предъявляемым требованиям. Однако самоутверждение в среде сверстников происходит гораздо труднее. Важно, что бы педагог сумел наладить благоприятные взаимоотношения в детском коллективе, обеспечивая тем самым возможность проявить каждому ребенку свои лучшие качества.

В теории и практике формирования детского коллектива сложились различные точки зрения в оценке значения коллектива в воспитании личности. Так, Р.С.Немов предлагает отказаться от догмы однозначно положительного влияния реального коллектива на личность. Другие ученые считают развитие личности и коллектива взаимообусловленными процессами: «Активность воспитанников, уровень их физического и умственного развития, их возможности и способности обусловливают воспитательную силу и воздействие коллектива».( Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Мищенко А.И., Шиянов Е.Н.). По мнению М.И.Рожкова и Л.В.Байбородовой, воспитательная работа предполагает представление о взаимодействии ребенка и коллектива как о процессе двустороннем: идентификации ребенка в коллективе и обособлении его в коллективе («быть со всеми» и «оставаться самим собой»). В самом деле, в педагогическом процессе детский коллектив важен как необходимое средство воспитания, благодаря которому можно научить ребенка взаимодействию с другими людьми, выстраиванию взаимоотношений. Коллективная жизнедеятельность открывает возможности для реализации личностных потенциалов, приобретения социального опыта.

Этапы развития детского коллектива.

Разновидности детского коллектива.

*Клубное объединение*. В кружок, спортивную секцию, клуб ребенок приходит добровольно. Причиной выбора конкретного объединения может стать привлекательность содержания деятельности («Хочу научиться конструировать, играть в футбол» и т.п.); взрослого – руководителя объединения («Хочу быть похожим на него»); Детского сообщества («Мне с ними интересно»). Клубы предлагают различные виды творческой деятельности и с ее помощью включают детей в социальную практику. Современная система дополнительного образования располагает богатейшим разнообразием направлений деятельности клубных объединений: военно-спортивных, краеведческих и туристических, экологических, юнкоровских, этнокультурных и др. Здесь нет строго заданной программы, пропуск части которой повлечет за собой невозможность участия в деятельности объединения. Клубы создаются на основе общего интереса, всегда выглядят как благоприятная среда общения. Это, как правило, разновозрастные формирования, что обусловливает выстраивание особых взаимоотношений старших и младших. В клубном объединении возможно действительное самоуправление, хотя в позиции организатора находится взрослый.

*Детские организации –* это особый тип общественных отношений, представляющий собой самодеятельное, самоуправляемое детское общественное объединение, которое создается для реализации какой-либо социально ценной идей (цели), имеет регулирующие его деятельность нормы и правила, выраженную структуру и фиксированное членство. Такие объединения предлагают детям систему ценностей, на основе которой строится деятельность, формирующая определенные отношения между детьми и взрослыми. Сюда относятся религиозные детские объединения, национальные детские организации, скаутские и пионерские организации и др. Таким объединениям противопоказана повелительная позиция взрослого. Необходим человек социально активный, лидер и организатор детской самодеятельности. Структура детского коллектива, действующего в рамках общественной организации, зависит от особенностей деятельности. Поскольку это всегда – «игра во взрослых», дающая опыт социальных отношений, то просматривается подражание каким-либо государственным и общественным структурам. Скауты формируют отряды, разделяя их на патрули, имеют форму, знаки различия, похожие на армейские. Юные парламентарии избирают спикера и наделяют его соответствующими полномочиями.

Общественная организация предполагает и особые внутриколлективные отношения: например, выборность руководящего органа, наличие каких – либо званий, рангов (что соответствует статусу), подчиненность в зависимости от занимаемого положения.

*Временный детский коллектив* ограничен сроками своего существования: от 10 до 45 дней. Это может быть отряд в лагере, экспедиция, поход, исследовательская группа и т.п. Такому детскому формированию присущи следующие характерные особенности:

*автономность –* дети находятся вне влияния семьи и школы или другого постоянного окружения, дает возможность смены ролей (быть другим);

*сборность –* в одной группе оказываются дети с различным жизненным опытом, представлениями о нормах поведения, отношений; возникает необходимость подчиняться новым требованиям, устанавливать коммуникативные связи, это ведет к высокому моральному напряжению.

Условия существования временного формирования способствует высокой интенсивности общения детей, поскольку оно становится необходимым в различных сферах: бытовой, интеллектуальной, деловой, эмоциональной. Быстро возникают контакты, завязываются отношения. Совместная деятельность также требует особого темпа в поиске общих решений, осуществления.

Дети видят результат коллективных усилий. Все это приводит к высокому динамизму внутриколлективных процессов. Ученые считают, что при правильной педагогической позиции отряд за смену в лагере вполне может достичь высокого уровня развития коллектива.

Коллектив и развитие личности.

Система воспитания, сложившаяся в нашей стране за годы господства коммунистической идеологии, получила название коллективистической и до сих пор хранит свои основные черты, по крайней мере, в педагогической теории. Она годами строилась и развивалась на основе тезиса, согласно которому воспитание, а следовательно, и полноценное развитие личности возможны только в коллективе и через коллектив. Этот тезис в свое время разделялся практически всеми учеными – педагогами и многими педагогическими психологами, и если не на практике, то уж во всяком случае, на страницах научных публикаций активно пропагандировался, утверждался как безусловно правильный и единственно возможный. Иного пути для полноценного воспитания личности, кроме ее включения в реальный коллектив, традиционная педагогическая теория и практика не видели. Коллектив понимался не только как основной инструмент воспитания, но и как главная, первичная цель. Утверждалась, что сначала непременно нужно создать воспитательный коллектив, а потом уже через него воспитывать и личность. Соответствующая мысль в свое время была высказана А.С.Макаренко: «Коллектив должен быть первой целью нашего воспитания».

Своими практическими делами А.С. Макаренко в свое время действительно доказал, что развитый детский коллектив играет важную роль в перевоспитании личности. И эта роль особенно велика в отношении детей – правонарушителей, имеющих явные отклонения в психологии и поведении, являющихся нарушителями социальных норм – таких, которые по уровню своего развития значительно отстают от нормальных воспитанных детей. Со временем, однако, были забыты, ушли из сферы внимания те условия и объекты воспитания, с которыми имел дело выдающийся педагог. Давно исчезли беспризорники как особая социальная группа детей, а макаренковская практика коллективистского воспитания, сложившаяся и оправдавшая себя в детских колониях, продолжала существовать и развиваться. В 30 – 50 – е годы 20 века она, без каких бы то ни было изменений, была перенесена на нормальную школу и стала применяться к обычным детям, превратилась во всеобщую, «единственно правильную» и универсальную теорию воспитания.

По сложившейся с тех пор и укрепившейся с годами педагогической традиции стали возводить почти в абсолют значение коллектива в воспитании личности. Теоретическое положение, касающееся его роли в воспитании, достаточно известны из курса педагогики, ее истории. Но попробуем разобраться. Всегда ли коллектив прав, безгрешен и прогрессивен в отношении развития личности? Не может ли реальный коллектив быть консервативным, беспринципным и мстительным? Попытаемся непредвзято, с фактами в руках отыскать ответы на эти вопросы, соответствующие запросам сегодняшней практики воспитания.

Первый вопрос, который мы обсудим, следующий: всегда ли по уровню своего психологического и поведенческого развития личность отстает от коллектива и нуждается в воспитательных воздействиях с его стороны? Думается, что далеко не всегда. Нередко высокоразвитая, самостоятельная, интеллектуально одаренная личность намного превосходит свой реальный коллектив и по уровню развития стоит выше большинства его членов. В свое время В.М.Бехтеров совместно с М.В.Ланге провели серию экспериментов, в которых показали, что влияние группы, напоминающей реальный средний коллектив, на индивида не всегда и не во всем только положительное. В экспериментах Бехтерева и Ланге обнаружено, что такой коллектив может подавлять особо творческую, одаренную личность, невольно препятствуя ее развитию, не принимая и из–за непонимания, зависти и нездоровых агрессивных тенденций даже активно отвергая ее творения. В жизни мы встречаем немало примеров, когда отдельные талантливые люди фактически перерастают в свое время и свой профессионально творческий коллектив, оказываются не понятыми и не принятыми не только в нем, но и в обществе в целом, испытывают со стороны общества и своего собственного коллектива давление, направленное на то, чтобы побудить их отказаться от своих идей, идеалов и целей, быть такими, как все. Нет необходимости ходить далеко за примерами. У всех на памяти возвращенные в последние годы имена многих талантливых ученых, в свое время отвергнутых собственными творческими коллективами и даже собственной страной.

Не так уж редки и в нашей сегодняшней действительности случаи, когда кто – либо из детей, опережая в развитии своих товарищей по коллективу, попадает в ситуацию беспринципного и аморального давления со стороны сверстников по коллективу. Например, многие отличники в школе, добросовестные и трудолюбивые дети, превосходящие по уровню своего развития товарищей по классу, оказываются отвергнутыми ими только потому, что отличаются от них. К таким детям не редко относятся даже хуже, чем к явным лентяям или нарушителям дисциплины. Реальный коллектив, как показывает жизненная практика, в отличие от идеального, изображаемого в теории и на страницах педагогических книг, не всегда есть безусловное благо для личности и ее развития.

Здесь могут возразить: А.С.Макаренко, многие его современные последователи, отстаивающие принципы коллективистского воспитания, имели в виду высокоразвитые детские и педагогические коллективы. Это правильно. Но где же в современной жизни встречаются такие коллективы? Факты, которыми располагает социальное и педагогическая психология, свидетельствуют, что среди реально существующих коллективов, воспитывающих личность, высокоразвитых почти не встречается, не более 6–8 % , да и то эти данные относятся ко времени так называемого застоя. В наше, переходное, время ситуация наверняка не улучшилась, а ухудшилась в этом плане. Большинство существующих детских групп и объединений относятся или к средне– или слаборазвитым социальным общностям и никак не могут претендовать на то, чтобы называться коллективами в творческом, макаренковском смысле этого слова. Как же при этих условиях сохранять даже в теории как верное положение о том, что коллектив выполняет главную роль в формировании и развитии личности и что без него ребенка как личность воспитать нельзя?

Средне– и слаборазвитые в социально – психологическом отношении коллективы, т.е. такие, которые в жизни составляют абсолютное большинство, двойственно влияют на психологию и поведение личности: и положительно, и отрицательно. Следовательно, теоретически правильный тезис о положительном воздействии высоко – развитого коллектива на личность не работает по отношению к абсолютному большинству реально существующих средне– и слаборазвитых коллективов.

Попробуем теперь подойти к оценке этого тезиса с другой стороны. Личность – это всегда индивидуальность, и воспитывать личность психологически означает формировать самостоятельного, независимого, не похожего на других людей человека. Коллектив же, как правило, унифицирует личностей своим влиянием, одинаково действует на всех составляющих его индивидов, предъявляя к ним единые требования. В единстве требований состоит одно из основных положений теории коллектива. Хорошо это или плохо?

Одинаковость требований, предъявляемых ко всем людям без учета их индивидуальности, приводит к социально – психологическому явлению, получившему название деиндивидуализации или обезличивания. И если на практике члены коллектива вырастают как личности, разными людьми, сохраняя свое лицо, то это происходит не благодаря, а скорее вопреки влиянию, оказываемому на них коллективом.

Человек психологически формируется, личностно развивается не только под воздействием коллектива, но и под влиянием множества других социальных факторов и институтов. На него существенное воздействие оказывают печать, средства массовой информации, литература, искусство, общение с самыми разными людьми, с которыми человек встречается обычно вне коллектива. Практически не возможно точно установить, чье воспитательное воздействие на личность сильнее: реальных коллективов или всех других, в том числе случайных, социальных факторов.

Сказанное не означает полного отрицания ценности коллектива для становления человека как личности. Высокоразвитые коллективы, а во многих случаях и среднеразвитые, конечно, полезны для формирования личности. О том, что реальный коллектив способен оказывать положительное влияние на личность, свидетельствуют многочисленные данные, полученные и в педагогике, и психологии. Теоретическое признание и экспериментальное подтверждение получила, например, положение о том, что личностью человек не рождается, а становится. Многое, что в человеке есть положительного, действительно приобретается в разного рода коллективах в результате общения и взаимодействия с людьми, однако далеко не все. Коллектив способен оказывать на личность разное, не только положительное, но и отрицательное воздействие.

Изменения, происходящие в нашем обществе и связанные с перестройкой системы политических, социальных, экономических отношений, постепенно происходящая демократизация всех сфер общественной жизни требуют радикального изменения педагогических взглядов, в частности пересмотра роли коллектива в воспитании личности. Современному обществу необходима новая личность, неординарно мыслящая, свободная, самостоятельная и творческая. Для того чтобы такая личность воспитывалась, следует устранить все препятствия, существующие на пути ее развития. Одним из них является требование безусловного подчинения детской личности коллективу. То, что это требование существовало и пропагандировалось педагогикой коллективистского воспитания на протяжении нескольких десятков лет, можно установить по публикациям, касающимся теории воспитания, в частности по ставшим в 50 – 70 – е годы чуть ли не классическими в этой области цитатами из работ А.С.Макаренко, многократно повторенными в массе публикаций. Вчитаемся в некоторые из них: «Всякий поступок, не рассчитанный на интересы коллектива … вреден для общества». «Мы должны выдавать в качестве продукта не просто личность, обладающую такими или иными качествами, а члена коллектива». «Мы утверждаем, что интересы коллектива стоят выше интересов личности там, где личность выступает против коллектива». Разве в этих высказываниях не утверждается мысль о безусловном доминировании коллектива над личностью и нивелировании личности в коллективе?

Формирование личности школьника в коллективе.

Наиболее верный путь формирования личности в соответствии с целями советского воспитания – формирование личности в коллективе. Однако взаимоотношения личности и коллектива и влияние коллектива на личность очень различны в разных школьных возрастах.

Первоклассники не представляют собой еще хоть сколько – нибудь организационного коллектива. Они мало общаются друг с другом, не интересуются успехами товарищей в учении, у них еще отсутствует дифференция соучеников по их положению в классе. В 1 – 2 классах коллектив учащихся и актив класса (как правило, назначаемый учителем) еще не играют сколько – нибудь значительной роли в жизни каждого отдельного школьника. Отношения между детьми в классе устанавливаются преимущественно через учителя: учитель выделяет каких – то учеников как образец для подражания, организует совместную деятельность детей, его требования и оценка безоговорочно принимаются всеми, он олицетворяет общественное мнение. Воспитательное воздействие здесь осуществляется учителем непосредственно, ему еще нет необходимости опираться на детский коллектив, да это и не дало бы результатов. Основным переживанием школьника 1 – 2 классов является переживание своей новой социальной позиции – позиции ученика, а основной потребностью – потребность быть на уровне требований учителя и других взрослых, получить их одобрение этого достаточно, чтобы обеспечить младшему школьнику эмоциональное благополучие.

Начиная с 3 – 4 классов все меняется. Здесь уже складывается детский коллектив со своими требованиями, нормами, ожиданиями. Основной потребностью становится потребность занять определенное место в детском коллективе, а для этого – быть на уровне его требований. Переживание своей включенности в коллектив, причастности к его жизни, общности с коллективом, одобрения с его стороны становятся одним из самых основных, особенно в подростковом возрасте. *С этого времени коллектив становится основным условием и средством воспитания, основной средой формирующейся личности.*

Само по себе пребывание в коллективе еще не обеспечивает правильного воспитания. В коллективе могут формироваться как общественно ценные, коллективистические, гуманистические, так и антиобщественные, эгоистические черты личности. Все зависит от того, как организован коллектив, каковы механизмы его влияния, какие потребности и способы поведения он формирует, каковы особенности личности членов коллектива и, главное, какова позиция самого ребенка в коллективе, каково его место.

Известно, что одним из самых мощных механизмов воздействия коллектива на личность является общественное мнение, в котором кристаллизуются требования коллектива к отдельным членам, а тем самым и требования каждого члена коллектива к себе. Главная суть воздействия коллектива на личность заключается именно в том, что он переводит общественные требования к человеку в его внутренние требования к себе, в его собственные санкции, принципы, нормы. Отсюда ясно, что решающее влияние на формирование личности оказывают ценности, принятые в коллективе.

Чем больше связан ученик с коллективом, тем больше его эмоциональное благополучие зависит от одобрения сверстников. Именно потребность в их одобрении становится той силой, которая побуждает ребенка не только усвоить, но и принять ценности коллектива. Именно эти ценности, если они приняты ребенком для себя, становятся его основными ценностями и ложатся в основу его внутренних требований к себе. Одна из основных ценностей коллектива, особенно подросткового, - это, как правило, чувство товарищества, преданности коллективу. Поэтому подросток хочет видеть у себя, прежде всего, эти качества, их он сознательно и бессознательно культивирует у себя, соответствующим образом стремится следовать.

В связи с этим очень большое значение приобретает вопрос о ценностях, принятых в школьных коллективах. Конечно, ценности коллектива формируются на базе ценностей общества. Однако при правильности этого общего положения нельзя не учитывать конкретных условий формирования каждого коллектива и влияния каждого входящего в него человека, а также влияния воспитателей и вообще взрослых. Процесс формирования каждого коллектива очень сложен и конкретен. Формирование ценностей и общественного мнения коллектива требует кропотливой работы, которую опытные учителя начинают уже в начальных классах, тогда, когда их влияние на школьников, по существу, безгранично.

В тех классах, где эта задача своевременно не решается учителем, отношения между детьми начинают складываться стихийно и часто неправильно. Соответственно этому формируются и ценности коллектива и общественное мнение класса. Так, например, есть классы, где не любят хороших учеников, бравируют непослушанием, ценят преимущественно физическую силу. Следовательно, для того, чтобы завоевать одобрение одноклассников, дети начинают ориентироваться на отрицательные ценности, принимают и усваивают их.

Даже коллектив, в котором сформированы ценности, принятые в обществе, должен быть специально организован с учётом целого ряда требований, чтобы выполнять свои воспитательные функции. Прежде всего, правильно воспитывающим является только целеустремленно действующий, активный коллектив, имеющий общественно значимые цели. Кроме того, многочисленные психолого-педагогические исследования показали, что нравственные образцы, принятые в коллективе, усваиваются и принимаются воспитанниками тогда, когда цели и задачи, стоящие перед коллективом, имеют объективный общественно ценный смысл. Деятельность коллектива должна быть нужна людям, а не только самому коллективу. При этом важно, чтобы общественно полезные цели коллектива были привлекательны для его членов, близки им. Очень существенно, чтобы каждый ребенок активно участвовал в движении принятой коллективом цели.

Большую и сложную проблему представляет мотивация общественной активности в коллективе. Известно, что не всегда общественная активность школьников мотивируется общественно ценными коллективистическими мотивами. Иногда она побуждается мотивами личной выгоды, престижа, детского карьеризма и желания командовать. В таких случаях общественная активность ведет к формированию не общественной, коллективистической направленности, а личной, эгоистической. Иначе говоря, общественная активность и общественная направленность могут не совпадать. Нередко встречаются и противоположные случаи, когда школьники с коллективистической направленностью личности не проявляют ни какой общественной активности. Это бывает тогда, когда у них нет навыков общественной работы или их работа никому не нужна. Вся их коллективистическая направленность реализуется только в переживании и сопереживании, но не в деятельности.

Таким образом, при анализе воспитания в коллективе целенаправленными остаются те же вопросы – мотивы и способы поведения. Только внимание к тому и другому даст положительный воспитательный эффект.

Мотивы общественной активности, как и все другие мотивы поведения, в значительной степени зависят от позиции школьника в коллективе. Последняя составляет сложное соотношение его притязаний на определенное положение в коллективе, его реального положения и осознания им своего положения в коллективе. Соотношение между этими составляющими может быть самое разное. От того, как оно сложится, во многом зависит эмоциональное благополучие школьника. Если ученик претендует на высокое положение в коллективе, а его реальное положение низкое и он адекватно осознает его, то это может породить целый комплекс отрицательных переживаний, ведущих к неприятию коллектива, конфликтам, противопоставлению себя коллективу, внутреннему или даже внешнему отходу от него. Такие проявления, как правило, сначала представляют компенсаторные реакции на противоречия между притязаниями школьника и его реальной позицией в группе, между его самооценкой и оценкой со стороны окружающих. Но долгое пребывание в такой позиции приводит к формированию новых потребностей, новых форм отношений личности, и нормальное развитие ее искажается. То же самое соотношение между притязаниями и реальным положением, но при неадекватно завышенном осознании своего положения (что встречается довольно часто у детей с плохим положением в коллективе) не ведет к таким последствиям.

Исследования психологов показывают, что положение в группе сверстников играет большую роль в эмоциональном самочувствии и в формировании личности, уже начиная с дошкольного возраста. С возрастом положение в коллективе приобретает еще большее значение и максимального влияния достигает у старшеклассников. Известно, что неблагополучное положение в коллективе сверстников порождает у детей тревожность в общении с людьми, неверие в доброжелательность, страх. При длительном неблагополучии эти отрицательные эмоции могут закрепиться и превратиться в общую тревожность личности, распространяющуюся на все сферы общения человека. Воспитатель в своей работе должен учитывать это и создавать каждому члену коллектива оптимальные условия для развития его личности.

Принятие ребенка сверстниками часто связывают с его хорошей общей приспособляемостью – энтузиазмом и активным участием в общих делах, способностью сотрудничать с другими детьми и отзывчивостью на попытки завязать с ним знакомство. Этот вид настройки на социальную среду (или его отсутствие) имеет тенденцию закрепляться в виде цикла благодаря его влиянию на самоуважение и уверенность в своей социальной компетентности. Хорошая приспособляемость нравящихся другим детей поддерживается их популярностью, тогда как социально неумелым детям становится еще больше не по себе, когда группа не замечает или отвергает их.

На популярность среди сверстников влияют также успехи в учебе и спортивные достижения. Как правило, популярные дети обладают способностями выше средних и хорошо учатся в школе. Слабые ученики часто становятся предметом насмешек или же их просто игнорируют. Спортивные данные особенно важны, например, в летних лагерях или на игровых площадках, где группы превращаются в соревнующиеся спортивные команды.