**Содержание**

Глава 1. Коллектив как социокультурная среда воспитания и развития ребенка

.1 Понятие коллектива

.2 Признаки коллектива

.3 Структура коллектива

.4 Ценности коллектива

Глава 2. Развитие детского воспитательного коллектива

.1 Общая картина развития коллектива

.2 Стадии развития коллектива

.3 Особенности развития детского коллектива

Глава 3. Формирование личности в коллективе - ведущая закономерность гуманистического воспитания

.1 Личность в обществе, группе и коллективе

.2 Развитие межличностных отношений

.3 Лидерство в коллективе

.4 Формы и методы воспитательного влияния коллектива на личность

Глава 4. Психологический климат в коллективе как важнейшее педагогическое условие становления и развития в нем личности воспитанника

.1 Понятие о психологическом климате

.2 Влияние психологического климата детского коллектива на личность ребенка

.3 Формирование психологического климата детского коллектива

Заключение

Библиография

**Введение**

Воспитание в коллективе, для коллектива и через коллектив являлось основополагающим положением современной теории воспитания. В настоящее время, когда не только провозглашается, но и делается попытка реализации идей личностно ориентированной педагогики, многие или перестали говорить о проблемах формирования детского коллектива, или всячески пытаются завуалировать эту проблему, используя термины: общность, группа, ассоциация, кооперация. Но и сейчас коллективное воспитание - одно из общих направлений воспитательной работы с детскими группами. За рубежом идея совместной жизнедеятельности детей всегда являлось и является актуальной, но там не используется понятие «коллектив» и акцент делается на социально-психологические аспекты внутригрупповых отношений. В советское время основное внимание уделялось идейно-политическому воздействию коллектива на личность, его корректирующе-контролирующей функции. Человек - существо социальное, и начиная с малых лет, он должен жить совместно с другими людьми, вступать с ними во взаимодействие и сотрудничество. Этому можно научиться только в групповом общении и взаимодействии, как бы оно не называлось.

**Объектом курсовой работы является воспитательный процесс**.

**Предмет исследования** - роль коллектива в формировании и развитии личности ребенка.

**Цель курсовой работы** - раскрытие закономерностей и особенностей взаимодействия коллектива и личности.

*Для реализации поставленной цели определены следующие задачи исследования:*

1) теоретическое исследование проблемы воспитываемого коллектива и особенности его развития.

2) Раскрытие гуманистической концепции развития личности в коллективе.

) Выделения обоснования отдельных педагогических условий становления и развития личности в коллективе.

Проведенное исследование позволило выделить гипотезу: если в коллективе созданы благоприятные педагогические условия, то воспитательный коллектив становится педагогической базой развития в нем членов коллектива как личностей.

В ходе подготовки курсовой работы использовались методы теоретического исследования, анализ передового педагогического опыта, наблюдение, беседа, анкетирование и д.р.

**Глава 1. Коллектив как социокультурная среда воспитания и развития ребенка**

**1.1 Понятие коллектива**

В « Словаре русского языка » С.И. Ожегова дается следующее толкование данному слову: « Коллектив - группа лиц, объединенных общей работой и общими интересами ». такое толкование не может быть принято за определение коллектива. Оно представляется слишком общим и не вполне точным. Ему соответствует, например, группа ребят, ворующих яблоки в чужом саду.

***Коллектив*** - (от латинского collectivus - собирательный) социальная общность людей, объединенная на основе общественно значимых ценностей, общих ценностных ориентаций и общения. Важнейшей категорией педагогики является воспитательный коллектив, который состоит из двух взаимосвязанных относительно самостоятельных коллективов - воспитанников (учащихся) и воспитателей (педагогический коллектив). В 20-е годы XX в. в отечественной теории воспитания - коллектив понимался как цель воспитательных усилий педагогов. Эти идеи воплотились в практике детских учреждений С.Т Шаукого и особенно А.С. Макаренко, который сформулировал основные принципы и методы управления коллектива. В середине 60-х годов детский коллектив был охарактеризован как социально педагогическая система. В 80-е годы сформировалось представление о воспитательном коллективе как дифференцированном единстве разнотипных коллективов детей и взрослых. В 90-е годы теория коллектива дополнилась понятием воспитательной системы. Детский коллектив складывается и развивается в процессе совместной деятельности и общения своих членов, между которыми возникает система межличностных деловых и эмоционально-психологических отношений. Эти отношения образуют своеобразное поле коллектива проявляющейся в общественном мнении, ценностных ориентациях, нравственных принципах, психологическом климате. Дети занимают в коллективе определенное место в зависимости от своих природных данных, уровня развития и социального опыта. В коллективе образуются неформальные группы в соответствии с интересами воспитанников. В результате взаимодействия ребенка с коллективом, происходят взаимосвязанные процессы.

Проблема детского коллектива это, в конечном счете, проблема управления им как инструментом воспитания. Управление коллектива представляет собой совокупность трех взаимосвязанных процессов педагогического руководства, самоуправления и саморегуляции.

**1.2 Признаки коллектива**

коллектив школьник воспитание психологический

Коллектив рассматривается как качественно высокая ступень развития контактной группы, как чрезвычайно сложная динамическая система.

*Выявлены следующие системообразующие признаки*:

**1) Организационное единство группы** - это оптимальная организация членов группы, обеспечивающая высокий уровень их взаимодействия, способность к взаимозаменяемости, самоуправляемости и эффективность управления.

**2) Направленность групповой деятельности** - показатель целесообразности, соответствия целевых установок и содержательной стороны деятельности группы целям и ориентациям более широких общностей, в которые включена группа.

**3) Подготовленность к групповой деятельности** - показатель своеобразной срабатываемости людей, степень « обученности » взаимодействию в результате опыта, имеющихся знаний о качествах и возможностях друг друга.

**4) Психологическое единство** - представляет собой единство психологических связей и отношений.

**5) Психологическая коммуникативность** - это совокупность функциональных связей, включающих связи состояний, связи управления.

Психологическое единство и коммуникативность обеспечивают саморегулирование и самонастраивание системы. Это явление включает:

интеллектуальное единство

эмоциональное единство - индикатор самочувствия всей системы, способность к ее самонастраиванию.

волевое единство - регулятор режимов работы группы, выражающийся в способности создавать необходимое и достаточное направление сил при преодолении группой препятствий в процессе движения к цели.

Данные связи и отношения в своем взаимодействии выражаются в следующих интегративных характеристиках:

 сплоченности коллектива

 психологическом климате - состоянии коллектива, отражающемся в эмоциональных переживаниях людей, их отношении ко всем значимым для коллектива явлениям.

 активности - динамичной характеристике жизнедеятельности коллектива, процесса его развития.

 защищенности каждого члена коллектива и чувство эмоционального комфорта.

**1.3 Структура коллектива**

В различных подсистемах отношений одни и те же члены коллектива могут занимать неодинаковое положение. Для более точной характеристики места каждого человека в структуре внутриколлективных отношений социальные психологи пользуются специальными понятиями: «позиция», «статус», «внутренняя установка» и «роль».

***Позиция*** - это понятие, обозначающее официальное положение человека в той или иной подсистеме отношений. Она определяется связями данного человека с остальными членами коллектива. От позиции, занимаемой человеком в коллективе, зависит мера его формального влияния на мнения и поступки остальных членов коллектива. Когда о школьнике говорят, что он занимает определенную позицию (председатель совета коллектива), то этим подчеркивается его официальное положение в классе. Если же психологи говорят об ученике, что он имеет высокий статус, то обычно подразумевают, что этот школьник пользуется авторитетом. Признанием и доверием у товарищей по ученическому коллективу, способен оказывать существенное влияние на их мнения и поведение.

Понятие ***статуса*** в одинаковой мере относится как к непосредственным отношениям в коллективе, так и опосредованно. Например, высокий статус ученика в системе непосредственных, личных отношений, симпатий или антипатий в классе означает, что товарищи его любят, уважают, к его мнению прислушиваются. Но этот же самый школьник может иметь невысокий статус в системе коллективистских, деловых, опосредованных содержанием деятельности отношений и не быть способным, например, оказывать влияние на сплоченность коллектива, в котором учится.

***Внутренняя установка человека в системе коллективных отношений*** - это личное, субъективное восприятие человеком своего собственного статуса, то, как человек оценивает свое положение, уважение к себе со стороны других членов коллектива, свой авторитет и степень своего влияния на них.

Следующее из понятий, характеризующих психологическую структуру коллектива, - это ***роль***. В социальной психологии роль определяется как нормативно заданный, одобряемый образец поведения, ожидаемого от человека, занимающего то или иное положение, ту или иную позицию в коллективе. Роль может определяться официальным местом, занимаемым человеком в ученическом коллективе (например, роль старосты, звеньевого). Она может быть приобретена, избрана самим школьником по собственной воле или предложена ему товарищами по коллективу (роль лидера, шута). Войдя в свою роль, человек постепенно привыкает к ней, старается вести себя в соответствии с ней, и товарищи ждут от него именно такого поведения, которое согласуется с этой ролью. Кроме сложившейся в коллективе системы межличностных отношений социально-психологическую структуру коллектива описывают в таких понятиях, как композиция.

***Композиция коллектива*** - это характеристика, отражающая своеобразие индивидуального состава коллектива. О классах, состоящих из очень различных по своим индивидуально-психологическим особенностям школьников, говорят, что они обладают неоднородной композицией.

**1.4 Ценности коллектива**

Социально-психологическую основу отношений в коллективе составляют принятые в нем ценности, то есть то, что коллектив считает наиболее важным и значимым в его жизни и деятельности, в личности и поведении каждого члена. В классе, например, могут особо цениться честность, отзывчивость, доброта, смелость, а соответствующие личностные качества рассматриваются как образец для подражания. В управлении деятельностью коллектива социальные нормы выполняют род важных функций. Наиболее существенные - *регулятивная, оценочная, санкционирующая и стабилизирующая.*

**Регулятивная функция** состоит в том, что социальные нормы определяют поведение людей в коллективе, задают образцы их взаимодействий и взаимоотношений, формируют основные требования, предъявляемые к члену коллектива. Для многих школьников нормами являются ответственное отношение к учению, общественной работе и труду, доверие, взаимная помощь, тоесть нравственные принципы, лежащих в основе специфических коллективных отношений. У младших школьников свои понятия о ценностях, иные у подростков и юношей. Групповые нормы и ценностные ориентации одного коллектива могут не соответствовать нормам и ценностным ориентациям других групп школьников.

**Оценочная функция** **групповых норм** заключается в том, что они выступают в качестве оснований и критериев для квалификации поступков и отношений того или иного члена коллектива как правильных и неправильных. Высшие оценки получают поступки, которые считаются сверх нормативными. Они могут быть связаны с самыми разными видами учебной, трудовой и общественной деятельности школьников. Сверхнормативная деятельность школьника в учении проявляется в том, что он не довольствуется школьной программой, а стремится углубить и расширить свои знания, причем делает это самостоятельно и по собственной инициативе.

**Санкционирующая функция групповых норм** состоит в том, что они сплачивают коллектив, придают ему психологическую устойчивость. Традиции играют значительную роль в укреплении и сплочении ученического коллектива, в его поведении. *Традиция* - это сложившиеся в коллективном опыте, сохраняющиеся длительное время, привычные способы общения и осуществления совместной деятельности. По существу, традиции - это одна из форм внешнего, поведенческого выражения групповых и коллективных норм.

**Ритуал** представляет собой строго регламентированный порядок действий, выступающих символом определенных отношений и ценностных ориентаций. Социальные нормы, ценностные ориентации, традиции, обычаи и ритуалы коллектива взаимосвязаны и образуют социально-психологическую основу того феномена, который психологи называют, «чувство Мы». Оно выражается в осознании человеком своей личной принадлежности, к коллективу, способному защитить его, поддержать в трудные минуты жизни.

**Глава 2. Развитие детского воспитательного коллектива**

**2.1 Общая картина развития коллектива**

Понятие «коллектив» несколько утратило свой первоначальный высокий смысл. Желаемое - видеть все классы и все официально созданные объединения школьников настоящими коллективами - стали зачастую выдавать за действительное. Проводя воспитательную работу, педагог должен стремиться к тому, чтобы человеческие отношения в классах постоянно совершенствовались, постепенно приближались к подлинно коллективистским. Рассчитывать на то, что это произойдет само собой, что абсолютное большинство классов к окончанию школы станут идеальными коллективами, не приходится. В течение учебного года классы, как выяснилось, тоже не стоят в своем развитии на месте.

Таким образом, путь к коллективу - это далеко не прямолинейное движение от низшего уровня к высшему. Неравномерность психологического развития классов характеризуется наличием периодов быстрых спадов и подъемов, длительных задержек. Как пойдет это движение и чем оно завершится, зависит от многих факторов.

**2.2 Стадии развития коллектива**

В научной литературе по психологии и педагогике коллектива можно встретить не мало различных вариантов описания стадий и уровней, ступеней и этапов, которые группа проходит в своем движении к коллективу.

Детская группа в своем развитии на пути к коллективу проходит пять основных этапов:

**1)***Номинальная группа.* Это начало формирования группы, первые шаги ее социально-психологического развития. Номинальная группа представляет собой лишь формальное объединение друг с другом ранее не знакомых людей. Здесь осуществляется общее знакомство людей, возникают симпатии и антипатии, происходит первичное распределение обязанностей в совместной работе, приводящее к появлению лидеров.

**2)***Группа - ассоциация.* Эта группа имеет общую цель, официальную структуру, но не действует как единое целое. В ней еще нет организационного единства, психологической коммуникативности. Переход группы на этот этап развития происходит после знакомства учащихся друг с другом и связан с выработкой более- менее устойчивых взаимных оценок, стабилизацией взаимоотношений.

**3)***Группа кооперация.* Такая группа отличается установившейся структурой, высоким уровнем подготовленности к решению необходимых задач, сотрудничеством. Жизнь таких групп разнообразна, они активно включаются в дела школы, лагеря. Однако их работа в целом отличается неритмичностью и повышенным эмоциональным напряжением.

**4)***Группа - автономия.* На этом этапе группу отличает достаточно высокий уровень развития по многим параметрам, особенно по психологическому единству. Такой группе свойственны внутренняя сплоченность, спаянность, отсутствие группировок по симпатиям и антипатиям. Многие ребята таких классов собираются вместе и в каникулы, занимаются сообща теми делами, которые их интересуют.

**5)***Группа - коллектив.* Это высший уровень развития контактной группы. Ей свойственны единые интересы, организованность, подготовленность. Группам, достигшим уровня коллектива, присущи гармония личных, групповых и общественных интересов, инициатива и активность в достижении общественно полезных целей.

**2.3 Особенности развития детского коллектива**

Очень часто мы слышим, что коллектив является лучшим воспитателем человека. Это правильно, но при условии, если коллектив является по-настоящему дружным и сплоченным. Даже очень хороший организатор не сможет длительное время один нести тяжкое бремя руководителя, если у него не будет твердой и надежной опоры под названием коллектив. Вот почему сверх задачей организатора является формирование и сплочение коллектива. Что значит «формировать»? это значит создавать, лепить, придавать чему-либо новую форму.

Слово «сплотить» означает плотно соединить, добиться единства.

Организатор должен быть дирижером, руководить, управлять процессом становления коллектива, его формированием. Он не волен заставить дружить ребят, но помочь каждому раскрыться, показать свои лучшие стороны, которые могут привлечь к нему сверстников, - это ему под силу. Формирование и сплочение коллектива - это как восхождение к вершине. Одному туда никак не добраться. Только сообща можно штурмовать пик, именуемый «коллектив».

У самого подножия расположилась станция, «Песчаная россыпь». На расстоянии одного перехода - «Мягкая глина». Примерно на середине пути к коллективу - ступень «Мерцающий маяк». Дальше дорога круче, и приводит она к «Алому парусу». Еще один рывок, правда, самый сложный, и вершина - «Горящий факел».

**- «Песчаная россыпь»** - бывает в коллективе, что каждый как песчинка: и вроде все вместе, и а то же время каждый отдельно. Нет того, чтобы что-то «сцепляло», соединяло людей. Здесь люди или еще мало знают друг друга, или просто не решаются, а может быть, и не желают пойти навстречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел. Отсутствие твердого, авторитетного центра приводит к рыхлости, «рассыпчатости» группы.

Группа эта существует формально, не принося радости и удовлетворения всем, кто в нее входит.

**«Мягкая глина».** В группе, находящейся на этой ступени, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робкие. Не все получается у организаторов, лет достаточного опыта совместной работы. Отношения разные - доброжелательные, конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу.

**«Мерцающий маяк»** - формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шел верным путем. В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Группа заметно отличается среди других групп своей индивидуальностью, но иногда не всегда хватает сил подчиниться коллективным требованиям у некоторых членов группы.

**«Алый парус»** - дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. Командный состав парусника - знающие и надежные организаторы, авторитетные товарищи. К ним идут за советом, обращаются за помощью, и они бескорыстно оказывают ее.

**«Горящий факел»** - это живое пламя, горючим материалом которого являются тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив.

Настоящий коллектив тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают все, чтобы принести пользу людям, освещая подобно легендарному Данко, жаром своего сердца дорогу другим..

*А.С. Макаренко выделил 4 стадии развития коллектива по характеру предъявляемых педагогом требований и позиций педагога.*

**1.** Первая стадия характеризуется тем, что педагог организует жизнь и деятельность группы, объединяя цели и смысл деятельности и предъявляя прямые, ясные, решительные требования. Преобладают развивающиеся личностные отношения, они еще очень подвижны, нередко конфликтны. Отношения с другими коллективами складываются только в системе личностных отношений членов разных коллективов. Заканчивается первый этап формированием актива. *Субъект воспитания - воспитатель.*

**2.** Вторая стадия - требование педагога поддерживаются активом, это наиболее сознательная часть группы предъявляет их к товарищам, требование воспитателя становятся опосредованными. Актив становится опорой педагога и авторитетом для других членов коллектива. Педагог способствует укреплению позиции актива и расширению его состава, вовлекая всех детей в совместную деятельность. *Субъект воспитания -* *актив.*

**3.** Третья стадия - большая часть членов группы предъявляет требования к товарищам и себе и помогает педагогам корректировать развитие каждого. Требования предъявляет коллектив в форме общественного мнения. Общественное коллективное мнение представляет собой совокупное оценочное суждение, выражающее отношение коллектива к различным событиям и явлениям в жизни общества и данного коллектива. *Субъект воспитания - коллектив.*

**4.** Четвертая стадия - педагог поддерживает самоуправление и интерес к другим коллективам. Происходит побуждение всех членов коллектива к самовоспитанию, создаются условия для развития творческой индивидуальности каждого члена коллектива. Каждый воспитанник сам предъявляет к себе определенные требования.

А.С. Макаренко считал, что движение вперед - закон жизни детского коллектива, остановка - смерть. Динамика формирования коллектива обобщенно может быть определена по совокупности следующих признаков: общие социально-значимые цели, совместная организованная деятельность, отношения ответственной зависимости, возможность обособления личности в группе.

Показательным является в зависимости от уровня развития поведения группы в стрессовой ситуации.

а) Группы низкого уровня (безразличие, апатия, дезорганизация).

б) Группы среднего уровня (адаптируются, терпимость).

в) Группы высокого уровня наиболее стрессоустойчивые.

**Глава 3. Формирование личности в коллективе - ведущая закономерность гуманистического воспитания**

**3.1 Личность в обществе, группе и коллективе**

Поведение отдельного человека существенно зависит от социальной среды. Она представляет собой сложно организованное общество, в котором люди объединены друг с другом в многочисленные, разнообразные, более или менее устойчивые соединения, называемые «группами». Среди групп можно выделить большие и малые. Большие представлены государствами, народностями, нациями, социальными общностями, выделяемыми по профессиональным, экономическим, возрастным, половым и другим признакам.

**Малая группа** - это немногочисленное по составу объединение людей, члены которого имеют общую цель и находятся друг с другом в непосредственных личных контактах. Малая группа представляет собой элементарную ячейку общества, через которую личности передаются от общества разнообразные влияния, и осуществляется обратный процесс воздействия личности на общество. Это прежде всего семья, трудовой коллектив, спортивные команды, объединения близких друзей и приятелей.

Малые группы могут быть разными по количественному составу: от 2 - 3 человек. Общие правила поведения, которых придерживаются члены группы, называют групповыми нормами.

- Выделяют следующие малые группы:

***а) Естественные*** - такие группы, которые складываются сами по себе, независимо от желания экспериментатора.

***б) Лабораторные*** - создаются экспериментатором с целью проведения с целью проведения какого-либо научного исследования, проверки выдвинутой гипотезы.

Они столь же действительны, как и другие малые группы, но существуют временно - только в лаборатории*. Все естественные группы делятся на формальные и неформальные (другие названия - официальные и* *неофициальные)*. Первые отличает то, что они создаются и существуют лишь в рамках официально признанных организаций, вторые возникают и действуют как бы вне этих организаций.

Все естественные группы можно разделить на *высокоразвитые и слаборазвитые.* Слаборазвитые малые группы характеризуются тем, что в них нет достаточной психологической общности (сплоченности), налаженных деловых и личных взаимоотношений. Среди высокоразвитых малых групп, в свою очередь, существуют два основных типа: *корпорации* и *коллективы.* *Корпорации* свойственна такая деятельность, которая мало полезна или даже вредна для общества (к примеру, цели, преследуемые преступными малыми группами).

Малые группы могут быть референтными и нереферентными.

***Референтная*** - это любая реальная или условная малая группа, к которой человек добровольно себя причисляет или членом которой он хотел бы стать.

***Нереферентной*** считается такая малая группа, психология и поведение которой чужды для индивида или безразличны для него.

Для того чтобы назвать малую группу коллективом, она должна соответствовать ряду весьма высоких требований: успешно справляться с возложенными на нее задачами, иметь высокую мораль, хорошие человеческие отношения, создавать для каждого своего члена возможность развития как личности, быть способной к творчеству, т.е. как группа давать людям больше, чем может дать сумма того же количества индивидов, работающих в отдельности.

**3.2 Развитие межличностных отношений**

Межличностные взаимоотношения школьников формируются и развиваются в общении, в непосредственных контактах друг с другом во время учения, в общественной работе. На формирование отношений учащихся в классе оказывают влияние многие факторы: содержание выполняемой деятельности, условия, в которых она осуществляется, способы организации общения и взаимодействия людей, их индивидуальные особенности и многое другое.

Любой школьник - старшеклассник имеет достаточный жизненный опыт для установления и поддержания нормальных взаимоотношений с окружающими людьми. Он обычно интуитивно пользуется этим опытом, приобретенными умениями и навыками общения. Этих умений и навыков обычно хватает для того, чтобы создать в классе атмосферу если не дружелюбия, то хотя бы понимания. Однако не редко возникают недоразумения и конфликтные ситуации, преодолеть которые только на основании жизненного опыта школьников не удается. Тогда должен помочь разобраться в ситуации учитель.

В каждом коллективе на протяжении его жизни, но главным образом в начале его формирования образуются свои нормы и правила взаимоотношений. В ходе совместной деятельности, активного общения эти нормы и правила проявляются в форме согласий или разногласий участников по разнообразным вопросам. Единодушие в понимании норм и следование им достигается в результате преодоления имеющихся у школьников разногласий. Необходимым условием единства становится выработка способов оптимального и эффективного разрешения различных недоразумений и конфликтов.

В настоящем коллективе между людьми складываются особые доверительные отношения, которые в школьной жизни обычно формируются непросто. Даже в ученических коллективах, достигших высокого уровня развития, трудно бывает добиться вполне доверительных отношений между учащимися. Прежде всего, потому, что нет одинаковых людей, каждый неповторим. У каждого свой характер.

Сформировавшийся личности, вступающей в коллектив, часто приходится существенно менять свои привычки и склонности в соответствии с требованиями коллектива, проявляя при этом умение войти в коллектив, стремление к сотрудничеству, способность избавиться от тех привычек, которые могут стать препятствием на пути успешной совместной деятельности.

Точность восприятия и понимания людьми друг друга - одно из социально-психологических явлений, характеризующих межличностные отношения в сложившемся коллективе. Для того чтобы школьники правильно понимали друг друга, надо учить их наблюдательности, умению размышлять над возникающими проблемами человеческих взаимоотношений, самостоятельно и вместе с товарищами по коллективу находить ответы на трудные вопросы взаимопонимания.

Немалое значение имеет обучение школьников умению ставить себя на место другого человека, воспринимать и понимать его внутреннее состояние и переживания. Большую пользу в данном деле оказывают школьникам ролевые игры.

Если в случайно сложившихся обстоятельствах один ученик помог другому, то в дальнейшем их отношения непременно улучшатся. На основании этого учителям, воспитателям можно рекомендовать создание в коллективе таких ситуаций, при которых его члены в силу обстоятельств больше и чаще будут оказывать помощь друг другу.

**3.3 Лидерство в коллективе**

Управление ученическим коллективом, его самоуправление, воздействие на его психологию и деятельность обычно осуществляются и через официально назначенных лиц, избранные органы (староста, воспитатель) и через лиц или органы неофициальные, но оказывающие влияние на мнение и поведение большинства членов коллектива. В первом случае принято говорить о руководстве коллективом, а во втором - о лидерстве.

Как руководство, так и лидерство связано с авторитетом отдельных членов или групп в коллективе. Руководитель детского коллектива не будет в состоянии полностью и эффективно справляться с возложенными на него обязанностями, если не располагает возможностями неофициального воздействия на ребят, то есть если, будучи руководителем, одновременно не выступает для того же коллектива как лидер*. Кто может стать и становиться* *лидером в коллективе?* В науке на этот счет однозначного ответа нет.

Одни считают, что действительным лидером в группе, способных повести за собой остальных ее членов, становиться тот человек, который обладает особыми чертами лидера. Эти черты являются врожденными, данными человеку от природы. Некоторые ученые считают, что выход в реальные лидеры того или иного человека - это результат взаимодействия между индивидом и группой. Если индивидуальные особенности человека соответствуют требованием групповой задачи, то именно он становиться лидером. При изменении групповой задачи и требований, которые она предъявляет к общению и совместной деятельности людей, лидером может стать другой человек, индивидуальные способности и склонности которого в наибольшей степени соответствуют изменившимся условиям, следовательно, согласно этому мнению, лидером может стать каждый.

*Что же такое стиль лидерства?* Это совокупность социально-психологических приемов и средств, применяемых руководителем или лидером с целью воздействия на зависимых от них людей.

***Традиционно принято различать три основных стиля лидерства:***

***Авторитарный стиль лидерства*** характеризуется выраженной властью лидера, директивностью его действий, единоличием и самостоятельностью в принятии решений, систематическим контролем за действиями ведомых. Авторитарный лидер обычно не позволяет зависимым от него людям вмешиваться в руководство, оспаривать принимаемые им решения.

***- Демократичный стиль -*** отличается от авторитарного тем, что лидер постоянно обращается к мнению зависимых от него людей, советуется с ними, привлекает их к выработке и принятию решений, к сотрудничеству в управлении коллективом.

***- Либеральный стиль лидерства -*** это такая форма поведения лидера, при которой он фактически уходит от своих обязанностей руководителя. Он ведет себя в коллективе так, как если бы он был не лидером, а одним из членов коллектива.

Тем не менее, предпочтительный стиль лидерства все же существует. Это так называемый ***гибкий стиль***, реализуя который лидер ведет себя по-разному: и авторитарно и, и демократично, и либерально - в зависимости от обстоятельств.

**3.4 Формы и методы воспитательного влияния коллектива на личность**

Ученический коллектив оказывает серьезное влияние на создание и поведение учащихся, от каждого требует подчинения общественному мнению. Чем более сплочен коллектив, тем сильнее его воздействие на отдельных учащихся. В совместной деятельности легче обнаружить положительные и отрицательные стороны личности, выявить интересы и склонности учащихся, обеспечить развитие их положительных черт.

Опора на общественное мнение определяет ту атмосферу доверия и требовательности, которая характерна для каждого организованного коллектива. Общественное мнение в классе формируется постепенно. В процессе общественно полезного труда и общественной работы школьники приучаются правильно оценивать поведение товарищей, анализировать достижения и недостатки в деятельности коллектива.

Преодолению недостатков в классе способствует организация соревнования. Борясь за высокие показатели в общественной работе и в труде, учащиеся более решительно выступают против всех, кто мешает им в этом. Требовательная товарищеская критика и самокритика помогают преодолеть недостатки в поведении учащихся и формировать у них высокие моральные качества. Если ученик, нарушивший дисциплину и порядок в классе, встречает осуждение со стороны товарищей, он старается в дальнейшем не допускать недостойных поступков. В хорошем коллективе обычно плохие поступки не остаются не замеченными.

В основу критики и самокритики в ученическом коллективе должны быть положены не личные, а общественные, гражданские мотивы, забота об общих интересах коллектива. Недостойное поведение отдельных учащихся осуждается, прежде всего, потому, что оно мешает нормальной жизни и работе коллектива. При помощи критики воспитывается не только тот, кого критикуют, но и тот, кто выступает с критикой. Самокритика, честное признание своих ошибок и недостатков помогают нравственному росту школьников. У них развиваются чувство человеческого достоинства, смелость и мужество.

**Классное собрание** - это массовая форма воспитания школьников в классном коллективе. На собрании каждый может участвовать в обсуждении поставленных вопросов, высказать свое мнение и выразить свое отношение к обсуждаемым событиям, к поступкам товарищей. Для того, что бы повысить воспитательное значение ученических собраний, нужно их тщательно подготовить, продумать все вопросы, подлежащие обсуждению. Темы собраний должны быть актуальными, волнующими классный коллектив. Этим значительно повышается эффективность собрания.

**Важнейшая задача классного руководителя - обеспечить непрерывный рост коллектива.** Остановка в жизни коллектива ведет к его распаду. Движение же его вперед - закон развития и жизни всякого коллектива.

**Глава 4. Психологический климат в коллективе как важнейшее педагогическое условие становления и развития в нем личности воспитанника**

**4.1 Понятие о психологическом климате**

**Психологический климат** - объективно существующее явление. Он создается под влиянием двух факторов. Прежде всего, это социально-психологическая атмосфера общества в целом.

Второй фактор - микросоциальные условия: специфика функций данного коллектива относительно разделения труда в обществе, географические и климатические условия, степень изолированности коллектива от широкой социальной среды, его возрастной и половой состав.

Оба эти фактора и определяют то состояние коллектива, которое называют психологическим климатом. Под ним 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. Психологический климат коллектива создается и проявляется в процессе общения, на фоне которого реализуются групповые потребности, возникают и разрешаются межличностные и групповые конфликты.

В качестве основных характеристик психологического климата коллектива взрослых психологи выделяют следующие показатели:

удовлетворенность членов коллектива взаимоотношениями, процессом труда, руководством.

преобладающее настроение

взаимопонимание и авторитетность руководителей и подчиненных

степень участия членов коллектива в управлении и самоуправлении коллектива

сплоченность

сознательная дисциплина

продуктивность работы

Неизмеримый вклад в разработку особенностей психологического климата детского коллектива внес А.С. Макаренко. 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 А.С. Макаренко выдвигал следующие:

1. Проявление внутреннего уверенного спокойствия, постоянная бодрость, готовность к действию.

2. Единство коллектива, дружеское единение его членов.

. Защищенность всех членов коллектива

. Разумная и полезная активность всех членов коллектива

. Умение быть сдержанным в движениях, словах.

*Все многочисленные ситуации взаимодействия людей осуществляются через четыре основных способа взаимодействия: убеждение, заражение, подражание, внушение.*

***Убеждение -*** это процесс логического обоснования какого-либо суждения или умозаключения.

***Убеждение -*** это способ влияния на личность или группу, который затрагивает и рациональную и эмоциональную сферы личности. Процесс убеждения нередко представляет собой явную или скрытую дискуссию двух или нескольких лиц, цель которой состоит в достижении единства понимания и переживания, т.е. убеждении не может быть монологом, это обязательно диалогический процесс.

***Подражание,*** как разновидность психологического заражения, направленно главным образом на *воспроизведение индивидом определенных внешних черт поведения, манер, действий, поступков.*

Известный отечественный психотерапевт В.Л. Леви выделяет внешнее и внутреннее подражание. При внутреннем подражании, считает он, логика чувств, и поведение другого человека ухватывается интуитивно. Внешнее проявление другого человека при внутреннем подражании ему, конечно, учитываются, но они кажутся естественными. Подражание сложным психическим особенностям осуществляется сразу, целиком. Ведь в общем с любым человеком мы воспринимаем и чувствуем гораздо больше, чем можем выразить. Не только голос, жесты и манеры, но и легкие обобщенные сгустки всего психического склада другого человека - все это откладывается в нас и неосознанно лепит образ.

***Заражение*** - увлечь чем - нибудь, заставить других подражать себе в чем-либо.

***Психологическое воздействие одного человека на другого или группу людей, рассчитанное на некритическое восприятие слов, выраженных в них мыслей и воли, есть внушение.***

Главным условием внушающего воздействия является, с одной стороны, авторитетность источника информации, а с другой - доверие или, во всяком случае, отсутствие сопротивления воздействующему влиянию. При соблюдении этого высказывания внушающего могут оказывать значительное влияние на восприятие внушаемых, их оценки, суждения по отношению к различным социальным объектам.

**4.2 Влияние психологического климата детского коллектива на личность ребенка**

Результативность влияния коллектива на личность определяется самочувствием личности в коллективе. К нему относятся: удовлетворенность личности деятельностью, взаимоотношениями, руководством, защищенность личности в данном коллективе, ее внутреннее спокойствие. Все это определяется термином эмоциональное благополучие, которое является обязательным условием развития личности ребенка, начиная с самых ранних этапов его жизни.

Одна из первых социальных потребностей ребенка - это потребность в общении.

От того, как окружающие относятся к человеку, зависит и его отношение к самому себе.

**Самооценка** - это стержневая характеристика личности, ее ядро. Самооценка включает в себя оценку самого себя, своей деятельности, своего положения в коллективе, своего отношения к другим его членам.

От уровня самооценки зависит активность личности, ее участие в деятельности коллектива, ее стремление к самовоспитанию. Конечно, самооценка формируется, прежде всего, под влиянием результатов деятельности индивида. Но все дело в том, что оценку этих результатов всегда дают окружающие. Вот почему оценка окружающих определяет самооценку.

Уровень самооценки человека определяется не тем, что он заявляет публично, и не тем, что он искренне думает о себе сам, а тем, как он постоянно действует по отношению к самому себе.

Самооценка - более сложное явление, чем оценка других людей. Формируется самооценка значительно позднее, чем оценка. Во всех возрастных группах люди более объективно оценивают других, чем самих себя. Способность реагировать на себя с точки зрения других развивается в общении и коллективной деятельности.

Самооценка бывает завышенной, заниженной и адекватной.

**Формирование самооценки ребенка** - **процесс тонкий, и начинать его надо с формирования коллективного мнения, направленного на благожелательное оценивание личности в соответствии с ее качествами.**

Исследования показывают, что психологический климат в группе взаимно зависит от оценок и самооценок:

чем лучше психологический климат в коллективе, тем выше оценивают друг друга члены коллектива.

чем выше люди оценивают друг друга, тем выше самооценки и наоборот.

**4.3 Формирование психологического климата детского коллектива**

Организуя психологический климат, стимулирующий развитие каждой личности и высокую работоспособность всего коллектива, следует начинать с регуляции взаимоотношений между членами группы и ценностных ориентаций, господствующих в ней.

В современной психологии выделяются официальная и неофициальная структуры взаимоотношений в коллективе.

**Официальная структура отношений** - это система позиций, заданных извне, обществом, и необходимых для функционирования данного коллектива. Каждая из позиций задается определенными предписаниями, так что занимающие эти позиции имеют более или менее определенные представления о своих правах и обязанностях.

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

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.

**Социальное ожидание -** это отношения окружающих к позиции данного человека.

Особое место среди внутриколлективных позиций занимает позиция лидера, вожака. Эта позиция связана с успешностью выполнения задач, стоящих перед группой. Лидеры определяют нормы и ценности данного коллектива. Лидер обладает большими возможностями для внушения. Поэтому нравственно здоровый психологический климат коллектива зависит от того, есть ли в коллективе лидеры, способные реализовать эти ценности, поэтому сочетание - трудовых, познавательных и игровых дел - необходимое условие полноправной жизни коллектива.

**Необходимым условием формирования психологического климата в коллективе - это взаимоотношения между учителем и учеником. Они должны «строится» на доверии и уважении.**

Формирование нормального психологического климата нельзя оторвать от формирования коллектива в целом. Нельзя создать климат, не управляя коллективом. В этом управление входят и поддержка определенных ценностных ориентаций через регуляцию взаимоотношений, и создание действенного самоуправления, и формирование доброжелательной атмосферы, и коррекция позиций каждой личности в коллективе.

В ходе педагогической практики было произведено исследование уровня развития психологического климата в коллективе четвертого класса. Для исследования применялась анкета: оценки психологического климата в коллективе (текст анкеты прилагается). Результаты анкетирования позволили установить, что средний бал оценки составляет 4,3 - это говорит о благополучии психологического климата и сильном развитии коллективистских качеств у младших школьников. Наибольшая благоприятность проявляется через активность детей в общественных делах, сплоченность в совместном отдыхе, сотрудничестве между школьниками. Вместе с тем особой заботы педагога - воспитателя требует формирования дисциплинированности, сплоченности в учении и добросовестному отношению к нему. Указанные стороны среднего уровня развития межличностных отношений должны стать предметом постоянной заботы учителя - классного руководителя и полем организации коллективных воспитательных дел.

Оценка индивидуального участия детей в развитии классного коллектива позволяет определить, что из двенадцати учащихся девять воспитанников могут не вызывать беспокойство педагога относительно формирования их коллективного взаимопонимания.

Однако трое детей требуют индивидуального отношения и психолога - педагогической поддержки в развитии их коллективистских качеств.

Как показало наблюдение за организацией формирование коллектива в четвертом классе, проведение беседы с учителем и учащимися благоприятный психологический климат к 4-му году совместного обучения детей возник в результате системной воспитательной работы по формированию коллектива, проводимой классным руководителем Мишиной Надеждой Сергеевной.

Для сплочения коллектива ею использовались:

внимательность детей друг к другу;

размышление над возникающими проблемами человеческих взаимоотношений;

умение самостоятельно и вместе с товарищами по коллективу находить ответы на трудные вопросы взаимопонимания;

умение ставить себя на место другого человека, воспринимать и понимать его внутреннее состояние и переживание;

ролевые игры;

организация КТД и т.д.

**Заключение**

В ходе исследования темы курсовой работы «Влияние коллектива на формирование личности младшего школьника», удалось определить понятие «коллектив». **Коллектив** - социальная общность людей, объединенная на основе общественно значимых целей, общих ценностных ориентаций, совместной деятельности и общения.

*При анализе педагогической литературы представилась возможность решить задачи:*

*1. теоретического исследования проблемы воспитательного коллектива и особенности его развития;*

*2. раскрытия гуманистической концепции развития личности в коллективе;*

*. выделения и обоснования отдельных педагогических условий становления и развития личности в коллективе.*

Теоретическое исследование, наблюдение, анкетирование, анализ позволяют говорить, что выдвинутая гипотеза: если в коллективе созданы благоприятные педагогические условия, то воспитательный коллектив становится педагогической базой развития в нем членов коллектива как личности, подтверждается широкой педагогической практикой.

Отсюда следует вывод, что реализация для влияния на формирование личности психологического климата является главным педагогическим условием развития личности в коллективе. От того, как влияет коллектив на ребенка, зависит формирование личности младшего школьника. Поэтому, основные усилия учитель должен направить на то, чтобы коллектив был дружным, сплоченным в учебе, чтобы присутствовала активность в общественных делах, толерантность, привязанность к группе и многое другое. Только тогда коллектив будет влиять на формирование личности с положительной стороны.

**Библиография**

1. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе - М: Просвещение, 1989 - 224 с.

. Коджаспирова Г.М. Педагогика: Учебник для студентов - образовательных учреждений среднего профессионального образования - М: 2004 - 352 с.

. Козлов И.Ф. Педагогический опыт А.С. Макаренко: - М: Просвещение, 1987 - 159 с.

. Кукушин В.С. Теория и методика воспитательной работы: Учебное пособие. Издательство 2-е - Москва: ИКЦ «Март», 2004. - 352 с.

. Лутошкин А.Н. Как вести за собой: Старшеклассникам об основах организаторской работы - 2-е издание, переработка и дополнение М: Просвещение, 1981. - 208 с.

. Немов Р.С. Психология: Учебник для студентов высших педагогических заведений: Психология образования. - 608 с.

. Немов Р.С., Кирпичник А.Г. Путь к коллективу: Книга для учителей о психологии ученического коллектива (Реформа школы: пути ускорения). М: Педагогика, 1988 - 144 с.

. Новикова Л.И. Педагогика детского коллектива. - М., Педагогика, 1978. - 144 с.

. Организация школьного климата. Сборник материалов. - Калуга: издательство Н. Бочкаревой, 2001. - 260 с.

. Педагогически-энциклопедический словарь / Главный редактор Б.М. Бим - Бад. - М: БРЭ, 2002. - 528 с.

. Сухомянский В.А. Мудрая власть коллектива.

. Гнамова Т.И., Шибанова Г.М. Воспитательная система школы: сущность, содержание, управление - М: ЦГЛ, 2005. - 200 с.