**Лекции 5-6 Особенности формирования временного коллектива в условиях детского лагеря**

**Психологические закономерности групповой динамики**

Взгляд на группу как на динамически развивающиеся межличностные отношения впервые был описан Куртом Левиным, который утверждал, что группа не может быть рассмотрена как сумма индивидов, так как она способна изменять их индивидуальное поведение и оказывать влияние извне легче на группу в целом, нежели на поведение отдельного человека.

Традиционно принято выделять два типа параметров, достаточно полно описывающих особенности группы.

1. Параметры, характеризующие группу как целое (содержание совместной деятельности, композиция группы, групповые вертикальные и горизонтальные структуры отношений).

2. Параметры, характеризующие человека как члена группы (статус личности в группе, групповая роль, личностные характеристики).

В результате многолетних исследований групповых процессов были выявлены некоторые общие закономерности функционирования и развития групп различной направленности. Эти закономерности составляют теоретическую базу любой групповой работы, поэтому любому воспитателю важно иметь понятие о групповой динамике и ее закономерностях.

Групповая динамика, по мнению Г. М. Андреевой (Г. М. Андреева, 1989), есть совокупность тех динамических процессов, которые одновременно происходят в группе в какую-то единицу времени и которые знаменуют собой движение группы от стадии к стадии, то есть ее развитие. Среди наиважнейших процессов традиционно рассматриваются такие групповые процессы, как развитие, сплочение и нормативное влияние. Развитие группы в широком значении — это, собственно, и есть групповая динамика. Мы рассмотрим три аспекта проблемы развития группы, которые наиболее часто обсуждаются в социально-психологической литературе: образование группы, этапы и закономерности развития, внутригрупповое сплочение.

Образование группы — это процесс ее формального возникновения и комплектования конкретными людьми, которые привносят в группу свои живые личностные устремления, свой жизненный опыт и представления о том, как должна быть организована групповая жизнь. Члены группы начинают строить взаимоотношения, благодаря чему группа в целом начинает развиваться, изменяя от стадии к стадии свои характеристики, приобретая новые свойства и возможности.

Существует несколько подходов к выделению этапов развития малой группы. В качестве примера мы рассмотрим модели Л. И. Уман- ского и К. Левина. В основе модели Л. И. Уманского (Л. И. Уман- ский, 1975) лежит ряд параметров, важных для достижения группой высшей ступени развития (ценностная направленность группы, организационное и социально-психологическое единство группы, компетентность ее членов в достижении групповых целей).

Формальное соединение людей в группу в определенном месте и временном промежутке соответствует группе — «конгломерату». Под этим термином понимается совокупность незнакомых друг с другом людей. Далее развитие группы может происходить в двух направлениях, которые задает общая ценностная направленность группы. В случае просоциальной ориентации группа начинает развиваться через ряд стадий к высшей точке, коллективу. В случае асоциальной направленности членов группы — к антиколлективу.

Путь к высшей точке лежит через стадии номинальной группы, группы-ассоциации, кооперации и автономизации.

**Номинальная группа**— формальная группа, имеющая название, внешне заданную цель и структуру.

**Группа-ассоциация**имеет заданные извне цели, способы и виды деятельности, принятые членами группы. На этом этапе возникает первичная межличностная интеграция.

**Группа-кооперация**представляет собой стадию, на которой группа в основном функционирует в «инструментальной плоскости». Хорошо развита структура деловых отношений; члены группы ориентированы на сотрудничество в решении целевых вопросов.

**Группа-автономия**ориентирована на экспрессивную сферу жизнедеятельности. В ней формируется чувство «Мы», групповые эталоны и нормы. Группа становится в большей степени ориентированной на свои внутренние отношения, что может привести к переориентации группы с общественно значимых целей на собственно групповые. Это явление будет препятствовать дальнейшему развитию группы.

**Группа-коллектив**— высшая стадия развития группы. Для такой группы характерна широкая кооперация с другими социальными группами; внутренняя сплоченность, организованность, кооперативность в инструментальной сфере.

Модель К. Левина описывает динамический характер этапов развития группы (рис. 1).



*Рис. 1.***Стадии групповой динамики**

**Первая стадия:**старт, согласие быть здесь, знакомство. Стадия связана с ориентировкой в группе, существующей на уровне конгломерата (Кто эти люди? Кто мне приятен? Кто опасен?). Каждый член испытывает волнение, тревогу, демонстрирует «стертые» формы самопредъявления. В точке 1 формируется рабочая группа, эффективность которой зависит от компетентности формального лидера (вожатого), его организаторских способностей.

**Вторая стадия**— борьба за лидерство, распределение групповых ролей, напряжение, конфликт, образование микрогрупп, поддерживающих неформальных лидеров, агрессия на педагога, вожатого. Точка 2 соответствует характеристикам псевдокоманды.

**Третья стадия**— интерес к совместной деятельности, конструктивное сотрудничество, позволяющее достичь максимально привлекательных результатов. Точка 3 характеризуется как потенциальная команда с переходом в собственно команду при условии, что члены группы включены в специально организованную деятельность по командообразованию.

**Четвертая стадия**— полное выполнение задач, пресыщение деятельностью, распад, утомление, грусть.

Выделяются две сферы внутригрупповой активности — инструментальная и экспрессивная. Формирование и развитие этих сфер на каждом временном этапе существования группы происходит неравномерно, преобладает то одна, то другая форма активности. То есть в те моменты жизнедеятельности, когда в группе наиболее активно развиваются процессы и структуры, связанные с достижением основных целей существования группы, главную роль играет инструментальная сфера. И, напротив, в периоды, насыщенные эмоциональными конфликтами или нормотворчеством, формированием групповой общности, инструментальные процессы в группе интенсивно не развиваются.

Таким образом, сплоченность членов группы различными авторами рассматривается в двух аспектах: как процесс (и в этом случае целесообразнее говорить о сплочении) и как особое состояние отношений в группе (и это состояние может иметь различную степень выраженности — уровень сплоченности). Оба этих аспекта отражены в определении, предложенном Г. М. Андреевой, которая подчеркивает, что сплоченность — это процесс формирования особого типа связей в группе, которые позволяют внешне заданную структуру превратить в психологическую общность.

По мнению М. Р. Битяновой (М. Р. Битянова, 2001) существуют четыре основных детерминанты сплоченности:

1) в какой мере участники рассматривают данную группу как возможность удовлетворения своих потребностей и целей;

2) в какой мере сама группа (ее цели, перспективы, положение по отношению других групп, престижность членства в ней) побуждает людей участвовать в ее деятельности;

3) как каждый отдельный член группы оценивает последствия своего членства в данной группе (позитивно, негативно и в какой мере);

4) как люди оценивают свое членство в данной группе в сравнении с опытом участия в деятельности других групп.

В отечественной литературе рассматриваются также два, во многом противоположных по своей сути, подхода к пониманию сплоченности: с точки зрения эмоциональной привлекательности членов группы (аттракции) и с точки зрения ценностно-ориентационного единства.

В первом случае сплоченность рассматривается как следствие большого числа взаимных позитивных установок членов группы, основанных на симпатии — антипатии. Очевидно, что взаимная эмоциональная привлекательность членов группы, несомненно, повышает их стремление сохранить свое членство в данной группе.

Стратометрическая теория коллектива А. В. Петровского в качестве механизма, обеспечивающего группе функционирование на высшем уровне развития, выделяет ЦОЕ — ценностно-ориентационное единство (А. В. Петровский, 1984). Сплоченность в данном контексте рассматривается как характеристика особого вида связей в группе, которые основаны на единстве оценок, установок и позиций группы по отношению к объектам (лицам, задачам, идеям, событиям), наиболее значимым для группы в целом. Сплоченность характеризует те отношения в группе, которые опосредованы целями и задачами деятельности, то есть касаются деловых и нравственных оценок.

За всем разнообразием представлений о природе сплоченности стоит общее признание ценности, значимости этого процесса (и конечного состояния) и для группы в целом, и для конкретного ее участника. Сплоченная группа во многих случаях представляет ценность и для отдельных членов группы, так как приводит к росту удовлетворенности своей группой и участием в ней, снижению тревожности, стабилизации самооценки. Практическая значимость сплоченности как состояния отношений в малой группе чрезвычайно велика, и поэтому представляется целесообразным подробнее остановиться на том, какие факторы и условия способствуют достижению группой такого состояния.

Отметим, что более привлекательна для людей и имеет большие шансы стать сплоченной та группа, чья деятельность основана не на конкуренции, а на кооперации, в которой преобладает мотив сотрудничества. Кооперация выступает фактором сплочения группы в силу того, что способствует возникновению в группе ряда важных и привлекательных для членов группы феноменов. При кооперации и мотиве сотрудничества уменьшается число внутригрупповых конфликтов. Кооперация способствует свободному и открытому общению людей, стимулирует сближение мнений, расширяет обмен информацией между партнерами (в отличие от конкуренции, которая провоцирует членов группы на утаивание от партнеров важной информации, так как это может помочь в достижении личных целей). Кооперация обеспечивает взаимную поддержку действий, так как только совместные усилия могут привести каждого члена группы к личному успеху. Что касается характера связей группы с другими социальными общностями, то здесь свою позитивную роль может сыграть и конкуренция. Известно, что соревнование между группами в определенных видах деятельности способствует внутреннему сплочению групп-участников. Отметим, что важно, чтобы соревнование не перешло в открытую вражду между сплоченными группами. В ситуациях, где группы встают в конкурентные отношения, важно научить детей радоваться победе других, признавая их достоинства, перенимать опыт более успешного.

Важно понимать, что групповому развитию в большой степени способствуют осознаваемые и разделяемые цели деятельности. Цель деятельности, ее психологические особенности определяют свойства группы и динамику развития, индивидуальное поведение участников в значимых групповых ситуациях. Особое значение имеет сам характер цели, задающий определенный способ организации отношений в группе, восприятие цели участниками, особенности формулировки и предъявления цели группе. Цель может содействовать или препятствовать процессам сплочения. Так, деятельность

юз членов группы может быть практически индивидуальной, а общий результат складываться из суммы индивидуальных результатов. В этом случае цель не способствует сплочению. В других случаях члены группы могут быть поставлены в ситуацию, когда достижение цели возможно лишь при постоянном объединении и координировании индивидуальных усилий. Цель с такими свойствами благоприятствует сплочению.

Третий аспект проблемы развития малой группы — формирование групповых норм, которые представляют собой определенные правила, выработанные группой в процессе жизнедеятельности, принятые ее большинством и регулирующие отношения между ее членами. В каждой группе действуют нормы двух типов:

* конвенциональные, предъявленные группе той социальной системой, в рамках которой она функционирует;
* нормы первичной группы, создающие в каждом случае уникальный свод «неписаных» законов и правил: «у нас принято», «у нас не поощряется» и т. д.

Нормы первичной группы могут находиться в согласии с предписанными конвенциональными правилами, но могут и отличаться от них, иногда — приходить в противоречие. В совокупности все работающие в группе нормы создают определенную нормативную культуру группы, анализ которой может многое рассказать и об истории развития группы, и о ее перспективах. Нормы фиксируют правила взаимодействия не для всех возможных ситуаций, а лишь для тех, которые представляют для группы в целом значение, ценность. То есть групповые нормы не регламентируют все индивидуальные проявления участников. Нормы различаются по степени своего принятия членами группы, которая может варьировать от всеобщего одобрения до принятия незначительным меньшинством.

В связи с этим важно рассмотреть некоторые категории, с помощью которых описывается влияние группы на личность:

* *конформизм* — подчинение суждения или действия человека групповому давлению (мнению большинства) в ситуации конфликта между его собственным мнением (опытом) и мнением большинства;
* *конформность* — свойство человека как члена группы, склонность неосознанно выбирать и следовать мнению группового большинства;
* *негативизм* — демонстрация поведения или мнения, противоречащего мнению большинства, независимо от того, право это большинство или нет;
* *нонконформизм* — демонстрация мнения или поведения, опирающегося на собственный опыт, независимо от мнения или поведения группового большинства.

На конформное поведение особенно влияют единодушие большинства, его численность, степень неопределенности ситуации, степень референтности группы, степень сплоченности группы, гендерные и возрастные особенности. Если говорить о подростках и старшеклассниках, то они склонны демонстрировать конформизм в общении с группой сверстников и негативизм — в общении со взрослыми.

Важно отметить, что влияние группы может быть как конструктивным, так и деструктивным. Однако индивидуальные особенности личности, как отмечают Р. Л. Кричевский и Е. М. Дубовская (1999), могут противостоять групповому влиянию. В их исследованиях выявлена отрицательная зависимость между склонностью человека к конформному поведению и такими его психологическими особенностями, как высокий интеллект, способность к лидерству, толерантность к стрессу, социальная активность и ответственность. Еще более важный фактор — значимость ситуации для личности. Чем более значимой для себя личность воспринимает ситуацию, тем ниже вероятность принятия им зависимых решений.

Итак, любой подросток, добровольно ставший членом конкретной группы, становится участником сложной системы взаимодействий, внутри которой постоянно испытывает нормативное влияние. Конвенциональные нормы группы могут быть предъявлены ему в виде документов, инструкций, приказов. Нормы первичной группы он постигает интуитивно, опираясь на ту прямую и косвенную обратную связь, которую получает от своих товарищей. Период адаптации в группе — это, прежде всего, отрезок времени, в рамках которого человек должен определиться с тем, принимает ли он нормы группы и в какой степени. В целом у него есть четыре возможности собственного «нормативного самоопределения».

1. Осознанное принятие норм и ценностей группы. При этом оно может быть внутренним, и в этом случае человек свободно и ответственно принимает на себя нормативные обязательства. Принятие может быть внешним; в этом случае мы имеет дело с конформизмом как приспособленчеством.

2. Неосознанное, интуитивное принятие норм и ценностей группы по принципу: «раз здесь так заведено, значит, это правильно». Причина принятия — высокая конформность, внутренняя зависимость от нормативного влияния.

3. Осознанное отвержение норм и ценностей группы. Такая позиция уводит человека в «сознательное меньшинство», под огонь санкций и нормативного давления. Однако осознанность позиции, возможно, поможет ему выработать конструктивную линию поведения.

4. Неосознанное отвержение норм и ценностей группы по принципу «главное, делать не так, как все». Такая позиция именуется «негативизм» и представляет собой конформизм наизнанку. Как правило, реакция большинства на такую позицию агрессивна. Но определенный смысл в противостоянии большинству у негати- вистов есть. Он повышается общий уровень активности, высвобождаются ресурсы для изменения, развития групповых отношений.

Определившись в отношении норм, молодой человек занимает определенную внутреннюю позицию в отношении самой группы. Она становится для него либо *референтной*, либо *группой членства*.

Значение референтной группы состоит в том, что ее нормы превращаются в социальные установки индивидов, в систему отсчета не только для самооценки, но и для оценки явлений социальной жизни, для формирования своей картины мира.

Группа членства - это то сообщество, в которое человек реально включен. Референтная группа и группа членства могут совпадать. Но в силу обстоятельств человек может быть включен в жизнедеятельность одних групп, а ценностно и нормативно ориентироваться на другие, недоступные для реальных контактов. Нормативное самоопределение приводит к тому, что человек начинает получать от других членов группы определенные послания - санкции. Санкции могут носить поощрительный и запретительный характер. Следование правилам жизни группы, соблюдение выработанных ею ритуалов приводит к тому, что человек начинает получать психологические «подкрепления» от других членов группы. Его «награждают» различными знаками внимания, большей частотой доброжелательных обращений, эмоциональными поглаживаниями, уважением, открытым признанием достоинств. Запретительный характер санкций выражается посредством прозвищ; иронических взглядов, усмешек и холодности; сплетен; применения силы; социальной изоляции в группе.

**Временный детский коллектив как малая группа**

Детский отряд в летнем лагере (временный детский коллектив) также является малой группой, которая развивается по представленным закономерностям, с той разницей, что срок ее существования ограничен рамками смены.

Под временным детским коллективом понимают объединение, в котором складываются отношения, нормы, ценности, присущие обществу; социальная микросреда, через которую личность воспринимает воспитательные воздействия и опыт деятельности, взаимоотношений, поведения; место реализации школьником своих интересов, способностей, притязаний, социальных ролей.

Особенность организации временного детского коллектива строится на цикличности его периодов, каждый из которых в зависимости от содержания деятельности, имеет разные промежутки протекания во времени. Принято выделять три периода в существовании временного детского коллектива: организационный, основной, заключительный. Во время организационного периода, длящегося в зависимости от ситуации от нескольких часов до 3—4 дней, активно идет процесс знакомства, устанавливаются межличностные взаимоотношения, определяются основные педагогические требования, задается темп и ритм жизни коллектива. В основном периоде происходит реализация задуманной программы деятельности, активно осуществляется процесс общения, реализуются творческие идеи. Во время заключительного периода подводятся итоги работы и развития коллектива, выявляются приобретенные умения, определяются особенности межличностных отношений, изучаются возможности дальнейшей перспективы существования коллектива.

Наряду с общими признаками, характерными для всех коллективов, временный детский коллектив обладает особыми, свойственными только ему чертами: кратковременность функционирования, т. е. такая длительность существования коллектива, при которой не происходит значительных возрастных изменений в личности составляющих его школьников. Такая характеристика обусловливает интенсивность формирования воспитательной среды, ускорение процессов адаптации, самопредъявления, стимулирования реализации общих целей и индивидуальных интересов членов коллектива. Дети в итоге должны увидеть результаты своего личного труда и всего коллектива. Кратковременность существования объединения ускоряет все процессы развития коллектива и индивидов, позволяет богатству ролей и статусов проявиться во всем многообразии и тем самым способствовать саморазвитию личности.

Как и любая малая группа, детский коллектив в детском лагере проходит несколько этапов в своем становлении и развитии. Изучая этот процесс, следует иметь в виду характерные особенности детского временного коллектива. К ним относятся: кратковременность, сборность, автономность. Отряд создается на 21 день, в него попадают дети по случайному признаку. Автономность временного детского коллектива фиксирует временное ослабление прямого влияния на личность подростка семьи, учителей, классного коллектива, дворовой компании и т. д. В лагере на какой-то срок ребенок отрывается от прежних связей, отношений и зависимостей, его деятельность и общение протекают в новой социальной среде. Поэтому подросток имеет возможность освободиться от установившихся о нем мнений и оценок прежнего окружения, от стандартных ожиданий и требований к его поведению. Вступление в новый коллектив открывает перед ребенком реальные возможности выразить себя по-новому, попробовать утвердиться в новых желаемых сферах, испытать себя в проигрывании иных социальных ролей. Все это актуализирует проявление всех внутренних потенциалов личности. Временные коллективы в лагере отличаются особым динамизмом и интенсивностью общения. Здесь происходит концентрация во времени тех процессов общения, взаимопонимания и групповой дифференциации, которые в постоянных коллективах идут на протяжении несравненно больших временных промежутков Интенсивное общение способствует чрезвычайно быстрому формированию межличностных отношений.

Важно учитывать, что общение в лагере предполагает более широкий возрастной диапазон. Разница в возрасте членов одного отряда может составлять два-три года, поэтому информация ненавязчиво передается от старших к младшим. В подростковых коллективах, в силу возрастных особенностей, значительно усиливается обмен морально-оценочными суждениями и представлениями.

Изолированность объективно предъявляет определенные требования к жизнедеятельности временного коллектива, среди которых на первом плане - необходимость разносторонней деятельности коллектива. Если в обычных условиях односторонность в деятельности коллектива может быть компенсирована участием личности в деятельности других коллективов, то в условиях изолированности такая компенсация невозможна. Одностороннее и чрезмерное ограничение деятельности временного коллектива только сферой, к примеру, спорта или труда приводит не только к снижению его воспитательных возможностей, но и к большим трудностям в его функционировании. Вместе с тем разносторонность не исключает наличия ведущей деятельности в лагере, выделения ее как стержневой, определяющей основные ценности временного объединения подростков.

К тому же важно подчеркнуть, что деятельность, предлагаемая детям в летних лагерях, призвана устранить имеющиеся в учебном процессе школы определенное отставание от возрастных потребностей подростков в активных формах деятельности (коллективных, игровых), в разнообразных самостоятельных и сложных видах работ (поиск, наблюдение, конструирование, моделирование и др.), в диалоге (научном, информационном).

Необходимо отметить, что позиция воспитателя в детском временном коллективе отличается от позиции педагога. Общение в диаде носит более личностный характер, на первый план выдвигается организаторский и коммуникативный компонент педагогической деятельности.

Независимо от того, сколько времени просуществует группа, процесс ее формирования проходит уже представленные четыре динамических этапа.

**Первый этап**- знакомство и первоначальное сплочение. На этой стадии происходит формирование первичной структуры с выделением ситуационных лидеров. Каждый член испытывает чувство тревоги, смущения, вызванное нехваткой информации о нормах, требованиях группы, о ее членах. В этот период демонстрируются социально приемлемые, «стертые» формы поведения. При этом каждому ребенку хочется предстать перед новыми товарищами «в лучшем виде», что порождает завышенную самооценку и неадекватный уровень притязаний, желание занять главные роли. На этом этапе важно предпринять усилия для создания благоприятных условий для быстрого знакомства, снятия коммуникативных барьеров во взаимодействии, предъявления простых и понятных требований, объяснения норм и правил поведения, принятых в лагере. В качестве эффекта можно получить повышение эмоционального комфорта в группе, принятие членами группы друг друга, первичную ориентацию в групповых нормах, которая может быть очерчена, задана лицами, организующими взаимодействие. Важно помнить, что вожатый является носителем норм, ценностей и законов группы. К концу первого этапа обязательно появляются лидеры. Для вожатого важно уметь дифференцировать типы лидерства: лидер-интеллектуал, лидер-организатор, эмоциональный лидер. При благоприятных обстоятельствах первый этап в развитии группы длится 2-3 дня.

**Второй этап**- этап проживания конфликта, который связан с необходимостью привести в соответствие взаимные ожидания членов группы, групповые и индивидуальные цели. На этом этапе может возникнуть противостояние лидеров и их последователей, включенных в разные микрогруппы, каждая из которых будет пытаться утвердить свои ценности (социальные или асоциальные), свое отношение к установленным нормам. Конфликт может проявляться через отказ что-либо делать, критику деятельности вожатого. К концу этапа каждый ребенок приобретает определенный статус и осознанно или неосознанно принадлежит одной из групп.

1. Группа конструктивных лидеров и их активных последователей, имеющих позитивные ценностные ориентации, разносторонние интересы и организаторские способности. Они становятся активными помощниками вожатых.

2. Группа асоциальных лидеров, противостоящих воспитателям, демонстрирующих свою независимость, силу, доминирование.

3. Подростки, охотно работающие в группе, имеющие индивидуальные интересы, увлечения. Таких детей в отряде до 70 %.

4. Подростки, поддающиеся влиянию, неуверенные в себе. Чтобы не стать предметом насмешек и утвердить свою взрослость, они в большей степени привержены асоциальным лидерам.

5. Аутсайдеры, мало общающиеся с группой, не принимающие участия в общих делах. Могут скучать по дому, плакать.

На втором этапе очень важно помочь группе преодолеть разногласия, принять различия друг друга, обучить членов группы конструктивному взаимодействию. Неразрешенные противоречия и деструктивные отношения этого этапа разбивают группу на жесткие микрогруппы, отказывающиеся взаимодействовать. Это мешает всему воспитательному процессу, но более всего каждой личности в отдельности. В работе с группами 2, 4, 5 важно понять причины поведения, выявить те сильные стороны, на которые можно опереться в совместной работе и включить в конструктивное взаимодействие. Особенное внимание важно уделять аутсайдерам, создавая для них ситуации успеха. Второй этап может длиться нескольких дней или продолжаться всю смену. Все зависит от профессионализма вожатых, которые в первые дни лагерной смены должны приложить максимальные усилия для прохождения первых двух этапов групповой динамики. Этому помогут традиционные отрядные дела: организационные собрания, игры на знакомство, командные игры, анкеты группы, визуальные представления группы и безусловная доброжелательность вожатых.

**Третий этап**- устойчивая работоспособность, конструктивное сотрудничество. Группа становится привлекательной для ее членов, большую роль начинает играть общественное мнение. Складывается «эффект коллектива», принятие сотрудничества, позволяющего достичь максимально привлекательных результатов. Этап позволяет решать важные воспитательные задачи: каждый подросток может проявить свои творческие способности, осознать себя как часть группы, определить свое место в ней, получить опыт реализации своих возможностей, осмыслить и закрепить его в совместной деятельности. На этом этапе важно научить детей и подростков «оглядываться», т. е. анализировать результаты. Сделанное совместно приобретает ценность только в процессе рефлексивной деятельности, порождающей чувство причастности, единения, общей радости.

**Четвертая стадия**- стадия распада группы, завершение смены, подведение итогов.

Таким образом, временный детский коллектив представляет собой объединение детей или подростков с постоянным составом, очерченными границами лагерной смены, в котором общение носит непосредственный характер. Привлекательные цели совместной деятельности, соответствующие возрасту и потребностям детей, умелое педагогическое общение открывает для временной группы возможность превращения в коллектив. В соответствии с динамикой развития группы мы можем выделить в лагерной смене три периода жизнедеятельности.

**Организационный период (4-5 дней)**- это период адаптации ребенка и подростка к новым условиям жизнедеятельности, период первоначального сплочения коллектива, период становления коллектива.

Адаптация к новым условиям жизнедеятельности предполагает приспособление:

* к условиям закрытого или органического социума;
* к смене основных видов деятельности;
* к новизне общения, установлению коммуникативных связей с большим числом сверстников и взрослых;
* к режиму жизни; к новым бытовым условиям.

В эти дни вожатые решают три основные задачи - организованно провести прием и заезд детей, познакомить их с лагерем, его традициями и законами, одновременно предоставить ребятам возможность узнать друг друга. Эти задачи решаются через организацию и проведение небольших по времени коллективных творческих дел, не требующих тщательной подготовки, как со стороны детей, так и со стороны вожатых, но позволяющих детям проявить себя в конкретной деятельности.

Ошибка, иногда встречающаяся у вожатых - проводить КТД (коллективно-творческое дело), когда в отряд заедут все дети. КТД можно проводить по методике «пятерка». Заехавшим первым пятерым детям уже дается какое-либо задание, например, подготовить встречу вновь приехавшим детям, или подготовить для них приветственную газету. Следующее КТД проводится, когда заедут еще 5 человек. И так каждый раз, когда заезжают следующие 5 человек. Таким образом, можно провести большое количество КТД малых форм в первые дни смены, выявить первых лидеров, быстрее сплотить отряд и дать возможность детям увидеть возможности и способности сверстников.

Период можно считать удавшимся, если помимо поставленных задач, с детьми разучены 2-3 песни, несколько игр на знакомство, показаны перспективы жизни в отряде, а у ребят возникла потребность и желание участвовать в делах отряда.

В 1-й день начинается работа по соблюдению режимных моментов (иначе потом этого не наверстать): тихий час и др.

2-й день. Продолжается выявление способностей детей и их сплочение. Для выполнения этих задач можно предложить детям небольшие творческие дела, которые позволили бы детям попеть, потанцевать, поиграть, оформить отрядное место, провести с ними спортивные и музыкальные часы и т. д.

Завершается день (или второй) «огоньком» знакомства, на котором определяются настроение и ожидания ребят, составляется четкое представление об их интересах, увлечениях. Интервью, расскажи нам о себе и др. Эти дни можно считать состоявшимися, если в отряде все ребята познакомились, чувствуют себя хорошо, охотно выполняют режимные моменты. Важным итогом оргпериода выступает готовность детского коллектива к сотрудничеству со взрослыми, увлеченность перспективой предстоящей жизнедеятельности, создание атмосферы доверия и доброжелательности между вожатыми и ребятами.

Формы организации деятельности не должны требовать от детей большой затраты сил, Обязательно должна соблюдаться логическая последовательность и разнообразие видов деятельности. У деятельности должны присутствовать четкий ритм, высокий темп, непрерывность, непродолжительность, чередование форм. Необходимо обязательное соблюдение разумных физических и эмоциональных нагрузок.

В организационный период доминирующим видом деятельности является игровая деятельность. Участие детей в разнообразной игровой деятельности усиливает процесс свободного общения детей, проявление личности ребенка. Первая конфликтная зона в работе педагога наступает на 3-4 день (второй этап групповой динамики). Именно в эти дни дети пишут письма родителям, в которых жалуются и просят забрать их домой. Только интересная разнообразная деятельность, принятие ребенка таким, какой он есть, уважение к его личности, быстрое знакомство со сверстниками помогут вожатому преодолеть конфликтную зону.

**Основной период.**Цель основного периода - формирование и развитие временного детского коллектива, самореализация каждого члена коллектива.

*Задачи* основного периода:

— продолжить целенаправленную работу по воспитанию детей;

— контролировать состояние здоровья детей;

— требовать соблюдение детьми режима дня, правил, законов;

— организовать разнообразную деятельность;

— развивать лидерские качества детей;

— продолжить индивидуальную работу с каждым ребенком.

Вторая конфликтная зона в работе вожатого наступает на 13-14 день, условно называемый пиком привыкания. Дети привыкли ко всему: к педагогам, к совместной жизни, к режиму, к делам, к лагерю и т. д. Может начаться очередная зона конфликта, основанная на межличностных, межгрупповых и общеколлективных отношениях. Необходимо предвидеть и предотвратить эти события в отряде. Надо знать, что любой конфликт начинается с инцидента, который может перерасти в конфликтную ситуацию и развиваться дальше до конфликта.

*Условия организации деятельности* в основном периоде:

* деятельность должна вызывать у детей только положительные эмоции;
* необходимо создавать для детей реальные возможности для успеха в деятельности;
* соблюдать сочетание групповых и коллективных форм организации дел;
* увеличивать объем и интенсивность общих дел к концу основного периода;
* обеспечивать творческий подход к организации и содержанию деятельности;
* организовывать систематическую рефлексивную деятельность по отношению к лагерным событиям;
* вникать в отношения, складывающиеся в коллективе, корректировать их;
* руководить развитием инициативы и самодеятельности у детей, побуждать детей к творчеству, стимулировать работу творческих групп.

**Итоговый период**называется периодом «консолидации (объединения)» отношений, периодом ответственной зависимости членов коллектива. Цель итогового периода — превращение коллектива в инструмент индивидуального развития каждого из его членов.

*Задачи* итогового периода:

* организовать деятельность, в которой предоставляется возможность каждому осознавать себя через коллектив, свои возможности, свою жизненную позицию;
* подготовить детей к отъезду;
* проанализировать достигнутый уровень развития коллектива;
* увлечь детей формами и методами самовоспитания.

В итоговый период наблюдается добровольное объединение усилий детей, проявление товарищества, взаимопомощи требовательности, взаимной заботы, уважения. В системе личных отношений наблюдается наиболее интенсивное новое межгрупповое общение на более высоком уровне. Возникают микрогруппы дружеского типа, которые действуют в интересах коллектива. В этот период наблюдается наибольшая степень соответствия официальной и неофициальной структур отряда.

Возникновение третьей зоны конфликта в работе педагога возможно на 19-20 день смены, на «пике усталости». Дети устают жить в большом шумном коллективе, вне дома без родителей и т д. Из «третьего пика» сложности можно выйти общими усилиями, подняв настроение детям, удивив тем, что не успели узнать они о педагоге и о себе в течение смены. Педагогу важно помочь детям пережить расставание детей друг с другом и со взрослыми. Успех коллектива в любой деятельности, наличие гуманистических отношений между детьми, активность всех членов коллектива и стремление к социально-значимым делам будут индикаторами компетентности вожатых.