Федорова Татьяна Николаевна,

воспитатель высшей категории.

Коллектив выступает как важная форма организации воспитания, как мощный педагогический инструмент.

Развитие и формирование личности можно успешно осуществлять только в коллективе и через коллектив, что является одной из важнейших закономерностей воспитания. Следует иметь в виду два следующих положения:

Первое из них состоит в том, что важной целью воспитания является формирование личности в духе коллективизма, развития у нее товарищеских черт и качеств. Указанная цель, на наш взгляд, может быть достигнута только при условии, что личность будет воспитываться в хорошо организованном и здоровом в социальном и духовном отношениях коллективе;

Второе положение связано с тем, что воспитание не может быть ограничено лишь личным влиянием педагога на каждого воспитанника. Оно обязательно должно подкрепляться разносторонним влиянием коллектива, который не только обеспечивает свободу и защищенность личности, но и выступает как носитель здоровой морали и аккумулирует в себе богатство нравственных и художественно- эстетических отношений. Поэтому в процессе педагогической работы необходимо создавать здоровый и сплоченный воспитательный коллектив и умело использовать его для разностороннего развития личности. Без такого коллектива трудно рассчитывать на высокую эффективность воспитания.

*Основная составляющая создания благоприятного микроклимата в коллективе – групповая деятельность.*

Групповая деятельность является одной из форм работы воспитателя с воспитанниками.

Основу, сущность этой методики составляет тесное сотрудничество, совместная деятельность всех членов коллектива – старших и младших, взрослых и детей, педагогов и воспитанников.

**В своей воспитательной работе мы используем следующие формы групповой деятельности:**

*1.* *Коллективные творческие дела.*

*2. Игры, тренинг*

*3. Коллективное обсуждение жизнедеятельности группы.*

*1.* *Коллективные творческие дела.*

К ним мы относим традиционные общие мероприятия («Новый год», «8 марта», «23 февраля» и др.) и внутригрупповые мероприятия («День рождение», викторины, конкурсы и др.).

Организация коллективных творческих дел (КТД) предусматривает шесть стадий (И. П. Иванов, «Методика коммунарского воспитания»), которые мы реализуем в своей работе следующим образом:

**Первая стадия** – предварительная работа. Здесь мы определяем конкретные воспитательные задачи, выясняем различные варианты, которые затем могут быть предложены детям, продумываем способы реализации своих замыслов, намечаем действия, которые помогут настроить детей на работу, увлечь перспективой, определяем возможности активизации деятельности каждого воспитанника.

**Вторая стадия –** коллективное планирование. На данной стадии мы выносим свой замысел на рассмотрение детским коллективом. Теперь действуют сами дети. Они ищут ответы на поставленные вопросы в микрогруппах: что лучше сделать? С кем вместе? Для кого? Когда?

Затем мы обобщаем предложенные варианты, задаем наводящие, уточняющие вопросы, предлагаем обосновать выдвинутые идеи, ставим дополнительные задачи «на размышление». Завершаем поиск выбором актива.

**Третья стадия** – коллективная подготовка дела. Актив уточняет, конкретизирует план подготовки и проведения КТД, затем организует его выполнение, побуждая и поощряя инициативу каждого участника.

\* Случаются ситуации, когда дети слабо включаются, а то и вовсе не включаются в практическую работу. Бывает так, когда в самом начале некоторые воспитанники увлекаются, а потом быстро охладевают, поскольку у них нет ещё способности преодолевать трудности. В этом случае мы не допускаем открытого давления, принуждения к работе, а по – доброму побуждаем детей к целенаправленному, творческому и самостоятельному участию в осуществлении общего замысла (можем увлечь добрым словом, сюрпризом или заинтересовать «трудного» секретным договором с ним, оказать особое доверие ответственным поручением: «Только ты сможешь, это выполнить»…(пример:С.- литературное творчество; прием – похвалы и опоры на положительное в личности). В некоторых случаях мы подсказываем варианты выполнения работы, даем совет по использованию источников дл поиска, предлагаем обратиться за помощью к инструктору по труду, которая всегда откликается на просьбы и т. п.

**Четвертая стадия** – проведение КТД, подведение итогов подготовки. На этой стадии осуществляется конкретный план. Воспитанники в разных формах демонстрируют опыт, накопленный в ходе планирования и подготовки дела.

**Пятая стадия** – коллективное подведение итогов КТД. Это происходит на общем сборе коллектива, каждый высказывает своё мнение, обсуждаются положительные и отрицательные стороны подготовки и проведения КТД.

Мы стараемся сделать так, чтобы каждый поразмышлял над опытом (своём собственном и опытом своих товарищей), приобретённым в ходе КТД, научился анализировать, оценивать, извлекать уроки на будущее, выдвигать более сложные, чем прежде, задачи – вопросы. Таким образом, воспитанники приобщаются к выработке как собственного, так и общественного мнения, созданию новых добрых традиций.

**Шестая стадия** – ближайшие последствия КТД. После подведения итогов КТД мы стараемся приложить максимум усилий для того, чтобы осуществить те предложения, которые были высказаны на общем сборе. Мы намечаем дальнейшие, последовательные действия, определяем новые коллективные творческие дела.

**\***Так, например, при очередном разборе КТД было обозначено, что большая часть работы при организации и проведении КТД ложится на плечи нескольких детей, в связи с этим мы предложили разбиться на *творческие микрогруппы* (4 группы по 3 чел.), в каждую из которых включили творческую личность.

*Цель – развитие творческой активности каждого члена группы, развитие чувства общности, создание благоприятного микроклимата в коллективе.*

Данный опыт показал, что такая форма работы является более эффективной, т.к.каждый член микрогруппы в равной степени ответственен за организацию и проведение мероприятия и приобретает личный опыт творческого взаимодействия .

В своей практике, при организации «мелких» КТД, мы используем прием «спонтанности». Суть - перед группой не ставится общая цель, задача, а выбирается конкретный человек (предрасположенный к деятельности), которому дается творческое задание, и, как правило, через некоторое время к нему подключаются и остальные

\*В этом случае 2 –ая и 3-ья стадии КТД опускаются.

1. *Игры, тренинги.*

В своей работе мы используем игры и тренинги, которые из-за своей легкости и непосредственности находят больший отклик у детей. По сравнению с другими формами работы, на наш взгляд, например, беседа, где дети чувствуют себя скованно, в игре дети раскрываются, кто-то сразу, кто-то постепенно, но так или иначе в процессе игры все участники становятся активны и более восприимчивы к происходящему. Для нас игры и тренинги являются неоценимыми помощниками в создании непринужденной, веселой обстановки в группе, развитии групповой сплоченности, обучении приемам сотрудничества и взаимодействия.

Наиболее эффективными играми и тренингами, по нашему опыту, являются: «Тропа доверия», «Слепой и поводырь» - на сплоченность и доверие; «Таможня», «Почетный гость» - навыки общения; «Скульптура» - взаимоотношения.

*3. Коллективное обсуждение жизнедеятельности группы.*

Данный вид групповой деятельности представлен у нас в виде общего группового собрания и заседания актива.

Здесь мы обсуждаем все жизненно важные вопросы группы, касающиеся хозяйственно-бытовой, учебной, досуговой деятельности, разбираем межличностные отношения, конфликты, а также личностные вопросы: общение, поведение, проблемы и др.

Основные задачи, которые мы ставим перед собой и группой – научить размышлять о личном и общественном опыте, анализировать, делать выводы из своих поступков и поступков других людей, высказывать и уметь отстоять свою точку зрения, а также формируем понятие «честь» группы.

Данная форма работы является очень важной, но наиболее сложной. В свой практической деятельности мы сталкиваемся с рядом трудностей: собрания могут носить чисто формальный характер; самоанализ производится поверхностный, неадекватный, лишь немногие дети могут дать полную, глубокую оценку своим и чужим поступкам. Развитие самоанализа и способности к целеполаганию воспитанников – это сложный и долгий процесс, над которым нам предстоит работать и работать.

Групповая деятельность воспитанников - это уникальное и в тоже время естественное социальное и педагогическое явление, это бесценный опыт воспитанникам, который пригодится им в дальнейшей жизни.

Для организации комфортного микроклимата в коллективе мы так же используем такие приемы как:

- *организация сотрудничества, взаимовыручки* (включение в совместную учебную (помощь в самоподготовке), трудовую деятельность).

- *забота о младших (*в форме шефской работы).

- *уважительное отношение друг к другу* (обращение по имени, запрет на грубую критику, манипуляцию, правила дня: имя собственное, говорим комплименты, улыбка и др.).

По результатам педагогической диагностики степень развития коллектива, (по методике А.Н. Лутошкина «Какой у нас коллектив?») - «Мерцающий маяк».

Если говорить о психологическом микроклимате в нашем коллективе, исходя из наблюдений и результатов социометрического исследования, которые показывают отсутствие «отверженных» и взаимоотрицаний, то *микроклимат в группе* можно констатировать в целом как *благоприятный*, а *степень благоприятствования – среднюю.*

Литература.

1.И.П.Иванов. Методика коммунарского воспитания.-М.,1990

2.А.Н.Лутошкин. Как вести за собой.- М.,1986