

Детско-взрослая общность как фактор становления коллектива на первом этапе школьного образования (часть 1)

Child-Adult Community As a Factor in the Formation of a Team at the First Stage of School Education (Part 1)

И.Ю. Шустова,

д-р пед. наук,
ведущий научный сотрудник лаборатории
развития личности в системе образования
Института стратегии развития образования РАО,
г. Москва

e-mail: innashustova@yandex.ru

I. Yu. Shustova,

Doctor of Pedagogical Sciences,
Leading Researcher, Laboratory of Personal Development
in the Education System, Institute of Education Development
Strategy of the Russian Academy of Education,
Moscow

e-mail: innashustova@yandex.ru

И.А. Чирков,

учитель начальных классов школы
им. Ю.А. Гагарина г. Владимира,
аспирант 4-го курса заочного отделения
Института стратегии развития образования РАО,
г. Владимир

e-mail: chirckov33@mail.ru

I. A. Chirkov,

Primary School Teacher,
School named after I.A. Gagarina in Vladimir,
Postgraduate Student, Institute of Education Development Strategy of
the Russian Academy of Education,
Vladimir

e-mail: chirckov33@mail.ru

В статье рассматриваются условия и средства формирования коллектива в начальной школе. В качестве основных аспектов выделены три уровня его развития: диффузная группа, общность и, собственно, коллектив. Характеризуются критерии проявления учебного коллектива в детско-взрослой общности: общий круг, формирование актива класса, наставничество, система рейтинга, дисциплина и самоорганизация, деятельность, целеполагание, командообразование, эмоциональная вовлеченность, эмоциональный фон класса. Определены три возможные позиции педагога при работе с коллективом класса: авторитаризм, соуправление, самоуправление.

Ключевые слова: воспитание; младшие школьники; диффузная группа; коллектив; уровни развития коллектива; детско-взрослая общность.

The article discusses the conditions and means of forming a team in elementary school. As the main aspects, three levels of its development are singled out: a diffuse group, a community, and, in fact, a collective. The criteria for the manifestation of the educational team in the child-adult community are characterized: the general circle, the formation of the class asset, mentoring, the rating system, discipline and self-organization, activity, goal-setting, team building, emotional involvement, the emotional background of the class. Three possible positions of the teacher when working with the class team are identified: authoritarianism, co-management, self-management.

Keywords: upbringing; younger schoolchildren; diffuse group; team; levels of team development; child-adult community.

АКТУАЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОБЛЕМЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ВОСПИТАНИЯ

Коллективное воспитание является традиционным для отечественной педагогики, накопившей, как и смежные с ней науки, огромный материал, относящийся к особенностям развития детского коллектива: положение ребенка в системе коллективных

отношений, особенности влияния коллектива на формирование тех или иных качеств его личности.

Обсуждаемая проблема имеет особую социальную значимость. В «Стратегии развития воспитания в РФ на период до 2025 года»¹ среди приоритетов государственной политики в области воспитания и социализации детей выделяется развитие в детской среде: «ответственности, принципов коллективиз-

¹ Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года / утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р [Электронный ресурс]. – URL: <https://rg.ru/documents/2015/06/08/vospitanie-dok.html> (дата обращения: 17.01.2023).

ма и социальной солидарности»; «лидерского и творческого потенциала детей»; «навыков совместной работы».

Опыт коллективного воспитания, отраженный в классической педагогике, показывает, что при успешном решении задачи воспитания классного (школьного) коллектива общество получит сознательных, здоровомыслящих людей, заботящихся об общем благе, сохранении и развитии культуры своей страны и прогрессе общества.

Теоретические основы и необходимость целенаправленного формирования детского школьного коллектива раскрывали в своих трудах А.В. Луначарский, Н.К. Крупская, А.С. Макаренко, С.Т. Шацкий и др. Им принадлежит также первый опыт практической реализации теории коллектива.

Теория коллектива в середине – конце XX в. представлена в работах Л.И. Новиковой, В.А. Караковского, Т.Е. Конниковой, А.В. Мудрика, Н.Л. Селивановой, М.Д. Виноградовой, О.С. Газмана, Н.С. Дежникова, И.П. Иванова, А.Т. Куракина, В.М. Коротова, Х.Й. Лийметса, В.И. Максаковой, С.Д. Полякова, В.Р. Ясницкой и др. Исследования были направлены на выявление наиболее эффективных форм организации и сплочения воспитательных коллективов, разработку принципов и методов стимулирования коллективной деятельности и соответствующего педагогического инструментария, развитие воспитательных функций коллектива и самоуправления в нем. Коллектив рассматривался как система и подсистема других систем (общественной, воспитательной) и характеризовался в качестве целостного социально-педагогического феномена.

Изучению вопросов ученического коллектива, проблеме развития сотрудничества школьников в процессе обучения также посвящен ряд исследований в области педагогики и психологии: М.Д. Виноградова, Н.С. Дежникова, И.Б. Первин, Х.Й. Лийметс, В.К. Дьяченко, Г.А. Цукерман, В.В. Рубцов, В.Я. Ляудис, И.А. Зимняя, Т.А. Рунова, В.В. Широкова, С.А. Харченко, А.М. Вачьянц, Н.Н. Филяровская. Авторы рассматривали теоретические и практические аспекты укрепления сотрудничества школьников, в целом –

особенности сотрудничества детей в разные возрастные периоды.

Анализ исследований, теоретических и практических работ позволяет обозначить следующие области, актуальные для современного изучения:

- феномен коллектива (определение, трактовки, особенности, признаки коллектива, виды коллективов) с учетом современных условий его существования, понимание коллектива как организации и социально-психологической общности;
- функции коллектива;
- структуры коллектива (формальная и неформальная, официальная и неофициальная);
- развитие коллектива: этапы, условия, факторы;
- вопросы управления коллективом, позиция педагога.

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВА

В данной статье в качестве основных аспектов формирования учебного коллектива в условиях детско-взрослой общности выделены следующие:

- *три уровня развития коллектива;*
- *критерии проявления учебного коллектива;*
- *три слагаемые позиции педагога.*

Рассмотрим каждый аспект подробнее.

1. Три уровня развития коллектива

В развитии любого коллектива (группы) можно более или менее четко выделить три уровня:

- первый (начальный) – «*диффузная группа*»;
- второй (средний) – «*общность*»;
- третий (высший) – «*коллектив*».

Под диффузной понимается группа, межличностные отношения в которой не опосредуются содержанием совместной деятельности, ее целями, значимостью, ценностями. В ряде случаев совместная деятельность в диффузной группе вообще отсутствует. Случайное собрание людей в очереди, в автобусе, на вечеринке, где присутствующие едва знакомы между собой, либо больные, находящиеся в одной палате, только что возникшая компания, пионерский отряд в ла-

гере в начале смены и т.д. — всё это, согласно А.В. Петровскому и В.В. Шпалинскому, примеры диффузных групп. Вновь набранный класс тоже является диффузной группой. Если в классе не появляются общие смыслы, ценности, приводящие к совместной деятельности, он может так и остаться на уровне диффузной группы.

Детско-взрослая общность (как рабочее понятие) — это контактная группа детей и взрослых, объединенных на основе эмоционально-психологической включенности каждого участника, чувства единения и принадлежности к группе, схожих интересов, общих ценностей и смыслов, совместной деятельности (совместно определяемой, выстраиваемой и рефлексированной).

На этом уровне часто можно наблюдать, как вчерашний лодырь, которого остальные участники побуждали к деятельности на благо команды, сам стал частью актива и старается замотивировать другого ученика, у которого еще не сформирована групповая самоидентификация.

Коллектив — это высшая ступень организации группы, детского сообщества, которая характеризуется совместной деятельностью, общими целями и сотрудничеством, направленным на их реализацию. Отметим, что коллективные отношения способствуют также достижению индивидуальных целей его участников.

На третьем уровне развития коллектива проявляется творческая индивидуальность его членов, их инициативность, самостоятельность, активность, субъектность, которая выражается в стремлении каждого самому определять и находить пути решения задач, связанных с жизнью в классе, а также — в самостоятельности и активности на уроках.

2. Направления работы педагога на основе критериев проявления учебного коллектива

Выделим возможные направления деятельности педагога по формированию коллектива на базе критериев проявления учебного коллектива в детско-взрослой общности.

Точка начала формирования коллектива, основная форма работы с детьми — это **Об-**

щий круг (ОК). Как правило, ОК проводится перед первым уроком, но может проводиться и на перемене или даже на уроке, если вопрос срочный.

Цель его проведения — «синхронизация» коллектива: формирование общественного мнения коллектива, совместная выработка правил жизни в классе, прояснение общей позиции по разным вопросам классной и внеклассной жизни коллектива.

На *первом уровне развития коллектива* проведение ОК требуется ежедневно и практически на каждой перемене (а иногда и на уроках).

На *втором уровне развития коллектива* ОК нужен значительно реже, необходимость в нем возникает 1–2 раза в день.

На *третьем уровне развития коллектива* потребность в проведении срочных ОК в течение дня всё чаще не возникает. Время, которое на первых двух уровнях затрачивалось на разрешение всевозможных конфликтов, формирование правил жизни класса и т.д., теперь высвободилось.

Целесообразно использовать его на проведение занятий «Школы Благородства» (ШБ). На них учитель обсуждает со школьниками заранее подобранные пословицы и поговорки, русские народные сказки и былины, басни, притчи, книги, фильмы или мультфильмы.

Особое направление работы «Школы Благородства» — коллективный разбор различных реальных и вымышленных жизненных ситуаций с точки зрения морально-нравственных ценностей: «А как правильно?..» (например, вести себя в автобусе, разговаривать со старшими и т.д.), а также изучение застольного, телефонного этикета и т.д.

Параллельно происходит формирование **актива класса (АК)** — тех ребят, которые являются как бы проводниками воли учителя среди остальной части учеников (**пассива класса, ПК**).

На *первом уровне развития коллектива* педагог, присматриваясь к ученикам, формирует АК буквально по крупницам из наиболее психологически зрелых и устойчивых, активных и авторитетных ребят класса, которые потенциально готовы поддерживать порядок, устанавливаемый учителем, — правила жизни класса. Соответственно, и первые шаги АК

направлены на помощь педагогу при наблюдении за выполнением принятых правил.

В качестве одного из проявлений работы актива класса можно рассматривать **«общности — дежурства»**.

На *первом уровне развития коллектива* дежурств мало, и они выполняются по желанию. Например, учитель спрашивает: «Кто сегодня отвечает за чистоту доски?» Имена желающих записываются на краю доски, а учитель напоминает этим ребятам, чтобы они каждую перемену протирали доску. Он также на своем примере показывает перед первым дежурством, как его нужно выполнять (проводит «презентацию» [5]).

Полноценные дежурства появляются после формирования учителем **команд-«звёздочек»** (по 5–6 учеников), ближе к следующему этапу (*второму уровню развития коллектива*).

Процесс командообразования происходит следующим образом:

Проводится работа над тем, чтобы класс понял, что такое команды-«звёздочки» и зачем они нужны. Ученики класса делятся на команды-«звёздочки» (в обычном классе таких команд, как правило, получается 5–6). Учитель объясняет смысл этого деления проведением конкретной совместной деятельности: чтобы было что предложить будущим командам, определяются необходимые виды дежурств по классу (первостепенные и второстепенные). Часто в одну «Звёздочку» просятся те, кому было интересно вместе дежурить еще до деления на «звёздочки».

Целесообразно, чтобы названия команд-«звёздочек» стали логическим продолжением названия класса. Например, наш класс «Созвездие» состоял из шести команд с соответствующими названиями: «Скорпион», «Телец» и т.д. Приведем другой пример: название класса «Богатыри», а «звёздочки» названы по именам былинных богатырей — «Илья Муромец», «Добрыня Никитич» и т.д.

За каждой командой на *первом уровне развития коллектива* закрепляется по одной зоне дежурства. Например: команда «Козерог» следит за своевременной поливкой цветов; команда «Скорпион» отвечает за чистоту классной доски; команда «Телец» дежурит по столовой (желает приятного аппетита, протирает столы) и т.д.

На *втором уровне развития коллектива* у ребят происходит осознание себя частью «звёздочки», они учатся работать в команде. У звёздочек появляется вторая сфера заданий-дежурств, например: команде «Телец» добавилась обязанность протирать подоконники в классе; команде «Скорпион» — мыть парты; команде «Козерог» — поддерживать порядок в классной раздевалке и т.д.

К этому этапу подрастает и актив класса (параллельно с сокращением пассива класса): вчерашние «нехочухи» принимают правила жизни класса и становятся его активом, они уже сами предъявляют требования по части соблюдения правил тем ученикам, которые еще не совсем готовы.

В качестве примера приведем эволюцию дежурства «Хранитель времени» (ХВ) с *первого по третий уровень развития коллектива*, который по команде учителя засекает 2, 3, 5, 15 минут по песочным часам, а по истечению этого времени должен хлопнуть в ладоши: это означает, что время вышло.

Если на *первом уровне развития коллектива* ХВ зачастую не сильно волнуется, что «проспал» момент хлопка, да и большинству одноклассников обычно это безразлично, то, когда такое происходит на *втором уровне*, Хранителя времени уже все, кому не лень, обзывают «Хранителем сна», а уже на *третьем уровне*, «проспавшему» ХВ дети активно помогают: вместо него хлопают в ладоши или шепотом зовут Хранителя, показывая на часы.

На *втором уровне развития коллектива* укрепляется сотрудничество учеников, направленное на достижение общих целей: ребята в командах-«звёздочках» постепенно осваивают функции дежурных, проводя дежурства всё более качественно и регулярно, а также помогают друг другу. Кроме того, у команд-«звёздочек» появляются дополнительные участки для дежурства, подразумевающие взаимодействие не только с одноклассниками, но и с учениками других классов. Например, у нас это были «Дежурные по туалету» (которые совместно с учителем пресекали баловство в школьном туалете, случаи курения, драки и т.п.), а также «Дежурные по коридору».

На *третьем уровне развития коллектива* поле деятельности АК расширяется, появ-

ляются всё новые виды дежурств, которые предполагают эффективное сотрудничество как с учениками других классов, так и всей школы, стимулируется желание создать команду-общность под какое-либо конкретное дело.

К третьему этапу абсолютное большинство учеников класса становятся его активом: они соблюдают правила, а если кто-то их нарушает, самостоятельно, чаще всего без помощи учителя, наводят порядок. В таких случаях проводится Общий круг в минимальном составе или **Совет командиров «звёздочек»**, после чего ситуация проясняется, обидчик извиняется и т.д.

Однако, если у детей нет стимула дежурить, сами дежурства становятся номинальными: в долгосрочной перспективе никто качественно выполнять эти обязанности не будет. Поэтому чтобы «оживить» дежурства, обеспечить участие детей во всех основных видах деятельности класса и выполнение домашних заданий педагогом вводится и постепенно расширяется **система рейтинга**.

Рейтинг пронизывает всю жизнь классного коллектива на первом этапе его становления. Нам стоило большого многомесячного труда разработать сбалансированную систему рейтинга, адаптированную под условия конкретного класса и школы, при которой всевозможные поощрения и наказания достаточно логичны и соразмерны между собой.

Ученик поощряется **баллами** (увеличивая тем самым рейтинг своей команды), когда он:

- качественно проводит дежурства;
- хорошо выполняет домашние задания;
- участвует в конкурсах (в том числе и внешкольных);
- оказал помощь другой команде (если она согласна или же за пять минут до конца перемены к дежурству так и не приступила). Соответственно, любая команда имеет право перехватить дежурство у такой незадачливой команды.

Существуют и **система штрафов**, которые ученик (и его команда) может получить, если:

- нарушил дисциплину;
- не выполнил домашнее задание;
- получил запись в дневник;
- регулярно опаздывает к уроку;
- «отпустил свою пару» при переходе в столовую;
- повторно выругался матом и т.д.

Ежедневно в конце учебного дня перед всем классом учитель опрашивает участников каждой команды, дежурили ли они на своем участке, насколько хорошо выполняли свои обязанности.

Понятно, что учитель и так в курсе всех дел, но важно, чтобы ребята осознавали: от мнения каждого много зависит, его голос может оказаться решающим. Педагог советуется с классом, по согласованию с учениками оценивает уровень добросовестности, с которым каждой «Звёздочкой» проводилось дежурство. Затем выставляются баллы каждой команде, и учитель записывает их в блокнот (или на специально отведенное для этого место на доске).

Важнейшее воспитательное воздействие имеет **рефлексия рейтинга** — (набранные каждым участником команд баллы в конце текущей недели). В идеале последний урок по пятницам должен быть «классным часом».

На *первом уровне развития коллектива* проводится работа над тем, чтобы класс понял, что такое система рейтинга и зачем она нужна.

На *втором уровне развития коллектива* уже заметно стремление отдельных участников команд удерживать рейтинг, который постепенно охватывает все сферы жизни класса — учебную и внеучебную деятельность. При этом ярко выражена конкуренция между командами за баллы, так как на данном этапе команды еще не готовы к взаимопомощи.

На *третьем уровне развития коллектива* все члены команды стремятся удержать рейтинг, получать больше баллов. Однако при этом команды помогают друг другу (учитель выстраивает систему рейтинга так, чтобы эта взаимопомощь была командам выгодна).

(Окончание следует)