

Проект «Сплочение коллектива через расширение социального поля группы»

Авторы: творческая группа детей и педагогов под руководством Лесуновой Ю.Ю. ГКОУ СО «Синарский детский дом», 2009 г.

Мы все живем в одном доме. Так сложилось, что в нашем Доме границы групп очень условные. Ни один отряд не является закрытым – все блоки-квартиры расположены таким образом, что ребенок никогда не находится наедине со своей группой. Да и весь уклад жизни у нас построен так, что ребенок свободно и много перемещается в течение всего дня по всем помещениям Дома и его территории. С одной стороны, это очень хорошо, потому что мы стараемся таким образом максимально расширить социальное поле ребенка, а также зону комфорта. С другой стороны, социальное поле именно группы в нашем Доме очень мало, ведь практически нет помещений, где группа может собраться отдельно. А для сплочения коллектива группа должна иметь какие-то отдельные, присущие только ей традиции, только своим коллективом проводить различные мероприятия, иметь место для обсуждения каких-либо общих дел и т.д. Выявленное противоречие не позволяет в полной мере группе детей стать дружным сплоченным коллективом, поэтому приходится придумывать какие-то формы работы, позволяющие устранить это противоречие. В данном проекте мы предлагаем расширить социальное поле группы за счет выхода коллектива под руководством воспитателя на какие-либо мероприятия в учреждения города, области, на природу и т.п.

Итак, **целью проекта** становится сплочение коллектива через расширение социального поля группы.

Задачи:

1. Обсуждение в группе проблем, связанных со сплочением коллектива и необходимости реализации данного проекта.
2. Формирование психологической готовности воспитанников и педагогов группы к положительному восприятию данного проекта.
3. Определение с детьми и педагогами группы тех выездных форм, которые наиболее приемлемы и интересны для всей группы.
4. Изыскание необходимых ресурсов и финансовых средств для осуществления проекта.
5. Реализация с детьми выбранных направлений деятельности.
6. Мониторинг уровня сплоченности коллектива перед и после реализации проекта.

Результатом реализации проекта должен стать переход коллектива на качественно иной, более высокий уровень сплоченности коллектива. Показателем этого станет отсутствие игнорируемых и непринятых детей в коллективе, а также уровень сплоченности коллектива от «Песчаной россыпи» до «Горящего факела».

Мониторинг входного анализа ситуации в коллективе и результатов реализации проекта осуществляется с помощью:

- ✂ Социометрии;
- ✂ Выявления уровня сплоченности коллектива по А.Н. Лутошкину;
- ✂ Наблюдения за общими делами группы и стилем взаимоотношений внутри коллектива.

Результаты фиксируются в паспорте группы.

Содержание проекта каждая группа отбирает для себя сама, здесь же приведены все варианты, которые мы смогли увидеть в социальном поле нашего города.

Проект реализуется в несколько этапов.

Этапы реализации проекта

1. Этап осмысления
 - ⌘ Вычленение проблемы
 - ⌘ Выяснение ее актуальности для группы
2. Этап планирования и проектирования
 - ⌘ Постановка цели, определение задач
 - ⌘ Планирование деятельности
 - ⌘ Написание проекта группой
 - ⌘ Определение имеющихся ресурсов
 - ⌘ Составление сметы, нахождение путей зарабатывания группой денег, если это необходимо
3. Деятельностный
 - ⌘ Реализация данного проекта по направлениям
4. Заключительный
 - ⌘ Проведение мониторинга
 - ⌘ Оглашение результатов мониторинга, подведение итогов, осмысление с воспитанниками полученных результатов

Теоретико-методологические обоснования проекта

Методологическую основу деятельности составляет обобщение опыт организаторской работы А.Н. Лутошкина, представленный в его книге «Как вести за собой».

Очень часто мы слышим, что коллектив является лучшим воспитателем человека. И это правильно, но при условии, если коллектив является по-настоящему дружным и сплоченным. Ведь далеко не о каждой группе можно сказать, что здесь живут и действуют по правилу «Один за всех и все за одного». Когда в такой группе каждый сам по себе, когда дети беспокоятся лишь о собственном благополучии, выгоде, разве по плечу им такая сложная задача – воспитывать своих членов? Если воспитатель постоянно взывает к совести воспитанников, «тянет» всю работу один или с несколькими активистами, о каком дружном коллективе может идти речь?

Даже очень хороший организатор не сможет длительное время один нести тяжелое бремя руководителя, если у него не будет твердой и надежной опоры под названием коллектив. Вот почему целью воспитателя является формирование и сплочение коллектива.

Одна из удивительных свойств коллектива – его способность к саморазвитию. Без всяких команд извне люди начинают знакомиться, радость одного может передаваться другим, неудача товарища может повлиять на самочувствие остальных, энтузиазм воспитателя может охватить всех воспитанников. В трудные моменты люди стремятся быть ближе друг к другу – опасность легче преодолеть сообща. Люди сами выбирают себе друзей, товарищей, объясняются в любви, клянутся в верности, ссорятся.

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. Воспитатель может создать такие условия, в которых взаимопомощь, сотрудничество, взаимопонимание станут необходимыми, обязательными для всех ребят.

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».

Описание каждой ступени можно примерять к своему коллективу, чтобы понять, на какой ступени развития находится ваша группа.

«Песчаная россыпь»

Присмотритесь к песчаной россыпи – сколько песчинок собрано вместе, и в то же время каждая из них сама по себе. Налетит слабый ветерок и отнесет часть песка в сторону, рассыплет его по площадке. Дунет ветер посильней, и не станет россыпи.

Бывает так и в группах людей. Там тоже каждый как песчинка: и вроде все вместе, и в 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»

Известно, что мягкая глина – материал, который сравнительно легко поддается воздействию, и из него можно лепить различные изделия. В руках хорошего мастера, а таким в группе может быть и воспитатель, и лидер, этот материал превращается в искусный сосуд, в прекрасное изделие, но он может остаться простым кустком глины, если к нему не приложить усилий. Больше того, когда мягкая глина окажется в руках неспособного человека, она может принять самые неопределенные формы.

В группе, находящейся на этой ступени, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робкие. Не все получается у организаторов, нет достаточного опыта совместной работы.

Скрепляющим звеном здесь еще являются формальная дисциплина и требования старших. Отношение разные – доброжелательные и конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг к другу. Существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются друг с другом, нередко ссорятся. Подлинного мастера – хорошего организатора пока нет, или ему трудно себя проявить, так как по-настоящему его некому поддержать.

«Мерцающий маяк»

В штормовом море маяк и опытному, и начинающему моряку приносит уверенность: курс выбран правильно, «так держать!». Заметьте, маяк горит не постоянно, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: «Я здесь. Я готов прийти на помощь».

Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шел верным путем. В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но желание – это еще не все. Дружба, товарищеская взаимопомощь требуют постоянного горения, а не

одиночных, пусть даже частых, вспышек. В группе есть на кого опереться. Авторитетны «смотрители» маяка, те, кто не дает погаснуть огню, - организаторы, актив.

Группа заметно отличается среди других групп своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всем общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не всегда хватает сил подчиниться коллективным требованиям у некоторых членов группы. Недостаточно проявляется инициатива, не столь часто вносятся предложения по улучшению дел не только в своей группе, но и в целом в Доме. Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех.

«Алый парус»

Алый парус – символ устремленности вперед, неуспокоенности, дружеской верности, преданности своему долгу. Здесь действуют по принципу «один – за всех, все – за одного».

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 отзываются.

У большинства членов «экипажа» проявляется чувство гордости за свой коллектив; все переживают горечь, когда их постигают неудачи. Группа живо интересуется, как обстоят дела в других группах. Бывает, что приходят на помощь, когда их об этом попросят.

Хотя группа и сплочена, но бывают такие моменты, когда она не готова идти наперекор бурям и ненастьям. Не всегда хватает мужества признать свои ошибки сразу, но постепенно положение может быть исправлено.

«Горящий факел»

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. Да, здесь хорошо проявляются все качества коллектива, которые мы видели на ступени «Алый парус». Но это еще не все.

Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли, подымаясь на скалы, спускаясь в ущелья, проторя первые тропы. Но разве можно чувствовать себя счастливым, если рядом кому-то трудно, если позади тебя группы, которым нужна помощь и твоя крепкая рука. Настоящий коллектив тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают все, чтобы принести пользу людям, освещая, подобно легендарному Данко, жаром своего сердца дорогу другим.

Если представить себе, что на пути к «Горящему факелу» находятся все группы нашего Дома, то можно быть уверенным – цепочка растянулась по всей горе. Кто-то вырвался вперед и приближается к вершине, кто-то топчется у «Песчаной россыпи», кто-то находится на переходе от одной станции к другой.

Интересным бывает это движение. Вот какая-то группа решила в два прыжка достигнуть вершины. Ничего не вышло, порастеряли дорогой свой состав: дружные группировки, прибывшие на высотные станции, обнаружили, что некоторые одnogруппники так и остались внизу. Надо спускаться и помогать остальным. Забыли, что к вершине группировками не добраться, можно прийти только всем составом.

Работа по достижению общей цели должна быть обязательно совместной. Хорошее, интересное дело в группе можно провести усилиями нескольких человек. Но коллектив от этого навряд ли станет сплоченнее. Нужна такая организация, при которой каждый человек

станет активным участником дела. Как это легче сделать? Распределять поручения, задания между небольшими группами, как постоянными, так и специально создаваемыми. В таких группах больше возможностей проявить инициативу, самостоятельность, творчество, здесь нет опасности затеряться в пассиве.

Но главное в становлении и развитии коллектива – это умелое руководство им. Воспитатель и лидер коллектива должны быть настоящими проводниками вышедших на трудный маршрут ученических групп.

Формирование коллектива – процесс непрерывный. Но прежде чем ставить цель и конкретные задачи перед группой на какой-то период, скажем на учебный год, надо более точно определить его «местонахождение» на пути к коллективу.

Как это лучше сделать? Можно использовать метод коллективной самооценки. Анализ работы группы можно провести по следующим вопросам:

Делаем ли мы полезное, нужное дело всей группой вместе: для группы? Для Дома? По своей инициативе или нас просят об этом?

Можно ли сказать, что у нас в группе отличная организация и мы «один за всех, все – за одного»? Если да, то в чем это проявляется? Если нет, то почему это так?

Все ли мы внимательны друг к другу? Переживаем ли мы все, если кому-то из нас очень плохо? Радует ли нас успех товарищей? Успехи и неудачи группы принимаются ли близко к сердцу всеми или только некоторыми?

Достаточно ли мы понимаем друг друга, умеем ли находить общий язык, вырабатывать общее мнение по важным вопросам?

Когда трудности, когда «надо», можем ли, готовы ли мы собрать волю в кулак, проявить настойчивость, принципиальность?

Какое общее дело мы можем поднять в новом году?

Под силу ли нам «Алый парус»?

Следующая важная сторона самооценки – выработка программы роста своего коллектива: постановка конкретных задач перед группой и определение путей их достижения. Составление программы роста – дело коллективное.











Программой роста могут стать предложения, высказанные на самооценке.

Содержание деятельности

Направление деятельности	Мероприятия, направленные на реализацию данного направления
Участие в городских мероприятиях, предполагающих выезд на несколько дней	Ежегодный весенний туристический слет молодежи ОАО «СинТЗ»
	Ежегодный августовский туристическо-спортивный слет молодежи ОАО «СинТЗ» на базе бывшего о/л «Дружба»
	Ежегодный туристический слет на Белых камнях молодежи ОАО «СинТЗ», июль
	Выход на тропу Карпинского с Городским Туристическим Центром, ежегодно, 2 раза в год
	Фестиваль «Зеленая карета», ежегодно, лето
	Открытый фестиваль команд КВН «Увильды», ежегодно, июль
Участие в однодневных городских акциях, фестивалях, конкурсах и пр.	Кросс наций
	Лыжня России
	Экологические субботники
	Субботники, проводимые РСМ
	Выход болельщиками на мероприятия, в которых участвуют дети (или ребенок) вашей группы: хоккей, КВН, бокс, футбол, волейбол и пр.
	Купание всей группой в проруби (19 января)
	Выход на просмотр различных городских спортивных и культурно-массовых мероприятий: День города, авторалли и пр.
	Участие группой в мероприятиях городского масштаба
Участие в мероприятиях, которые проводят специально для нас различные организации	Работа по программе клуба моржей
	Занятия группой в парашютной секции
	Участие в Зарнице, проводимой для ОУ молодежным комитетом ОАО «СинТЗ»
	Участие в Днях здоровья с молодежью Трубногo завода
Участие в акциях, мероприятиях, программах, который организует для себя сам коллектив группы	Выезд группой летом на дачу к воспитателю
	Выезд на туристическую базу, базу отдыха
	Выезд на областные конкурсы своей группой («Ветер перемен», «Звездочка детства» и пр.)
	Походы выходного дня на природу
	Организация экологической акции (чистка родника, уборка кусочка территории леса)
	Многодневные походы
	Поездки группой по историческим местам области
	Поездки в зоопарк, цирк

	Походы в музеи, выставочные залы и пр.
	Экскурсии на конезавод
	Организация социально значимых мероприятий (шефство над кем-либо)

Чтобы реализовать некоторые из предложенных мероприятий, группе потребуется некоторая сумма денег. Финансирование ОУ сейчас построено таким образом, что денег на досуговые мероприятия найти очень сложно. Если коллективу все же хочется реализовать свои задумки, можно необходимую сумму денег заработать. Мы нашли несколько способов зарабатывания денег группой. Например, можно:

-  Договориться с каким-либо предприятием (магазином, кинотеатром), чтобы раздавать их флаера на улице;
-  Продавать свои изделия из теста, открыв ярмарку или присоединившись к ярмарке школы в микрорайоне;
-  Отрепетировать сказку или агитбригаду и показывать ее в садиках или в школах;
-  Насушить березовых веников и продать их;
-  Делать по заказу презентации в программе «Пауер Пойнт» (заказы можно получить в ближайших школах у учителей);
-  Сделать ремонт у кого-то из знакомых всей группой;
-  Брать заказы на перепечатку текстов;
-  Писать сценарии или стихи к торжествам на заказ;
-  Подготовить гидов и работать с центром экскурсий;
-  Устанавливать на заказ компьютерные программы.

Ресурсы

Как заработать материальные ресурсы, было описано выше.

К человеческим ресурсам относятся все воспитанники группы, воспитатели, нянечки, ночные, друзья группы. Можно найти людей, которые станут шефами или даже спонсорами группы. Здесь можно привлечь людей из городской организации РСМ, установить связь с парторганризацией «Единая Россия» нашего города. Можно поработать с учреждениями дополнительного образования и центрами культуры города. Очень много людей откликается на инициативу ребят, особенно воспитанников детского дома. Эти люди помогут вам заработать деньги или организовать задуманное мероприятие, а в перспективе станут друзьями вашего окрепшего, ставшего более сплоченным коллектива.