

Детско-взрослая общность как фактор становления коллектива на первом этапе школьного образования (часть 2)*

Child-Adult Community As a Factor in the Formation of a Team at the First Stage of School Education (Part 2)

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.

Отдельным направлением работы педагога является **поддержание дисциплины и процессов самоорганизации в классе.**

На первом уровне развития коллектива дисциплина в классе поддерживается учителем, правила вводятся постепенно, по мере необходимости. Они должны неукоснительно соблюдаться всем коллективом, тогда в классе будет порядок, взаимоуважение, высокий авторитет учителя. Если же педагог

создал правило, но не контролирует его выполнение (особенно в первые дни после введения), уважение коллектива (в основном, потенциального актива класса), считай, потеряно, и предстоит много работы по восстановлению доверия к учителю.

Для введения какого-либо правила жизни класса (вне зависимости от уровня развития коллектива) на Общем кругу используются «истории». Замечено, что правила, взятые

* Окончание. Начало – № 1, 2023.

«с потолка», даже самые разумные, касающиеся, например, безопасности, исполняются детьми неохотно, если перед введением этих правил им не была рассказана «история», предложена, так сказать, «теоретическая база», обосновывающая необходимость следовать этому правилу (нескольким правилам). «Истории» должны быть простыми, понятными, а вырабатываемые на их основе правила — способствовать разрешению какой-либо проблемы в жизни детско-взрослого коллектива класса.

Например, день ото дня возникает ситуация, когда во время движения из столовой в класс ученики доедают по пути хлеб, пьют сок и т.п., сорят, разговаривают с набитым ртом. Кто-то, поперхнувшись соком, облился сам и облил соседа, тот толкнул его в ответ, завязалась драка, в результате которой налетели на учителей... Необходимо что-то предпринять.

Считаем целесообразным **предварить введение правила «историей»**. Например, такой: «Ребята, когда вы жуете и идете одновременно, вроде бы проблем нет, но если вас толкнут или вы споткнетесь, то еда может попасть “не в то горло”, а человек — поперхнуться или даже задохнуться».

Сразу же выдаем правило, исходящее из этой «истории»: «Поэтому есть во время движения запрещено. Если я вижу, что кто-то ест во время движения, — забираю еду до конца следующего урока».

И уточняется, все ли ученики услышали и поняли правило (происходит актуализация): «Поднимите руку, кто меня услышал? Кто готов повторить правило?».

По каждому правилу может действовать **система замечаний**, напоминающая матрёшку:



Каждое последующее замечание, соответственно, увеличивает штраф за схожее нарушение. Например, первое замечание на уро-

ке — предупредительное. Если ученик продолжает разговаривать, отвлекаться, то получает второе — идет присесть или отжаться. После третьего замечания — идет в угол или получает запись в дневник. С появлением команд-«звёздочек» штраф получает вся команда.

На *втором уровне развития коллектива* общие правила поведения разрабатываются совместно с педагогом. Созданные совместно правила значимы для всех и поддерживаются всеми участниками коллектива. Ученики уже усвоили большое количество правил с их обоснованиями («историями»), выполняют эти правила, актив класса расширяется и активно продвигает правила в массы, делает замечания тем ребятам, которые не следуют правилам. Нарушений дисциплины становится намного меньше, соответственно, требуется намного меньше проведений Общих кругов, посвященных темам дисциплины, а также прямого вмешательства педагога, использования им «ручного управления». Многие конфликты ребята в состоянии разрешить самостоятельно, не прибегая к помощи учителя, например: всем уже известно, что обидевшему нужно извиниться, и, как правило, к этому моменту, все учащиеся, присутствовавшие при конфликтной ситуации, готовы поддержать «потерпевшего» и потребовать извинений от обидчика.

На *третьем уровне развития коллектива* формируется его способность к самоорганизации: самостоятельное создание учениками новых правил, традиций, продолжающих и расширяющих уже существующие.

Отметим также, что уже на *втором уровне развития коллектива* возникает **система наставничества** (по сути — дежурств), которая организуется учителем и действует в основном на переменах (а в редких случаях — и на уроках). Она появляется в результате обсуждения русской поговорки «Своих не бросаем». Ее суть заключается в том, что ученики, лучше понимающие материал по тому или иному предмету (теме) либо имеющие более красивый почерк, «подтягивают» тех, кто хуже осваивает данный учебный предмет (не сумел разобраться в теме) или имеют плохой почерк. Прежде, чем стать наставниками, ученики проходят обучение с педагогом,

какое-то время действуют строго по его указаниям, сдают цепочку заданий и лишь затем получают некоторую самостоятельность.

На *третьем уровне развития коллектива* наставничество как активная помощь друг другу в ходе дежурства осуществляется не только внутри своей команды, но и за ее пределами, становится всё больше наставников, которые уже не стремятся получить за это дополнительные баллы у педагога, а воспринимают помощь более слабым ученикам как само собой разумеющееся.

К основному направлению работы классного руководителя с детьми относится и **организация совместной деятельности школьников.**

На *первом уровне развития коллектива* — это их участие в деятельности, организуемой педагогом.

На *втором уровне развития коллектива* возникает общая деятельность, которая является привлекательной и позволяет каждому ученику реализовать свои личные интересы.

На *третьем уровне развития коллектива* — это значимая для всех одноклассников деятельность, в которую осознанно включены все участники. При этом реализуются коллективные цели, но остается возможность и для достижения личных целей и интересов.

При организации деятельности очень важен **процесс целеполагания.**

На *первом уровне развития коллектива* ближние, средние и дальние общие цели сообщает педагог, он главный в постановке и реализации общих целей.

На *втором уровне развития коллектива* — это уже совместная постановка общих целей под руководством педагога, который поддерживает инициативы и предложения детей, помогает объединять близкие цели, выделять наиболее значимые для всех учащихся.

На *третьем уровне развития коллектива* происходит выход на коллективное целеполагание в ходе самостоятельной работы детей. Педагог только направляет и поддерживает этот процесс, формируя их умение самим ставить общие цели и осознавать, насколько личные цели и интересы каждого соотносятся с коллективными, подсказывая ученику, как он может реализовать свои цели в коллективной деятельности.

Отдельно отметим такой критерий развития коллектива, как **эмоциональную вовлеченность**, именно она во многом создает общность в классе, лежит в основе формирования связей и отношений между детьми.

На *первом уровне развития коллектива* такое качество либо отсутствует, либо в поверхностном виде существует у меньшей части учеников.

На *втором уровне развития коллектива*, с ростом актива, увеличивается и число эмоционально вовлеченных в жизнь класса ребят. На этом этапе, как правило, почти половина класса интересуется делами коллектива, активно формирует правила и требуют их исполнения.

На *третьем уровне развития коллектива* больше половины класса становятся его активом, эмоционально вовлечены не только в жизнь класса, но и в школьные дела.

Именно эмоциональная вовлеченность лежит в основе формирования **дружелюбного и мажорного эмоционального фона в классе, благоприятного психологического климата в коллективе.**

Можно выделить три вида эмоционального фона коллектива:

- *безопасный;*
- *дружелюбный;*
- *мажорный.*

Вид эмоционального фона коллектива напрямую соотносится с уровнями его развития, например: в диффузной группе присутствует задача укрепить *безопасный фон*, в общности — *дружелюбный*, в коллективе — *мажорный*. Приоритетом после создания *безопасного фона* является его преобразование в *дружелюбный* и *мажорный*.

На каждом уровне развития коллектива улучшить эмоциональный фон учителю помогает хорошее чувство юмора, без него трудно сплотить настоящий дружный коллектив. Чтобы уметь вести класс к устойчивому радостному, мажорному фону, учитель сам должен быть его «транслятором». Разумеется, у каждого педагога свое особенное чувство юмора, и дети постепенно впитывают чувство юмора учителя, перенимают его модель понимания смешного и доверительное, радостное отношение к жизни.

На *первом уровне развития коллектива* процесс формирования *безопасного* эмоционального фона только происходит: детям еще не ясно, от кого чего можно ожидать, в том числе и от учителя. Личные проблемы отдельных ребят (например: «Не могу застегнуть молнию» и т.д.) часто вызывают у них самих слезы, дети относятся к своим проблемам слишком серьезно, часто подходят учителю и просят о помощи, одноклассники же пока к их просьбам глуховаты (а то и посмеются), так как ощущается недостаток взаимного доверия. Педагогу на этом этапе важно наладить дисциплину, установить четкий порядок жизни в классе, быть требовательным и последовательным.

Безопасный эмоциональный фон появляется тогда, когда каждый ученик осознает, что его права никто не станет нарушать, равно как и его собственная свобода заканчивается там, где начинается свобода и права других. Учителем создаются условия для доверия и дружбы ребят. Утверждение в классе *безопасного эмоционального фона* свидетельствует о том, что коллектив готов к переходу на следующий уровень.

Дружелюбный эмоциональный фон возникает на *втором уровне развития коллектива*, когда постепенно появляются дружеские отношения среди небольших групп ребят, чаще всего — внутри команд-«звёздочек». Большой вклад в формирование доверия внутри команд привносят дежурства, их добросовестное командное выполнение с распределением обязанностей. На этом этапе, с одной стороны, уже отмечается активная помощь ребят друг другу (часто даже без просьбы), а, с другой — дети перестают придавать слишком большое значение своим личным проблемам, начинают относиться к ним с юмором, становятся более отзывчивыми.

Мажорный эмоциональный фон преобладает на *третьем уровне развития коллектива*, когда детям уже трудно поссориться, а все проблемы, если они и возникают, очень легко и быстро разрешаются. Благодаря умелой работе учителя в создании и взаимопроникновении различных общностей в динамике все ребята в классе уже хорошо друг друга знают, у каждого есть опыт позитивного

взаимодействия с другими учениками — лидерский и работы в подчинении, большое поле для совместных шуток, воспоминаний, а также то, за что можно быть благодарными. Педагог активно поддерживает открытость всех участников коллектива не только к дружбе между собой, но и к знакомству, общению с ребятами из других классов.

В таком коллективе класса нет изгоев и невозможен «буллинг»: если кого-то из ребят (пусть даже не слишком «популярного», с точки зрения социометрии) заденет, обидит ученик другого класса (пускай и более старшего), все его одноклассники (в том числе и девочки) придут на «разборку». Отметим, что при подобных отношениях в коллективе какие-то личные трудности и проблемы не вызывают сильных отрицательных эмоций, поскольку у каждого учащегося есть абсолютная уверенность в успешном разрешении любой проблемы самостоятельно или с помощью друзей, причем с шутками и хорошим настроением.

3. Слагаемые позиции педагога

Третья важная составляющая формирования детского коллектива в условиях детско-взрослой общности — это слагаемые позиции педагога. Личность учителя, его знания, умение правильно сориентироваться в любой ситуации (о таком навыке как важнейшем для педагога говорил еще А.С. Макаренко [3]) определяют, какой воспитательный прием следует применить в каждом конкретном случае, какую «историю» рассказать, как вывести ребят из конфликта с воспитательной пользой для всех и т.д.

Итак, в зависимости от уровня развития коллектива в целом и от требований данной конкретной ситуации в частности, согласно С.В. Реутскому, позицию педагога можно условно разделить в соответствии со следующими тремя принципами:

- *авторитаризм;*
- *соуправление;*
- *самоуправление.*

Приоритетным для успешного формирования коллектива является движение от «авторитаризма» к «самоуправлению», хотя отдельные элементы «авторитаризма» и «со-

управления» встречаются иногда и на третьем уровне его развития.

Авторитаризм. На первом уровне развития коллектива (в диффузной группе, когда коллектив класса только формируется в начале первого года обучения) педагог проявляет много активности, поскольку совместно с ребятами закладывает правила и принципы жизни класса, является той «призмой», через которую будущий коллектив себя оценивает и познает.

Задача педагога на этом этапе – стать значимым взрослым, «вожаком» класса, согласно М. Монтессори, преобразовать диффузную группу в общность. Управление группой педагог осуществляет в ручном режиме, так как правила жизни класса пока еще не созданы и не действуют. Основной принцип управления группой в данном случае – это «авторитаризм» [9], при котором, согласно А.С. Макаренку, преобладают «директивные требования» [3]. Ученикам только предстоит усвоить базовые правила-требования безопасности и дисциплины.

Соуправление. На втором уровне развития коллектива разработка новых правил происходит менее активно, поскольку основная работа уже была проведена на собраниях Общих кругов на первом этапе. На данном уровне, когда формируется негласный «кодекс чести» класса, наибольшее внимание следует уделить морально-нравственным принципам, заложенным в русских пословицах, поговорках, сказках.

В нашем классе, например, обсуждение русской поговорки «Своих не бросаем» послужило «историей», на основании которой было создано подразделение дежурных наставников, помогающих отстающим ребятам, причем иногда даже на уроках.

Учителю целесообразно отмечать похвалой группы-общности ребят, добросовестно выполняющих свои обязанности по дежурству: «Какие же сегодня молодцы Даша и Диана, да и вообще вся команда “Скорпион”! Каждую перемену они протирали доску!»

Уместно также вызывать на разговор коллектив класса, чтобы хорошо потрудившиеся группы-общности получили позитивную оценку всех одноклассников. В результате ребятам всё больше нравится общаться, совместно работать на дежурствах.

В отдельных ситуациях еще необходимо придерживаться принципа «директивных требований», но таких ситуаций становится всё меньше и меньше. Учитель всячески поощряет помощь детей друг другу не только в рамках своей команды-«звёздочки», но и ту, что оказывается иным командам (при этом система рейтинга помогает учителю закрепить баллами положительные впечатления от помощи другой команде, позитивной оценки самого учителя и всего класса). Ученики начинают ощущать вкус взаимовыгодного сотрудничества.

Самоуправление. На третьем уровне развития коллектива педагогу приходится прилагать всё меньше усилий, чтобы поддерживать дисциплину в классе и следить за дежурствами. Это не означает, что не происходит ссор или даже драк, что каждая команда-«звёздочка» ежедневно идеально проводит свое дежурство, и учителю не приходится порой использовать прежний авторитарный принцип управления. Однако форс-мажорные ситуации возникают редко, и у педагога высвобождается время на то, чтобы расширять грани жизни коллектива, создавая новые общности, чаще проводя занятия «Школы благородства».

На третьем уровне развития коллектива целесообразно ввести классную газету и должности редакторов: выбрать двух-трех учеников, выполняющих эти обязанности (предпочтительнее – из разных команд). Они собирают новости класса и школы, ежедневно записывают основные события, датируя их сегодняшним днем. На итоговых встречах в конце четверти можно прочитать газету и вспомнить жизнь класса за прошедший период, а в конце года – все газеты за каждую четверть, отмечая как хорошие моменты, так и трудности. Это очень сближает ребят, способствует их дружбе. Отношения детей становятся менее конкурентными, более теплыми, круг общения расширяется, так как ученики теперь взаимодействуют не только с участниками своей команды, но и активно развивается помощь другим командам при дежурстве.

Если на втором уровне развития коллектива дети, прежде чем сделать что-то полезное, выполнить просьбу учителя, постоянно спрашивали, дадут ли за это балл, то уже на третьем уровне основная масса учеников

самостоятельно разрешает проблемы, не ориентируясь на баллы и без напоминания учителя. Так, например:

- Хранитель мусора на перемене молча прибирается, зная, что учитель на него не смотрит, а занимается другими делами;
- остальные ученики начинают замечать бумажки на полу, хотя раньше им ничто

не мешало пройти мимо или даже пнуть ногой бумажку;

- повышается качество выполнения своих обязанностей на дежурствах;
- всё более сильным становится желание детей победы для своей команды, а болезненная привязанность к баллам при этом исчезает.

Список литературы

1. *Демакова И.Д., Шустова И.Ю.* Методика воспитания современного школьника: структура, содержание // *Воспитание школьников.* – 2018. – № 6. – С. 12–20.
2. *Дьяченко В.К.* Сотрудничество в обучении: о коллективном способе учебной работы: книга для учителя. – М.: Просвещение, 1991. – 192 с.
3. *Макаренко А.С.* Педагогическая поэма: полная версия / сост., вступ. ст., примеч., коммент. С.С. Невской. – М.: АСТ, 2018. – 639 с.
4. *Новикова Л.И.* Педагогика воспитания / Л.И. Новикова. Избранные педагогические труды; под ред. Н.Л. Селивановой, А.В. Мудрика; сост. Е.И. Соколова. – М.: ООО «ПЕР СЭ», 2009. – 349 с.
5. *Чирков И.А.* Направления деятельности учителя начальных классов // *Воспитание школьников.* – 2022. – № 7. – С. 44–50.
6. *Чирков И.А.* Работа с классом как с малой группой // *Воспитание школьников.* – 2019. – № 6. – С. 41–47.
7. *Чирков И.А.* Становление учебного коллектива в начальной школе // сб. материалов Всероссийской научно-практической конференции «От советской школы к российской школе XXI века: вопросы воспитания» (Москва – Ульяновск, апрель 2021 г.). – М.: Педагогический поиск, 2021. – С. 147–152.
8. *Шустова И.Ю.* Воспитание в детско-взрослой общности. – М.: Педагогическое общество России, 2018. – 176 с.
9. *Шустова И.Ю.* Событийный подход к воспитанию школьников // *Вестник Томского государственного университета.* – 2019. – № 438. – С. 186–193.

References

1. Demakova I.D., Shustova I.Ju. Metodika vospitaniya sovremennogo shkol'nika: struktura, sodержanie [Methods of education of a modern student: structure, content]. *Vospitanie shkol'nikov* [Education of schoolchildren]. 2018, I. 6, pp. 12–20.
2. D'yachenko V.K. *Sotrudnichestvo v obuchenii: o kollektivnom sposobe uchebnoj raboty: kniga dlja uchitelja* [Cooperation in teaching: about the collective method of educational work: a book for the teacher]. Moscow: Prosveshhenie Publ., 1991. 192 p.
3. Makarenko A.S. *Pedagogicheskaja pojema: polnaja versija* [Pedagogical poem: full version]. Moscow: AST Publ., 2018. 639 p.
4. Novikova L.I. *Pedagogika vospitaniya* [Pedagogy of education]. Moscow: ООО «PER SЭ» Publ., 2009. 349 p.
5. Chirkov I.A. *Napravlenija dejatel'nosti uchitelja nachal'nyh klassov* [Directions of activity of the primary school teacher]. *Vospitanie shkol'nikov* [Education of schoolchildren]. 2022, I. 7, pp. 44–50.
6. Chirkov I.A. *Rabota s klassom kak s maloj gruppoj* [Work with the class as with a small group]. *Vospitanie shkol'nikov* [Education of schoolchildren]. 2019, I. 6, pp. 41–47.
7. Chirkov I.A. *Stanovlenie uchebnogo kollektiva v nachal'noj shkole* [Formation of the educational team in elementary school]. Moscow: Pedagogicheskijpoisk Publ., 2021, pp. 147–152.
8. Shustova I.Ju. *Vospitanie v detsko-vzrosloj obshhnosti* [Education in a child-adult community]. Moscow: PedagogicheskoeobshhestvoRossii Publ., 2018. 176 p.
9. Shustova I.Ju. *Sobytijnyj podhod k vospitaniju shkol'nikov* [Event approach to the education of schoolchildren]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Tomsk State University]. 2019, I. 438, pp. 186–193.