



## ЗАНЯТИЕ 8. ПСИХОЛОГИЯ МАЛЫХ ГРУПП.

ШКОЛА ВОЖАТОГО СПО «ГРОТЕСК»/СПО «INFINITY»

# ПЛАН ЗАНЯТИЯ

- Понятие малой группы
- Понятие лидера группы
- Структура группы
- Особенности работы с лидерами и низкостатусными членами группы

# МАЛАЯ ГРУППА

- это немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов



# ОТРЯД КАК МАЛАЯ ГРУППА

- срок пребывания детей в лагере ограничен;
- состав группы не меняется;
- размер группы постоянен;
- разница между возрастными детьми одной группы обычно не превышает двух-трех лет;
- группа имеет постоянного руководителя (вожатый, воспитатель);
- каждая группа имеет условия для занятий (изолировано от других групп);
- имеет место групповая и межгрупповая деятельность соревновательного характера.



# ЛИДЕР ГРУППЫ

- ЭТО ЧЕЛОВЕК, ПРИНЯВШИЙ РОЛЬ ВОЖАКА В СТРУКТУРЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ



# ЛИДЕР В ОТРЯДЕ

- Лидером должна быть положительно-активная личность, к мнению которой прислушиваются. Лидер способен вести за собой.
- На первых днях смены важным является определение лидеров и «ориентировка» отряда на этих людей для того, чтобы успешно организовать самоуправление в отряде.
- Основные признаки, которые отличают лидера в коллективе:
  - ✓ определенный авторитет в коллективе (к мнению этого человека прислушиваются, с ним советуются);
  - ✓ достаточно взрослая и взвешенная жизненная позиция;
  - ✓ мнение лидера не идет в разрез с вашими представлениями об устройстве отрядной жизни, и он не противопоставляет себя вам.

## ОТРЯД ЛАГЕРЯ, КАК И МАЛУЮ ГРУППУ, МОЖНО РАССМАТРИВАТЬ И АНАЛИЗИРОВАТЬ С НЕСКОЛЬКИХ ПОЗИЦИЙ:

- содержание деятельности – совокупность целей, задач, действий по достижению этих целей, мотивов данной деятельности;
- формирование групповых структур - положение членов группы в системе отношений, образуемых по различным основаниям: лидерская, коммуникативная структуры группы, система эмоциональных отношений группы групповые нормы - представления, выработанные членами группы в процессе жизнедеятельности, одобряющие в данной группе способы поведения
- течение групповых процессов, характеризующих малую группу в ее динамике: межличностные отношения в их становлении, видоизменении, совершенствовании и разрушении (процессы развития, сплочения, нормативного давления и принятия групповых решений).

# ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВЫХ СТРУКТУР

| Стадия                      | Характеристика группы   | Основные задачи вожатого  | Технологии  |
|-----------------------------|---|---|---|
| «Всякому мила своя сторона» | <p>Для построения отношений дети выбирают людей, которые нравятся или выгодны, такие отношения неустойчивы и быстро разрушаются.</p> <p>Группа не готова к выделению лидеров и следованию за лидером, каждый в группе сам по себе. Влияние вожатых определяется их формальным положением и эмоциональной привлекательностью для группы.</p> <p>Объединение происходит благодаря наличию других групп, которым отряд противопоставляет себя (уровень отношений «МЫ – ОНИ»)</p> | <p>Расслабление членов группы, снятие напряжения, создание атмосферы открытости, доверия, психологической безопасности, «мажорного» настроения участников. Создание условий для раскрытия ценности каждого участника в группе.</p> <p>Создание ощущения целостности группы, единства с группой.</p> <p>Осуществление жесткого руководства группой: мнение вожатых имеет наибольшее значение для группы. Стиль руководства – авторитарный.</p> | <p>Задачи, легко разложимые на отдельные задания и не требующие взаимозависимой групповой деятельности.</p> <p>Контроль и управление процессом со стороны руководителя обязательны.</p> <p>Групповая мотивация еще не развита. Ключевые направления работы: игры на тактильный контакт, игры на знакомство, вертушка, развлекательные конкурсные программы.</p> |
|                             |   |   |   |



# ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВЫХ СТРУКТУР

| Стадия                          | Характеристика группы   | Основные задачи вожатого   | Технологии  |
|---------------------------------|---|--|---|
| «Вместе тесно, да врозь скучно» | <p>Все большее значение принимает совместная деятельность. Начинают вырабатываться общие для группы ценности. Общее дело объединяет ребят. Начинается формирование лидерской структуры группы: каждый старается проявить себя, найти свое место в группе, идет борьба за лидерские позиции. Отношения в группе уровня «Я – ОНИ», где каждый как бы противопоставляет себя другим членам группы. Ценность имеет только личное мнение, личная деятельность, позиция других не рассматривается как заслуживающая внимания. Члены группы видят друг друга в черно-белом цвете.</p> <p>Формируются устойчивые дружеские группировки, которые мало общаются между собой, характеризуются конфликтными отношениями</p> | <p>Достижение сплоченности группы и осознание каждым участником своего единства с группой. Постепенный переход к более гибкому стилю руководства с появлением лидеров, что позволяет группе накапливать опыт совместной деятельности. Развитие умения видеть ценность в каждом члене отряда.</p> | <p>Деятельность группы будет успешна при условии личной значимости групповой задачи. Важна возможность проявления себя в деятельности. Если принадлежность к группе важна ребенку, он с готовностью будет участвовать в деятельности группы. Ключевые направления работы: упражнения «Веревочного курса», игры на выявление лидерских способностей, игры на взаимодействие, выступления на сцене, конкурсы различных направлений.</p> |

# ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВЫХ СТРУКТУР

| Стадия                        | Характеристика группы   | Основные задачи вожатого  | Технологии   |
|-------------------------------|---|---|--|
| «Один за всех, все за одного» | <p>Участники готовы отказаться от личных интересов ради целей группы. Формируется ценностно-ориентационное единство группы. Коллективная ответственность. Возникает феномен группового давления, когда члены группы подчиняются мнению большинства, часто неосознанно, стараясь соответствовать групповым нормам. Происходит «взаимозаражение» эмоциональными состояниями, когда радость или огорчение охватывает всю группу, многократно усиливаясь. Дружеские группировки постоянны, отношения между ними доброжелательные, заинтересованные. Конструктивное разрешение конфликтов. Характеристики группы: высокая степень взаимоподдержки, взаимопомощи, сработанности, высокая совместимость членов группы в деятельности. Группа способна осуществлять конкретную деятельность без формального руководителя.</p> | <p>Развитие умений открытого, искреннего взаимодействия, развитие способностей к позитивному отношению к миру, развитие готовности к диалогу в самых разнообразных ситуациях. Необходимо настраивать группу на положительное отношение к другим группам, формировать позитивное мироощущение, желание и готовность менять свою жизнь к лучшему.</p> | <p>Ключевые направления работы: упражнения на формирование доверия в группе (в том числе веревочный курс), разработка и проведение КТД, формирование самоуправления.</p> |

# ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ С ЛИДЕРАМИ

## Формальный лидер

Наделен официальными полномочиями (например, командир отряда)

## Неформальный лидер

Пользуется уважением и симпатией ребят, является для них примером и руководит ими

# КАК ВЫЯВИТЬ ЛИДЕРА?

- Задать группе прямой вопрос: «Кто у вас лидер?» Ответом является уверенное: «У нас его нет». Скажет это как раз тот, о ком был задан вопрос. В другом случае называют различных ребят, но все посматривают в одну сторону. Туда и надо смотреть, чтобы получить ответ. В третьем случае один из ребят, к общему восторгу, восклицает: «Я!». По этому восторгу можно вычислить только шута, а лидер тот, с кем он общается наиболее часто.
- Свободно рассадить ребят в комнате. Место лидера всегда окажется в последнем ряду, как правило, в середине или в углу, противоположном входной двери. Оттуда он видит всех, а его, не повернувшись специально, не видит никто. Он может управлять отрядом, обращаться ко всем, а ответное обращение затруднено: нужно обернуться, а это некий коммуникативный барьер. Место - как можно дальше, напротив педагога или в конце длинного стола (. Если же он сел рядом, значит или готовится «прикол» (шутка), или своеобразное приглашение к сотрудничеству.
- Тест - изображение человека из 10 геометрических фигур. Квадрат - наиболее устойчивый среди них. Лидерские качества обнаруживает тот, у кого на изображении человека помещено наибольшее количество квадратов.
- Обратиться к группе с вопросом или предложением, требующим однозначного ответа («Выключить здесь свет?»; «Может, мне открыть форточку?»; «Давайте перенесём теннисный стол»), - ответит первым лидер. Право говорить от имени группы делегируется именно ему. Безапелляционностью ответа он закрепляет свой статус в глазах аудитории. Лидер, как правило, наиболее активно отказывается от официального руководства, поскольку лидерование неформальное устраивает его в наибольшей степени. лидер детский коллектив подросток
- Понаблюдав, можно легко заметить, что лидер - это тот, чьи слова в весёлой компании непременно вызывают одобрительный смех, даже если мысль не отличается глубиной и остроумием; тот, кто, не стремясь привлечь к себе внимания, заполняет паузы в беседе, ловко вставляя слово, способное направить её дальнейший ход. Но самую полную характеристику лидирующей личности даст всё же её речевой портрет. При словах лидера умолкают самые темпераментные полемисты, его слушают, никогда не прерывая. Понимая это, лидер говорит без особой заботы о выразительности речи, не сомневаясь в своей правоте. Сомневающийся в себе быть лидером не может. Есть ещё одна особенность «словесного портрета» лидера: он никогда не пересказывает чужих мнений в качестве опоры для собственного, он вообще избегает делегировать кому-либо свои полномочия арбитра. У него полно анекдотов, забавных историй на все случаи жизни. Но в то же время он никогда не повторяет их в одной группе, создавая себе репутацию человека феноменальной памяти.
- Лидер мало говорит о себе, но максимально - о своих собеседниках, не позволяет себе расслабляться, говорить о своих слабостях, о своём дурном настроении. Напротив, стремится всякий раз дать группе оптимизирующую установку, всем своим видом убеждает каждого, что тот действует свободно: «Это надо именно мне».



# КТО МОЖЕТ БЫТЬ ИЗГОЕМ?

- «не такой, как все». Это могут быть дети с внешними недостатками, или те, кто не может за себя постоять, или слишком агрессивные, слишком неопрятные, или, наоборот, те, кто слишком плохо учится, часто пропускает занятия, или «ботаны», любимчики взрослых, болтуны или те, кто не умеет общаться, ябеды или прилипалы.
- Дети не любят тех сверстников, которых выделяют взрослые, особенно если им неясно, чем «любимчик» лучше их, причем в младших отрядах уважают тех, кого хвалят, и не любят тех, кого ругают вожатые; в старших, наоборот, захваленные вызывают зависть. Вообще любое противопоставление ребенка коллективу губительно для его репутации и вполне способно спровоцировать травлю.

# КАК ПРОЯВЛЯЕТСЯ БУЛЛИНГ

- В большинстве случаев ребенок-изгой подвергается не физическим, а словесным нападениям.
- Клички-дразнилки становятся наиболее частой причиной обид и драк. Клички и прозвища дают всем – реагируют все по-разному.
- При этом оскорбления, направленные на близких, ранят ребенка сильнее, чем собственные прозвища.

# КАК ПОМОЧЬ ИЗГОЮ

- Избежать этого невозможно, это есть в любом детском и недетском коллективе, но бороться с этим необходимо.
- Особенно чуткими надо быть с детьми, которые имеют объективные основания для переживаний, с тем, у кого есть дефекты внешности. В этом случае многое зависит от взрослых, задача которых – помочь ребенку правильно отнестись к своему недостатку и на корню пресекать всевозможные прозвища и издевательства.
- Педагог должен поговорить и с зачинщиком, и с пострадавшим. Одна вожатая провела целую свечку в младшем отряде на тему дразнилок и придумала игру в ассоциации. Дети, используя только названия цветов и динозавров, говорили по очереди, с кем они друг у друга ассоциируются, главное – чтобы каждый имел возможность высказаться и обязательно обсуждать, почему возникает та или иная ассоциация. Это помогает детям понять, как их воспринимают окружающие, и снижает накал.