

# Коллектив. Виды коллективов. Типы взаимоотношений в коллективах.



Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр детско-юношеского творчества»

Педагог дополнительного образования Белякова Ксения Николаевна

Педагог дополнительного образования Боброва Оксана Викторовна

Педагог дополнительного образования Крашенинникова Екатерина Александровна

Педагог дополнительного образования Заикина Вероника Ивановна

Педагог дополнительного образования Степанян Давид Ваганович

# Понятие коллектива

- **Коллектив – устойчивая во времени организационная группа взаимодействующих людей со специфическими органами управления.**



# Коллектив

группа людей, которых объединяют общие цели, имеющие целый смысл, и совместная деятельность, в процессе которой ее участники вступают в определенные отношения, характеризующиеся правильным разделением между ними функций ответственности и зависимости, при постоянной взаимной поддержке и товарищеской взаимопомощи

# Понятие «коллектив», признаки коллектива, его функции, структура и основные типы

**Детский коллектив** – это такая группа детей, которую объединяют общие, имеющие общественно ценный смысл цели и совместная деятельность, организуемая для их достижения.

**Коллектив** – это группа людей высокого уровня развития, отличающаяся сплоченностью, интегративной деятельностью, коллективистической направленностью.

**Коллективизм** – это чувство солидарности с группой, осознание себя ее частью, готовность к действиям в пользу группы и общества.

# Коллектив

коллективом называется объединение воспитанников (учеников), отличающееся рядом **признаков**:

- общая организация деятельности

- общий выборный руководящий орган

- общая социально значимая цель

- общая совместная деятельность для достижения поставленной цели

- отношения ответственной зависимости

- сплоченность, характеризующая взаимопонимание, защищенность, «чувство локтя», причастность к коллективу



# *Признаки коллектива:*

---

- Общественно значимые цели.
- Общие задачи.
- Общая совместная деятельность для достижения поставленной цели, общая организация этой деятельности.
- Наличие актива.
- Подчинение дисциплине, отношения ответственной зависимости (рабочее сплочение и моральное единение).

# Признаки коллектива



- Высокая сплоченность и взаимная ответственность его членов
- Коллективистская идентификация – процесс отождествления себя с коллективом, его целей и ценностей со своими
- Коллективистское самоопределение (осознанное признание значимости решений коллектива)
- Социально ценный характер мотивации межличностных выборов – подлинно коллективистские отношения строятся не только на эмоциональной, но и на ценностно-ориентационной основе
- Высокая референтность членов группы по отношению друг к другу (значимость группы для личности)

# Основные признаки развитого коллектива

- идейная общность
- сплоченность членов коллектива на основе общественно значимых целей деятельности
- взаимная требовательность и ответственность
- управляемость
- устойчивость
- взаимопомощь
- обеспечение всестороннего развития и реализации целей каждого члена коллектива

# Уровни развития коллектива:



# Функции коллектива

- включение личности в высокоэффективную полезную деятельность (общественную)
- вовлечение в общественно-политическую жизнь общества, привлечение к участию в управлении
- нравственное воспитание личности, а в отдельных случаях - перевоспитание
- функция создания для личности психологии комфорта

# Стадии формирования коллектива (А.С. Макаренко)

Первая стадия –  
становление коллектива  
(стадия первоначального  
сплочения)

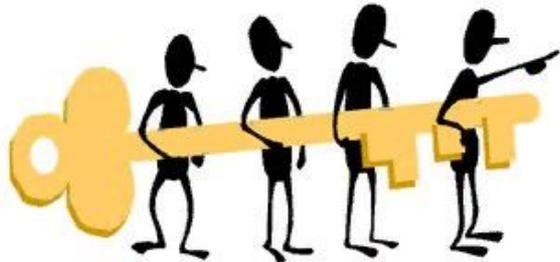
Вторая стадия –  
усиление влияния актива

Третья и последующие стадии  
характеризуют  
расцвет коллектива

# СТРАТОМЕТРИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ КОЛЛЕКТИВА по А.В. Петровскому



## 2.4. Становление коллектива и методы управления



### **Структура отношений малой группы включает в себя три уровня:**

- **на первом** проявляют себя межличностные отношения, основанные на эмоциональном принятии или непринятии;
- **на втором** отношения и переживания опосредуются совместной деятельностью и ее результатами;
- **на третьем** развиваются новые отношения принятия, характерные для коллектива всеми субъектами группы единых целей достижения в групповой деятельности.

Следует учитывать, что не любая малая группа является коллективом.

До коллектива надо еще пройти ряд промежуточных этапов.

***Становление и формирование коллектива – процесс сложный и многоступенчатый.***

# *Взаимоотношения личности и коллектива*

Три модели развития отношений между личностью и коллективом:

1. Личность подчиняется коллективу (конформизм)
2. Личность и коллектив находятся в оптимальных условиях (гармония)
3. Личность подчиняет себе коллектив (нонконформизм).

# Отношения между личностью и коллективом

- личность подчиняется  
коллективу (конформизм)

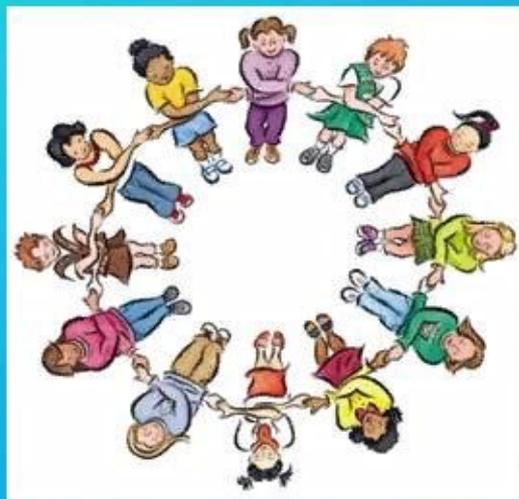
-личность и коллектив  
находятся в  
оптимальных отношениях  
(гармония)

-личность подчиняет  
себе коллектив  
(нонконформизм)

**Идеал  
взаимоотношений –  
гармонизация  
личности и  
коллектива.**

**Личность берет от  
коллектива  
оптимальные  
модели поведения,  
усваивает  
целесообразные  
способы общения и  
социальный опыт.**

- Кроме названных признаков коллектив отличается и другими очень важными особенностями. Это характеристики, отражающие внутриколлективную атмосферу, психологический климат, отношения между членами коллектива. Одна из таких характеристик — сплоченность, характеризующая взаимопонимание, защищенность, «чувство локтя», причастность к коллективу. В хорошо организованных коллективах проявляются взаимопомощь и взаимответственность, доброжелательность и бескорыстие, здоровая критика и самокритика, соревнование.



## Понятие о сплочённости

- Сплочённость (группы, коллектива) – характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадений оценок, установок и позиций группы по отношению к объектам, людям, идеям, событиям и пр., наиболее значимым для группы в целом.
- Сплочённость групповая – один из процессов групповой динамики, характеризующий степень приверженности к группе её членов.

# По сплоченности коллективы делят на:

- **1. Сплоченные** - где подавляющее большинство имеет согласие по поводу моральных установок и ролевых обязанностей. Отношение между людьми носит конструктивный характер.
- **2. Разобщенные** - когда каждый член коллектива имеет свое мнение и позицию, а мнение других отвергает или проявляет к ним безразличие непонимание. Отношения носят деструктивный характер.
- **3. Расчлененный** - согласие между людьми наблюдается только в малых неформальных подгруппах, что приводит к психологическому расслоению группы.

# Влияние коллектива на личность

*Коллектив заинтересован во всестороннем развитии личности, так как от полноты и богатства каждой личности, каждого члена коллектива делается полнокровнее жизнь коллектива. Вместе с тем нельзя отрицать того факта, что коллектив оказывает определенное воздействие на личность, входящую в него, равно и личность не может не оказывать влияния на коллектив.*

*В свою очередь мера влияния личности на коллектив выражается в следующих категориях:*

- ❖ Авторитет;*
- ❖ Руководство;*
- ❖ Лидерство.*

## Отношения в коллективе:

- по вертикали – образуются между руководителями и подчинёнными;
- по горизонтали – занимают одинаковое положение в иерархии;
- официальные – возникают на должностной основе;
- неофициальные – складываются на базе личного отношения человека к человеку;
- деловые межличностные – возникают в связи с совместной работой людей по поводу;
- личные – складываются от выполняемой работы.



# ПОНЯТИЕ СЛУЖЕБНОГО ЭТИКЕТА

- Современный служебный этикет - это глубокое знание приличий, умение держать себя в коллективе так, чтобы заслужить всеобщее уважение и не оскорбить при этом своим поведением другого.



# Социально-психологический климат



# Понятие «Конфликта»

- **Конфликт** - столкновение противоположных интересов, взглядов, стремлений; серьезное разногласие, острый спор, приводящий к борьбе.
- **Конфликт** — ситуация, в которой каждая из сторон стремится занять позицию, несовместимую и противоположную по отношению к интересам другой стороны.



# Виды конфликтов

1. Ролевые и личностные
2. Межличностные и внутриличностные
3. Кратковременные и затяжные
4. Явные и скрытые
5. Конструктивные( направлены на развитие отношений) и деструктивные (удовлетворение личных интересов)
6. Ситуационные и системные



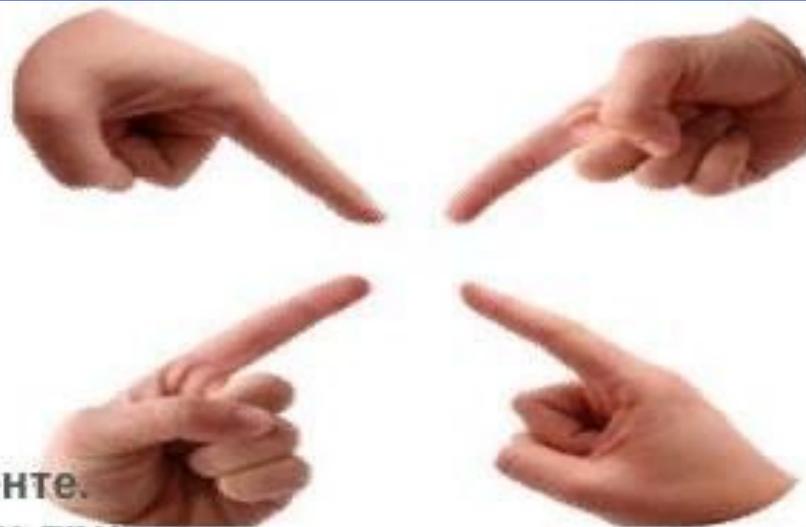
## ПЛЮСЫ

- 1.Разрядка между конфликтующими сторонами
- 2.Получение новой информации об оппоненте
- 3.Сплочение коллектива в борьбе с внешним врагом
- 4.Стимулирование к изменениям и развитию
- 5.Снятие покорности у подчинённых
- 6.Диагностика возможностей оппонентов

## МИНУСЫ

- 1.Конфликты травмируют и могут иметь драматичные последствия
- 2.Снижение дисциплины и ухудшение социально – психологического климата
- 3.Возникает представление о «хороших» и «плохих», «своих» и «чужих»
- 4.После конфликта уменьшается степень сотрудничества, тяжело восстановить доверительные отношения, взаимное уважение
- 5.Характерно «эмоциональное сгорание»

# Функции конфликта:



## **Позитивные:**

1. Разрядка напряженности между конфликтующими сторонами.
2. Получение информации об оппоненте.
3. Сплочение коллектива организации при противоборстве с внешним врагом.
4. Снятие синдрома покорности у подчиненных.
5. Ди агностика возможностей оппонента.

## **Негативные:**

1. Большие эмоциональные и материальные затраты на участие в конфликте.
2. Увольнение сотрудников, снижение уровня дисциплины. Ухудшение социально-психологического климата в коллективе.
3. Представление о побежденных группах как о врагах.
4. Сложное восстановление деловых отношений («шлейф конфликта»)

## *Существует три структурных метода разрешения конфликтов:*



- **РАЗЪЯСНЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К РАБОТЕ.** Одним из лучших методов управления, предотвращающий дисфункциональный конфликт, - разъяснение того, какие результаты ожидаются от каждого сотрудника и подразделения.
- **КООРДИНАРНЫЕ И ИНТЕГРАЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ.** Это применение координационного механизма. Один из самых распространенных механизмов - цепь команд.
- **СТРУКТУРА СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ.** Вознаграждения можно использовать как метод управления конфликтной ситуацией, оказывая влияние на поведение людей, чтобы избежать дисфункциональных последствий.

