**8.4. Влияние коллектива на развитие личности**

Воспитание в коллективе и через коллектив – один из важных принципов воспитания, отражающий объективную закономерность человеческого общения. Воспитание в коллективе, с одной стороны, обеспечивает развитие индивидуальности, с другой – развивает общественное сознание его членов. Коллектив представляет особую форму взаимоотношений между его членами, которая обеспечивает принцип развития личности не вопреки, а вместе с развитием коллектива по педагогическому правилу: индивид в коллективе получает возможность всестороннего развития задатков.

Проблема коллектива и личности всегда оставалась в центре научно-педагогического внимания. Наиболее последовательно развивал теорию коллектива и продуктивность коллективного воспитания А.С. Макаренко. Он доказал, что принцип коллективного воспитания является одним из ведущих. А.С. Макаренко рассматривал коллектив воспитанников как сложное и подвижное социальное образование с присущими ему специфическими закономерностями развития и методами сплочения.

В развитии теории коллектива большой вклад принадлежит В.А. Сухомлинскому. Он показал, как надо строить отношения в коллективе за счет обогащения его духовной жизни.

Нельзя считать коллективом всякую группу людей. Коллектив обладает рядом признаков, которые отличают его от любых организованных групп людей. Коллектив представляет собой часть общества, в которой находят отражение нормы общественной жизни. Поэтому успешность его деятельности возможна лишь в случае отсутствия рассогласования целей коллектива и общества. Одним из ведущих признаков коллектива является целеустремленность и идейная направленность его жизни. Коллективность предполагает единство общих и личных целей, интересов и действий его членов.

Коллектив предполагает органы самоуправления. Он может являться частью более общего коллектива, с которым его связывают единство целей и особенности организации. Важнейшим признаком коллектива является совместная деятельность его членов, отвечающая потребностям общества. Социально-позитивная направленность деятельности коллектива – его определяющий признак. Важным для коллектива является способ и правила его организации, которые задают систему отношений между его членами.

В результате педагогически целесообразного способа и правил организации деятельности между членами коллектива складываются отношения деловой или идейной зависимости.

Совместная деятельность, пробуждая чувство ответственности за общее дело, сближает людей, способствует появлению чувства принадлежности к коллективу, усиливает потребность в коллективном общении. Между членами коллектива возникают избирательные эмоциональные отношения: симпатии и антипатии, аттракции и эмпатии. Личностные отношения изменяются в зависимости от содержания совместной деятельности членов коллектива, от характера и уровня деловых отношений – эти отношения складываются стихийно, но и они доступны для педагогического управления.

В коллективе необходимо различать официальную и неофициальную структуры. Каждый член коллектива занимает в рассматриваемой системе отношений то или иное место. Положение в коллективе существенно влияет на процесс формирования личности. Одним из показателей развитости коллектива считают внутреннюю согласованность его официальных и неофициальных структур. Официальная и неофициальная структуры не противоречат друг другу, когда они скоординированы, когда официальные лидеры занимают это же место и в системе неофициальных отношений, когда неформальные микрогруппы коллектива являются носителями его ценностей. Такая согласованность не возникает сама по себе. Она может быть достигнута в результате целенаправленных педагогических усилий.

Коллектив является высшей формой организации группы. Не всякую внешне и внутренне организованную группу можно назвать коллективом, а только ту, которая отвечает перечисленным выше признакам. Обязательный признак коллектива – педагогическое руководство им. Любое из объединений людей может не обладать признаками коллектива, но потенциальные возможности всегда там заложены. Правильное воспитание, считал А.С. Макаренко, должно быть организовано путем создания единого, сильного и влиятельного коллектива.

Коллектив воздействует на личность многогранно, всесторонне и многообразно. Личность в коллективе формируется наиболее целостно в мировоззренческом, нравственном и деятельностном планах. Совместная деятельность (сплоченность, обмен информацией) осуществляемая систематически и постоянно, порождает определенный социально-психологический климат коллектива, складывающийся из общественной морали, педагогической установки, взаимоотношений, настроений и мнений его членов. Это воспитывающие факторы, которые педагог должен использовать в интересах формирования коллектива.

Общественная мораль представляет собой совокупность знаний и осознанного поведения людей в соответствии с официальной идеологией и существующей законодательной базой. Она опосредованно принуждает людей и конформному сосуществованию и определяет социальный заказ педагогике и ее институтам.

Педагогическая установка является отображением общественной морали и социального заказа общества. Формируемые в соответствии с ней индивидуальные убеждения побуждают к определенному стилю поведения и поступкам каждого отдельного члена коллектива. Складываясь, поступки и поведение превращаются в коллективную психологию, которая определяет общественное мнение коллектива.

Мнение коллектива, основанное на выработанных оценочных стереотипах, является регулятором поведения его членов. Нормативные оценки событий со стороны коллектива затрагивают ум, чувства и волю каждого. В своем воздействии они превращаются в источники размышлений, в основания по выработке решений и в побудители изменения стиля поведения людей.

Взаимоотношения, основанные на постоянных межличностных контактах, обладают силой воспитывающего влияния. Формирующий эффект актуализируется через невольное подражание или сознательное усвоение образцов поведения. Сложная система взаимоотношений изменчива. Она подвержена комплексным анизотропным влияниям общественных и индивидуальных отношений. Взаимоотношения в группе могут складываться стихийно. Однако, как показывает педагогическая практика, расчет на установление равновесия во взаимоотношениях между личностью и коллективом чаще не оправдывается. Поэтому целеустремленное руководство архитектоникой взаимоотношений в коллективе - одна из педагогических задач формирования коллектива.

Настроения отражают состояния эмоционально-оценочных реакций членов коллектива по отношению к окружающим явлениям и событиям внутри группы. Они являются основой социально-психологической атмосферы и изменений в «климате» коллектива, который активно влияет на эмоциональное состояние его членов, повышая или понижая продуктивность его деятельности.

Степень воздействия коллектива находится в прямой зависимости от соответствия убеждений личности и установок коллектива; отсутствия противоречий между индивидуальным опытом личности и жизненной перспективой, проектируемой коллективом.

Диапазон воспитательных возможностей педагога в опоре на коллектив значительно расширяется, если им проводится соответствующая работа:

• определяются воспитательные возможности конкретного коллектива;

• изучаются личностные характеристики членов коллектива;

• проектируются стратегии и мероприятия воспитательных воздействий;

• последовательно решаются воспитательные задачи и вносятся коррективы в программу воспитания.

Развитие личности в коллективе обусловлено воздействием определенных форм. К ним относятся: педагогическое требование, оценивание и контроль,взаимопонимание, управление деятельностью, агитация и пропаганда.

*Педагогические требования* едины для всех членов коллектива. Они создают наиболее целесообразную последовательность жизнедеятельности.

Обязательность, точность и регулярность – условия, определяющие цикличность и стабильность воспитывающих обстоятельств. Регламентация порядка в деятельности и взаимоотношениях способствует собранности, организованности и деловитости членов коллектива. Система педагогических требований организуется таким образом, чтобы избежать прямолинейности воспитывающего влияния обстоятельств.

*Педагогическое оценивание и контроль* осуществляются в интересах воспитания личности. Индивидуальность подхода заключена в том, что оценивается соизмеримость выполненного поручения и возможности члена коллектива. Поручения подбираются с возрастающей сложностью заданий и трудностью их выполнения. Поручения должны быть выполнены обязательно. При этом важно, чтобы трудности преодолевались, а педагог постоянно наблюдал за действиями члена коллектива, контролировал процесс выполнения заданий, оценочно побуждал, порицал и поддерживал в интересах достижения цели.

*Управление деятельностью* сказывается на формировании личности в коллективе. Четкая постановка задач, ясный план, педагогический контроль, анализ результатов и другие управленческие функции педагога всегда имеют индивидуальную направленность. Это позволяет своевременно выявлять трудности, с которыми встречаются члены коллектива, реагировать на них и оказывать педагогическую помощь в их преодолении. Все это способствует нормальному развитию личности в коллективе. Усиление воспитательных воздействий происходит путем педагогической проницательности, способности педагога вычленять факторы воспитывающих ситуаций, видеть внутренние силы воспитанников.

*Взаимопонимание* в коллективе достигается пониманием смысла и значения деятельности, ее коллективного характера и индивидуальной роли в совместной работе. Предпосылками для взаимопонимания являются педагогические установки и нравственные принципы членов коллектива. Формированию потребностей и привычек во взаимопонимании способствует повседневная совместная деятельность. Педагог, культивируя положительную социально-психологическую атмосферу взаимной поддержки и доверия, нейтрализует взаимную настороженность и недомолвки.

*Агитация и пропаганда*. Ее смысловой фон, который создается средствами массовых коммуникаций, влияет на интересы людей, их культурный уровень и запросы. Педагогу необходимо учитывать их влияние на психологию восприятия личности: осмысленность, предметность, избирательность, активность, апперцепцию.

Воздействие коллектива на личность может носить неосознаваемый и осознаваемый характер. В том случае, когда индивид не осознает изменений в своем поведении, а они произошли под влиянием коллектива, то это явление можно определить как совершившийся, но не осознанный факт. Но такие же изменения человеком могут осознаваться. Он радуется и ставит перед собой цели дальнейшего развития. В этом случае коллектив выступает в виде побудительной силы самовоспитания человека.

Коллективные воздействия всегда будут встречать внутреннее противодействие его отдельных членов, выраженные в скрытой, реже в открытой формах. Это усложняет педагогический труд и снижает силу воспитательного влияния коллектива. Отсюда проблема позиции личности по отношению к групповым воздействиям. Ее основы объективны, а актуальность несомненна. При проектировании воспитания личности в коллективе педагог должен учитывать и соотносить личность (индивидуальный опыт, нравственные установки, цель в жизни) и коллектив (организующую идею, содержание деятельности, моральные установки, коммуникационную структуру).

Реальность и результативность воспитательных воздействий можно оценивать, если путем наблюдения личностные изменения определять качественными параметрами:

1. Изменение стиля поведения (аккуратен – неряшлив, обязателен –необязателен, добросовестен – недобросовестен и т.п.).

2. Изменение взглядов (положительное, отрицательное или нейтральное отношение к гражданским, моральным и эстетическим ценностям).

3. Изменение запросов (сиюминутная польза, материальная выгода, душевное равновесие, духовное развитие).

4. Изменение форм общения (с интересом – безразлично, внимателен – невнимателен, участлив – безучастен).

Подобные социально-психологические измерения, проводимые в педагогических целях, могут выступать в более или менее выраженном и совершенном виде. Это зависит от подготовленности и замысла педагога. Чтобы не впадать в заблуждение, необходимо иметь в виду, что наблюдаемые изменения личности под влиянием коллективных воздействий носят недостаточно устойчивый характер.