

Лекция: Этапы и психологические механизмы формирования детского коллектива

План лекции

1. Понятие детского коллектива
2. Психологические механизмы формирования коллектива
3. Механизм групповой идентификации
4. Механизм внутригруппового внушения (суггестии)
5. Механизм подражания (имитации)
6. Механизм конформности
7. Механизм межличностной аттракции
8. Механизм групповой дифференциации
9. Механизм нормативного регулирования
10. Механизм группового давления
11. Условия эффективности и сплочённости детского коллектива
12. Модель коллектива Д. Адера
13. Показатели зрелости детского коллектива (взаимопонимание, доверие, сотрудничество)
14. Классические модели развития коллектива (модель А.Н. Лутошкина)
15. Альтернативная модель развития коллектива (Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой)
16. Рекомендации педагогу на каждой стадии развития коллектива
17. Специфика коллективообразования в условиях «Зарницы 2.0»
18. Сценарии развития коллектива в «Зарнице 2.0» (позитивный, негативный, компенсаторный)
19. Резюме: потенциал и ограничения игры как инструмента коллективообразования

Введение

В современных условиях развития общества особое внимание уделяется воспитанию патриотизма и гражданственности у подрастающего поколения. Важным инструментом в этом процессе является военно-патриотическое воспитание, которое способствует формированию у молодежи чувства гордости за свою страну, осознания значимости военной службы и готовности к защите Отечества. Всероссийская военно-патриотическая игра «Зарница 2.0» представляет собой современную высокотехнологичную игру, направленную на развитие патриотизма и формирование навыков начальной военной подготовки у подрастающего поколения. Однако «Зарница 2.0» — это не просто соревнование с элементами тактической подготовки, а особая социально-психологическая среда, где детский коллектив формируется в сжатые сроки, в условиях высокой ответственности и коллективной взаимозависимости. Ошибки в управлении коллективом приводят не только к поражению на этапах, но и к психологическим травмам участников, потере мотивации и деструкции коллектива. В данной лекции мы рассмотрим этапы и психологические механизмы формирования детского коллектива применительно к условиям военно-спортивной игры.

1. Понятие детского коллектива

Детский коллектив — это организованная группа детей, объединенная общей социально значимой деятельностью, характеризующаяся системой межличностных отношений, общей направленностью, ценностно-ориентационным единством и референтностью.

Психологические механизмы — это внутренние процессы, закономерности и способы преобразования внешних воздействий в психические явления, обеспечивающие переход от индивидуального существования ребенка к коллективному взаимодействию.

Коллектив представляет собой высшую форму развития группы, где межличностные отношения опосредуются социально значимым и личностно ценным содержанием совместной деятельности. В отличие от стихийно возникающих групп, коллектив характеризуется наличием общей цели, совместной деятельностью по её достижению, системой ответственных зависимостей и выборным самоуправлением.

Важно отметить, что коллектив не возникает мгновенно. Это процесс, который требует времени, целенаправленной деятельности и грамотного педагогического руководства. Особенно ярко динамика формирования коллектива проявляется в условиях военно-патриотической игры, где участники оказываются в ситуации, требующей быстрой адаптации и взаимодействия.

Пример из практики «Зарницы 2.0»:

В одной из команд на муниципальном этапе в Волгоградской области участники были собраны из трёх разных школ. В первый день игры никто не знал друг друга. Однако уже после прохождения первого этапа — военизированной полосы препятствий — ребята начали действовать слаженно: старшие подсказывали младшим, как преодолевать препятствия, и к концу дня это была уже не разрозненная группа, а команда с общим девизом и взаимными прозвищами. Это классический пример формирования коллектива через совместное преодоление трудностей.

2. Механизм групповой идентификации

Сущность механизма групповой идентификации заключается в процессе уподобления себя другим членам группы, принятии групповых норм, ценностей и образцов поведения. Идентификация является одним из ключевых механизмов социализации личности в коллективе, позволяя ребенку почувствовать себя частью группы и принять её ценности как свои собственные.

Этапы идентификации включают:

Эмоциональное отождествление — ребенок чувствует себя «частью группы» на эмоциональном уровне («мы — одна команда»). На этом этапе возникает первичное чувство принадлежности, основанное на эмоциональных переживаниях, связанных с совместной деятельностью.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Когда команда впервые выполняет строевой проход под марш, и все участники синхронно двигаются в ногу, возникает чувство единства, которое фиксируется на эмоциональном уровне. Это момент, когда новичок перестает чувствовать себя чужим и начинает говорить «МЫ — отряд „Молния“».

Когнитивное отождествление — осознанное принятие групповых норм и правил. Ребенок начинает понимать, почему группа действует определённым образом, какие ценности разделяют её члены и какие правила регулируют их взаимодействие.

Поведенческое отождествление — реальное следование групповым образцам поведения. На этом этапе внешнее следование норм становится внутренней потребностью, и ребенок начинает действовать в соответствии с групповыми ожиданиями даже без внешнего контроля.

Условиями успешного срабатывания механизма идентификации являются: наличие общей деятельности, эмоционально значимые совместные переживания, а также позитивная оценка группы значимыми взрослыми.

В контексте «Зарницы 2.0» механизм идентификации запускается практически с первых минут игры, когда участники начинают ощущать себя частью команды, выполнять общие задачи и переживать как победы, так и поражения вместе.

3. Механизм внутригруппового внушения (суггестии)

Сущность внутригруппового внушения заключается в неосознаваемом принятии членами группы общих норм, установок и способов поведения под влиянием группы. Внушение представляет собой форму психологического воздействия, при котором информация принимается без критической оценки.

Формы внушения включают:

Прямое внушение — осуществляется в форме приказа, команды или директивного указания. Этот вид внушения наиболее характерен для военно-спортивных игр, где требуются быстрые и чёткие действия.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Командир отряда в дыму под обстрелом кричит: «Всем лежать!» — и, не задумываясь, все падают на землю. Это прямое внушение, которое в условиях стресса действует мгновенно, без критического осмысления команды.

Косвенное внушение — реализуется через намёк, совет или невербальные сигналы. В «Зарнице 2.0» косвенное внушение может проявляться через поведение лидера, которое служит ориентиром для других участников.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Командир, не издавая ни звука, показывает жестом направление движения. Вся команда, следуя его примеру, бесшумно переползает в указанную сторону. Жест работает как косвенное внушение, заменяющее слова.

Самовнушение — представляет собой внутреннее принятие норм, когда индивид самостоятельно приходит к необходимости следовать групповым правилам.

Факторами, усиливающими внушаемость, являются: неопределённость ситуации, высокий авторитет лидера, эмоциональное напряжение и возрастные особенности (младшие дети более внушаемы).

В условиях военно-патриотической игры, где присутствуют неопределённость тактической обстановки и эмоциональное напряжение, механизм внушения может быть мощным инструментом сплочения команды, если используется грамотно. Однако при неверном применении он может привести к некритичному принятию ошибочных решений.

Пример из «Зарницы 2.0»:

В одном из отрядов командир ошибся с тактическим решением и приказал идти в обход через открытое пространство. Команда, полностью ему доверяя, выполнила приказ, и «противник» их «уничтожил» из засады. Авторитет командира был так высок, что никто не задал вопросов — это пример деструктивного внушения без обратной связи.

4. Механизм подражания (имитации)

Сущность механизма подражания заключается в следовании примеру, образцу, проявляющемуся в воспроизведении действий, манер, способов поведения других членов

группы. Подражание является одним из древнейших механизмов социального научения и адаптации.

Типы подражания делятся на:

Непроизвольное — неосознанное копирование поведения, которое часто возникает при эмоциональном заражении или в стрессовых ситуациях.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Когда один участник в составе разведывательной группы начинает двигаться в полусогнутом состоянии, остальные автоматически повторяют его движения, даже не осознавая, почему они это делают.

Произвольное — осознанное следование образцу, когда индивид целенаправленно воспроизводит действия более опытного или успешного члена группы.

Объектами подражания в детском коллективе становятся: лидеры группы (формальные и неформальные), старшие дети, популярные сверстники, а также педагог (особенно в младшем возрасте). В условиях «Зарницы 2.0» важнейшим объектом подражания становится командир отряда, чьи действия и поведенческие паттерны служат ориентиром для всей команды.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Если командир спокоен, чётко отдаёт команды и не паникует, вся команда копирует его манеру поведения. Когда на этапе «Огневой штурм» командир грамотно руководит перемещениями и сохраняет выдержку, отряд действует слаженно. Если же командир нервничает и суетится — вся команда теряет самообладание.

Функции подражания включают:

- **Обучающую** — освоение новых форм поведения через копирование действий опытных участников.
- **Социализирующую** — вхождение в группу через копирование принятых в ней образцов поведения.
- **Сплочения** — синхронизация поведения членов группы, что способствует повышению слаженности действий.

Эффективность подражания как механизма формирования коллектива значительно возрастает, если пример для подражания демонстрирует не только компетентность, но и социально одобряемые формы поведения.

5. Механизм конформности

Сущность механизма конформности заключается в осознанном изменении поведения и установок под влиянием реального или воображаемого давления группы. Конформность проявляется в ситуациях, когда индивид сталкивается с несовпадением своей позиции и позиции большинства.

Факторы, влияющие на уровень конформности:

- **Размер группы** — оптимальное для проявления конформности количество членов группы составляет 3–5 человек; дальнейшее увеличение группы незначительно усиливает эффект.
- **Единодушные группы** — чем более единодушны члены группы в своей позиции, тем выше уровень конформности.

- **Статус и авторитет членов группы** — мнение высокостатусных участников оказывает большее влияние.
- **Публичность ответа** — публичное выражение своей позиции усиливает конформность.
- **Самооценка и уверенность личности** — люди с низкой самооценкой более склонны к конформному поведению.
- **Культурные нормы** — в коллективистских культурах уровень конформности выше, чем в индивидуалистских.

Виды конформности включают:

Внешняя конформность (уступчивость) — публичное согласие при внутреннем несогласии, когда индивид внешне принимает нормы группы, но внутренне сохраняет свою позицию.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Участник не согласен с тактическим решением командира, но, видя поддержку этого решения большинством, молча выполняет приказ. Он внешне подчиняется, но внутренне считает, что его вариант был лучше.

Внутренняя конформность (одобрение) — искреннее принятие норм группы, когда индивид действительно меняет свои установки под влиянием группы.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Сначала участник считал, что строевая подготовка — это «бесполезная муштра», но после того как команда победила именно благодаря слаженному строю, он искренне изменил своё мнение и стал с гордостью участвовать в строевых занятиях.

В «Зарнице 2.0» конформность проявляется в ситуациях быстрого принятия решений, необходимости следовать общему плану действий и соблюдать командную дисциплину. Однако чрезмерная конформность может привести к «групповому мышлению» — состоянию, при котором критическое мышление подавляется в угоду поддержанию единства группы.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Команда несколько раз подряд «погибала» на этапе «Тактическая игра» из-за того, что никто не осмеливался оспорить ошибочное решение командира. Групповое мышление привело к тому, что команда упускала очевидные тактические ошибки, боясь нарушить единство.

6. Механизм межличностной аттракции

Сущность механизма межличностной аттракции заключается в процессе возникновения симпатии, привлекательности одних членов группы для других, формировании эмоциональных предпочтений. Аттракция является основой для формирования дружеских отношений и устойчивых эмоциональных связей внутри коллектива.

Факторы аттракции в детском коллективе:

- **Внешняя привлекательность** — первое впечатление, которое оказывает влияние на формирование симпатии.
- **Сходство интересов и ценностей** — общие увлечения, взгляды и ценности сближают людей.
- **Компетентность в значимой деятельности** — уважение к тем, кто успешен в общей для группы деятельности.

- **Доброжелательность и отзывчивость** — проявление заботы и внимания к другим.
- **Частота контактов** — чем чаще люди взаимодействуют, тем выше вероятность возникновения симпатии.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Участник Сергей оказался лучшим стрелком в команде и помог отряду выиграть этап «Огневая подготовка». К нему стали чаще обращаться за советом, его уважение в группе выросло. Когда он также проявил отзывчивость и помог младшим участникам освоить сборку-разборку автомата, он стал неформальным лидером, к которому тянулись все.

Этапы развития аттракции:

1. **Ориентация** — выделение из группы потенциально привлекательного сверстника, что проявляется в повышенном внимании и интересе.
2. **Сближение** — попытки установить контакт, найти точки соприкосновения.
3. **Эмоциональная привязка** — возникновение устойчивой симпатии, появление общих переживаний.
4. **Избирательная дружба** — формирование диадных отношений, основанных на глубокой эмоциональной связи.

В условиях «Зарницы 2.0» аттракция играет важную роль, так как взаимные симпатии и привязанности способствуют более эффективному командному взаимодействию, повышают готовность поддерживать друг друга в сложных ситуациях.

7. Механизм групповой дифференциации

Сущность механизма групповой дифференциации заключается в процессе разделения группы на подструктуры (лидеры, предпочитаемые, принятые, изолированные) на основе межличностных выборов. Дифференциация является неизбежным этапом развития любой группы, связанным с распределением статусов и ролей.

Этапы дифференциации:

Эмоционально-статусная дифференциация — выделение лидеров и отвергаемых на основе эмоциональных предпочтений и симпатий.

Ролевая дифференциация — распределение функциональных ролей (командир, медик, сапёр, связист и т.д.), которые могут не совпадать со статусными позициями.

Ценностно-ориентационное единство — формирование общих целей и ценностей, что является признаком перехода к высшей стадии развития коллектива.

Статусные позиции в группе включают:

- **«Звёзды»** — наиболее популярные члены группы, пользующиеся максимальным количеством положительных выборов.
- **«Предпочитаемые»** — участники с высоким статусом, но не достигающие уровня «звёзд».
- **«Принятые»** — члены группы, имеющие средний статус и не вызывающие сильных эмоций.
- **«Непринятые»** — участники, которых избегают или к которым относятся с настороженностью.
- **«Изолированные»** — члены группы, которые не получают ни положительных, ни отрицательных выборов.

Пример из «Зарницы 2.0»:

В отряде «Гром» командиром формально назначили Андрея (он хорошо знал уставы и был дисциплинирован). Но в процессе игры выяснилось, что фактический лидер — Егор, который обладал стратегическим мышлением и умел принимать решения в стрессовых ситуациях. В результате на этапах, где требовалось быстрое принятие решений, команда интуитивно тянулась к Егору, а в строевой подготовке — к Андрею. Так произошло разделение формального и неформального лидерства, которое в итоге усилило команду.

В «Зарнице 2.0» групповая дифференциация обостряется за счёт появления новых ролей (условно-военные специальности) и необходимости их перераспределения, что может как укрепить коллектив (через осознание каждым своей значимости), так и вызвать конфликты (если распределение статусов воспринимается как несправедливое).

Пример из «Зарницы 2.0»:

В одной из команд на этапе «Тактическая медицина» главным должен был стать медицинский специалист, который до этого был на периферии команды. Командир отряда осознанно отдал ему руководство на этом этапе, что повысило его статус и позволило проявить себя. Это правильное использование ролевой дифференциации для укрепления коллектива.

8. Механизм нормативного регулирования

Сущность механизма нормативного регулирования заключается в процессе выработки, принятия и поддержания групповых норм — правил поведения, регулирующих взаимодействие членов коллектива. Нормы выполняют роль регуляторов поведения, обеспечивая предсказуемость и упорядоченность взаимодействия.

Функции групповых норм:

- **Регулятивная** — определяют допустимые способы поведения в различных ситуациях.

- **Оценочная** — служат эталоном для оценки поведения членов группы.

- **Стабилизирующая** — обеспечивают предсказуемость действий и взаимодействий.

Санкции за нарушение норм подразделяются на:

- **Неформальные** — замечание, игнорирование, критика, которые применяются членами группы самостоятельно.

- **Формальные** — выговор, исключение из группы, которые применяются лидером или наставником.

В рамках «Зарницы 2.0» нормативное регулирование приобретает особое значение, так как участники должны строго следовать правилам игры, уставам, а также соблюдать неформальные командные нормы, вырабатывающиеся в процессе взаимодействия.

Пример из «Зарницы 2.0»:

В одном из отрядов возникла неформальная норма: «погибшие» участники в военно-тактической игре должны подавать сигнал «чисто» условным хлопком, а не криком, чтобы не нарушать маскировку. Это норма не была прописана в правилах, но команда приняла её сама. Когда новичок нарушил её и крикнул, командир публично указал на ошибку, и группа приняла это как замечание — норма закрепилась.

9. Механизм группового давления

Сущность механизма группового давления заключается в воздействии группы на индивида с целью приведения его поведения в соответствие с групповыми нормами. Групповое давление может проявляться в различных формах: убеждение, внушение, принуждение, игнорирование.

Важно отметить, что любое давление создает сопротивление, которое реализуется в форме возражений и отказа выполнять действие. В некоторой степени это полезно, так как создает основу для реального сотрудничества и позволяет группе учитывать различные точки зрения. Однако в крайней степени это становится деструктивным для коллектива и приводит к избыточным спорам, саботажу и даже бунту.

В «Зарнице 2.0» групповое давление может проявляться как в конструктивной форме (стимулирование слабых участников к выполнению задач), так и в деструктивной (перекладывание ответственности за поражение на отдельных членов команды). Задача наставника — направлять групповое давление в конструктивное русло.

Пример из «Зарницы 2.0» (конструктивное давление):

Команда заметила, что один из участников, Алексей, медленнее всех проходит полосу препятствий и тормозит всю команду. Вместо того чтобы его игнорировать или оскорблять, командир предложил: «Давайте перед тренировкой подтянем Алексея на отдельных элементах — у него проблемы с перелазом. От этого выиграют все». Команда поддержала, и групповое давление трансформировалось в помощь.

Пример из «Зарницы 2.0» (деструктивное давление):

Та же ситуация, но команда начала обвинять Алексея: «Из-за тебя мы проигрываем! Лучше бы ты вообще не ходил!». Алексей замкнулся, а команда распалась на враждующие подгруппы. Это классический пример деструктивного группового давления.

10. Условия эффективности и сплоченности детского коллектива

Эффективный и дружный детский коллектив характеризуется следующими признаками.

Сутью работы в коллективе является совместный труд ради общей цели группы людей, члены которой уважают достоинства и с пониманием относятся к недостаткам друг друга и помимо выполнения собственно задачи заинтересованы также в том, чтобы их группа стала коллективом. Следовательно, совершенствование коллектива идет по трем направлениям — это прогресс группы как целого, выполнение задачи и развитие каждого члена коллектива.

Триединая задача, сформулированная Джоном Адэром в 1986 году, находит отражение в модели коллектива, представленной в виде трёх взаимосвязанных кругов:

- **Задача** — достижение общей цели, для которой создан коллектив.
- **Группа** — поддержание команды как целого, обеспечение её единства и эффективности.
- **Индивидуум** — развитие и удовлетворение потребностей каждого члена коллектива.

Для эффективного функционирования коллектива необходимы три условия:

Информация — каждый член коллектива понимает, что происходит, каковы стратегические и тактические цели и планы действий, в чем состоит его роль и какова система взаимодействия с другими членами коллектива, как распределяются результаты деятельности.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Чемпионский отряд «Торнадо» перед каждым этапом собирался на «пятиминутку», где командир доводил до всех: кто что делает, какая задача у каждого, куда бежать после выполнения этапа, кто кого страхует. Информационная открытость стала залогом их успеха — каждый знал свою роль и роль товарища.

Сопричастность — каждый член коллектива ощущает себя «собственником» дела, проявляет ответственное отношение к своему делу, готовность к взаимозаменяемости и взаимопомощи.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Медик отряда «Буревестник» серьёзно заболела за день до финала. Вместо того, чтобы снимать команду, оператор БПЛА, который проходил курс первой помощи на дополнительных занятиях, сказал: «Я могу её заменить, у меня есть навыки». Это и есть сопричастность — ответственность каждого за общее дело.

Взаимоотношения — отношения строятся на принципах открытости, взаимного уважения, взаимной поддержки.

Хорошо сработанный коллектив чрезвычайно эффективен и практически непобедим. Эффект коллектива достигается за счет следующих факторов:

- **Самостоятельное регулирование интенсификации труда** — для членов коллектива не существует нормированного рабочего дня; коллектив самостоятельно нормирует свой рабочий день в зависимости от сроков достижения намеченной цели.
- **Сокращение потерь рабочего времени** — достигается путем высокой степени организации труда внутри коллектива: взаимозаменяемость, активная личная инициатива, конструктивная коммуникация, рациональное распределение ролей, работа на опережение.
- **Использование коллективных форм принятия решений.**

Наличие указанных факторов повышает мотивацию и самоотдачу всех членов коллектива.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Отряд «Сокол» на региональном этапе установил рекорд времени на этапе «Военизированная эстафета». После игры на разборе командир признался: «Мы сами установили себе планку — выполнить норматив на 30 секунд быстрее, чем у прошлой команды. За счёт того что каждый прибавил по чуть-чуть, мы выиграли не за счёт гениальности одного, а за счёт усилий всех». Это и есть эффект коллектива в действии.

11. Принципы работы коллектива

Плюсы организации коллективов включают: высокую эффективность, взаимозаменяемость, коллективную ответственность и быстрое решение сложных задач.

Минусы организации коллективов могут проявляться в сложности принятия решений, возникновении группового мышления (конформизм), конфликтах между подгруппами и высоких требованиях к лидеру.

Признаки коллектива (резюме):

1. **Постоянство состава коллектива** — члены коллектива должны привыкнуть друг к другу, научиться понимать, учитывать и принимать во внимание особенности каждого.

2. **Регулярность совместной работы** — ритм совместной работы приводит к появлению у членов коллектива своего рода условного рефлекса на конкретные дни и часы, что дополнительно стимулирует и мотивирует их к повышенной деловой активности.

3. **Коллективные правила и нормы** — в любом коллективе со временем вырабатываются формальные или неформальные правила поведения. Эти правила должны разделяться всеми без исключения членами коллектива.

4. **Сверхзадача** — любой коллектив объединяет не только предмет ее работы, но и то, ради чего эта работа осуществляется, цель, к достижению которой движется коллектив.

К.С. Станиславский в своей книге «Работа актера над собой» отмечал: «Теперь представьте себе на минутку, что артист не имеет сверхзадачи, что каждая из коротких линий жизни изображаемой им роли направлена в разные стороны. Вот ряд больших, средних, малых задач и небольших кусков жизни ради роли, направленных в разные стороны. Могут ли они создавать сплошную прямую линию? Мы все признали, что — не могут. При этих условиях сквозное действие уничтожено, пьеса разорвана на куски, разнесена в разные стороны, и каждая из ее частей принуждена существовать сама по себе, вне всего целого. В таком виде отдельные части, как бы прекрасны они не были, сами по себе не нужны пьесе».

«Чтобы заставить вас еще больше оценить значение сверхзадачи и сквозного действия, я обращаюсь к помощи графики. Нормально, что все без исключения задачи и короткие линии жизни роли направлялись в одну определённую сторону — то есть к сверхзадаче. Длинный ряд малых, средних, больших линий жизни роли направлены в одну сторону — к сверхзадаче. Короткие линии жизни роли с их задачами, логически последовательно чередуясь друг с другом, цепляются одна за другую. Благодаря этому из них создается одна сплошная сквозная линия, тянущаяся через всю пьесу».

Эта идея сверхзадачи как объединяющего начала применима и к детскому коллективу: наличие общей значимой цели (например, победа в «Зарнице 2.0») является необходимым условием формирования сплоченной команды.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Для отряда «Рубеж» сверхзадачей стала не просто победа, а то, что они будут первыми, кто принесёт в школу кубок регионального этапа. Эта цель — не просто «выиграть», а «принести кубок в школу» — стала объединяющей. Каждый участник рассказывал о ней младшим братьям, учителям, и эта сверхзадача сплотила команду сильнее любых тренировок.

12. Показатели зрелости детского коллектива

Зрелость детского коллектива определяется тремя ключевыми показателями: взаимопониманием, доверием и сотрудничеством.

Взаимопонимание — это способность членов коллектива адекватно воспринимать, интерпретировать и прогнозировать мысли, чувства, намерения и поступки друг друга, а также согласовывать свои действия на основе этого понимания.

Пример из «Зарницы 2.0»:

На этапе «Ночной дозор» команде нужно было бесшумно эвакуировать «раненого» через минное поле. Взаимопонимание было настолько высоким, что участники понимали друг друга с одного жеста — рука вверх означала «стоп», рука вниз — «медленно», два хлопка — «опасность». Команда действовала как единый организм, и это стало возможным только благодаря неделям совместной подготовки.

Доверие — это психологическое состояние, характеризующееся готовностью члена коллектива уязвить свои интересы, положиться на других, быть уверенным в отсутствии угрозы со стороны группы.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Командир принимает рискованное решение идти через болото, а не по безопасной тропе, чтобы сэкономить время. Если бы он не доверял своим сапёрам (которые шли первыми и проверяли путь), а сапёры не доверяли ему, это решение провалилось бы. Но доверие было высоким, и они прошли болото на минуту быстрее норматива.

Сотрудничество — это форма совместной деятельности, при которой участники объединяют свои усилия для достижения общей цели, при этом успех одного зависит от успеха другого.

Эти три показателя находятся в постоянном взаимовлиянии: высокий уровень взаимопонимания способствует укреплению доверия, доверие создает основу для эффективного сотрудничества, а успешное сотрудничество углубляет взаимопонимание.

Уровни развития взаимопонимания:

- **Низкий** — непонимание и частые конфликты, участники не могут предсказать действия друг друга.
- **Средний** — понимание частичное, требует уточнений и дополнительных разъяснений.
- **Высокий** — глубокое и точное понимание, способность предвидеть действия партнёров.

Факторы развития взаимопонимания: открытость в общении, совместная деятельность, эмпатия. Проблемы взаимопонимания и их коррекция: при неверной интерпретации высказываний применяются уточняющие вопросы; при эгоцентризме — развитие эмпатии через специальные упражнения.

Пример упражнения из «Зарницы 2.0»:

На тренировке командир даёт задание: «Каждый на листочке пишет, что он будет делать на этапе „Медицина“, если у нас выпадет медик. Потом мы обмениваемся листочками и обсуждаем». Это упражнение развивает понимание друг друга и создаёт когнитивную основу для взаимозаменяемости.

Уровни развития доверия:

- **Низкий** — настороженность, постоянный контроль действий других.
- **Средний** — избирательное доверие к определённым членам группы.
- **Высокий** — полное доверие, готовность делегировать ответственность.

Факторы развития доверия: предсказуемость поведения, открытость и честность, совместное преодоление трудностей. Проблемы доверия и их коррекция: при нарушенном обещании — восстановление через последовательные действия; при подозрительности — командные упражнения на взаимозависимость.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Команда «Шторм» использовала упражнение «Падение с закрытыми глазами», где один участник падает спиной на руки товарищей. Для военно-спортивной игры это упражнение модифицируется: участник с закрытыми глазами идёт вперёд, доверяя, что товарищи жестами и касаниями направят его в безопасное место. Упражнение можно усложнить, чтобы оно отрабатывало доверие в условиях, приближённых к боевым (например, на пересечённой местности).

Уровни развития сотрудничества:

- **Низкий** — конкуренция, соперничество, действия в ущерб общей цели.
- **Средний** — частичная кооперация в отдельных вопросах.
- **Высокий** — синергия, когда совместный результат превосходит сумму индивидуальных.

Факторы развития сотрудничества: общая цель, взаимодополняющие роли, система взаимной ответственности. Проблемы сотрудничества и их коррекция: при конфликте интересов — поиск компромисса; при неравном вкладе — чёткое распределение ролей и обязанностей.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Отряд «Форпост» на этапе «Штурм» всегда побеждал, потому что у каждого была чёткая роль: двое отвлекали внимание «противника», двое — штурмовали, один — страховал с тыла, медик был наготове. Но на финальном этапе их командир решил поменять роли (чтобы развить универсальность), и команда провалилась на 30 секунд. На разборе они поняли: важна не только роль, но и то, как участники к ней относятся. Сотрудничество стало эффективнее после того, как они ввели систему взаимного обучения: «не просто выполняй свою роль, но и учи своего товарища, чтобы он мог тебя заменить».

13. Классическая модель развития коллектива

Развитие коллектива представляет собой закономерный процесс перехода от диффузной группы (аморфного объединения) к зрелому коллективу, характеризующемуся ценностно-ориентационным единством, сплочённостью и способностью к самоуправлению.

Классические модели развития коллектива разрабатывались А.С. Макаренко, А.Н. Лутошкиным, Л.И. Уманским. Наиболее известной является модель А.Н. Лутошкина, которая описывает пять стадий развития коллектива.

Модель А.Н. Лутошкина:

«Песчаная россыпь» — разрозненная группа, нет общих целей. Участники мало знакомы друг с другом, взаимодействие носит случайный характер. Стратегия педагога на этом этапе — «Правила и безопасность», установление чётких границ и базовых норм поведения.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Первый день сборов перед муниципальным этапом. Участники из разных школ не знают имён друг друга, никто не понимает, кто на что способен. Командир вынужден всё объяснять по несколько раз. Это типичная «песчаная россыпь».

«Мягкая глина» — первые попытки объединения, неустойчивые связи. В группе появляются лидеры, но отношения ещё нестабильны. Стратегия педагога — «Поддержка и структура», помощь в организации совместной деятельности и формировании групповых норм.

Пример из «Зарницы 2.0»:

После первого успешного этапа («Огневая подготовка») в отряде появился неформальный лидер — Игорь, который лучше всех стрелял. Он стал помогать другим, и группа начала тянуться к нему. Однако отношения ещё хрупкие, и при первой неудаче могут рухнуть.

«Мерцающий маяк» — появляется актив, который может вести за собой группу, но в деятельности есть нестабильность. Участники начинают проявлять инициативу, но нуждаются в поддержке. Стратегия педагога — «Управление конфликтами и коррекция», помощь в преодолении противоречий.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Команда успешно прошла несколько этапов, но на этапе «РХБЗ» у них возникли разногласия: одни предлагали один порядок действий, другие — другой. Педагог вмешивается, помогая структурировать дискуссию и найти решение. Это этап, когда группа уже может работать, но для принятия сложных решений ей нужен внешний арбитраж.

«**Алый парус**» — сплочённая группа с общими целями. Чётко определены роли и функции каждого участника, коллектив способен к самоорганизации. Стратегия педагога — «Делегирование и развитие», передача полномочий активу.

Пример из «Зарницы 2.0»:

За день до финала команда самостоятельно разрабатывает план действий на этапе «Штурм», распределяет роли, проводит внутреннюю тренировку без участия педагога. Командир докладывает педагогу, что «всё готово, мы сами всё отработали». Это признак «Алого паруса».

«**Горящий факел**» — зрелый коллектив, способный к саморазвитию. Группа самостоятельно определяет цели своей деятельности, готова к выходу вовне, к взаимодействию с другими коллективами. Стратегия педагога — «Партнерство и выход вовне», сотрудничество на равных.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Команда-победитель регионального этапа после финала не просто разъехалась, а решила создать школьный военно-патриотический клуб, стала помогать младшим отрядам в подготовке, участвовать в организации муниципального этапа. Это признак «Горящего факела» — коллектив живёт и развивается за пределами игры.

14. Альтернативная модель развития коллектива (Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой)

Альтернативная модель описывает процесс как нелинейный, включающий точки кризиса и варианты развития коллектива. В отличие от классической линейной модели, эта концепция учитывает возможность регресса и качественных скачков в развитии группы.

Зона 1 — зона становления. Формирование группы, установление первичных связей. На этом этапе педагог выступает в роли организатора и структурирует деятельность.

Зона 2 — зона успешной деятельности. Коллектив эффективно работает, достигает поставленных целей. Это период стабильности, но он не является финалом развития.

Зона 3 — зона «поискового периода». Кризисная точка бифуркации. Коллектив переосмысливает свои цели и пути развития. Это критический момент, от которого зависит дальнейшая судьба группы.

Зона 4 — альтернативная зона распада. Разрушение коллектива, переход к конфликтам и дезинтеграции.

Зона 5 — альтернативная зона роста на основании новой цели. Выход на качественно новый уровень развития, после чего цикл повторяется по спирали.

Ключевые идеи альтернативной модели:

Зона 2 (успешная деятельность) не является финалом. Это плато, с которого возможны три пути: стагнация (остаться на месте), распад (зона 4) или рост (через зону 3 к зоне 5).

Зона 3 (поисковый период) — критическая точка бифуркации. От того, как коллектив и педагог пройдут эту стадию, зависит судьба группы.

Распад (зона 4) — не всегда катастрофа. Иногда это необходимое условие для возникновения нового, более жизнеспособного коллектива.

Рост на основе новой цели (зона 5) выводит коллектив на качественно новый уровень, после чего цикл повторяется по спирали.

Роль педагога меняется на каждой стадии: от диктатора (зона 1) до партнёра (зона 5), с критически важной ролью кризис-менеджера в зоне 3.

Понимание этой модели позволяет педагогу не бояться кризисов, а использовать их как возможность для развития коллектива.

Пример из «Зарницы 2.0» (зона 3 — поисковый период):

Отряд «Беркут» дважды подряд проиграл в полуфинальных соревнованиях. Команда оказалась в зоне поискового периода: упал моральный дух, появились взаимные обвинения. Педагог, понимая, что это кризисная точка, провёл не наказательное собрание, а «круг доверия», где каждый мог высказаться. Это позволило команде не развалиться, а переосмыслить цели и найти новые ресурсы. В итоге на следующем этапе они взяли «серебро».

Пример из «Зарницы 2.0» (зона 5 — рост на новой основе):

После поражения в финале отряд «Вымпел» решил, что их новая цель — не победа любой ценой, а создание методического пособия для начинающих команд. Они разработали чек-листы для прохождения этапов и стали наставниками для других отрядов. Это вывело коллектив на новый уровень — не соревновательный, а методический.

15. Рекомендации педагогу по зонам развития коллектива

На каждой стадии развития коллектива педагог должен применять соответствующие стратегии управления.

В зоне 1 (становление): чёткое структурирование деятельности, назначение ответственных, формирование правил и норм. Педагог выступает как организатор, задающий рамки взаимодействия.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Педагог в первые дни сборов даёт каждому участнику чёткую инструкцию: «Ты отвечаешь за знание уставов, ты — за физическую подготовку, ты — за медицину». Также он определяет режим дня: подъём, завтрак, тренировки, отбой. Это структурирует хаос первого этапа.

В зоне 2 (успешная деятельность): поддержка достижений, поощрение инициативы, укрепление командного духа. Педагог выступает как наставник, поддерживающий успехи коллектива.

Пример из «Зарницы 2.0»:

После победы на муниципальном этапе педагог устраивает чаепитие для команды, вручает каждому грамоту с индивидуальным достижением («Лучший медик», «Самый меткий», «Лучший стратег»). Это поддерживает успех и укрепляет уверенность в своих силах.

В зоне 3 (поисковый период): открытое обсуждение проблем, совместный поиск новых целей, поддержка лидеров. Педагог выступает как фасилитатор, помогающий группе найти выход из кризиса.

Пример из «Зарницы 2.0»:

После серии неудач педагог собирает команду и предлагает: «Давайте не будем искать виноватых. Давайте каждый скажет: что я могу сделать лучше, чтобы мы выиграли следующий этап?». Это переводит фокус с обвинений на конструктивный поиск.

В зоне 4 (распад): диагностика причин распада, работа с конфликтами, возможность реорганизации. Педагог выступает как кризис-менеджер, помогающий группе пережить сложный период.

Пример из «Зарницы 2.0»:

В одном из отрядов произошёл конфликт между двумя лидерами. Педагог не наказал их, а предложил им вместе разработать план на следующий этап. Конфликт оказался связан с

разными стилями управления, и после совместной работы они нашли точки соприкосновения.

В зоне 5 (рост на новой основе): поддержка новой цели, делегирование полномочий, выход на новый уровень сотрудничества. Педагог выступает как партнёр, взаимодействующий с группой на равных.

16. Специфика коллективообразования в «Зарнице 2.0»

«Зарница» — это командная военно-спортивная игра, моделирующая боевые действия. Она включает элементы ориентирования, тактики, физической подготовки и психологической устойчивости.

В отличие от повседневной деятельности (учеба, обычные игры), «Зарница» создаёт экстремальные условия: ограничение времени, элемент соревнования, риск «поражения», необходимость быстрых решений, высокая ответственность за команду. Эти факторы значительно ускоряют процессы коллективообразования, но одновременно создают риски деструктивного развития.

Специфические механизмы коллективообразования в «Зарнице 2.0»:

- **Экстремальность** (в игровых рамках) — создаёт условия для быстрого сплочения, так как участники оказываются в ситуации совместного преодоления трудностей.
- **Четкая общая цель** — победа в игре или успешное прохождение этапов объединяет команду, создавая сверхзадачу.
- **Взаимозависимость** — успех каждого зависит от всех, что стимулирует взаимопомощь и поддержку.
- **Перераспределение статусов** — новые лидеры могут проявиться в игре, что создаёт возможности для социального роста участников.
- **Эмоциональная насыщенность** — яркие переживания ускоряют идентификацию и формирование эмоциональных связей.

Положительные факторы коллективообразования в «Зарнице 2.0»:

- Быстрое формирование командного духа.
- Выявление лидеров в стрессовых ситуациях.
- Развитие навыков взаимопомощи и взаимовыручки.
- Эмоциональное сплочение через совместные победы и поражения.
- Переоценка статусов (успех в игре может изменить положение участника).

Пример из «Зарницы 2.0»:

Участник, который считался «тихоней» в школе, на этапе «Тактическая медицина» проявил невероятное хладнокровие и спас «раненого», когда растерялся даже медик. После этого его статус в команде вырос до неформального лидера, что изменило всю внутригрупповую динамику.

Отрицательные факторы коллективообразования в «Зарнице 2.0»:

- Конфликты из-за поражений.
- Появление «козлов отпущения».
- Распад при длительных неудачах.
- Временный характер эффекта сплочения (без рефлексии).
- Усиление конкуренции внутри команды.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Отряд «Гвардия» после трёх поражений подряд начал искать виноватых, и «козлом отпущения» стал новичок, который ошибся в ориентировании. Команда распалась на

враждующие подгруппы, и даже своевременное вмешательство педагога не спасло ситуацию — отряд снялся с соревнований.

Диагностика развития коллектива в процессе «Зарницы 2.0»:

Наблюдение за динамикой изменений в поведении и общении участников. Оценка по признакам: способность к самоорганизации, слаженность действий на этапах, эмоциональная атмосфера, взаимопомощь и взаимозаменяемость.

Пример диагностического наблюдения:

Педагог фиксирует, сколько времени команде требуется, чтобы после неудачного этапа перестроиться и начать готовиться к следующему. Если это занимает более 15 минут, коллектив ещё незрелый и требует вмешательства.

17. Сценарии развития коллектива в «Зарнице 2.0»

Позитивный сценарий: «От разрозненной группы к сплоченной команде»

Динамика: старт — хаос, непонимание, конфликты; первый успех (взятие промежуточного рубежа) → эмоциональный подъем; формирование неформального лидера; слаженная работа в основной фазе; победа (или достойное поражение) → закрепление коллектива; перенос в повседневную жизнь: улучшение отношений, появление новых дружеских связей.

Результат: переход коллектива на более высокий уровень развития (зона успешной деятельности или зона роста).

Пример из «Зарницы 2.0»:

Отряд «Искра» начал с разногласий и двух поражений. Но после того как участник Денис в одиночку выполнил сложное задание на этапе «Сапёр», команда осознала, что у них есть ресурсы для победы. Дениса выбрали новым командиром, и отряд сплотился. Они достойно выступили в финале, и хотя не заняли первое место, между участниками завязалась крепкая дружба, которая сохранилась и после игры.

Негативный сценарий: «Распад под давлением»

Динамика: старт — хаос, непонимание; серия неудач → падение морального духа; появление «козла отпущения»; взаимные обвинения, конфликты; поражение → закрепление негативных паттернов; перенос в повседневную жизнь: ухудшение отношений, формирование враждующих подгрупп.

Результат: регресс коллектива (возврат на более низкую стадию или распад).

Спасительный сценарий: своевременное педагогическое вмешательство (поддержка, переключение внимания на промежуточные успехи, работа с обвинениями).

Пример из «Зарницы 2.0»:

Отряд «Факел» проиграл три этапа подряд. Вместо анализа ошибок они начали обвинять командира и новичка. Педагог вмешался: «Стоп. Давайте посмотрим на то, что мы сделали хорошо. Вчера мы прошли полосу на 20 секунд быстрее, чем позавчера. Завтра будет ещё лучше. А сейчас давайте отработаем ту самую ошибку на тренировке». Это переключило фокус команды с обвинений на действие, и отряд не развалился.

Компенсаторный сценарий: «Рост через преодоление»

Динамика: старт — неудачи, конфликты; вмешательство педагога (не директивное, а поддерживающее); команда находит внутренние ресурсы; переломный момент (успех в сложной ситуации); эмоциональный подъем, сплочение «на гребне волны»; достойное завершение (даже без победы).

Результат: более глубокое и устойчивое сплочение, чем при легкой победе. Команда знает, что способна преодолевать трудности.

Пример из «Зарницы 2.0»:

Отряд «Вымпел» на протяжении всего сезона боролся за выход в финал. Они прошли через несколько поражений, внутренние конфликты и смену командира. Но каждый раз педагог помогал им найти точки роста. В итоге они заняли только третье место, но их сплочённость была выше, чем у чемпионов. После игры они создали военно-патриотический кружок в школе — потому что поняли: им важно быть вместе, а не просто выигрывать.

18. Резюме: потенциал и ограничения игры как инструмента коллективообразования

Игра «Зарница 2.0» обладает уникальным потенциалом для развития детского коллектива благодаря следующим особенностям: экстремальность (в игровых рамках), четкая общая цель, взаимозависимость, перераспределение статусов, эмоциональная насыщенность.

Ограничения и риски:

- Положительный эффект не автоматичен — он зависит от подготовки, проведения и, особенно, постигровой рефлексии.
- Поражение может привести не к сплочению, а к распаду и взаимным обвинениям.
- Эффект может быть временным («победа сплотила на игре, а в понедельник всё забыли»).

Задача педагога: использовать «Зарницу 2.0» как мощный, но требующий осторожного обращения инструмент. Ключевые точки приложения усилий — предыгровая подготовка (формирование целевой установки) и постигровая рефлексия (закрепление позитивного опыта взаимодействия).

Понимание психологических механизмов формирования коллектива и стадий его развития позволяет педагогу сознательно управлять этими процессами, превращая «Зарницу 2.0» из простого соревнования в мощное средство воспитания сплоченного, ответственного и патриотически настроенного коллектива.

Итоговый пример из «Зарницы 2.0»:

В есть практика, когда после каждого этапа игры проводится обязательный «круг рефлексии»: каждый участник говорит, что ему сегодня удалось, а что нет, и кого он хочет поблагодарить. Это закрепляет позитивный опыт и даёт обратную связь командирам и педагогам. Благодаря этой практике в регионе удаётся избежать негативного сценария и сформировать сплочённые команды даже при поражениях.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое детский коллектив и каковы его основные признаки?
2. Какие психологические механизмы лежат в основе формирования коллектива?
3. В чем сущность механизма групповой идентификации и каковы его этапы?
4. Какие факторы усиливают внутригрупповое внушение?
5. Чем отличается внешняя конформность от внутренней?
6. Какие стадии развития коллектива выделяет А.Н. Лутошкин?
7. В чем заключается альтернативная модель развития коллектива Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой?
8. Какие специфические механизмы коллективообразования действуют в условиях «Зарницы 2.0»?
9. Каковы положительные и отрицательные факторы коллективообразования в игре?

10. Какие сценарии развития коллектива возможны в «Зарнице 2.0» и какова роль педагога в каждом из них?

Основная литература

Нормативно-правовые документы

1. Комплекс мер по патриотическому воспитанию и духовно-нравственному воспитанию молодежи в Российской Федерации до 2028 года : утверждён распоряжением Правительства Российской Федерации от 23 октября 2025 г. № 2970-р [Электронный ресурс].
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 11.06.2022) // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53. – Ст. 7598.
3. Указ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» // Собрание законодательства РФ. – 2022. – № 46. – Ст. 7977.

Учебники и научные издания

3. Голованова Н. Ф. Педагогика : учебник и практикум для вузов / Н. Ф. Голованова ; Санкт-Петербургский государственный университет. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2025. – 377 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-01228-6 .
4. Кочеткова А. И., Кочетков П. Н. Психологические механизмы командообразования : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. – 6-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2026. – 652 с. – ISBN 978-5-534-07400-0 .
5. Певзнер М. Н., Петряков П. А., Грауманн О. Корпоративная педагогика : учебник / М. Н. Певзнер, П. А. Петряков, О. Грауманн. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2025. – 303 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07400-0 .
6. Столяренко А. М., Аминов И. И., Жуковский В. П. и др. Психология и педагогика : учебник для студентов вузов / А. М. Столяренко, И. И. Аминов, В. П. Жуковский и др. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2024. – 583 с. – (Классический учебник). – ISBN 978-5-238-03896-4 .
7. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Под ред. Т. Д. Зинкевич-Евстигнеевой. – СПб. : Речь, 2004. – 304 с. – ISBN 5-9268-0247-4.

Дополнительная литература

Научные статьи и исследования

7. Волков Е. Н., Невеев А. Н. Командообразование как средство формирования и сплочения коллектива // Психологическое сопровождение образовательного процесса. – 2022. – № 6. – С. 104–110.
8. Ермакова Н. В. Формирование межличностных отношений в процессе командообразования // Педагогика. – 2023. – № 2. – С. 45–52.
9. Ермакова Н. В., Мишнева С. Д. Влияние игровых методик на формирование коллектива младших подростков // Педагогический журнал. – 2023. – № 4. – С. 112–119.
10. Левченко Е. А., Русинов П. И. Игровые и интерактивные технологии как средство формирования временного детского коллектива // Детство, открытое миру : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. – Омск, 2023. – С. 56–62.

11. Медведева А. А. Возрастные особенности формирования коллектива и коррекция межличностных конфликтов в отряде // Воспитание и обучение детей. – 2024. – № 3. – С. 33–41.
12. Сарычев С. В., Логвинова М. И. Использование аппаратных методик в социально-психологических исследованиях временных детских коллективов (опыт курской научной школы) // Осознание Культуры — залог обновления общества. Перспективы развития современного общества : материалы XXVI Всероссийской научно-практической конференции. – Севастополь : РИБЕСТ, 2025. – С. 235–238.
13. Семенова А. Ю. Командообразование как основа формирования коллектива // Молодой учёный. – 2023. – № 48 (495). – С. 290–293.
14. Уманский Л. И. Психология организаторской деятельности школьников : учебное пособие для студентов пед. институтов / Л. И. Уманский. – Москва : Просвещение, 1980. – 160 с.
15. Щенникова К. В. Формирование коллектива младших школьников через внеурочную деятельность (на примере спортивно-патриотической игры «Зарница») : выпускная квалификационная работа / К. В. Щенникова ; Тольяттинский государственный университет. – Тольятти, 2024. – 86 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dspace.tltsu.ru/handle/123456789/24496> .
16. Шестакова А. В. Методы организации и развития детского коллектива в условиях дополнительного образования // Педагогическое образование. – 2024. – № 4. – С. 88–94.

Методические материалы

11. Сценарий занятия на тему «Командообразование – первый шаг к созданию военно-патриотического клуба» : методическая разработка / МПГУ. – Режим доступа: <http://mpgu.su> .
12. Сценарий военно-патриотической игры «Зарница» : методические материалы / Шустова Д. С. – Инфоурок, 2025. – Режим доступа: <https://infourok.ru> .

Классические труды по психологии коллектива

13. Коломинский Я. Л. Психология личных взаимоотношений в детском коллективе (Очерк социальной психологии школьного класса) / Я. Л. Коломинский. – Минск : Народная асвета, 1969. – 238 с.
14. Макаренко А. С. Педагогическая поэма / А. С. Макаренко. – Любое издание.
15. Станиславский К. С. Работа актера над собой / К. С. Станиславский. – Любое издание.