**Уровни развития классных коллективов.**

Развитие коллектива — это не плавный, непрерывный поступатель­ный процесс. Оно требует преодоления противоречий, возникающих между достигнутыми и планируемыми перспективами, между кол­лективными и индивидуальными интересами школьников, между по­требностями школьников и возможностями их удовлетворения и т. д.

При нормальном развитии коллектива наблюдаются три стадии этого процесса.

**Первая стадия** — *первоначальное сплочение,*когда в процессе со­вместной деятельности и общения между одноклассниками образу­ются коллективные связи и отношения, у большинства одноклассни­ков возникает чувство принадлежности к классу.

**Вторая стадия** характеризуется тем, что *в классе складывается еди­ное общественное мнение по наиболее важным вопросам:*формируются коллективные стремления и интересы, охватывающие не только сфе­ру досуга, развлечений, но и сферу труда и учения. Складываются определенные традиции поведения, создается положительный эмоциональный настрой класса, дух класса и школы в Целом. Целью учителя и является создание духа класса.

На **третьей стадии** развития коллектива все входящие в него школь­ники занимают в нем благоприятную для своего развития позицию. Для ученика становится важным его деятельность на пользу другим людям. Определяется нравственная цель, которая определяет всю организацию жизни коллектива.

Очень часто мы слышим, что коллектив является лучшим воспитателем человека. И это правильно, но при условии, если коллектив является по-настоящему дружным и сплочённым. Ведь далеко не о каждой классной группе или другом объединении можно сказать, что здесь живут и действуют по правилу «один – за всех и все – за одного». Когда в таких группах каждый сам по себе, когда люди беспокоятся лишь о собственном благополучии, выгоде, разве по плечу им такая сложная задача – воспитывать своих членов? Если организатор постоянно взывает к совести учащихся, «тянет» всю работу один или с несколькими активистами, о каком дружном коллективе может идти речь?

Даже очень хороший организатор не сможет длительное время один нести это тяжкое бремя руководителя, если у него не будет твёрдой и надёжной опоры под названием коллектив. Вот почему сверхзадачей организатора является формирование и сплочение коллектива.

Одно из удивительных свойств коллектива – его способность к саморазвитию. Организатор должен в этих условиях быть дирижёром, руководить, управлять процессом становления коллектива, его формированием. Он не волен заставить дружить ребят, но помочь каждому раскрыться, показать свои лучшие стороны, которые могут привлечь к нему сверстников, -- это ему под силу. Организатор может создать такие условия, в которых взаимопомощь, сотрудничество, взаимопонимание всех ребят станут обязательными для всех.

Формирование и сплочение коллектива – это как восхождение к вершине. Одному туда никак не добраться. Только сообща можно штурмовать пик, именуемый «коллектив».

Если считать, что у подножия этой вершины группу людей ещё не можем назвать коллективом (хотя в жизни мы часто называем коллективом любую группу людей), а оказавшейся на вершине «присваивается» это «звание», то весь путь будет состоять из переходов разной сложности, каждый из которых заканчивается воображаемой станцией. Давайте условно обозначим эти станции-ступени по А.Н. Лутошкину, кандидата психологических наук.

У самого подножия расположилась станция «Песчаная россыпь». На расстоянии одного перехода – «Мягкая глина». Примерно на середине пути к коллективу – ступень «Мерцающий маяк». Дальше дорога круче, и приводит она к «Алому парусу». Ещё один рывок, правда самый сложный, и вершина – «Горящий факел». Чтобы было понятно, что означает каждая ступень, дадим им краткую характеристику.

**«Песчаная россыпь»**

Каждый как песчинка: и вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Нет того, чтобы что-то «сцепляло», соединяло людей. Здесь люди или ещё мало знают друг друга, или просто не решаются, а может быть, и не желают пойти на встречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел. Отсутствие твёрдого, авторитетного центра приводит к рыхлости, «рассыпчатости» группы.

**«Мягкая глина»**

В группе, находящейся на этой ступени, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робкие. Не всё получается у организаторов, нет достаточного опыта совместной работы.

Скрепляющим звеном здесь ещё являются формальная дисциплина и требования старших. Отношения разные – доброжелательные, конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу. Существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются друг с другом, нередко ссорятся. Подлинного мастера – хорошего организатора пока нет, или ему трудно себя проявить, так как по-настоящему его некому поддержать.

**«Мерцающий маяк»**

Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шёл верным путём. В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но дружба, товарищеская взаимопомощь требуют постоянного горения, а не одиночных, пусть даже частых вспышек. В группе есть на кого опереться. Авторитеты «смотрители» маяка, те, кто не даёт погаснуть огню, -- организаторы, актив.

Группа заметно отличается среди других групп своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всём общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не всегда хватает сил подчиниться коллективным требованиям у некоторых членов группы. Недостаточно проявляется инициатива, не столь часто вносятся предложения по улучшению дел не только в своём классе, но и в целом в школе. Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех.

**«Алый парус»**

Алый парус – символ устремлённости вперёд, неуспокоенности, дружеской верности, преданности своему долгу. Здесь действуют по принципу «один – за всех, все – за одного». Командный состав парусника – знающие и надёжные организаторы, авторитетные товарищи.

У большинства членов «экипажа» проявляется чувство гордости за свой коллектив; все переживают горечь, когда их постигают неудачи. Группа живо интересуется, как обстоят дела в других группах, соседних классах, отрядах.

Хотя группа и сплочена, но бывают такие моменты, когда она не готова идти наперекор бурям и ненастьям. Не всегда хватает мужества признать свои ошибки сразу, но постепенно положение может быть исправлено.

**«Горящий факел»**

Горящий факел – это живое пламя, горючим материалом которого являются тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив. Да, здесь хорошо проявляются все качества коллектива, которые мы видели на ступени «Алый парус». Но это ещё не всё.

Настоящий коллектив тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают всё, чтобы принести людям пользу, освещая, подобно легендарному Данко, жаром своего сердца дорогу другим.

Организатору, работающему с классными или другими группами, находящимися на разных ступенях развития, мы можем посоветовать следующее:

* В группах на уровне «Песчаная россыпь» предпочтительнее может оказаться стиль руководства «Разящие стрелы» (настаивающий, требующий, приказывающий). Подчёркиваем, стиль предпочтительный, а не единственный: всё зависит от конкретных условий.
* В группах «Мягкая глина» стиль «Разящих стрел» может ещё преобладать, но сюда всё активнее вводятся «бумеранговые» приёмы: создание актива, опора на него, привлечение одноклассников к обсуждению вопросов жизни и работы класса. Здесь организатор, исходя из знания личных и деловых качеств одноклассников, предоставляет активу, помощникам возможность самим принимать решение, оказывает им помощь.
* В группах «Мерцающий маяк» эффективно сочетание стилей «Возвращающийся бумеранг» и «Разящие стрелы». Как правило, на этой ступени органы самоуправления имеют большой вес и организатор может активнее использовать мнение группы, считаться с позицией большинства, если оно стоит действительно на правильном пути. В целях создания положительного эмоционального климата коллектива в отдельных случаях можно использовать как вспомогательные способы воздействия типа «Снующий челнок» и «Плывущий плот»: быть уступчивым, при необходимости идти на компромисс.
* Организация и руководство группой через органы самоуправления и актив становится основным способом на ступени «Алый парус». Стиль руководства «Возвращающийся бумеранг» является ведущим на этом этапе работы с коллективом. В основе взаимоотношений организатора и группы – взаимное доверие. Дело в том, что сплочённость и сработанность группы освобождают организатора от необходимости всякого рода напоминаний, проверок, тщательного инструктажа перед началом дела и т. д. На этом этапе организатор выполняет чаще функции «мозгового центра», разрабатывающего идеи, подающего инициативу, поддерживающего начинания других ребят.
* В основе руководства группами, находящимися на ступени «Горящий факел», - самоуправление, опора на группу в целом. Основное внимание организатора направлено на установление связей с другими группами, на формирование активной позиции своего коллектива в школе, среди других объединений. Распорядительные действия организатора носят вспомогательный характер. К делам коллектива, к руководству привлекаются в разной форме все члены коллектива.

**Использованы Интернет-ресурсы:**

[**http://studall.org/all-65149.html**](http://studall.org/all-65149.html)

[**http://summercamp.ru/**](http://summercamp.ru/)