

# КОЛЛЕКТИВ КЛАССА – «КЛАССНЫЙ КОЛЛЕКТИВ»?

**Ольга Лепнёва,**

доцент Новгородского регионального центра развития образования,  
кандидат педагогических наук

**Елена Тимошко,**

заведующая кафедрой социальных и педагогических технологий Новгородского  
регионального центра развития образования, кандидат педагогических наук

Рекомендации, изложенные в статье, помогут освоить приёмы и способы поэтапного формирования классного коллектива на основе системного подхода, а также конкретные формы и приёмы воспитательной деятельности с учащимися<sup>1</sup>.

- методика коллективной творческой деятельности И.П. Иванова
- классификация уровней развития коллектива А.Н. Лутошкина

**Д**ля начала скажем, что особое внимание уделяем методике, системное использование которой позволяет оптимально формировать школьный коллектив учащихся. Это методика коллективной творческой деятельности (И.П. Иванов). На наш взгляд, в современной практике она используется недостаточно.

Для классного руководителя очень удобна классификация уровней развития коллектива, предложенная А.Н. Лутошкиным.

## «Песчаная россыпь»

Присмотритесь к песчаной россыпи — сколько песчинок собрано вместе, и в то же время каждая

<sup>1</sup> В статье использованы материалы (приёмы, формы, анкеты и др.) разработанные и реализованные авторами в практической деятельности МОУ «Псковский технический лицей» в 1991–2001 гг., а также формы других авторов.

из них сама по себе. Налетит слабый ветерок и отнесёт часть песка в сторону, рассыплет по площадке. Дунет ветер по сильнее — и не станет россыпи.

Бывает так и в группах людей. Там тоже каждый как песчинка: и вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Здесь люди или ещё мало знают друг друга, или просто не решаются, а может быть, и не желают пойти навстречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел. Отсутствие твёрдого, авторитетного центра приводит к рыхлости, рассыпчатости группы.

## «Мягкая глина»

Известно, что мягкая глина — материал, который сравнительно легко поддаётся воздействию. В руках хорошего мастера, а таким в группе, классе, ученическом коллективе может быть командир или организатор дела, этот материал превращается в искусный сосуд, в прекрасное изделие. Но может остаться и простым

кусом глины, если к нему не приложить усилий. В группе, находящейся на этой ступени, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робки, не всё получается у организаторов, нет достаточного опыта совместной работы.

Скрепляющее звено — 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 проявить себя, так как по-настоящему его некому поддержать.

### «Мерцающий маяк»

В штормовом море маяк приносит уверенность и опытному, и начинающему мореходу: курс выбран правильно, «так держать!». Заметьте, маяк горит не постоянно, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: «Я здесь, я готов прийти на помощь».

Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шёл верным путём. В таком ученическом коллективе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но желание — это ещё не всё. Дружба, товарищеская взаимопомощь требуют постоянного горения, а не одиночных, пусть даже частых вспышек. В группе есть на кого опереться. Авторитетны «смотрители» маяка, организаторы, актив, те, которые не дадут погаснуть огню.

Эта группа заметно отличается от других. Однако её членам бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всём общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, у некоторых не всегда хватает сил подчиниться коллективным требованиям. Недостаточно проявляется инициатива, не часто вносятся предложения по улучшению дел в своём коллективе. Активность проявляется всплесками, да и то не у всех.

### «Алый парус»

Алый парус — это символ устремлённости вперёд, неуспокоенности, дружеской верности, пре-

данности своему долгу. Здесь действуют по принципу «один за всех, и все за одного». Дружеское участие и заинтересованность в делах друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. Командный состав парусника — знающие и надёжные организаторы, авторитетные товарищи. К ним обращаются за советом, помощью, и они бескорыстно оказывают её. У большинства членов «экипажа» появляется чувство гордости за свой коллектив; все переживают горечь, когда их постигают неудачи. Коллектив живо интересуется, как обстоят дела в других коллективах, например, в соседних. Бывает, что приходят на помощь, когда их об этом попросят.

Хотя коллектив и сплочён, но бывают моменты, когда он не готов 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, горячим материалом которого являются тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив. Да, здесь проявляются все качества коллектива, которые мы видели на ступени «Алый парус». Но это не всё.

Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли, подымаясь на скалы, спускаясь в ущелья, проторя новые тропы. Но разве можно чувствовать себя счастливым, если рядом кому-то трудно, если позади тебя коллективы, группы, которым нужна твоя помощь и твоя крепкая рука. Настоящий коллектив — тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают всё, чтобы принести пользу людям, освещая, подобно легендарному Данко, жаром своего сердца дорогу другим.

Эту классификацию удобно использовать в практике воспитания и для выбора форм и приёмов педагогического руководства, и для изучения динамики развития коллектива.

Опираясь на эти уровни, мы предлагаем соотнести их с определённой логикой подбора форм, приёмов формирования коллектива. На наш взгляд, для практической деятельности классного руководителя важно понимать состояние и коллектива, и учащегося. Не претендуя на окончательность выводов, мы предлагаем выделять цели и задачи этапа, менять ролевую позицию педагога. Понимая, что формы деятельности коллектива определяются в диалоге с участниками, тем не менее, мы стремились определить на каждом этапе развития те дела и педагогические средства, которые позволяют формировать коллектив, выводить его на новый уровень развития.

### Этап 1. Песчаная россыпь

Движущая сила человека в новой ситуации — потребность в ориентации. Ребёнок, попадая в новый коллектив, стремится понять: что здесь будет происходить? Как? Не опасно ли это для меня? С кем можно дружить? Добрый ли человек учитель? Что здесь интересного?

Учащийся пытается почерпнуть информацию о новой ситуации в выражении лица классного руководителя, в оформлении школы, в выступлениях на праздничной линейке 1 сентября, в текстах объявлений, кадрах фото- и видеоархива. Без внутреннего осмысления имеющейся в его распоряжении информации ребёнку сложно сориентироваться и выбрать модель поведения в новых условиях.

В новой ситуации учащийся испытывает «информационный голод», и задача классного руководителя — удовлетворить эту потребность.

*Цель этапа:* создать условия для ориентации в новом коллективе.

В числе основных задач выделяем следующие:

- Удовлетворить потребность учащихся и их родителей в информации о нормах, требованиях, режиме, содержании, формах деятельности, традициях нового коллектива, о педагогической позиции классного руководителя.
- Изучить индивидуально-личностные особенности учащихся, родителей, педагогов, работающих в данном классе.
- Создать привлекательный образ «носителей ценностей» данного коллектива (классного руководителя, педагогов, старшеклассников).

*Роль классного руководителя* на этом этапе — источник информации, хранитель традиций, командир, организатор непосредственных действий, правоохранитель, аналитик.

По каким показателям можно судить о завершении этапа:

- учащиеся и их родители знают, к кому в школе и в классе можно обратиться и по какому вопросу;
- классный руководитель имеет достаточную первичную информацию о каждом учащемся, его родителях, чтобы действовать тактично, осознанно, имеет возможность выделить проблемы в первом приближении;
- у большинства учащихся комфортное самочувствие;
- прослеживается рост интереса и активности учащихся, родителей, педагогов в изучении новой ситуации взаимодействия.

В числе форм деятельности, в процессе которых проходит первая встреча классного руководителя со своим классом, мы выделяем «Контрольный сбор», который обычно проводится в школах в конце

августа. От его чёткости и организованности во многом зависит успешность этапа.

*Цель «Контрольного сбора»:* поимённое знакомство и уяснение последующих совместных действий.

*Необходимое время:* 30–40 минут.

*Организация среды и материалы:* стулья расположены в большом кругу. На доске — необходимая информация. Подготовлены бланки «Информанкет», фломастеры, ручки, бейджи. Имеется магнитофон, аудиозаписи.

*Участники:* учащиеся класса и их родители.

*Подготовка:* готовность педагога чётко и конкретно ответить на все организационные вопросы детей и взрослых.

*Процесс:* Не позднее чем за 20 минут до начала кабинет открыт. На каждом стуле лежит бланк «Информанкеты» в прозрачном файле, бейдж, фломастер. Звучит тихая музыка. Классный руководитель (с бейджем, где крупно написаны имя, фамилия, отчество) встречает входящих, отмечая в списке класса, предлагает написать имя, фамилию на бейдже и прикрепить его. Можно использовать приём «торжественное вручение бейджа», если классный руководитель их заранее оформил.

*Комментарий.* Эти простые приготовления обеспечивают включённость каждого, деловой настрой, ощущение «Меня здесь ждали». Не уделив внимания этим «мелочам» на первом этапе, классные руководители почему-то удивляются негативным результатам на последующих.

В назначенное время классный руководитель приветствует собравшихся, называет цель контрольного сбора, процесс работы и предполагаемое время.

Во вступительном слове классный руководитель может сказать, что отныне учащиеся, родители, классный руководитель — это один коллектив, а процесс рождения коллектива начинается со знакомства. Отметив, что процесс знакомства будет продолжаться, углубляться, классный руководитель предлагает каждому

представиться. Начинает с себя, отчётливо называет фамилию, имя, отчество, краткую информацию о себе.

Для представления могут быть использованы *приёмы:*

«*Микрофон по кругу*» — микрофон либо предмет его заменяющий передаётся по кругу сидящих, чтобы высказался каждый.

«*Снежный ком*» — каждый говорящий повторяет имена предыдущих, только потом называет своё.

«*География школ*» — если ребята из разных мест (школ, деревень, городов), в процессе представления предлагается озвучить и эту информацию.

«*Сладкий звук*». Известно, что самый сладкий звук для человека — это звук собственного имени, поэтому каждому предлагается произнести своё имя в той форме и в той интонации, как человеку хочется, чтобы его называли. Этот приём особо актуален для классов, где много тёзок.

«*Минута на выступление*» — ограничение по времени.

После представлений классный руководитель обращает внимание на бланки «Информанкет», объясняет смысл сбора этой информации, консультирует по заполнению, отвечает на вопросы. Учащимся и родителям либо предлагается заполнить анкету тут же, либо обозначается срок возврата после заполнения дома.

Классный руководитель обращает внимание на информацию, оформленную на доске, где может быть время и место линейки «День знаний», расписание и другая актуальная информация. Может использоваться приём «*Возврат информации*», позволяющий убедиться, что информация воспринята: с доски

стирается всё, классный руководитель задаёт вопросы. Также к доске могут быть приглашены добровольцы — восстановить текст.

Если есть необходимость, классный руководитель предлагает классу попробовать быстро и организованно построиться. Используются приёмы:

«*Временный командир*» — желающим предлагается попробовать себя в роли организатора быстрого и чёткого построения.

«*Фиксация места*» — классный руководитель предлагает построиться таким образом, как на линейке, и запомнить своё место, обратив внимание на соседей справа и слева. «*Запомнили, где стояли? А теперь рассыпались! Собрались! Получилось?*»

Завершая контрольный сбор, классный руководитель просит всех встать в общий круг, благодарит за успешное начало и прощается до 1 сентября.

В числе форм, позволяющих классному руководителю оперативно собрать информацию о каждом учащемся, каждой семье, можно выделить:

- информационную анкету;
- индивидуальное собеседование с учащимся, с родителями;
- тестирование;
- анализ документов учащегося;
- дневник педагогических наблюдений и другие.

В числе форм, которые позволяют удовлетворить потребности учащихся и родителей в новой информации, выделяются следующие:

- Памятка учащегося.
- Памятка родителя.
- Визитка образовательного учреждения.
- Фотогазета (история школы).
- Летопись школы.
- Экскурсия по школе, в музей истории школы.
- Парад стенгазет (из архива).
- Выставка достижений и наград.

- Представление педагогического коллектива.
- Встреча с директором школы.

О завершении этапа «Песчаная россыпь» можно судить по результатам диагностики. Методики диагностики подбираются в соответствии с критериями оценки ожидаемого результата. Ожидаемый результат этапа — это уровень развития коллектива последующего этапа. Может получиться и так, что результаты диагностики не обнаружат изменений в коллективе. Необходимо выявить причины, корректировать содержание деятельности, формы, приёмы и реализовать задачи этапа иными средствами.

## Этап 2. Мягкая глина

Особенность этапа в том, что учащиеся, осознав в общих чертах нормы и требования данного сообщества, стремятся определить для себя возможность в выборе стратегии и тактики поведения и стиля отношений с окружающими. При этом у ребёнка уже имеется образ поведения, которого от него ожидают в данной ситуации «старожилы сообщества» — педагоги, старшеклассники. В этом случае очень важны обсуждение и коллективное определение перспектив жизни класса. В процессе обсуждения каждый ребёнок имеет возможность предложить свой вариант перспектив и путей движения к ним. Учащиеся уже поняли, что ценится в школе, «как принято», в чём смысл традиций, какие дела обязательно состоятся. Но при этом у них возникает вопрос: а будет ли происходить то, что мне важно? Смогу ли я проявить и реализовать свой интерес? Не стану ли «белой вороной»?

Очень важно предоставить возможность высказаться каждому, поскольку это обеспечивает включение в процесс выработки общего решения и создаёт благоприятную атмосферу. Обсуждение перспектив жизни необходимо соединять во-первых, с планированием ближайших и дальних дел (что создаёт зримые «линии развития»)

с непременным распределением ответственности; во-вторых, с выработкой и утверждением законов, правил жизни в коллективе.

Если классный руководитель просто жёстко предъявляет требования, объявляет нормы коллективной жизни, не организуя обсуждение, то есть вероятность, что эти нормы и требования всё равно будут обсуждаться учащимися, но стихийно, в оппозиционно-негативном ключе, без многостороннего осмысления. Приобщения к этим нормам не происходит. Таким образом, очень важно не упустить шанс руководства выработкой ориентиров жизни коллектива.

У ребят на этом этапе ещё нет навыков совместной деятельности, поэтому, если возникают обсуждения, дискуссия, они могут превратиться в общий крик, гвалт; если начинается подготовка к делу — она может остановиться на полдороге, оттого, что «он не хочет, а почему я должен...», «мы не смогли ничего придумать...» и так далее. Необходимо, чтобы классный руководитель на этом этапе продемонстрировал эффективное поведение: как необходимо действовать, чтобы достичь результата. Возникает необходимость неустанно обучать ребят — как сообща думать и придумывать, как предоставить каждому возможность высказаться и быть услышанным, как распределить силы и время, учитывая при этом особенности и умения каждого.

На наш взгляд, очень важно, чтобы на этом этапе все учащиеся класса прошли через совет дела и освоили алгоритм технологии коллективной творческой деятельности. Для классного руководителя это непростой процесс, требующий времени и душевных сил, но все затраты с лихвой окупятся продуктивным развитием коллектива, самостоятельностью и чёткостью организации класса в последующие годы.

*Цель этапа:* обеспечить организационное единство класса.

*Задачи:*

1. Углубить знакомство.
2. Организовать совместную деятельность в детском и родительском коллективах по разработке и определению общих целей, задач, принципов (законов) жизни, режима и перспектив деятельности.

3. Учить каждого учащегося логике коллективной творческой деятельности, проводя через работу в совете дела.
4. Обеспечить закрепление «условного рефлекса» на режимные моменты жизни класса, школы, место встреч классного коллектива, выработанные совместно требования и нормы жизни.
5. Учить навыкам «хорошего слушания».

Роль классного руководителя на этапе «Мягкая глина» — лучший слушатель, «штурман» в совете дела, организатор, правоохранитель.

В числе форм, направленных на решение задач этого этапа, можно назвать следующие:

- Классное собрание «Я, ты, мы».
- Вечер знакомства и «огонёк» «Расскажи мне о себе».
- Эстафета любимых увлечений.
- Тематический классный час «Умеешь ли ты слушать?».
- Школа творческих дел (ШТД-экспресс).
- Тренинг организаторских умений «Совместимость и сработанность».
- Первое родительское собрание.
- Совет дела.

Таким образом, если в результате диагностики выявляется организационное единство класса, но при этом ещё не появилось достаточное взаимопонимание, сопереживание и взаимопомощь, это значит, что этап «Мягкой глины» завершён, а обнаруженные проблемы — предмет внимания коллектива в процессе развития на последующих этапах.

### Этап 3. Мерцающий маяк

Учащиеся в группе этого уровня развития, получив информацию и сориентировавшись в новой для себя ситуации, определяют и реализуют стратегию и тактику своего поведения. Выяснив требования коллектива, одни учащиеся удовлетворены и готовы в соответствии

с ними действовать; другие стремятся уклониться от этих требований, так как они противоречат их наличным, реально действующим потребностям, интересам. В этот период нет той доминирующей потребности, которая определила бы стремления всех членов коллектива. Однако имеются такие потребности, интересы, которые объединяют детей в отдельные группы внутри коллектива, т.е. происходит групповая дифференциация по однозначным мотивам, интересам, ценностям. При этом группы или отдельные члены могут находиться в скрытом напряжении между собой.

На этом этапе развития коллектива могут возникать напряжения и даже конфликтные ситуации между разными группами учащихся: девочками и мальчиками, физически сильными и слабыми, разного статуса и социального положения. Педагогу ещё сложно апеллировать к общественному мнению — оно в стадии становления, есть актив, группа людей, которые ориентированы на коллективные цели, нормы и ценностные ориентиры, определённые на предыдущем этапе, но есть и группы с иной направленностью, стремящиеся удовлетворить узколичностные интересы, есть отчётливо выраженный «пассив», «болото».

Жизнь класса на этом уровне развития разнообразна, класс в целом активно включается в деятельность и способен достигать высоких результатов. Но вот какой ценой? Работа коллектива в целом отличается неритмичностью, повышенным эмоциональным напряжением, предельными усилиями части коллектива при бездеятельности другой, недостаточной оптимальностью в выборе путей достижения цели, разным характером удовлетворённости групповой деятельностью.

Наиболее интенсивное общение происходит между учащимися внутри группировок, которые объединены на основе сходства мотивов, интересов, ценностей. В коллективе в ситуации официального (формального) общения, оно носит деловой характер.

В неформальном межгрупповом общении оно носит оттенок равнодушия или неприязни.

На этом этапе, несмотря на явную противоречивость оценок, мнений, отношений к педагогу, к одноклассникам, к делу и т.д., конфликты во внутриколлективных отношениях носят скрытый характер, столкновения между отдельными членами коллектива и напряжённость в отношениях между группами не являются предметом открытого обсуждения в коллективе, в органах самоуправления, но проявляются в общем настроении коллектива, эмоциональном самочувствии конкретных учащихся, сказываются на результатах деятельности.

Для управления развитием коллектива на этом этапе педагогу необходимо изучать и владеть следующей информацией:

- каковы взаимоотношения между группировками;
- есть ли в классе группировки, настроенные против педагогических требований;
- что представляют собой члены официально действующего (выборного) актива;
- является ли выборный актив реальным активом (определяющим нормы и ценности коллектива).

Можно пронаблюдать, что все группировки в классе занимают определённое место в иерархии по авторитетности (при этом самые авторитетные определяют коллективные нормы и ценности) и по характеру ценностных ориентаций. Для одних значимы такие ценности, как активная деятельная жизнь, для других — свобода движения в виртуальном пространстве компьютерного мира, для третьих — самоутверждение через физическую силу, риск, испытание себя в экстремальных ситуациях.

Противоречия, выделяющиеся на данном этапе развития коллектива, — предмет педагогической заботы. Стихийное обсуждение происходящего, как правило, внутри группировок, не создаёт возможности для работы по формированию единства оценок, мнений коллектива по основным аспектам

его жизнедеятельности. Классному руководителю необходимо подбирать такие формы деятельности, иногда специально создавать педагогические ситуации для отчётливого проявления каждым учащимся своей позиции и для оценки (самооценки) своей позиции с точки зрения принятых коллективом правил, норм жизни, с точки зрения общечеловеческих ценностей. Особое значение играет рефлексивный компонент деятельности, обучение учащихся класса способам анализа и самоанализа.

Одно из условий дальнейшего успешного развития коллектива — обеспечение такого разнообразия видов и форм деятельности, которое бы позволило группировкам, ориентированным на общечеловеческие ценности в наибольшей степени, стать самыми авторитетными в классе, то есть добиться совпадения двух видов иерархий.

На этом этапе очень важно создать в коллективе понимание того, что успех деятельности зависит от усилий каждого, от степени «весомости вклада». Каждый учащийся действует тем активнее, целенаправленнее, чем более комфортно ему в коллективе, чем более прочувствовано ощущение необходимости, личной значимости, востребованности. Классному руководителю необходимо поставить результат деятельности в зависимость от усилий всех членов коллектива, причём, в процессе коллективного анализа обязательно обеспечить «наглядность» этой взаимосвязи.

*Цель этапа:* формирование эмоционально-волевого и интеллектуального единства класса.

*Задачи:*

- Изучать степень комфортности самочувствия каждого участника деятельности и динамику межличностных, межгрупповых взаимоотношений.
- Обеспечить взаимозависимость результатов деятельности и усилий каждого члена коллектива.
- Создать возможность для переживания состояния неудовлетворённости разобщённостью, недостаточным единством и приобретения опыта коллективных переживаний.
- Обеспечить разнохарактерную деятельность, позволяющую выявить и закрепить лидерство учащихся и группировок с позитивными ценностями.

- Учить методам анализа и самоанализа происходящего.
- Обеспечить возможность высказывания и совместного обсуждения любого мнения, любой точки зрения.

Роль классного руководителя — «теневой» педагогический центр, «резонанс самочувствия», наблюдатель, человек, стимулирующий анализ и обсуждение. Он старается меньше руководить, «выходить» на всех лично, а чаще работает через официальный актив, неформальных лидеров. Значительная доля времени, наряду с коллективной деятельностью, уделяется индивидуальной работе, созданию специальных ситуаций для конкретных учащихся. Целенаправленное конструирование различных педагогических ситуаций позволяет классному руководителю поддержать индивидуальное многообразие, что, несомненно, обогащает коллектив.

В числе форм, позволяющих реализовать задачи этапа, можно выделить следующие:

- Игра «Кораблекрушение».
- Тематический классный час «Портрет одноклассника».
- Диспут-клуб «Я и мой класс».
- Телемост учащихся и родителей «От чего зависит успех?».
- Арбузник.
- Игра «Успех приносит каждый».
- Практикум «Пропповские карты».
- Диалогово-диагностическая методика «Я в школе».
- Анкета «Итоги года» и групповая консультация по её результатам.
- Праздник «День рождения класса».
- Выездная экскурсия.

Этап «Мерцающий маяк» — один из наиболее сложных в формировании коллектива, потому что достижение благоприятного психологического климата обусловлено комплексом условий, где ключевым является развитие эмоционально-чувственной сферы и детей, и воспитателя, способности к эмпатии,



что непосредственно выходит на воспитание культуры отношений: умение сопереживать, сочувствовать, принять, понять, содействовать. Решение этой проблемы связано, конечно, с организацией деятельности.

#### Этап 4. Алый парус

Особенность этапа — чувство защищённости и уверенности в своём классе, ощущение «поймут и оценят», переживание чувства гордости за свой коллектив.

Учащиеся испытывают потребность нести свои печали и радости в класс, делиться ими, обсуждать и искать сообща оптимальный вариант поведения и отношений. Человек испытывает потребность переживать значимые события своей жизни вместе с коллективом. Причём интимно-личное общение подчас выходит за рамки своей сложившейся микрогруппы или дружеской пары — учащийся чаще и чаще обнаруживает в своём классе людей, с которыми интересно. Человек на этом этапе развития группы «открывает» для себя знакомых людей с новой стороны, видит их как бы через увеличительное стекло.

На этом этапе значимо мнение коллектива в целом, поэтому класс может выступать мощным инструментом самосовершенствования каждого. Мнения об учащемся, высказываемые в классе, имеют для него значение именно потому, что это мнение подкреплено доброжелательным отношением, принятием, бережной заботой о самочувствии, стремлением понять и помочь, непрерывным интересом к изменениям в человеке. Иными словами, на этом уровне развития коллектива преобладает деловой, игровой, духовный уровни общения (по А.Б. Добровичу), что делает возможным углублённое саморазвитие каждого.

*Цель этапа:* сформировать ценностно-ориентационное единство в процессе социально значимой деятельности.

#### Задачи:

- Организовать деятельность, где происходит активная самореализация имеющегося опыта учащихся класса на пользу школьного коллектива, младших классов.
- Создавать ситуации, позволяющие «вывести из тени» и реализовать возможности учащихся, находящихся в позиции наблюдателя, зрителя.
- Поддерживать всевозможные инициативы отдельных учащихся, микрогрупп.
- Периодически создавать состояние несамодостаточности, неудовлетворённости полученными результатами, акцентируя внимание на самочувствии и настроении всех участников деятельности, в том числе взрослых, малознакомых.
- Учить умению «оглядываться» в процессе деятельности — анализировать результаты и соотносить их с индивидуально-личностными затратами участников общего дела (время, силы, здоровья, настроение, отношение и т.д.).
- Создавать ситуации углублённого самопознания и самоанализа: «коллектив для меня» и «я — коллективу».

Позиция педагога может быть обозначена как консультант, «лакмусовая бумага» состояния (педагог чутко реагирует на неблагоприятные состояния конкретных людей и групп, создаёт ситуации для их обсуждения и коррекции), «дискуссионный центр» (обращает внимание на противоречия, стимулирует их обсуждение и разрешение с учётом всех интересов).

В числе основных форм этапа «Алый парус» выделяются:

- Психолого-педагогический тренинг.
- Вечер песни и поэзии.
- Ролевая дискуссия.
- Педагогический десант (работа профильных групп с младшими учащимися).
- Саморазвивающая игра «Родительское собрание».
- Эстафета «Соседи».
- Тематический классный час «Человек — система открытая».
- Продуктивная игра «Традиции и легенды нашей школы, класса».

- Защита проектов «Будущее начинается сегодня».

Диагностируя результаты этапа, педагог обращает внимание не только на способность сопереживать и понимать, но на готовность содействовать, то есть на соотнесение ценностей коллектива с личными ценностями.

### Этап 5. Горящий факел

На этом этапе коллективом в целом и каждым учащимся осознаются не только цели, но и мотивы деятельности. Человек в коллективе этого уровня пытается решать «задачи на личностный смысл», отвечая на вопросы: что я могу? Что я хочу? К чему я стремлюсь? Что во мне заложено от природы и что я пока не сумел реализовать? Как максимально проявить все свои возможности? В коллективе человек получает максимальную возможность самоопределения. При этом коллектив непременно реагирует на те или иные шаги человека в пользу самоопределения, служит объёмным «зеркалом» движения для человека. «Внутриколлективные отношения характеризуются добровольным объединением усилий, проявлением товарищества, взаимопомощи, требовательности, взаимной заботы и уважения, ибо именно такая атмосфера способствует успеху коллективной работы» (О.С. Газман).

На этом этапе наиболее отчётливо можно пронаблюдать развитое самоуправление как массовое порождение социально ценных идей, коллективный поиск лучшего варианта жизненно важной задачи (И.П. Иванов).

Учащиеся класса в любой ситуации, в любом составе способны в короткое время организовать такое обсуждение проблемы, где произойдёт генерирование многочисленных идей (и каждая будет услышана), отобрать наиболее ценные и реальные, распределить и организовать работу по их реализации, а затем и проанализировать полученные результаты и процесс работы и самочувствие каждого.

Коллективу этого уровня развития недостаточно успешности только внутриколлективных дел — у ребят есть потребность в утверждении общечеловеческих ценностей в различных

жизненных ситуациях, и поэтому особенностью и потребностью коллектива становится организация социально значимых дел. Для этого коллектив не только непрерывно анализирует и совершенствует свои возможности, но и наблюдает, изучает, ведёт поиск объектов общественной заботы.

*Цель:* реализовать позитивные возможности коллектива в деятельности, направленной на достижение социально значимого результата, в сотрудничестве с другими коллективами.

*Задачи:*

- Организовать поиск «объектов общественной заботы» и реализовать дела для достижения позитивного результата, имеющего общественный смысл.
- Поддерживать потребность каждого учащегося класса в самосовершенствовании.
- Создавать условия для освоения учащимися класса навыков исследования социальных проблем.
- Обучать теоретическим и методическим основам педагогической деятельности.

Роль педагога на этом этапе можно определить как «нравственный камертон», то есть особое значение имеет готовность и способность педагога к работе над собой, способность переживать и признавать ошибки, пересматривать своё поведение и отношение, если оно входит в противоречие с нравственными ориентирами.

В деятельности коллектива педагог, наиболее остро чувствуя социальную необходимость действий по решению конкретной проблемы, сохраняет внутреннее «горение» в течение всего времени, пока она решается. Роль педагога отчётливо видна, если воспользоваться описанием В.Н. Терского, рассказывающего о А.С. Макаренко — «...он никогда не занимал позиции вышестоящего руководителя, он сам в гуще дела, в гуще педагогов и ребят, увлечённых делом,

выполнял обычно самую трудную и скромную роль, ту, которая нужнее всего в данной ситуации: организатора, хозяйственника, снабженца, суфлёра, машинистки — кого угодно».

Формы деятельности, используемые на этом этапе, отличаются сложностью подготовки и широкими возможностями импровизации в процессе проведения. В числе форм, используемых на этапе «Горящий факел», можно выделить:

- Суд над фактом (явлением).
- Спектакль или театр миниатюр.
- Научно-практическая конференция.
- Философский стол.
- Рукописный журнал или альманах.
- Операция «Сюрприз».
- Выпускной вечер.
- Тематический классный час «Эстафета поколений».
- Итоговое родительское собрание.
- Игра-импровизация.
- Акция «Подарок школе», «Подарок городу».

Подчеркнём, что на этом этапе прежде всего имеет значение направленность дела: ради чего? Для кого? Что это дело улучшит в окружающей жизни?

Итак, в управлении развитием коллектива значимая роль принадлежит воспитателю, его жизненной позиции, его профессиональным установкам, способности принимать на себя разноплановые роли, готовности к непрерывному самосовершенствованию. Именно поэтому мы и проследили меняющуюся роль воспитателя. По нашему мнению, чем оптимальнее позиция педагога, тем менее противоречив процесс становления и развития классного коллектива.

Хочется пожелать вам, уважаемый читатель, помнить о тонкостях педагогической техники, об опасностях стереотипов, крайностей, любой абсолютизации подходов к решению проблемы развития коллектива. **НО**

## Ψ КОНСУЛЬТАЦИИ ПСИХОЛОГА

### ? Чтобы в первые недели не нахватать плохих оценок.

Первые недели учебного года – этап «раскачивания», как называют его учителя. Именно в это время ученики нередко успевают нахватать плохих оценок. Чтобы этого избежать, нужно позаниматься с ребёнком.

Как правило, в первые дни повторяют материал, который проходили в прошлом учебном году. Не нужно всё заново учить, достаточно обратить внимание на то, что трудно давалось.

### ? Чем помочь, если подходить к школе, ребёнку становится страшно? Или со временем это пройдёт само?

В такой ситуации родителям нужно провожать своего ребёнка до школы и договориться с учителем, чтобы встречал его у дверей класса. У него снижается чувство тревоги и страха, если его встречают, ему улыбаются, говорят ласковые слова, помогают найти место, где раздеться, куда положить вещи. Если же в школе этого нет, то родители сами должны следить, чтобы малышу было удобно.

Для этого необходимо заранее проговорить с ребёнком о том, как он будет подходить к школе, что он будет делать с вещами, портфелем. Таким образом, закладывается программа действий ребёнка, чтобы он не боялся оказаться в неловкой ситуации. Конечно, эмоциональный фон происходящего тоже очень важен.

И как часто я говорю родителям, нужна нейтральная реакция. На какие-то ситуации, которые не вредят ни его здоровью, ни его достоинству, ни его успехам в школе, можно и не обратит внимания. Если у ребёнка порвался мешок или он что-то не так положил, это не самое страшное. Но если это происходит он постоянно, прорепетируйте, как сделать правильно.

То есть всячески нужно стараться не обострять конфликтные ситуации, а стараться, чтобы ребёнку было хорошо и комфортно в школе.