**МЕТОДИКА «КАКОЙ У НАС КОЛЛЕКТИВ»**

*(разработана профессором А. Н. Лутошкиным)*

***Цель:*** определить степень удовлетворенности учащихся своим коллективом.

***Ход проведения.*** Школьникам предлагаются характери­стики различных уровней развития коллектива: «Песчаная россыпь», «Мягкая глина», «Мерцающий маяк», «Алый па­рус», «Горящий факел» *(Лутошкин А.Н.* Как вести за собой.**М.,** 1986).

**«Песчаная россыпь»**

Присмотритесь к песчаной россыпи — сколько песчинок собрано вместе, и в то же время каждая из них сама по себе. Налетит слабый ветерок и отнесет часть песка в сторону, рассыплет по площадке. Дунет ветер посильнее 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. Нет того,, что «сцепляло» бы, соединяло людей. Здесь люди или еще мало знают друг друга, или просто не решаются, а может быть, и не желают пойти навстречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел. Отсутствие твердого, автори­тетного центра приводит к рыхлости, рассыпчатости группы.

Группа эта существует формально, не принося радости, и удовлетворения всем, кто в нее входит.

**«Мягкая глина»**

Известно, что мягкая глина — материал, который срав­нительно легко поддается воздействию, и из него можно лепить различные изделия. 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 он может остаться простым куском глины, если к нему не приложить усилий. Когда мягкая глина оказывается в руках неспособного чело­века, она может принять самые неопределенные формы.

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

Скрепляющим здесь звеном еще являются нормальная 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 шел верным путем. В таком ученическом коллективе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вме­сте. Но желание — это еще не все. Дружба, товарищеская взаимопомощь требуют постоянного горения, а не одиноч­ных, пусть даже частых вспышек. В группе есть на кого опереться. Авторитетны «смотрители» маяка, те, которые не дадут погаснуть огню, — организаторы, актив.

Эта группа заметно отличается от других групп своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно до конца со­брать свою волю, найти во всем общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не всегда хватает сил у некоторых членов группы подчиниться коллектив­ным требованиям. Недостаточно проявляется инициатива, не столь часто вносятся предложения по улучшению дел не только в своем коллективе, но и в более значительном кол­лективе, в который он, как часть, входит. Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех.

**«Алый парус»**

Алый парус — это символ устремленности вперед, неуспо­коенности, дружеской верности, преданности своему долгу. Здесь действуют по принципу «один за всех, и все за одного». Дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. Командный состав парусника — знающие и надежные организаторы, авторитетные товарищи. К ним обращаются за советом, помощью, и они бескорыстно оказывают ее. 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 сплочен, 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, 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 не все.

Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли, по­дымаясь на скалы, спускаясь в ущелья, проторяя 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 все, чтобы принести пользу людям, освещая, подобно леген­дарному Данко, жаром своего сердца дорогу другим. '

Учащиеся оценивают уровень развития своего коллекти­ва. На основании ответов педагог может определить по пя­тибалльной шкале степень их удовлетворенности своим клас­сом, узнать, как оценивают школьники его сплоченность, единство. Вместе с тем удается определить тех учащихся, которые недооценивают или переоценивают (по сравнению со средней оценкой) уровень развития коллективистских отношений, довольных и недовольных ими.

Возможен и другой вариант использования этой методи­ки. Школьники обсуждают, разбившись на группы, следу­ющие вопросы: на каком этапе развития коллектива нахо­дится наше классное сообщество и почему; что нам мешает подняться на более высокий уровень развития коллектива; что поможет стать нам более сплоченным коллективом. В этом случае педагог может получить более развернутую ин­формацию о состоянии взаимоотношений в коллективе, удов­летворенности детей своим коллективом, видении школь­никами перспектив его развития.