**Признаки и этапы формирования классного коллектива.**

Каждый класс как социальная группа в каждый момент времени находится на определенном уровне социально-психологического развития.

Исследователи (Л.И.Уманский, А.Н.Лутошкин, И.А.Френкель) выделяют следующие системообразующие признаки коллектива.

**Организационное единство**– оптимальная организация членов классного коллектива, обеспечивающая высокий уровень их взаимодействия, способность к взаимозаменяемости и эффективность управления.

**Направленность групповой деятельности** – показатель соответствия (или не соответствия) норм, ценностных ориентаций, целей коллектива целям и ориентациям более широких общностей (школьного сообщества, общества, человечества).

**Подготовленность к групповой деятельности**– показатель своеобразной срабатываемости людей. Подготовленность выражается в способности к интеграции вклада каждого в достижение общего результата.

**Психологическое единство коллектива**, представляющее собой единство связей и отношений, обеспечивающее саморегулирование процесса развития коллектива. Психологическое единство включает в себя:

* интеллектуальное единство – единая система знаков, понятий, выработка «группового языка» (общего мнения), способность находить оптимальный способ принятия решения;
* эмоциональное единство – индикатор самочувствия, способность к самонастраиванию коллектива;
* волевое единство – основа режима деятельности, выражающаяся в способности создавать необходимое и достаточное напряжение сил при преодолении препятствий.

Достаточно интересна и 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 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.

## Рекомендации по формированию классного коллектива

**Этап формирования коллектива 1."Песчаная россыпь"**

Основной движущей силой человека в новой ситуации является его потребность в ориентации. Ребенок, попадая в новый коллектив, стремится понять: что здесь будут происходить и 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 ребенку сложно сориентироваться и выбрать модель поведения в новых условиях.

В новой ситуации учащийся испытывает "информационный голод", и задача классного руководителя – удовлетворение этой потребности.

Цель этапа: создать условия для ориентации в новом коллективе.

В числе **основных задач**выделяем следующие:

1. Удовлетворить потребность учащихся и их родителей в информации о нормах, требованиях, режиме, содержании, формах деятельности, традициях нового коллектива, о педагогической позиции классного руководителя.
2. Изучить индивидуально-личностные особенности учащихся, родителей, педагогов, работающих в данном классе.
3. 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 будет судить о завершении этапа:**

– учащиеся и их родители знают к кому в школе, 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;
– наблюдается комфортность самочувствия у большинства учащихся;
– 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 четкости и организованности во многом зависит успешность I этапа.

Подготовка: Готовность педагога четко и конкретно ответить на все организационные вопросы детей и взрослых.

Процесс:
1. Не позднее, чем за 20 минут до начала кабинет открыт. На каждом стуле лежит бейдж, фломастер. Звучит тихая музыка. Классный руководитель (с бейджем, где написаны крупно имя, фамилия, отчество) встречает входящих, отмечая в списке класса, предлагает написать имя, фамилию на бейдже и прикрепить его. Может быть использован прием "торжественное вручение бейджа", если классный руководитель их заранее оформил.

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

3. Далее 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, отчетливо называет фамилию, имя, отчество, краткую информацию о себе.

Еще одна возможная форма  – ***выпуск стенгазеты "Портрет класса"*** – это одновременно и возможность первичного знакомства, и форма диагностики индивидуальных особенностей учащихся.

Подготовка: Заранее один из листов ватмана оформляется названием – "Портрет класса", из цветной или белой бумага делаются заготовки (можно непрямоугольной формы) – ¼ листа формата А4 по количеству человек, включая классного руководителя.

Процесс работы:
1. Классный руководитель предлагает цель, выслушивает добавления, возражения, корректирует и еще раз оглашает цель и обозначает дальнейший порядок работы.
2. Учащиеся делятся на микрогруппы. Микрогруппа располагается за столом, на каждом столе – необходимые материалы в достаточном количестве.
3. Предлагается, поработав 10 минут в микрогруппе, придумать и оформить вопрос, который хотелось бы задать каждому в классе. (Каждой микрогруппе дается бумага "своего" цвета). Время – 7 минут.
4. Классный руководитель предоставляет слово каждой микрогруппе – вопрос зачитывается и приклеивается на ватман – заготовку газеты. Когда все вопросы приклеены, классный руководитель обращает внимание, что на эти вопросы хотелось бы получить вопросы на II этапе работы.
5. Каждый учащийся получает заготовку (которая может быть вырезана в форме кленового листа, звезды и т.д.). Предлагается создать автопортрет (написать, нарисовать, использовать вырезки из газет и журналов), при этом постараться, чтобы прозвучали ответы на вопросы, заданные на 1 этапе работы. Время на работу – 15 минут.
6. Тем, кто завершил работу предлагается приклеить автопортрет на ватман – заготовку газеты "Портрет группы".
7. Подведение итогов: Классный руководитель просит всех подойти к газете и предлагает высказаться желающим: "Что было самым интересным, привлекательным в процессе работы? Где мы могли бы расположить нашу газету? Почему именно там?"
8. Вопросы для самоанализа классного руководителя:
– Насколько подробно удалось представить в газете информацию о каждом?
– Какие особенности класса выделяются после изучения автопортретов?

**Этап 2. Мягкая глина**

Особенность этого этапа заключается 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 ребенка уже имеется образ поведения, который от него ожидают в данной ситуации "старожилы сообщества" – педагоги, старшеклассники. В этом случае очень важным является процесс обсуждения и коллективного определения перспектив жизни класса. В процессе обсуждения каждый ребенок имеет возможность предложить свой вариант перспектив и путей движения к ним. Учащиеся уже поняли, что ценится в школе, "как принято", в чем 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 на этом этапе предоставить возможность высказаться каждому, поскольку это обеспечивает включение в процесс выработки общего решения и создает благоприятную атмосферу. Обсуждение перспектив жизни необходимо соединять во-первых, с планированием ближайших и дальних дел (что создает зримые "линии развития") с непременным распределением ответственности; во-вторых, с выработкой и утверждением законов, правил жизни в данном коллективе.

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

На этом этапе у ребят ещё нет навыков совместной деятельности, поэтому, если возникает обсуждение, дискуссия – она может превратиться в общий крик, гвалт; если начинается подготовка к делу – она может остановиться на полдороги, оттого, что "он не хочет, а почему я должен…", "мы не смогли ничего придумать…" и так далее. Необходимо, чтоб классный руководитель на этом этапе мог продемонстрировать эффективное поведение: как необходимо действовать, чтобы достичь результат. 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.

Для классного руководителя это непростой процесс, требующий времени и душевных сил, но все затраты с лихвой окупятся продуктивным развитием коллектива, самостоятельностью и четкостью организации класса в последующие годы.

***Цель этапа***: Обеспечить организационное единство класса.

**Задачи:**1. Реализовать процесс углубления знакомства.
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 выделить следующие:

– Классное собрание "Я, ты, мы";
– Вечер знакомства и "огонек" "Расскажи мне о себе";
– Эстафета любимых увлечений;
– Тематический классный час "Умеешь ли ты слушать?";
– Школа творческих дел;
– Тренинг организаторских умений "Совместимость и сработанность";
– Первое родительское собрание.

**Этап 3.  "Мерцающий маяк"**

Учащиеся в группе данного уровня развития получив информацию и сориентировавшись в новой для себя ситуации, определяют и реализуют стратегию и тактику своего поведения. Выяснив требования данного 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 исследователями подмечено, что 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 еще сложно апеллировать к общественному мнению– оно еще в стадии становления, есть актив, группа людей, которые ориентированы на коллективные цели, нормы и ценностные ориентиры, определенные на предыдущем этапе, но есть и группы с иной направленностью, стремящиеся удовлетворить узколичностные интересы, есть отчетливо 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 удовлетворенности групповой деятельностью.

Для управления развитием коллектива на этом этапе педагогу необходимо изучать и владеть информацией:
– каковы взаимоотношения между группировками;
– есть ли в классе группировки, настроенные против педагогических требований;
– что представляют собой члены официально действующего (то есть выборного) актива;
– является ли выборный актив реальным активом (то есть, определяющим нормы и ценности коллектива).

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". А, в свою очередь, каждый учащийся действует тем активнее, целенаправленнее, чем более комфортно его самочувствие в коллективе, чем более прочувствовано ощущение необходимости, личной значимости, востребованности. Классному руководителю необходимо поставить результат деятельности в зависимость от усилий всех членов коллектива, причем, в процессе коллективного анализа обязательно обеспечить "наглядность" этой взаимосвязи.

**Цель этапа:** Формирование эмоционально – волевого и интеллектуального единства класса.

**Задачи:**1. Реализовать мониторинг комфортности самочувствия каждого участника деятельности и динамики межличностных, межгрупповых взаимоотношений.
2. Обеспечить взаимозависимость результатов деятельности и усилий каждого члена коллектива.
3. Создать возможность для переживания состояния неудовлетворенности разобщенностью, недостаточным единством и приобретения опыта коллективных переживаний.
4. Обеспечить разнохарактерную деятельность, позволяющую выявить и закрепить лидерство учащихся и группировок с позитивными ценностями.
5. Учить методам анализа и самоанализа происходящего.
6. Обеспечить возможность высказывания и совместного обсуждения любого мнения, любой точки зрения.

**Роль классного руководителя** на этом этапе – "теневой" педагогический центр, "резонанс самочувствия", наблюдатель, человек, стимулирующий анализ и обсуждение. Классный руководитель 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"
Диалогово-диагностическая методика "Я в школе"
Анкета "Итоги года" и групповая консультация по её результатам
Праздник "День рождения класса"
Выездная экскурсия

**Этап 4. "Алый парус"**

Особенность этапа – ощущение ребенком защищенности и уверенности в своем 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 данным коллективом. Причем, интимно – личное общение подчас выходит за рамки своей, сложившейся микрогруппы или дружеской пары – учащийся чаще и чаще обнаруживает в своем 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. То есть, на этом уровне развития коллектива преобладает деловой, игровой, духовный уровни общения, что делает возможным углубленное саморазвитие каждого.

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

**Задачи:**1.Организовать деятельность, где происходит активная самореализация имеющегося опыта учащихся класса на пользу школьного коллектива, младших классов.
2. Создавать ситуации, позволяющие "вывести из тени" и реализовать возможности учащихся, находящихся в позиции наблюдателя, зрителя.
3. Поддерживать всевозможные инициативы отдельных учащихся, микрогрупп.
4. Создавать периодически состояние несамодостаточности, некоторой неудовлетворенности полученными результатами деятельности, акцентируя внимание на самочувствии и настроении всех участников деятельности, в том числе взрослых, в том числе малознакомых.
5. 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.)
6. Создавать ситуации углубленного самопознания и самоанализа, в том числе для осмысления "коллектив для меня" и " Я – коллективу"

**Позиция педагога** на этом этапе может быть обозначена как консультант, "лакмусовая бумага" состояния ( педагог чутко реагирует на неблагоприятные состояния конкретных людей и групп, создает ситуации для их обсуждения и коррекции), " дискуссионный центр" (обращает внимание на противоречия, стимулирует их обсуждение и разрешение с учетом 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"

**Для тренинга навыков общения** можно использовать упражнения, предлагаемые Н.П.Аникевой, комбинируя их в необходимом порядке.
1. Проигрывание известных сказок.
2. 3ащита фантастических проектов. Добровольцам предлагается придумать (самостоятельно или объединившись) проекты на определенные темы: проект жилого дома под водой; проект космического города; проект вездехода, способного двигаться в джунглях; проект марсохода и т.д.
3. "Ролевое обсуждение". Выбираются роли. Затем договариваются о предмете обсуждения.  После 10-15 минут дискуссии окружающие должны определить, кто в какой роли выступал. Тот, чья роль осталась неузнанной, считается не выполнившим задачу. Конечно, роли распределяются дифференцированно – одним полегче, другим – потруднее.
4. "Дискуссия-соревнование". Все участники разбиваются на две команды. Выбирается жюри, определяются критерии оценки выдвигаемых аргументов. Предметом дискуссии может быть серьезная или шуточная тема.   Вести дискуссию в данном случае может и сам руководитель группы. В конце дискуссии жюри объявляет результаты, комментирует их.

**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? То есть в коллективе подобного уровня человек получает максимальную возможность самоопределения. При этом коллектив непременно реагирует на те или иные шаги человека в пользу самоопределения, служит для человека объемным "зеркалом" его движения. "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 отчетливо можно пронаблюдать развитое самоуправление – как массовое порождение социально– ценных идей, коллективный поиск лучшего варианта жизненно важной задачи.

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

Коллективу этого уровня развития недостаточно успешности только внутриколлективных дел – у ребят, у коллектива в целом 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, ведет поиск объектов общественной заботы.

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

**Задачи:**1. Организовать поиск "объектов общественной заботы" и реализовать дела для достижения позитивного результата, имеющего общественный смысл.
2. Поддерживать потребность каждого учащегося класса в самосовершенствовании.
3. Создавать условия для освоения учащимися класса навыков исследования социальных проблем
4. Обучать теоретическим и методическим основам педагогической деятельности.

**Роль педагога** на этом этапе можно определить как "нравственный камертон" (камертон – инструмент, по которому музыканты определяют чистоту звука).       То есть на этом этапе развития особое значение имеет готовность и способность педагога к работе над собой, способность переживать и признавать ошибки, пересматривать свое поведение и отношение, если оно входит в противоречие с нравственными ориентирами.

**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"

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