**Коновалова Наталья Геннадьевна**

Учебный коллектив, как и любой другой, развивается по своим законам. Руководитель должен знать основные стадии развития коллектива — тогда он сможет организовать работу наилучшим способом. Разные исследователи выделяют стадии развития коллектива, дают им названия, но общепринятыми считаются 5 основных стадий развития коллектива. Дам краткую характеристику каждой из стадий.

Стадия первая. Притирка. Новый коллектив состоит из пока еще незнакомых между собой людей (начальная школа). Постепенно они узнают друг друга поближе, адаптируются в кругу других сотрудников, начинают налаживать взаимоотношения (как деловые, так и личностные). На этой стадии развития коллектива формируются первые симпатии и антипатии. Обычно на этом этапе коллектив кажется сплоченным, но это так называемая псевдосплоченность. Настоящей сплоченности еще нет, и не может быть — ребята еще недостаточно знают друг с друга. Они осторожно изучают друг друга, определяют возможных сторонников и противников. На этом этапе мало искренности в отношениях, а организованность коллектива мнимая. Они еще не умеют слушать друг друга, осуществлять творческую коллективную работу.

Стадия вторая. Ближний бой (дворцовые перевороты). Изучив друг друга, некоторые члены коллектива начинают бороться за лидерство, стремясь занять доминирующую позицию. Очень часто коллектив раскалывается на группировки (кланы). Ребята уже не бояться выражать разногласия открыто, а личным взаимоотношениям уделяется больше внимания. На этой стадии развития коллектива становятся очевидными слабые и сильные стороны его членов. Постепенно борьба уступает место обсуждению способов достижения согласия, и взаимоотношения в коллективе начинают улучшаться.

Стадия третья. Экспериментирование (результативность). На этой стадии развития коллектива возрастает его потенциал, и приходится искать способы использовать имеющиеся ресурсы и возможности наилучшим способом. На данном этапе коллектив может работать и учиться неровно, «скачками», но благодаря энергии, заинтересованности и готовности экспериментировать удается пересмотреть методы работы, улучшить успеваемость и достичь хороших результатов.

Стадия четвертая. Эффективность. Приобретя достаточный опыт в совместном эффективном использовании ресурсов и решении проблем, члены коллектива начинают гордиться своей принадлежностью к нему. В групповой работе делается акцент на уточнение задач и рациональное использование временных ресурсов.

Стадия пятая. Зрелость (мастерство). Это высшая стадия развития коллектива, во время которой между его членами налаживаются прочные связи. Коллектив достаточно сплочен и показывает хорошие результаты, межличностные отношения в нем достаточно неформальны. Как может помочь руководителю знание стадий развития коллектива? В первую очередь это помогает прогнозировать поведение и строить работу так, чтобы она была эффективной на конкретной стадии. Чем дальше зашел коллектив в своем развитии, тем больше ему можно давать свободы. Эффективный руководитель должен уметь ставить цели на каждом этапе развития коллектива, предугадывая наступление очередной стадии. Цели, поставленные руководителем, должны быть ясными — конкретная общая цель объединяет членов коллектива. Причем на каждой стадии развития коллектива цели должны быть достижимыми — нельзя сразу ставить высокую планку. Успешно достигнутая цель укрепляет уверенность членов коллектива и подготавливает почву для новых успехов. То же касается и учебных целей— на каждом этапе он должен быть реальным. Поскольку на начальных этапах развития коллектива его участники еще не очень хорошо знают друг друга и не особо доверяют друг другу, руководитель должен поощрять честность и открытость в коллективе. Чтобы завоевать доверие ребят, стоит советоваться с ними и делегировать подчиненным полномочия. Воспитатель/классный руководитель должен с умом использовать знания о стадиях развития коллектива и не просто «плыть по течению», зная, что его ожидает. Важно иметь четкую перспективу формирования коллектива, регулярно анализировать процесс развития коллектива и использовать индивидуальные преимущества всех участников образовательного процесса для наилучшего достижения общей цели.