

# Стадии развития коллектива

По книге А.Н. Лутошкина «Как вести за собой»

Выполнила студентка  
381 группы  
ф-та УНК  
Койнова Н.

# АНАТОЛИЙ НИКОЛАЕВИЧ ЛУТОШКИН



Лутошкин, Анатолий Николаевич (1935—1979) — российский психолог, специалист в области социальной и педагогической психологии, автор книги «Как вести за собой».

Анатолий Николаевич родился в Приморском крае. Окончил Калининградский государственный педагогический институт по специальности русский язык и литература в 1957 году.



## Аннотация

Книга повествует об основах организаторской работы, о психологии личности организатора, об особенностях формирования коллектива и работы с ним, о методике и технике организаторской работы, способах решения организаторских задач. В книге использован опыт работы комсомольских и других общественных организаций школьников.

# От «Песчаной россыпи» к «Горящему факелу»



# 1 ступень. «Песчаная россыпь».

Люди сравниваются с песчаной россыпью. Там тоже каждый как песчинка: вроде бы все вместе, и то же время каждый отдельно. Группа эта существует формально, не принося радости и удовлетворения всем, кто в ней находится.



# Организатору в помощь

На ступени «Песчаная россыпь» предпочтительнее может оказаться авторитарный стиль руководства (настаивающий, требующий, приказывающий). Здесь будет преобладать единоначалие, четкость в определении задач, подробный инструктаж, жесткий контроль на всех этапах работы.



## 2 ступень. «Мягкая глина».



- В группе, находящийся на этой ступени, заметны первые усилия по сплочения коллектива, хотя они и робкие. Скрепляющим звеном здесь являются формальная дисциплина и требование старших. Отношения разные – доброжелательные, конфликтные. Существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются друг с другом, и редко ссорятся.

В группах «Мягкая глина» авторитарный стиль может еще преобладать, но сюда все активнее вводится коллегиальный стиль (советующий, консультирующий и требующий): создание актива, опора на него.



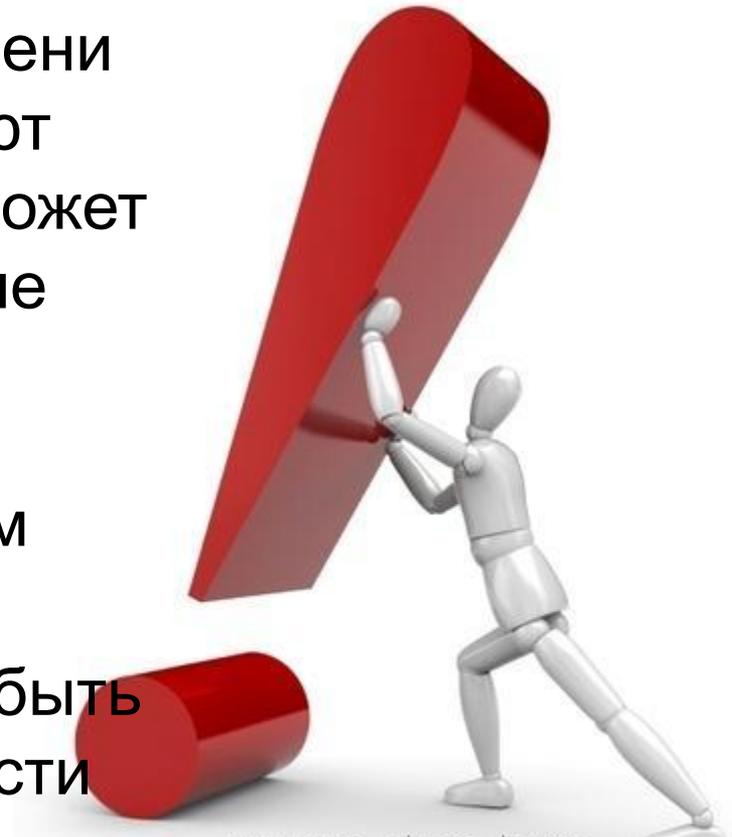
## 3 ступень. «Мерцающий маяк».

В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. В группе есть на кого опереться.



В таких группах эффективно сочетание стилей авторитарного и коллегиального. На этой ступени органы самоуправления имеют большой вес и организатор может активнее использовать мнение группы, считаться с позицией большинства, если оно действительно на правильном пути.

В отдельных случаях можно быть уступчивым, при необходимости идти на компромисс.



# 4 ступень. «Алый парус».

Дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. У большинства членов «экипажа» появляется чувство гордости за свой коллектив. Хотя группа и сплочена, но бывают такие моменты когда она готова идти наперекор бурям и ненастьям.



Организация и руководство группы через органы самоуправления и актив становится основным способом на этой ступени. Стиль руководства- коллегияльный, советующий.

Сплоченность и сработанность группы освобождают организатора от всякого рода проверок, напоминаний, тщательного инструктажа.

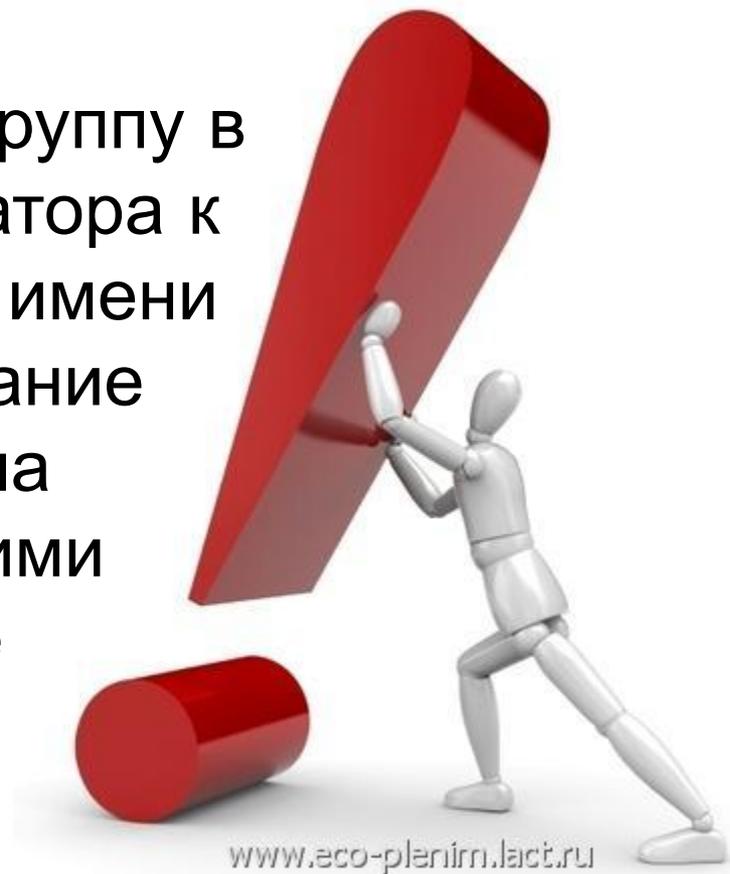


# 5 ступень. «Горящий факел»

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



В основе руководства группами, находящимися на ступени «Горящий факел», - самоуправление, опора на группу в целом. Требования организатора к личности предъявляются от имени коллектива. Основное внимание организатора направлено на установление связей с другими группами, на формирование активной позиции своего коллектива среди других объединений.



Нелегок путь к коллективу. Даже у тех кто приблизился к вершине, не может быть самоуспокоение. Достаточно небольшой остановки, как вас может отбросить назад. Первые ступени роста группами преодолеваются быстрее, но начиная с «Мерцающего маяка» движение затрудняется путь к единству становится сложнее. Дело в том, что взаимоотношения здесь начинают строиться не на уровне личных симпатий и привязанностей, а на чувстве долга, ответственности перед коллективом.



Презентация подготовлена по книге Лутошкина А.Н. «Как вести за собой»