



Отдел образования администрации
Колпинского района Санкт-Петербурга
Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Дворец творчества детей и молодежи
Колпинского района Санкт-Петербурга
Ресурсный центр дополнительного образования
Санкт-Петербурга

А. М. Макарский, М. И. Морозова, И. Н. Петушкова

СОЦИАЛИЗАЦИЯ И НЕФОРМАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ УЧАЩИХСЯ В ДЕТСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЯХ

Учебное пособие

Санкт-Петербург, Колпино
2018

УДК 371+216.35

Рецензенты:

Г. Л. Вирина – кандидат филологических наук (Лицей «Физико-техническая школа» Российской Академии наук);

С. М. Платонова – кандидат педагогических наук, доцент (Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина)

Социализация и неформальное образование учащихся в детских объединениях: Учебное пособие /сост. А. М. Макаровский, М. И. Морозова, И. Н. Петушкова/ науч. ред. доц. Л. С. Нагавкина. – СПб.: ДТДиМ Колпинского района, 2018 – 196 с. – ISBN 978-5-9500945-1-4

В учебном пособии рассматриваются актуальные проблемы воспитательной работы в детских объединениях, в том числе – в детских объединениях туристско-краеведческой и социально-педагогической направленностей, в экспедициях, на туристических слётах и т.п.

ISBN 978-5-9500945-1-4

© ГБУДО Дворец творчества детей и молодежи
Колпинского района Санкт-Петербурга, 2018

© А. М. Макаровский, М. И. Морозова,
И. Н. Петушкова

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	5
Глава I. Неформальное образование в системе дополнительного образования детей.....	10
1.1. Социализация детей и подростков в условиях неформального образования.....	10
1.2. Детские объединения: теория и практика.....	16
Глава II. Коллектив как основа организации деятельности детского объединения.....	29
2.1. Понятие и признаки коллектива.....	30
2.2. Структура коллектива.....	31
2.3. Актив и самоуправление. Лидерство.....	33
2.4. Динамика развития коллектива.....	43
2.5. Стил ь и тон отношений в коллективе.....	46
2.6. Традиции чести и красоты коллектива.....	48
Глава III. Организация жизнедеятельности детского объединения.....	51
3.1. Направленность деятельности.....	51
3.2. Формы организации жизнедеятельности.....	53
3.3. Коллективная организаторская деятельность (КОД).....	76
3.4. Игра и игровой характер деятельности в жизнедеятельности ДО.....	88
3.5. Социальное проектирование школьников.....	91
Глава IV. Использование методов диагностики.....	99
4.1. Цели и задачи использования методов психолого- педагогической диагностики в деятельности ДО.....	99
4.2. Методы психолого-педагогической диагностики.....	100
Список литературы.....	109
Приложения.....	112
Приложение 1. Игры и игровые упражнения. Игры на знакомство.....	112

Приложение 2. Игры и игровые упражнения. Игры и игровые упражнения на групповое взаимодействие.....	120
Приложение 3. Игры и игровые упражнения. Игры и игровые упражнения на выявление лидеров.....	126
Приложение 4. Примеры упражнений для тимбилдинга.....	128
Приложение 5. Открытое занятие элективных курсов «Работа в команде».....	138
Приложение 6. Тренинговый блок программы «Лидер».....	143
Приложение 7. Примеры возможных форм деятельности коллектива. Дискурсия.....	169
Приложение 8. Примеры возможных форм деятельности коллектива. Тематический огонек.....	172
Приложение 9. Примеры возможных форм деятельности коллектива. Конкурс актерского мастерства	176
Приложение 10. Примеры возможных форм деятельности коллектива. Веселая Лидерская Спартакиада	183
Приложение 11. Веселые игры.....	186
Приложение 12. Методы психолого-педагогической диагностики.....	189

ВВЕДЕНИЕ

Неформальное образование – любой организованный образовательный процесс, который может осуществляться в течение всей жизни в образовательных и общественных организациях, детских объединениях, клубах, и т.д. Неформальное образование может восприниматься не только как дополнительное, но и как неотделимое от формального, границы формального и неформального образования активно пересекаются как в рамках школьного (основного) образования, так и в рамках дополнительного образования детей. Неформальному образованию присущи такие качества как мобильность, гибкость, возможность реализации в системе и вне системы формального основного и дополнительного образования, что особенно актуально в контексте происходящих глобальных изменений в системе образования. Характерная черта неформального образования – большая свобода в выборе содержания, методов и форм обучения, стандартных или инновационных программ. Оно представляет учащимся свободу выбора способов освоения знаний, форм деятельности и ценностных ориентиров и направленно на удовлетворение интересов личности, её самореализацию и культурную адаптацию, что частично выходит за рамки требований ФГОС. При этом школа не утрачивает своих образовательных и социальных функций. Неформальное образование общедоступно и независимо от возраста и уровня образования. Методы обучения носят новаторский характер, а цели определяются индивидуальным образовательным маршрутом обучающегося.

Высокая эффективность, свойственная неформальному образованию, обусловлена:

- высокой степенью мотивации и осмысленностью учебной деятельности самими учащимися;
- высоким уровнем активности учащихся;
- гибкостью индивидуальных образовательных маршрутов;
- обеспечением возможности лучше понимать окружающую социальную среду и при необходимости воздействовать на неё;
- оценкой самими обучающимися получаемых результатов на основе значимых для них критериев.

Инновационность неформального образования состоит в том, что оно может компенсировать образование, упущенное по каким-либо причинам в системе формального, способствовать формированию практических навыков, необходимых для эффективной социальной адаптации и социализации детей, поэтому предлагаемые учебные пособия могут использоваться в различных образовательных организациях.

Неформальное образование успешно внедряется в систему дополнительного образования детей и молодежи, способствуя формированию атмосферы доброжелательности и «ситуации успеха» (по Л.С. Выготскому). Вместе с тем, важность данного вида образования недооценена, а его развитие имеет во многом стихийный характер, поэтому реализация возможностей неформального образования требует новой образовательной стратегии, основанной на нововведениях в методах, формах и организационной структуре обучения.

Учебное пособие «Социализация и неформальное образование учащихся в детских объединениях» открывает серию методических материалов «Практики неформального образования», предназначенных для педагогов и методистов, работающих в системе общего и дополнительного образования и реализующих программы туристско-краеведческой, социально-педагогической и естественнонаучной направленностей, для организаторов школьных исследовательских экспедиций и других форм летнего неформального обучения школьников в полевых условиях, а также для родителей, выезжающих на отдых с детьми.

Логика построения серии пособий следующая: в первом выпуске «Социализация и неформальное образование учащихся в детских объединениях» рассматриваются теоретические основы неформального образования, а также актуальные проблемы воспитательной работы в детских объединениях, в том числе в объединениях туристско-краеведческой и социально-педагогической направленностей, в экспедициях, на туристических слётах и т. п. В последующих пособиях представлены неформальные практики реализации программ туристско-краеведческой, социально-педагогической и естественнонаучной направленностей.

В данном учебном пособии неформальное образование представлено как новый, не рассматриваемый ранее аспект деятельности общественных объединений, что отвечает современным мировым тенденциям развития образования. Фактором, побуждающим к поиску знаний, стремление к приобретению умений, развитию личностных качеств в них, является реальная жизнь. Иными словами, сама жизнедеятельность объединения становится «заводным механизмом» учения и воспитания в практической деятельности (в ходе неё и для её осуществления), превращая объединение в неформальное образовательное пространство открытых возможностей для всех участников его деятельности.

Интеграция в формальное образовательное пространства неформальных практик позволяет современному учителю рассматривать учеников как партнеров по взаимодействию и сотрудничеству, сохраняя свой авторитет, учащимся – реализовать установки самопознания в разных видах социально-значимой деятельности, а образовательной организации – стать площадкой возможностей лично значимого выбора и реализовать задачи формирования социально активных и потенциально успешных граждан. Таким образом, границы формального и неформального образования могут пересекаться как в рамках основного образования, так и в рамках дополнительного образования, что требует создания соответствующей образовательной среды.

Мы считаем, что любое социально-педагогическое нововведение, пока оно еще не получило массового, т.е. серийного распространения, можно считать инновациями, именно потому недооценённость неформального образования, вероятно и тормозит внедрение в систему образования неформальных практик.

Неформальное образование, несомненно, является важнейшим фактором социальной адаптации и социализации детей и молодёжи. Мы считаем, организованная социальная среда становится фактором социального самоопределения личности. В действующих в настоящее время программах дополнительного образования социальная составляющая (компонента) все-таки пока еще не столь значительна, чтобы помочь учащимся действительно быть готовыми жить в согласии с собой и обществом,

успешно адаптироваться в нём и позитивно развивать его. Партнером образовательных учреждений в поддержке формирования у молодежи необходимых для этого качеств выступают детские объединения, являющиеся той организованной социальной средой, которую мы рассматриваем как избранный ребенком или молодым человеком способ решения проблем своего неформального образования, организации досуга, выбора круга общения, определения жизненных ценностей и ориентиров, самоопределения, саморазвития и самореализации.

Социальное самоопределение подростка или молодого человека в детском объединении, как мы полагаем, происходит в процессе освоения им социальной роли – члена коллектива, результатом которого является становление социальной позиции личности. Её проявление или отсутствие такового отражает отношения растущего (взрослеющего) человека к социальному миру. Иначе говоря, в процессе социального самоопределения личность определяет свое положение в системе общественных отношений, способ поведения в зависимости от социальной роли и выбранной позиции, систему взглядов, ценностных ориентаций и представлений через неформальные практики.

Успешное освоение социальных ролей, которое происходит в детском объединении через неформальные практики, невозможно без наличия у человека таких социально значимых умений, как умения ставить цель, планировать и организовывать свою деятельность, предвидеть ее результаты и их последствия; работать в коллективе (группе), принимать на основе анализа, сопоставления, выбора и оценки ответственные решения (личные и совместные); общаться со сверстниками и взрослыми. Жизненная необходимость этих умений формирует потребность в соответствующих знаниях, которые можно приобрести в процессе неформального образования, осуществляемого в детском объединении.

Учебное пособие «Социализация и неформальное образование учащихся в детских объединениях» наряду с другими пособиями серии прошли положительную апробацию в образовательных учреждениях Колпинского района Санкт-Петербурга и получило высокую оценку методистов ИМЦ Колпинского района и кафедры методики обучения географии и краеведению РГПУ

имени А. И. Герцена. Оно находится в свободном доступе на сайте Дворца творчества детей и молодежи Колпинского района Санкт-Петербурга в разделе «Инновационная деятельность».

Школьники, обучающиеся по программам дополнительного образования туристско-краеведческой, социально-педагогической и естественнонаучной направленностей, могут использовать учебные пособия при подготовке к походам и экспедициям, при оформлении результатов полевых исследований, в работе над научными докладами и публикациями и коллективном планировании совместной деятельности.

Мы полагаем, что такие концепты как неформальное образование и неформальные практики тесно связаны между собой и составляют основу деятельности детских объединений.

ГЛАВА I. ДЕТСКИЕ ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

1.1. Социализация детей и подростков в условиях неформального образования

Динамика современных социальных процессов требует от личности высокого уровня образованности и готовности не только к различным видам деятельности, но и к общению и продуктивному взаимодействию с окружающими людьми. Формирования подобных компетенций невозможно достичь лишь при использовании формально организованного образовательного процесса.

В настоящее время во всех развитых странах мира на уровне государственной политики достигнуто признание того, что знания во все возрастающей степени становятся основой развития общества, что необходимым средством социально-экономического прогресса в XXI веке является трансформация человечества в общество «пожизненного обучения» и «неформального образования».

Данная терминология используется для разграничения моделей образования, отличающихся по своим задачам, принципам, организации образовательного пространства, способам организации деятельности и «степени официальности». Обозначим коротко их основные различия.

Формальное образование – происходит в организованном и иерархически структурированном контексте, завершается выдачей общепризнанного диплома или аттестата установленного образца, имеет определенную продолжительность по времени и основывается на государственной учебной программе, организовано формальными, преимущественно зарегистрированными, организациями.

Неформальное образование – происходит часто вне специального образовательного пространства, в котором чётко обозначены цели, методы и результат обучения, в образовательных учреждениях или общественных организациях, клубах и кружках, во время индивидуальных занятий с репетитором или тренером, а также представляет собой различные курсы, тренинги,

короткие программы, которые предлагаются на любом этапе образования или трудовой деятельности, обычно не сопровождается выдачей документа (и не требует этого документа!), чаще всего носит целенаправленный и систематический характер.

Информальное образование – индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая повседневную жизнь и не обязательно носящая целенаправленный характер; спонтанное образование, реализующееся за счёт собственной активности индивидов в насыщенной культурно-образовательной среде; общение, чтение, посещение учреждений культуры, путешествия, средства массовой информации и т.д., когда взрослый превращает образовательные потенциалы общества в действенные факторы своего развития, результат повседневной рабочей, семейной и досуговой деятельности, не имеет определенной структуры». [30]

Руководитель Центра социализации, воспитания и неформального образования ФГАУ «ФИРО» Х.Т. Загладина [11] подчёркивает нацеленность неформального образования:

- на успешную социализацию подрастающего поколения;
- на развитие социального творчества детей и молодежи;
- на инновационное развитие страны;
- на обеспечение стабильности государства;
- на формирование развитого гражданского общества в России.

Э.С. Бабаева [6] называет ведущие субъектные характеристики неформального образования:

- ориентация на конкретные образовательные запросы различных социальных, профессиональных, демографических групп населения;
- озабоченность в отношении конкретных категорий лиц;
- отсутствие принудительного характера, основанность на собственной мотивации людей;
- высокий личностный смысл обучения;
- внутренняя ответственность обучающихся за результат образовательной деятельности;
- развитие качеств личности, обеспечивающих благоприятные предпосылки для достойной личной жизни, а также успешного участия в общественной и трудовой жизни;

- обеспечение возможности лучше понимать и, если необходимо, изменять окружающую социальную структуру;
- развитие мобильности в быстро меняющихся условиях современного мира;
- гибкость в организации и методах обучения;
- высокий уровень активности обучающихся;
- самооценка обучающимися получаемых результатов на основе значимых для них критериев;
- основанность отношений между обучающими и обучающимися на взаимном уважении, демократической культуре, культуре участия.

А.В. Золотарева [12] считает, что границы формального и неформального образования активно пересекаются как в рамках школьного (основного) образования, так и в рамках дополнительного образования детей (ДОД). Среди «входов» в неформальное образование она называет дополнительное образование, обеспечивающее творческую деятельность по интересам, и детские общественные организации и объединения, дающие возможность включения детей и подростков в социальное творчество и социально-общественную деятельность.

Среди требований к неформальному образованию она выделяет несколько очень значимых для системы дополнительного образования детей:

- построение образовательного процесса в первую очередь на основе присвоения ценностей, понимания общих смыслов;
- использование интерактивных методов обучения, интенсивных погружений и коммуникаций, сетевых сообществ, клубов;
- осуществление через личный опыт и личное отношение;
- создание комфортной, дружелюбной атмосферы и др.

Детским общественным объединениям как социальным институтам, в которых реализуются программы неформального образования, отводит важную роль М.Е. Кульпединова [18]. Она считает, что общественные объединения являются той организованной социальной средой, где дети и подростки приобщаются к разным по своей направленности ценностям и нормам общества, приобретают социальный опыт, где реализуются их потребности в принадлежности и нужности, формируется чувство сопричастности к иной, чем семья и учебная группа, общности,

проектируются жизненные ориентиры. Партнером образовательных учреждений, по ее мнению, выступают здесь общественные объединения как социальные институты, в которых реализуются программы неформального образования.

Неформальное образование в общественном объединении является по своей сути социальным, поскольку, во-первых, субъектом его обеспечения является общественная структура, во-вторых, оно осуществляется в социальной среде, в-третьих, – по объективно заложенному в нем содержанию. Общей его составляющей в общественных объединениях, независимо от их ведущего профиля (экологические, патриотические, миротворческие, экономические, краеведческие и т.д.), являются социально ориентированное обучение и воспитание. Специфика социального обучения в общественном объединении – приоритетность учения, а не только преподавания, как это имеет место в формальном образовании, естественная интеграция учения и практической деятельности.

Его особые принципы: «учение через деятельность» («учеба через дело»), «учение в реальной жизни», социальная направленность результата, самоорганизация, диалогичность, сотрудничество.

В общественном объединении в процессе освоения подростком социальной роли члена общественного формирования происходит процесс социального самоопределения; а его результатом станет становление социальной позиции личности.

С.Н. Чистякова [31] в качестве важнейших условий социального самоопределения личности обозначает:

- содержание, организацию и условия осуществления социально ориентированной деятельности, в которую включен человек;
- особенности влияния взаимоотношений в той или иной социальной общности, приоритетности в ней определенных ценностей и настроений.

Она подчеркивает, что их учет и возможное обеспечение в общественном объединении создают ситуацию социального самоопределения.

Дополнительное образование рассматривается как «неформальное и непрерывное» или как «формализованный институт неформального образования». При этом мы имеем в виду все аспекты неформального образования:

- ресурс развития образовательных возможностей ребенка;
- социальная среда и образовательное пространство;
- образовательные организации и учреждения; различные объединения;
- творческие и социальные программы и проекты;
- методики и технологии организации деятельности;
- педагогическое руководство и педагогическое сопровождение.

В «Концепции развития дополнительного образования детей», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 4 сентября 2014 г. № 1726-р [1], провозглашена миссия дополнительного образования как социокультурной практики развития мотивации подрастающих поколений к познанию, творчеству, труду и спорту: «В дополнительном образовании детей познавательная активность личности выходит за рамки собственно образовательной среды в сферу самых разнообразных социальных практик. Становясь членами высоко мотивированных детско-взрослых образовательных сообществ, дети и подростки получают широкий социальный опыт конструктивного взаимодействия и продуктивной деятельности. В этих условиях дополнительное образование ... становится сутью основой непрерывного процесса саморазвития и самосовершенствования человека как субъекта культуры и деятельности».

Именно эта продуктивная деятельность в широкой социальной среде, построенная на основе позитивного взаимодействия детей и подростков – членов различного рода детских объединений – друг с другом, с различными возрастными и статусными категориями взрослых, и будет способствовать освоению ребенком реальной социальной картины мира и развитию способности найти в этом мире свое место, – т.е. реальной социализации личности.

Это в полной мере соотносится с целями воспитания, поставленными в Концепции «Воспитание петербуржца XXI века» [2]: «... воспитание человека, готового и способного:

- к жизненному самоопределению в поликультурном пространстве Санкт-Петербурга;
- к гармонизации отношений с окружающим миром, решению жизненных проблем различной степени сложности;
- к созидательной деятельности;
- к самостоятельному выбору здорового образа жизни.

Решение данной задачи невозможно только в поле «знаниевой парадигмы» - необходимо накопление опыта реальной деятельности. Именно такой характер организации деятельности задает Концепция: «взаимодействие учителей, учащихся, родителей при осуществлении следующих видов деятельности:

- просветительская, обучающая деятельность;
- создание детского коллектива и организация его деятельности;
- различные виды культурно-творческой деятельности;
- общественно-полезная, трудовая, созидательная деятельность;
- поддержка детских инициатив, организация ученического самоуправления, детско-юношеских общественных объединений и организаций;
- спортивно-оздоровительная деятельность ...» и т.д.

В реальной жизни каждый испытывает потребность быть реальным субъектом деятельности и общения, испытывать уважение со стороны других людей, - и в Концепции как одни из важнейших определены принципы ценностно-смыслового равенства взрослого и ребенка, креативности, творческого начала в воспитании. Следовательно, соответствующими должны быть и формы и способы организации деятельности, и позиция педагогов и других взрослых в этом творческом взаимодействии.

По мнению одного из авторов Концепции к.п.н., доц. Е.Н. Барышников [7], «дополнительное образование ориентировано на создание коллективов в различных областях социальной жизни. В рамках основного образования ведущим является процесс обучения, передачи жизненного опыта, в дополнительном образовании прямое обучение заменятся совместной деятельностью по улучшению окружающей жизни» (статья Барышников).

Одной из оптимальных для организации совместной деятельности членов коллектива (объединения) является методика

коллективной творческой деятельности. Развитие потребности и способности анализа окружающего социума, поиск возможностей улучшения окружающей жизни и реальная забота об этом, самостоятельность и творчество, взаимное уважение и взаимная требовательность способствуют позитивной, динамичной социализации личности и обеспечивают ее личностный рост.

Таким образом, мы можем утверждать необходимость реализации в системе дополнительного образования детей модели неформального образования как пути обеспечения процесса социализации личности, а также говорить для решения этих задач о воспитательных возможностях детского объединения и особенностях организации его деятельности.

1.2. Детские объединения: теория и практика

Детское движение возникло как социально-историческое явление в начале XX века и представляет собой способ социализации детей в процессе совместного со сверстниками познания и освоения окружающего мира. Это уникальная среда, создающая условия для самоопределения, самоутверждения личности.

Зарождение детского движения в начале прошлого века обусловлено рядом причин:

- экономических (в связи с развитием машинного производства происходит снижение доли ручного труда, прежде всего – детского),
- социальных (возрастает потребность в организации детей, развивается самосознание гражданского общества).

Вместе с тем, потребность в объединении заложена в природе ребенка. Детско-юношеское объединение позволяет реализовать ряд важных возрастных особенностей развития личности подростка:

- стремление к взрослости, самостоятельности (однако в силу социальной незрелости одному принимать решение и нести за него ответственность трудно, поэтому требуется поддержка сверстников),
- потребность в защите (дает коллектив),
- потребность в самоутверждении (благоприятные условия для этого создаются в социально ценной деятельности совмест-

но со сверстниками, результаты деятельности получают признание сверстников и взрослых),

- потребность в общении со сверстниками,
- стремление к идентификации себя, своих ценностей и интересов с другими детьми (в совместной деятельности в условиях коллектива происходит непрерывная «сверка» понимания нравственных и других ценностей),
- стремление к самопознанию (в коллективе создаются условия для сопоставления собственных представлений личности о себе с «Я-отраженным» – взглядом со стороны: «я в глазах сверстников»);
- потребность в одобрении сверстниками,
- потребность в социальном творчестве.

Детское движение – это система сообществ детей и взрослых, добровольно объединившихся в организации, ассоциации, союзы или иные формирования для достижения определенных (общественно значимых) целей.

Вместе с тем, это динамичный процесс, характеризующийся возникновением, становлением, развитием и распадом различных детских групп, объединений. При этом важно, чтобы возникновение и функционирование детских объединений осуществлялось на добровольной основе, исключало формализм, искусственность, принудительность и создавало условия для реального развития детской инициативы и самоорганизации.

Вопросы теории, методики и истории детского движения в России представлены в работах Л.В. Алиевой, М.В. Богуславского, А.В. Волохова, А.Г. Кирпичника, Д.Н. Лебедева, К.Д. Радиной, Е.Н. Степанова, Е.В. Титовой, Е.Е. Чепурных и др.

В исследованиях Л.В. Байбородовой, И.П. Иванова, Р.А. Литвак, А.В. Мудрика, М.И. Рожкова, Е.Н. Сорочинской, Т.В. Трухачевой, И.И. Фришман, Н.П. Царевой и др. изучены современные условия функционирования, принципы и этапы развития детских общественных объединений и организаций, предложены технологии их создания, теоретически обоснован алгоритм функционирования, разработаны различные подходы к организации жизнедеятельности детских общественных объединений и организаций. Детские общественные объединения и организации призваны играть важную роль в процессе форми-

рования личности. По мнению А.В. Мудрика [21], они не возникают спонтанно, а являются продуктом специальной организаторской работы взрослых.

Учёные-педагоги, анализируя вопросы теории, методики и истории детского движения; изучают условия функционирования и принципы развития детских общественных объединений, которые призваны играть важную роль в процессе формирования личности. Они выделяют характерные особенности современных детских общественных объединений: добровольность членства; социально-значимая деятельность; разнообразное содержание и формы работы (различные виды деятельности); развитая система традиций, символики, ритуалов, правил и норм жизни; корректное педагогическое сопровождение и согласованное взаимодействие воспитателей и воспитанников; содержание деятельности на основе конкретной цели и чётко выраженной организационной структура.

Известный учёный, исследователь детского движения Л.В. Алиева [5] пишет: «Справедливо многие взрослые-руководители детских объединений (внеурочных, в системе дополнительного образования, в условиях летних лагерей и т. д.) относят свои объединения к общественным по следующим характеристикам: наличие органов самоуправления или самоуправленческих начал при подготовке общего дела; добровольность вхождения детей в объединение, социально-общественную направленность деятельности объединения, действующего в структуре государственного образовательного учреждения».

Современные педагогические исследования привели даже к формированию новой отрасли научного знания о детском движении – социокинетики. Термин «социокинетика» был предложен Е.В. Титовой в 1990 году, в ходе первой научной дискуссии, посвященной науке о детском движении. Через пять лет, в 1995 году, был впервые опубликован развернутый материал с обоснованием концептуального образа науки о детском движении. Еще через пять лет, в 2000 году, вышла в свет коллективная монография «Социокинетика: книга о социальном движении в детской среде».

Как пишет А.Г. Кирпичник [17], стратегической целью детского движения является «достижение такого состояния, при

котором объединенные в общественные организации дети (и сотрудничающие с ними взрослые) будут способны сообща свободно и ответственно обустроить социальное пространство своей детской жизни», взаимодействовать с государственными и общественными объединениями, чтобы «в доступных формах решать возникающие проблемы своего поколения», преобразовывать жизнь к лучшему.

Детское движение характеризуют:

- разнообразие сообществ (по виду, возрастному и половому составу, по целям и структуре, по численному составу, масштабам и т.п.);
- демократичность, позволяющая устанавливать и осваивать на практике нормы демократических отношений взрослых и детей;
- ориентированность на удовлетворение разнообразных интересов детей.

Определяя эти особенности, Т.В. Трухачева [26] выделяет и ряд связанных с ними проблемы, на решение которых необходимо обратить внимание при организации работы с подростками:

- разнообразие затрудняет управление развитием движения (чем больше разнообразных сообществ, тем менее управляема система);
- демократичность при неумелом использовании формирует митинговую культуру, стремление к выдвижению все новых требований /воздействию на органы управления/, уход от делового взаимодействия;
- ориентированность на удовлетворение *интересов* приводит к формированию у значительной части детей и взрослых завышенных лидерских амбиций.

Следует различать детские общественные объединения и детские объединения системы дополнительного образования.

Детское объединение в системе дополнительного образования представляет собой добровольное участие детей в системе углубленного изучения какого-либо вида деятельности. Оно способствует развитию интересов, склонностей, способностей детей. Традиционными формами таких детских объединений являются кружки, секции, клубы, творческие объединения.

В детских объединениях системы дополнительного образования проводятся занятия по расписанию в соответствии с учебным планом. Обучение осуществляется на базе специализированных образовательных организаций (школ искусств, спортивных школ, домов творчества юных и т.п.), а также в рамках деятельности отделения дополнительного образования общеобразовательных организаций (школ, гимназий, лицеев) по специально разработанным образовательным программам.

Детские объединения как формы организации досуга могут создаваться при клубах по месту жительства, домах (дворцах) культуры.

Во всех этих объединениях занятия организуют руководители объединений, имеющие соответствующую профильную подготовку.

Детские общественные объединения имеют ряд существенных отличий.

Детское общественное объединение (ДОО) – это добровольное самодеятельное объединение детей и подростков под руководством взрослых для реализации социально ценной идеи/цели, имеющее выраженную структуру, правила и нормы, которые регулируют его деятельность.

Детское общественное объединение (ДОО) – особое социально-педагогическое формирование детей и взрослых, объединяющихся на добровольной основе для реализации индивидуальных и социальных потребностей, способствующих социализации личности ребенка.

Таким образом, дети и взрослые объединяются для достижения социально ценных целей. Поскольку ДОО – самодеятельное объединение, то все этапы его жизнедеятельности (определение целей, планирование, организация и анализ) осуществляется органами самоуправления. Руководит объединением педагог, положение которого в объединении часто определяется демократичной позицией – «старший товарищ».

Детским признается общественное объединение, которое:

- насчитывает в своем составе не менее 2/3 (70%) граждан до 18 лет;
- создается по инициативе и при свободном волеизъявлении детей и взрослых;

- не является непосредственным структурным подразделением государственного учреждения, но может функционировать на его базе и при его поддержке (в т.ч., материально-финансовой);

- осуществляет социально-творческую деятельность;
- не ставит своей (уставной) целью получение прибыли и распределение ее между членами объединения (т.е. не является коммерческой).

ДОО могут иметь или не иметь официальный государственный статус (быть или не быть зарегистрированными), но обязательно должны пользоваться значительной самостоятельностью в своей жизнедеятельности. Юридически незарегистрированных детских объединений в настоящее время – около 80%.

Исследователи детского движения отмечают, что иногда к ДОО относят себя различные благотворительные фонды, которые создаются для детей, но не самими детьми. Мнимость общественного статуса многих ДОО определяется неравенством позиций участников: взрослые – ведущие, дети – только ведомые.

Отметим также, что наряду с формальными (руководимыми педагогами) существуют неформальные объединения (руководимые неформальными лидерами).

Неформальным молодежным объединением называют вид объединения молодежи, отличающийся спонтанно сложившейся системой социальных связей, имеющих специфическую систему ценностей, связанную с ней модель поведения, выразительную систему атрибутов, стиль общения, поведения.

Неформальные объединения по видам поведения могут быть просоциальными (направленными на решение социальных задач, например: по защите исторических памятников, решению экологических проблем и др.), асоциальными и антисоциальными.

Детские объединения решают ряд важных социально-педагогических задач. ***Они выполняют следующие функции:***

- *социальную* – активная адаптация в обществе, нравственно-гражданское становление личности (формирование гражданской позиции), развитие социальной активности (включение в социально-значимую деятельность, творчество), умение взаимодействовать в коллективе, освоение норм демократических отношений и т.п.;

- *педагогическую* – приобщение к гуманистическим ценностям, воспитание в коллективе, развитие межличностных отношений;
- *психологическую* – создание условий для реализации потребностей, интересов, самопознания, самореализации, обретение идентичности, выбора идеала и др.;
- *защиты* – охрана прав, интересов, достоинства, уникальности ребенка, в т.ч. и защита от негативного влияния окружающей среды.

Главным нравственным ориентиром детских объединений является гуманизм, приверженность общечеловеческим ценностям. Ведущие идеи - социализации ребенка, обретения опыта социального творчества /сотворчества, демократических отношений.

Основная цель ДОО – духовное развитие растущего человека, приобщение к общечеловеческим ценностям.

Цель деятельности каждого ДОО всегда конкретна и предполагает практический результат. Безусловно, важно, насколько конкретно и ясно она будет сформулирована. Но не менее важно, чтобы она стала целью и детей, и взрослых, поэтому в ДОО используется методика коллективного выдвижения целей и задач деятельности объединения.

Прислушаемся к словам Л.С. Выготского: «То, что мы расцениваем как слабость воли у детей и подростков, чаще всего является слабостью *цели*. Ребята не добиваются чего-то, не преодолевают себя и обстоятельства не потому, что не могут это сделать, а потому что не видят, *зачем* надо делать, не имеют соответствующих жизненно важных целей».

Организация должна помочь обрести эти цели.

В основе *ДОО* лежат следующие ***принципы***:

- добровольность (свобода выбора ДОО, добровольность участия в нем);
- активности, инициативы и самостоятельности (являются необходимым условием самоорганизации),
- самоуправление (при организации жизнедеятельности ДОО как способ обеспечения функционирования ДОО);
- сотрудничество, сотворчество (в т.ч., в руководстве ДОО взрослыми; позиция: «старший друг», «старший товарищ»);

- открытость (ясность целей, взаимодействие с другими ДОО и общественными институтами);
- равноправие (демократичность отношений, ответственности);
- единство индивидуальных смыслов деятельности,
- законность (соответствие деятельности, нравственных ориентиров законодательству РФ),
- принцип игры и романтики (как реализация возрастных потребностей подростков).

Детские общественные объединения могут существовать в разных формах: организации, общества, клубы, союзы, содружества, федерации, ассоциации, команды, отряды и др. Особой формой является *организация*.

Детская общественная организация – самодеятельное ДОО, которое:

- создается для реализации социально ценной цели/идеи;
- имеет регулирующие ее деятельность нормы и правила, зафиксированные в уставе или ином учредительном документе;
- имеет выраженную структуру,
- имеет фиксированное членство.

Большинство современных детских общественных объединений входят в состав районных, областных объединений, которые, в свою очередь, являются членами СПО-ФДО (Союз пионерских организаций – Федерация детских организаций).

Детские общественные объединения имеют свою символику.

Символы ДОО – предметы и действия, имеющие условный (символический) смысл и эмоциональную окраску, отражающие цели и задачи, базовые ценности и принципы жизнедеятельности ДОО.

Чаще всего в качестве символов используются: название (и, если есть, его аббревиатурная расшифровка), девиз, знамя, флаг, галстук, значок, эмблема и т.п.

Символы – важное средство формирования чувства единства, гордости за принадлежность к организации. Каждый символ отражает основные идеи, которые лежат в основе деятельности детского объединения. Образное представление в символах его идей способствует лучшему восприятию их подростками. При

разработке символа объединения следует учитывать общепринятые геральдические символы.

Документы, определяющие деятельность детских объединений

Детское объединение – элемент системы общественного воспитания, поэтому его деятельность определяется и поддерживается государственными и международными законами, основными среди которых являются:

- Конвенция ООН о правах ребенка;
- Конституция РФ;
- ФЗ «Об общественных объединениях» № 82-ФЗ от 19.05.1995;
- ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» №98 от 28.06.1995.

Программа – документ, отражающий последовательную систему действий, направленных на достижение социально значимой цели детского объединения.

В советское время деятельность комсомола определялась Уставом ВЛКСМ, а Всесоюзной пионерской организации имени В.И. Ленина – единой Программой «Всесоюзный марш юных ленинцев» (действовала с 1974 до 1987 г.). В конце 80-х начале 90-х годов XX века был разработан пакет программ, которые стали основой развития ДОО.

Деятельность конкретного ДОО определяется Положением о ДОО или Уставом организации. Нормы поведения и деятельности, определяемые Положением или Уставом, отражают нормы общественной морали и носят самообязывающий характер.

В положении ДОО отражены *основные классификационные параметры*:

- название объединения, место базирования (школа, учреждение доп. образования или др.);
- цель и задачи ДОО;
- участники объединения (возраст, пол, интересы и т.п.), срок пребывания в ДОО (ограничен возрастом и т.п.);
- руководитель объединения (профессия, образование, должность и т.п.);
- членство (фиксированное или не фиксированное);

- коллективное членство (включает ДОО на правах коллективных членов или нет);
- внешнее членство (входит ли в более крупное объединение: федерацию, союз, движение на правах коллективного члена);
- характер рекрутирования новых членов (обязательный, добровольный, добровольно-принудительный);
- документы, определяющие нормы деятельности ДОО (устав, кодекс, законы, правила и т.п.);
- структура;
- направления деятельности;
- высший орган самоуправления (собрание, сбор или другое);
- другие органы самоуправления (советы, комитеты, штабы, комиссии и др.);
- внешние отличия, символы, атрибуты, ритуалы;
- источники финансирования (если есть).

Виды детских общественных объединений

Существуют различные классификации детских объединений.

По *ведущему направлению* деятельности выделяют:

- гражданско-патриотические, в т.ч. краеведческие – проявляющие деятельную заботу о родном крае, России (познание и сохранение отечественной истории, культуры, природы, ориентирующие на служение Отечеству и его защиту и т.п.);
- экологические, ориентированные на освоение экологических знаний и ведение активной природоохранной деятельности;
- досугово-творческие, занимающиеся организацией свободного времени школьников (например, игровые коллективы в программе СПО-ФДО «Игра – дело серьезное», детские клубы по месту жительства – программа «Клубное кольцо России» и др.);
- профессионально ориентированные («школа-пресс», Юнармия и т.п.);
- волонтерские объединения, оказывающие помощь пожилым людям, инвалидам, сверстникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации (например ДиМСИ, участники программы «Детский орден милосердия (ДОМ)» и др.);

- художественно-прикладные объединения, занимающиеся возрождением народной культуры;
- спортивно-туристические, ориентированные на приобретение и пропаганду здорового образа жизни.

По *масштабам распространения* (охвата) выделяют: международные, всероссийские, межрегиональные, региональные, местные.

ДОО могут иметь различные базы функционирования: общеобразовательные организации (школы), учреждения дополнительного образования, клубы. Могут создаваться при общественных организациях, институтах. Могут иметь государственное финансирование или средства общественных организаций, партий, фондов, спонсорскую помощь.

Большое значение в развитии детских общественных объединений играет их педагогическое сопровождение и поддержка, а так же педагогическая позиция взрослого. Руководителю детского общественного объединения необходимо сегодня строить свою работу на сочетании следующих подходов: учета интересов и потребностей детей, входящих в детское общественное объединение, и управления социально-педагогическими возможностями детского общественного объединения.

Руководители детских общественных объединений Колпинского района, естественно стараются придерживаться этих подходов в своей работе. И в контексте вышеизложенных позиций учёных следует отметить возросшую активность педагогов ДТДиМ Колпинского района в практической реализации положений педагогической науки и практики детского движения.

Вот один из примеров эффективной работы детских общественных объединений, которую возглавляет заведующий отделом гражданско-патриотического воспитания – Надежда Анатольевна Лупахина.

Так, с 2014 года в Колпинском районе активно развивается Районное движение «Дружин юных пожарных». Сейчас в движении активно работают шестнадцать дружин юных пожарных из образовательных организаций района. В детских общественных объединениях «Юных пожарных» ребята знакомятся с профессией пожарного на экскурсиях в музей 20 пожарной части Колпинского района и активно участвуют в проведении про-

филактических противопожарных мероприятий. В течение года они готовят и проводят агитационные выступления перед учащимися своей школы и родителями. Совместно с детскими общественными объединениями юных пожарных Дворец творчества детей и молодежи при поддержке пожарных ведомств планирует и проводит: конкурс (компьютерное тестирование) «Знаки пожарной безопасности; командные соревнования по медико - санитарной подготовке на первенство Колпинского района среди отрядов «Дружин юных пожарных; конкурс агитбригад для отрядов «Дружин юных пожарных» Колпинского района; КВН на пожарную тематику; лично-командные соревнования по пожарно-прикладному спорту среди команд дружин юных пожарных государственных образовательных организаций Колпинского района Санкт-Петербурга. Детские объединения активно участвуют и занимают призовые места в городских соревнованиях по программе Международного комитета по предупреждению и тушению пожаров (СТИФ) среди дружин юных пожарных, в соревнованиях «Пожарный дозор». «Юные пожарные» принимают участие в художественных конкурсах посвященные пожарным и пожарному делу, деятельности отрядов дружин юных пожарных.

Детское движение «Дружин юных пожарных» Колпинского района только в начале своего пути, однако позитивные результаты и заинтересованность образовательных организаций в его развитии несомненны.

Успешность такой самореализации, подкрепленная поддержкой и одобрительной оценкой окружающих, формирует у подростка ощущение своей значимости для общества. Обретение опыта социально ценной деятельности и осмысление ее значимости вызывает стремление в дальнейшем быть полезным для общества, что формирует социально ценные качества, активную жизненную позицию и способствует ответственному профессиональному самоопределению личности.

Детские объединения системы дополнительного образования и детские общественные объединения могут успешно взаимодействовать и дополнять друг друга в рамках одной образовательной организации (школы) или за ее пределами (дома творчества юных и др. учреждения и организации). Объединение

возможностей систем создает условия для взаимоусиления их потенциалов:

- для ДОО – это расширение возможностей обучения и включения детей в социально-ценную предметно-практическую деятельность при ее свободном выборе;

- для дополнительного образования – это подкрепление деятельности осмыслением ее социально-ценной значимости.

Тема самым создается и расширяется социальное пространство, обеспечивающее свободу выбора возможностей позитивной самореализации личности.

ГЛАВА II. КОЛЛЕКТИВ КАК ОСНОВА ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕТСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ

Спецификой осуществления воспитательного процесса в детском объединении является коллективная организация деятельности. Очень часто поверхностное или искаженное понимание данного термина приводит к отрицанию данного подхода, к ложным профессиональным установкам: «Коллектив подавляет и нивелирует личность», «Ребенок в коллективе приспособливает свои интересы к общественным» и даже к уверенному приписыванию А.С. Макаренко («как же – ведь все знают – он изобрел воспитание в коллективе, причем – для беспризорников; это – из «совкового» времени): тезис: «воспитание в коллективе, через коллектив и для коллектива»...

Но грамотный профессионал, руководитель детского объединения, понимает реальную роль коллектива в организации жизнедеятельности, в формировании личности каждого из воспитанников – как социальной среды, задающей нравственные нормы жизни, ее интеллектуальный фон, формирующей уровень притязаний личности и ее достижений; среды, в которой ребенок учится уважительному и продуктивному взаимодействию с другими людьми; как инструмента педагогического воздействия на личность.

Этот смысл и заключен в формулировке принципа параллельного педагогического воздействия, сформулированного А.С. Макаренко [20]: «Воспитывая отдельную личность, мы должны думать о воспитании всего коллектива. На практике эти две задачи будут решаться только совместно и только в одном общем приеме. В каждый момент нашего воздействия на личность эти воздействия обязательно должны быть и воздействием на коллектив. И наоборот, каждое наше прикосновение к коллективу обязательно будет и воспитанием каждой личности, входящей в коллектив».

Именно поэтому педагогу, работающему с коллективом любого из содержательных направлений – туристско-краеведческого, экологического, спортивного, патриотического

и т.д. – необходимо владеть основами знаний о коллективе. Этому и будет посвящена данная глава.

2.1. Понятие и признаки коллектива

Слово «коллектив» часто употребляется в обыденном, ненаучном смысле и тогда может обозначать любую реальную группу людей. Если любое детское объединение называть коллективом, то бесполезно ожидать от него такого воспитательно-го влияния на личность, которым обладает настоящий коллектив. Поэтому педагоги должны чётко отличать истинные детские коллективы от других групп детей.

Коллектив – это организованная группа людей, сплочённая совместной целеустремлённой общественно полезной деятельностью своих членов и их личными взаимоотношениями.

Коллектив объединяет людей не только в общей цели и в общем труде, но и в общей организации этого труда.

Общая цель - не случайное совпадение частных целей, как в вагоне трамвая или в театре, а именно цель всего коллектива.

Отношение общей и частной цели не есть отношение противоположностей, а только отношение общего (значит, и моего) к частному, которое, оставаясь только моим, будет итти в общее в особом порядке.

Каждое действие отдельного ученика, каждая его удача или неудача должны расцениваться как неудача на фоне общего дела, как удача в общем деле. Такая педагогическая логика должна буквально пропитывать каждый день, каждое движение коллектива.

Основными признаками коллектива являются:

1. Наличие общей цели.
2. Совместная деятельность всех членов коллектива по реализации этой цели.
3. Четкая внутренняя организационная структура.
4. Наличие органов управления и координации.
5. Отношения взаимной ответственности и ответственной зависимости.
6. Мажорный стиль и тон жизни коллектива.
7. Традиции чести и красоты коллектива.

2.2. Структура коллектива

Коллектив, являясь единым организмом, должен обязательно иметь четкую внутреннюю структуру. Основой (структурной единицей) коллектива является первичный коллектив (микроколлектив).

Микроколлектив и в количественном, и в качественном плане позволяет реализовать идею субъектности в деятельности. В составе детского объединения может быть 15, 20, 40 и более человек – и в этой ситуации далеко не каждый его член решится, да и успеет высказать свое мнение или предложение. Структурирование работы по микроколлективам (командам, бригадам, звеньям, связкам; творческим группам, и т.д.), состоящими из 5-8 человек и являющимся для ребенка референтной группой («друзья, которым доверяю») позволит каждому включиться в обсуждение.

На структурной основе постоянных и временных микроколлективов строится вся организаторская система деятельности, в ней отрабатываются отношения взаимной ответственности (качество работы каждого влияет на работу других и общий результат) и ответственной зависимости (умения руководить и подчиняться – через смену постоянных и временных командиров, руководителей творческих групп и Советов дел).

Микроколлектив на маленьком «участке жизни» учит ребенка видеть общий объем работы и свой вклад в дело, формируя и организаторские умения, и значимые личностные качества.

В динамике развития коллектива прослеживаются 3 этапа в создании и деятельности микроколлективов:

1 этап – отсутствие постоянных микроколлективов (постоянной структуры коллектива). Чтобы микроколлектив стал действительно социально комфортным для ребенка, нужно сначала дать детям возможность узнать друг друга с разных сторон: увлечения, характер, отзывчивость, стиль общения и т.д. Это поможет сделать проведение разных по характеру экспромт-дел и событий, каждый раз требующих создания новых микроколлективов по разным основаниям. Например, для Праздника сурпризов создаются микроколлективы по принципу «кто с кем хочет», для спектакля или ярмарки – по способностям (артисты,

художники, реквизиторы, гостевая группа и пр.), для концерта-молнии - по временам года, и т.д.

2 этап – создание и функционирование постоянных коллективов, т.е. появление постоянной структуры коллектива. Это – длительный по времени период; и, следовательно, выбирать теперь надо такие формы деятельности, которые будут не будут «рассыпаться» ребят по иным микроколлективам (как на 1 этапе). Это могут быть как общие творческие дела (трудовые, спортивные, познавательные), так и организация повседневной жизни ДО – например, дежурство.

3 этап – сочетание в организаторской деятельности коллектива работы и постоянных, и временных микроколлективов. Например, дежурство, подготовка к совместному собранию или празднику с родителями и т.д. строятся по постоянным микроколлективам: но – одновременно идет подготовка к походу, основанная на профильных командах (бригадах, комиссиях и т.п.): маршрутная, продуктовая, реквизиторская, спортивная, досуговая и др. И каждый ребенок осознает себя членом обоих микроколлективов, понимая свой статус (командир или подчиненный), задачи и объем работы, осваивая новые умения и навыки. Очень важно не «выйти на этот рубеж» раньше времени – если еще не отработаны действия и умения предыдущего этапа, почти гарантирован отрицательный практический результат или «недемократичность ради продуктивности» со стороны руководителя ДО.

Достижение целей коллектива, общий труд, долг и честь коллектива не могут стать игрой случайных капризов отдельных людей. Коллектив - не толпа, коллектив есть социальный организм; следовательно, он обладает органами управления и координирования, уполномоченными в первую очередь представлять интересы коллектива и общества.

Опыт коллективной жизни есть не только опыт соседства с другими людьми, это очень сложный опыт целесообразных коллективных движений, среди которых самое видное место занимают принципы распоряжения, обсуждения, подчинения большинству, подчинения товарища товарищу, ответственности и согласованности.

2.3. Актив и самоуправление в коллективе. Лидерство.

Одним из признаков коллектива является наличие органов управления и координирования, или органов самоуправления. Мы не будем углубляться в спор теоретиков на тему «Самоуправление или соуправление?», взвешивая и отмеряя – на сколько можно допустить детей к решению жизненных задач? Мы просто будем понимать, что управление как деятельность требует определенных умений и навыков, которые приходят только в ее процессе и формируются под разумным педагогическим руководством, - значит, и формы организации самоуправления, и степень активности педагога в поддержке организаторской деятельности членов коллектива будут находиться в абсолютной зависимости: чем меньше – тем больше; чем больше – тем меньше. И будет эта динамика реально растущей только при разумном педагогическом руководстве, «выращивании» организаторских и лидерских умений у членов коллектива – ведь ничто не приходит само, и нельзя опираться только на один и тот же «актив», выращивая будущих загордившихся функционеров.

«Главным органом самоуправления является общее собрание всех воспитанников детского учреждения. Общее собрание, как правило, должно быть всегда открытым, т.е. на нем имеют право присутствовать и высказываться все члены коллектива» (А.С. Макаренко, [20]). А чаще всего на вопрос о главном органе самоуправления в коллективе и педагоги, и ребята отвечают: «Совет», - и это в лучшем случае, если он вообще есть.

Приведем еще несколько значимых характеристик общего собрания (общего сбора) из работы А.С. Макаренко [20] «Методика организации воспитательного процесса», глава «Самоуправление»:

- на общем собрании избираются необходимые органы самоуправления (Совет коллектива, профильные Советы и комиссии – постоянные и временные);
- в работе органов самоуправления решающим обстоятельством является ее регулярность. Каждый орган самоуправления, если он почему-либо долго не собирается, теряет свой авторитет и фактически должен считаться несуществующим;

- не нужно увлекаться созданием красивых схем самоуправления – кроме Совета коллектива, нужно создавать лишь такие профильные Советы и комиссии, которые необходимы в реальной жизни.

А.С. Макаренко четко обосновывает основные условия успешной работы органов самоуправления. «Для того чтобы органы самоуправления имели именно такое значение регулярно действующих институтов, необходимо следующее:

а) администрация учреждения, в том числе и педагогическая, ни в коем случае не должна подменять органы самоуправления и самостоятельно решать вопросы, подлежащие ведению этих органов самоуправления, даже если бы решение руководства и казалось очевидно правильным или более быстрым;

б) каждое решение органов самоуправления необходимо должно быть выполнено, и при этом без волокиты и откладывания;

в) если администрация считает невозможным выполнение ошибочного решения того или другого органа самоуправления, она должна апеллировать к общему собранию, а не просто отменять решение;

г) основным методом работы администрации должно быть влияние в самих органах самоуправления, и тот товарищ, который таким влиянием не пользуется ... совершенно очевидно, для работы в этом учреждении не годится;

д) работа в органах самоуправления не должна отнимать у воспитанников чересчур много времени, чтобы они не тяготились своими обязанностями и не превращались бы в «чиновников»;

е) нельзя органы самоуправления загружать различными мелочами, которые могут быть разрешены в порядке обычной административной и текущей работы».

На самом первом этапе существования коллектива уже выделяются ребята, которые более способны к организаторской деятельности или просто более заинтересованы в активной жизни – первый актив, или – лидеры.

Лидер - это член группы, чей авторитет, власть и полномочия безоговорочно признаются остальными членами группы, находящимися под его психологическим влиянием. За ним группа признает право на ведущую роль в конструировании

эмоциональных и деловых взаимоотношений в детском сообществе, в совместном принятии решений. Руководитель же (формальный лидер - командир отряда) чаще осуществляет строго формативную деятельность, благодаря реализации полномочий в качестве представителя власти или формальных структур. Поэтому желательно, чтобы формальным и неформальным лидером в коллективе был один и тот же человек.

В книгах Л.И. Уманского и А.Н. Лутошкина приводятся *общие и специфические качества лидера*.

Общие качества (ими обладают не только лидеры, но и те, кто может стать им):

- компетентность – знание того дела, в котором человек проявляет себя как лидер;
- активность – умение действовать энергично, напористо;
- инициативность – творческое проявление активности, выдвижение идей, предложений;
- общительность – открытость для других, готовность общаться, потребность иметь контакты с людьми;
- сообразительность – способность доходить до сущности явлений, видеть их причины и следствия, определять главное;
- настойчивость – проявление силы воли, упорства, умение доводить дело до конца;
- самообладание – способность контролировать свои чувства, поведение в сложных ситуациях;
- работоспособность – выносливость, способность вести напряженную работу;
- наблюдательность – умение видеть, мимоходом отметить важное, замечать детали;
- самостоятельность – независимость в суждениях, умение брать ответственность на себя;
- организованность – способность планировать свою деятельность, проявлять последовательность, собранность.

Специфические качества лидера (своеобразные индикаторы лидерского таланта):

- организаторская проницательность – тонкая психологическая избирательность, способность понять другого человека, проникнуть в его внутренний мир, найти для каждого его место в зависимости от индивидуальных особенностей, настроения;

- способность к активному психологическому воздействию – разнообразие средств воздействия на людей в зависимости от их индивидуальных качеств, сложившейся ситуации;

- склонность к организаторской работе, лидерской позиции, потребность брать ответственность на себя.

Педагогу нужно помнить о том, что:

- лидер не выдвигается группой, а спонтанно занимает лидерскую позицию с открытого или скрытого согласия группы;

- при выдвижении лидера с его личностью идентифицируется специфический, официально незафиксированный набор групповых норм и ценностей;

- выдвижение лидера всегда связано со значимой для жизнедеятельности группы ситуацией.

В детских группах встречаются лидеры, роли которых различны: лидеры-организаторы (деловые), лидеры-генераторы эмоционального настроения (эмоциональные), лидеры-инициаторы, лидеры-эрудиты, лидеры-умельцы.

Лидеры-организаторы осознают межличностные отношения. Это обусловлено стремлением деловых лидеров хорошо знать подавляющее большинство своих товарищей, что позволяет им соответственно этим знаниям строить свои отношения. Эти люди играют основную роль в решении задач, поставленных перед коллективом в реализации трудовой, спортивной, поисково-туристской и другой деятельности.

Лидеры-инициаторы выделяются в деятельности на этапе выдвижения идей, в поиске новых сфер деятельности для групп детей.

Лидер-умелец – наиболее подготовленный в конкретном виде деятельности член коллектива (например, в походе – самый опытный турист).

Роль эмоциональных лидеров связана с действиями, относящимися в основном к сфере межличностного общения в детской группе. Ребята, успешно действующие в обеих сферах жизни организации, выдвигаются на роли абсолютных лидеров. Эмоциональные лидеры зачастую не испытывают потребности в управлении коллективом. От эмоциональных лидеров в большей степени зависит психологический климат в коллективе, само-

чувствие сверстников, а также принятые нравственные ценности. Отрицательные взаимоотношения между членами детской группы точнее характеризуют деловые лидеры.

Лидера выдвигает деятельность. Поэтому через специально организованную разнообразную по содержанию деятельность можно обеспечить не только ситуации, направленные на сплочение коллектива, но и, прежде всего, благоприятные возможности для успеха ребят, оказывающих влияние на сверстников.

Для развития группы как коллектива характерна постоянная смена лидеров в зависимости от вида, характера и содержания деятельности, что обеспечивает каждому в организации возможность пребывания в роли лидера и приобретения навыков организации других людей и самоорганизации.

Педагогический аспект лидерства

Формирование лидерской позиции – это формирование активного отношения к жизни, развитие способности рефлексировать, оказывать влияние на людей, превращая их в единомышленников, направляя их усилия на достижение общих социально значимых целей. Лидерская позиция характеризуется ответственным отношением к себе, другим членам группы, людям, природе, миру, готовностью взять на себя ответственность при решении проблем.

Педагогическое стимулирование лидерства может быть непосредственным и опосредованным. Оно включает:

- помощь подростку в формировании определенного комплекса знаний о себе, других, о психологии отношений (здесь очень уместны различные тесты, тренинги и т. п.);
- воздействие на чувства подростка с целью пробуждения переживания самоутверждения, социальной ответственности, гражданского долга и приведения в действие волевых механизмов личности;
- воздействие педагога на личность через корректировку межличностных отношений в группах различных уровней развития, результатом которого может быть изменение цели, формы, средств общения;
- включение подростков в различные виды деятельности, позволяющие проявиться лидерским наклонностям личности, реализовать ее лидерский потенциал; средствами являются де-

ловые игры, тренинги, биржи идей, практические занятия, организаторская деятельность.

Педагогические условия формирования лидерства в детском коллективе:

- обеспечение многообразия деятельности, в которую включается ребенок: в любой деятельности выдвигается свой лидер, и такая организация жизнедеятельности временного детского коллектива позволяет практически каждому ребенку реализовать свой лидерский потенциал;

- создание самоуправления, которое может служить источником различных видов деятельности, фактором, помогающим развитию коллектива и отдельных личностей в коллективе;

- создание условий для обучения как основного вида деятельности в его различных формах (обучение может являться источником для появления лидеров); необходимо формирование у учащихся познавательного интереса;

- формирование коллектива, так как развитый коллектив обладает огромной воспитательной силой, обладает способностью видеть в каждом ребенке личность, позволяет ей раскрыться.

Своим поведением педагог может влиять на динамику лидерства в коллективе. Существует набор принципов, которым должен следовать педагог-организатор с позиции гуманистического подхода:

- демонстрировать детям свое полное принятие и доверие к ним;

- быть открытым и искренним в общении;

- выражать понимание внутреннего мира детей: их мыслей, чувств, потребностей, ценностей, интересов и т.п.;

- учить понимать себя и других, анализировать свою деятельность, поведение, внутреннее состояние, деловые и межличностные отношения в группе;

- помогать детям в ситуации затруднения формулировать и уточнять цели и задачи, стоящие перед группами и перед каждым ребенком в отдельности; определять эффективные способы решения задач и достижения целей.

Для того, чтобы хорошо организовать то или иное дело, лидеры пользуются самыми разными способами. Одни любят приказывать, другие уговаривать, третьи увлекают своим примером.

У каждого лидера есть свой «почерк», своя манера, свой стиль организации дела.

Существует несколько взглядов на классификацию стилей работы. Мы хотим привести Вам две такие классификации.

А.Н. Лутошкин [19] выделяет такие *стили работы лидера*:

1. «Разящие стрелы». Приказывающий, требующий настаивающий. Лидер единолично принимает решения, настойчиво добивается его решения.

2. «Возвращающийся бумеранг». Советуется с участниками организуемого дела. Учитывая их мнение, организатор принимает решение и начинает действовать. Однако он не забывает советоваться с участниками, коллективно обсуждать итоги, оценивая вклад каждого.

3. «Снующий челнок». Уговаривающий, Просящий, компромиссный. Такой организатор стремится к компромиссу на любой основе, лишь бы приглушить конфликт и остаться удобным для всех.

4. «Плывущий плот». Соглашающийся, уступчивый, не вмешивающийся. Эти организаторы предпочитают плыть по течению, не беспокоясь, куда их вынесет.

Классификация стилей лидерства американского клуба «4 Н»

Они выделяют три стиля руководства: авторитарный, демократический и либеральный. Немногие руководители используют только один стиль. Многие переключаются с одного на другой, в зависимости от группы и ситуации.

1. Авторитарный стиль руководства

Авторитарное лидерство концентрируется вокруг одного человека. Лидер обладает полной властью, ответственностью за группу. Этот человек доминирует в группе, устанавливает дисциплину и требует послушания. Правила поведения устанавливаются только одним человеком - лидером. Философия автократии состоит в том, чтобы лидер знал все и члены группы безоговорочно следовали за ним. Есть негативные и позитивные аспекты авторитарного стиля.

Позитивные аспекты:

1. Эффективность с точки зрения экономии времени.
2. Многообразие информации, которая может быть определена в короткий период времени.

3. Удачный способ для новых лидеров апробировать в начале работы различные стили руководства.

4. Необходимость использования этого стиля в ситуации физической опасности для членов группы.

5. Высокая результативность при большом объеме работы.

6. Эффективность в работе с большими группами.

Негативные аспекты:

1. Однообразие, отсутствие интереса в группе (от предопределенности действий педагога).

2. Возможность агрессивного поведения лидера; то же – у детей в ответ на его действия.

3. Сокращение поля активного вовлечения в деятельность членов группы.

4. Возможность формирования у детей отрицательных чувств, что может привести к роспуску группы.

5. Авторитарный стиль – не самый лучший стиль обучения.

Однако не все отрицательно в работе лидера, предпочитающего авторитарный способ воздействия. Этот стиль может быть использован в следующих случаях:

– в работе с новой группой, когда необходима перемена стиля и отношений с группой после привычных способов взаимоотношений между детьми и взрослыми;

– ситуация опасности, в том числе и для персонала;

– когда есть проблема контроля, особенно при перемещении групп;

– неприятие группой новой информации;

– большой численный состав группы;

– члены организации не проинформированы об определенной теме встречи.

2. Либеральный стиль руководства (лидерства)

Этот стиль используется, когда лидер дает дополнительную свободу группе для разрешения проблемы. Это - полная противоположность авторитарному лидерству; группа несет полную ответственность. Лидер обеспечивает группу материалами и ресурсами для занятий и принимает участие в руководстве, когда его об этом просят. Этот стиль дает свободу в управлении и принятии решений, а также в достижении цели.

Позитивные аспекты:

1. Зависимость от принятия решений.
2. Умеренный контроль со стороны руководства.
3. Ограниченность времени для подготовки, необходимого лидеру.
4. Наличие у группы ответственности и свободы решений и действий.

Негативные аспекты:

1. Ограниченность действий педагога без группы.
2. Трудности в достижении всеобщего согласия.

Либеральный стиль используется лидером в следующих случаях:

- когда члены группы имеют опыт, необходимый для принятия решения;
- когда необходимо развивать общительность без вмешательства лидера.

Лидеру следует использовать данный стиль руководства осторожно, убедившись, что у группы есть опыт для того, чтобы выполнять задания успешно. Новому лидеру лучше не использовать этот стиль, пока он (или она) не почувствует общность с группой и ее целями.

3. Демократический стиль руководства

Это наиболее распространенный стиль руководства. Его труднее всего выбрать, но он наиболее эффективен по отношению к членам группы. Руководитель помогает им выработать средства для принятия решений.

Лидер поощряет взаимодействие членов группы - приобретение чувства защищенности и уверенности в себе. Лидер постоянно ищет возможности для привлечения членов группы к руководящим ролям. Этот тип лидера ориентирован на людей, помогает членам группы раскрыть свой потенциал.

Позитивные аспекты:

1. Расширение возможности членов группы участвовать в руководстве.
2. Привлечение членов группы к принятию решений и учету.
3. Достижение лучших результатов благодаря активности всех членов группы.

Негативные аспекты:

1. Наиболее сложный стиль для использования лидером.
2. Большая затрата времени в связи с тем, что принятие решения членами группы может быть длительным.

Опытный руководитель группы будет использовать демократический стиль руководства по мере возможности, поскольку предполагает терпение и практику, пользуется популярностью у тех руководителей, которые открыты людям, терпеливы, гуманны и гибки.

Лидер будет оценивать ситуацию в группе и использовать сочетание авторитарного, либерального и демократического стилей.

Эффективная деятельность лидера зависит от его личностных и профессиональных качеств, состава группы и типа деятельности, в которой участвует группа. Лидер будет наиболее эффективен, когда он адаптирует свои слова и действия к способностям и уровню группы и ее членов, – т.е. выбор того или иного стиля руководства зависит во многом от уровня развития данного коллектива.

Из таблицы видно, что пока кто-нибудь чувствует неуверенность в способности достигать цели, он нуждается в руководстве и поддержке лидера. Одна из наиболее важных граней лидерства – это способность помочь другим развить их личные качества.

<i>Уровень развития группы/ личности</i>	<i>Стиль лидерства</i>
Низкая способность Высокая мотивация	<u>Руководство</u> . Говорите, что делать.
Некоторые способности Низкая мотивация	<u>Тренерство</u> . Говорите что делать. Хвалите больше.
Высокие способности Переменная мотивация	<u>Тьюторство</u> . Поддерживайте, хвалите, слушайте.
Высокая способности Высокая мотивация	<u>Делегирование</u> . Передайте ответственность другому.

2.4. Динамика развития коллектива

Однако группа людей, объединившихся по какому-либо признаку, не сразу достигает высокого уровня развития, становится средством воспитания. Чтобы коллектив стал условием и средством воспитания каждой личности, сначала (в естественной логике педагогического руководства) он должен стать целью работы педагога.

Динамика нравственного роста любого коллектива (и – личностей, в него входящих) отражает пройденный путь от удивления и радости совместной творческой деятельности и принятия в ней каждого как равного до осознанного стремления к преобразованию, улучшению окружающей жизни и нравственному самосовершенствованию, чтобы совершенным и нравственным сделать завтрашний день.

Этапы (стадии, уровни) развития группы людей до полного соответствия всем признакам коллектива, до самого высокого его уровня, были предметом изучения как педагогов – и практиков, и теоретиков, так и психологов. Анализ движения вперед, развития коллектива необходим и на детском, и на взрослом уровнях – поэтому мы приведем несколько вариантов анализа динамики развития коллектива.

А.Н. Лутошкин [19] выделяет следующие стадии развития коллектива:

- «Песчаная россыпь». В таком коллективе каждый как песчинка: и вроде все вместе, и в тоже время все отдельно. Нет того, чтобы что-то «сцепляло», соединяло людей. Здесь люди или еще мало знакомы, или просто не решаются, а может и просто не хотят пойти на встречу друг другу. Нет общих интересов, нет общих дел. Отсутствие твердого, четкого авторитетного центра приводит к рыхлости, «рассыпчатости» группы. Группа эта существует формально, не принося радости и удовлетворения всем, кто в нее входит.

- «Мягкая глина». В группе находящейся на этой ступени, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робкие. Не все получается у организаторов, нет достаточного опыта совместной работы. Скрепляющим звеном здесь еще является формальная дисциплина и требования старших. Отноше-

ния 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 себя проявить, так как по-настоящему его некому поддержать.

- «Мерцающий маяк». Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шел верным путем. В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. В группе есть на кого опереться. Авторитетны «смотрители» маяка, те, кто не дает погаснуть огню, – организаторы, актив. Группа заметно отличается среди 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 подчиниться коллективным требованиям у некоторых членов группы. Недостаточно проявляется инициатива, не столь часто вносятся предложения по улучшению дел не только в своем коллективе, но и в целом в школе (организации). Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех.

- «Алый парус». Здесь действуют по принципу «один – за всех, все – за одного». Дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. У большинства членов «экипажа» проявляется чувство гордости за свой коллектив; все переживают горечь, когда их постигает неудача. Группа живо интересуется, как обстоят дела в других группах, соседних отрядах, коллективах. Бывает, что приходят на помощь, когда их об этом попросят. Хотя группа и сплочена, но бывают такие моменты, когда она не готова идти наперекор бурям и ненастьям. Не всегда хватает мужества признать свои ошибки сразу, но постепенно положение может быть исправлено.

- «Горящий факел». Ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив. Да, здесь хорошо проявляются все качества, которые мы видели на ступени «Алый парус». Но это еще не все. Настоящий коллектив тот, где бескорыстно приходят на помощь, делая все, чтобы принести пользу людям.

Не всегда скорость движения коллектива по этой лестнице зависит от возраста его членов. В большей степени это зависит от самого организатора и, главное, от выбранного им стиля руководства на той или иной стадии развития коллектива.

Психологом Л.И. Уманским [28] выделено несколько *уровней (стадий) развития малой группы* на основе ряда параметров, характеризующих развитие совместной деятельности. Такими параметрами являются:

- ценностная направленность группы,
- организационное и социально-психологическое единство,
- компетентность членов группы в достижении групповых целей.

Отличие одного уровня от другого прослеживается по каждому из выделенных параметров.

Итак, Уманский указывает, что «отправной точкой» для группового развития является конгломерат.

Конгломерат – это совокупность незнакомых друг с другом людей. От конгломерата возможно движение в двух направлениях: в сторону антиколлектива и в сторону коллектива. Вектор движения задает общая ценностная направленность группы. В случае просоциальной ориентации возникнет движение «вверх», через ряд стадий к коллективу, при асоциальной направленности – к антиколлективу.

Рассмотрим, через какие стадии (уровни) проходит группа на пути к подлинному коллективу.

Низшим уровнем является *номинальная группа*. Это группа, получившая свое название, имеющая внешне заданную цель и структуру. У группы минимальный опыт совместной деятельности, поэтому устойчивых межличностных отношений пока нет. На этом уровне группа не может находиться длительное время: она либо распадается, либо переходит на следующий уровень своего развития.

Группа-ассоциация представляет собой такой уровень в развитии малой группы, который характеризуется тем, что заданные внешне цели, виды деятельности и способы их осуществления принимаются членами группы. Возникает первичная межличностная интеграция. Однако подлинного социально-психологического единства в этой группе нет, что особенно яр-

ко проявляется в трудных ситуациях, когда группа сталкивается с проблемами. В этих ситуациях возрастает уровень конфликтности, ухудшаются отношения между членами группы, снижается эффективность совместной деятельности.

Следующий уровень в развитии малой группы – *группа-кооперация*. Этот уровень характеризуется четким осознанием членами группы общей цели, стремлением субъектов к сотрудничеству ради её достижения и выстроенными деловыми отношениями. В этой группе проявляются взаимопонимание и взаимная ответственность при решении целевых вопросов. Однако подлинного психологического единства нет.

В развитии малой группы Уманский выделяет уровень *группы-автономии*. Для группы-автономии особую ценность представляют не деловые отношения, опосредованные совместной деятельностью, а непосредственно-эмоциональные, личные. В группе-автономии гипертрофировано «мы-чувство», что порождает своеобразную болезнь – группоцентризм, стремление противопоставить свою группу как лучшую другим группам. Это приводит к переориентации группы с общественно значимых целей на групповые. Такая переориентация препятствует дальнейшему развитию группы.

Группа-коллектив представляет собой высший уровень развития малой группы. Это группа людей, осуществляющих совместную деятельность на основе гармонизации индивидуальных, групповых и общественных целей, интересов и ценностей. На этом уровне в процессе коллективного принятия решения достигается групповое состояние интегративности.

Коллектив – это пик, вершина развития группы; это группа самого высшего уровня развития.

2.5. Стиль и тон отношений в коллективе

Один коллектив отличается от другого своим общим стилем. А.С. Макаренко [20] установил, что *стиль деятельности коллектива проявляется в следующем*.

1. Тон деятельности

Нормальным Макаренко называл только один тон – мажорный: «Мажор – проявление уверенности в своих силах, в силах

коллектива, в своём будущем, проявление бодрости, готовности действовать». Но «мажорность не должна носить характер постоянной бурливости, истерической напряженности».

Подобный мажор приобретается только в правильно организованной коллективной деятельности. Деятельность должна приносить радость. Каждый должен знать в ней своё место. Ученики должны точно знать задачи деятельности, органы самоуправления – свои организаторские функции.

2. Наличие чувства собственного достоинства

Достоинство в коллективе связано:

- с тем, что он реагирует как на положительные, так и на отрицательные поступки своих членов;
- с наличием положительных традиций;
- с умением каждого члена коллектива выражать и отстаивать своё мнение;
- с тем, что ответственность за любое дело лежит не только на воспитателе, но и на всех членах коллектива.

3. Наличие дружеского единения членов коллектива

Дружеское единение основано:

- на уважении учеников друг к другу;
- на их участии в единой деятельности;
- на наличии у членов коллектива чувства радости по поводу успехов товарищей и чувства огорчения по поводу их неудач.

4. Наличие идеи защищённости в коллективе

Дети не должны чувствовать себя обособленными, беззащитными. Любые попытки к насмешкам, к насилию в коллективе должны пресекаться.

5. Проявление активности всеми членами коллектива

Каждый член коллектива должен иметь поручение, должен быть занят полезной работой. Коллективная творческая деятельность должна охватывать всех членов коллектива и основываться на их активности.

6. Наличие у членов коллектива чувства сдержанности, способности к торможению

Торможение – обязательная характеристика коллектива. По утверждению А.С. Макаренко, оно должно быть оправдано

пользой для каждого, для всех. Особой формой торможения А.С. Макаренко называл вежливость.

2.6. Традиции чести и красоты коллектива

Традиция (от лат «traditio» – «передача») - элемент социального и культурного наследия, передающийся от поколения к поколению и сохраняющийся ... в течение длительного времени (Большой энциклопедический словарь).

Традиции – такая форма коллективной жизни, которая наиболее ярко, эмоционально и выразительно выражает характер коллективистических отношений и общественное мнение.

Это – такие устойчивые формы коллективной жизни, которые эмоционально воплощают нормы, обычаи, желания воспитанников.

При этом педагогу очень важно осознавать и помнить две особые характеристики традиции – автономность и реалистичность. Традиция – это то, что само, без «введения» и давления, повторилось несколько раз, естественно закрепившись в жизни коллектива: именно потому, что оно оказалось близким, нужным, точно отвечающим интересам собравшихся людей, целям и характеру момента. Поэтому очень грустно слышать с трибуны на многих массовых событиях фразу: «Мы решили заложить традицию...». И точно так же, перестав быть интересной, нужной и чему-то соответствующей, она сама уйдет, отомрет – не нужно пытаться ее удержать и с укоризной убеждать людей сделать что-то «по традиции».

Значение накопления и укрепления традиций для коллективной жизни хорошо выразил А.С. Макаренко [20]. Он писал: «Ничто так не укрепляет коллектив, как традиция; воспитать традиции, сохранить их - чрезвычайно важная задача в воспитательной работе».

В традициях можно выделить большие и малые.

Большие традиции – это яркие массовые события, подготовка и проведение которых воспитывают чувство гордости за свой коллектив, веру в его силы, уважение к общественному мнению.

Малые, будничные, повседневные традиции скромнее по масштабам, но не менее важны по воспитательным воздействи-

ям. Они учат поддерживать установленный порядок, вырабатывая устойчивые привычки поведения. Малые традиции не требуют особых усилий, их поддерживают установившийся порядок, всеми добровольно принятое соглашение.

Существуют следующие *виды традиций*:

- Событийные. У каждого коллектива есть свои важные события: День рождения коллектива; тематические дни, связанные с содержанием его деятельности; дни рождения или памяти значимых для коллектива знаменитых людей, и т.д. Отмечать эти события – традиция коллектива.

- Закрепленные в форме деятельности. Часто можно услышать: «Перед началом учебного года мы всегда проводим «арбузник»»; «В День Победы мы всегда встаем в почетный караул»... Но традиция может быть не масштабным, а маленьким, но значимым для коллектива традиционным «действием» - например, у Вечного огня обязательно звучит именно эта песня. Или - именинник зажигает специальную, живущую в коллективе «именинную свечу» и перед своими друзьями в кругу анализирует прожитый год, свой рост, себя как человека, ставит новые перспективы.

- Внешнего отражения. Самый простой пример – это скаутская традиция ношения значков по освоенным скаутским специальностям: сдал экзамен – пусть все видят еще один шаг твоего роста. Вывешивание поздравлений в уголке коллектива, выделение командиров или еще кого-либо определенными значками, шарфами и т.п. – все это традиции внешнего отражения жизни.

Традиции – проявление чести коллектива, и в этом их особая красота. Они помогают вырабатывать общие нормы поведения, развивают коллективные переживания, украшают жизнь, вызывают в детях чувство гордости за свой коллектив.

Традиции меняются и обновляются. Новые задачи, встающие перед коллективом, новые способы их решения становятся со временем более или менее популярными - это способствует возникновению новых и стиранию старых традиций.

Мы рассмотрели ведущие характеристики коллектива: понятие и признаки, социальную (нравственную) направленность, структуру, систему самоуправления, работу с лидерами,

традиции, символику и атрибутику, стиль и тон внутриколлективных отношений.

Следующим «методическим шагом» будет погружение в деятельностные аспекты. Все педагоги владеют содержанием и практическими умениями и навыками в той области, которая станет ведущей для вашего детского объединения: туризм, краеведение, экология, ориентирование и пр. Но жизнь коллектива – в педагогике принят емкий термин «жизнедеятельность» – строится с помощью разных форм. Они, как фигурные рамки, включают в себя содержание – соответствующее и задачам деятельности, и интересам и возможностям ребят.

Именно о деятельности и пойдет речь в следующей главе.

ГЛАВА III. ОРГАНИЗАЦИЯ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕТСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ

Стремясь сделать жизнь коллектива интересной и разнообразной, многие педагоги «охотятся» за новыми, оригинальными формами, видя в них главный, решающий фактор успеха организации воспитательного процесса.

Однако в структуре воспитательного процесса средства объединяют в неразрывную связку 2 компонента: содержание и формы деятельности; причем первичным является, конечно, содержание.

Поэтому в данной главе речь пойдет не только о формах (хотя и о них – обязательно). Мы попытаемся определить нравственный смысл и направленность деятельности, разобраться с выбором форм ее организации и, конечно, не потерять в этой строгости самый необходимый атрибут детской жизни – игру.

3.1. Направленность деятельности детского объединения

Речь здесь пойдет не о содержательной направленности деятельности ДО, а о ее социально-нравственном смысле. Для чего и для кого будет жить коллектив – только для себя, для развития каждого из его членов и комфортности совместного пребывания или для позитивного преобразования окружающей жизни? На кого будет направлен вектор заботы?

И.П. Иванов [13] говорит о том, что по своему социально-нравственному смыслу забота может быть общей (товарищеской, гуманистической), т.е. удовлетворяющей интересы человека в единстве с интересами общества и других людей, и эгоистической (потребительско-эгоистической), т.е. удовлетворяющей потребности и интересы личности. При этом он выделяет два вида эгоистической заботы: открытую («только для себя») и скрытую («прежде всего для себя» и «в конечном счете для себя») – наиболее трудно распознаваемую, т.к. внешнее поведение личности в таких ситуациях не отражает ее истинной нравственной сущности, маскируя подлинные мотивы поступка. Таким образом, понятие заботы характеризует нравственный характер мотивации, выражает отношение личности к людям как ключевое.

«Забота ... по своему социально-нравственному смыслу может иметь различный характер. Она может быть и эгоистической (потребительско-эгоистической), удовлетворяющей только личные или прежде всего личные интересы, потребности в ущерб общественным; она может быть общей заботой (товарищеской), удовлетворяющей личные интересы, потребности людей в единстве с общественными, удовлетворяющей интересы, потребности людей как товарищей по общему делу».

Общая забота по своему содержанию разделена ученым на воспитательную, практическую и организаторскую.

Воспитательная забота направлена на решение задач собственно воспитания. Это – забота педагога о всестороннем и гармоническом развитии личности каждого человека, в особенности об овладении им общественно необходимыми знаниями, умениями, навыками, о формировании общественно необходимых качеств, убеждений и идеалов, интересов, потребностей, творческих способностей.

Общая практическая забота направлена на решение практических задач. Это – забота об улучшении окружающей и своей жизни, которая выражается:

- созданием и сохранением материальных и духовных ценностей, использованием материальной и трудовой культуры (трудовая забота);
- использованием научных знаний (познавательная забота);
- созданием и использованием художественно-эстетической культуры, художественных образов (художественно-эстетическая забота);
- культурой поведения, т. е. обращения с окружающими, и культурой общения, т. е. обмена личным опытом (моральная забота).

Общая организаторская забота – это забота об организации успешного решения практических и воспитательных задач:

- коллективное планирование;
- текущее руководство с учетом и контролем;
- подведение итогов с оценкой и извлечением уроков на будущее.

В процессе воспитания общая воспитательная забота осуществляется в теснейшем единстве с общей практической и общей организаторской заботой.

При этом, в соответствии с двумя способами осуществления этого единства, выделяются два вида общей воспитательной заботы – открытая (обучающая – в широком смысле) и скрытая (незаметная). В открытой воспитательной заботе воспитанникам открыто объявляются воспитательные задачи, которые решаются вместе с воспитанниками как ведущие по отношению к задачам практическим и организаторским. В скрытой воспитательной заботе решение воспитательных задач или происходит совсем незаметно для воспитанников, или выдвигается, осознается, осуществляется и оценивается как следствие решения практических и организаторских задач.

3.2. Формы организации жизнедеятельности

Форма – это внешнее выражение какого-либо содержания, это структура, система организации чего-либо, совокупность приемов и средств.

Выбор той или иной формы организации работы объединения основывается на принципе целеполагания. В работе детского объединения должны присутствовать такие формы работы, которые были бы не только интересны ребятам, но и способствовали решению поставленных целей – таких, как:

- научить ребенка управлять обществом на новых демократических основах;
- научить взаимодействовать на основе принципов морали, воспринимать красоту мира;
- трудиться так, чтобы было интересно и выгодно каждому человеку и обществу и др.

Подбор оптимальных форм работы, направленных на решение поставленных целей и задач объединения, является ключевым в процессе их реализации.

Формы работы детских объединений можно объединить в 3 группы (типы) по признаку включенности детей и подростков в реальные социально-значимые отношения (Е.В. Титова):

1. Досуговые воспитательные мероприятия – события, занятия, ситуации в коллективе, организуемые педагогами или кем-либо для детей.

2. Имитационные игры, отражающие жизнь общества, имитирующие реальные социальные отношения – воображаемая или реальная деятельность, организуемая в коллективе воспитанников.

3. Реальные социально-значимые дела – общая работа, важные события, осуществляемые и организуемые членами коллектива.

Типы форм различаются по следующим признакам:

<i>По целевой направленности</i>		
<i>мероприятие</i>	<i>игра</i>	<i>дело</i>
целью мероприятия является непосредственное воспитательное воздействие	целью игры является обучение, закрепление и развитие способностей действий в той или иной ситуации социальных отношений	цель – общественно значимая деятельность, направленная на пользу и радость кому-либо, в том числе и самим себе
<i>По позиции участников</i>		
позиция детей – созерцательно-исполнительская; позиция взрослых – организаторская	позиция детей – активная ролевая; позиция взрослых – опосредованное педагогическое воздействие, скрытое игровыми целями	позиция детей – деятельно-созидательная, определяющая самостоятельный характер деятельности; позиция взрослых – опосредованное педагогическое руководство
<i>По воспитательным возможностям</i>		
решение просветительских задач, передача сложной или ценной для детей информации, обу-	интенсивное формирование внутриколлективных отношений; проявление раз личных способностей и личностных ка-	проявление личностных качеств ребенка: творческих, организаторских, практических, интеллектуальных; активная реализация и

<i>По воспитательным возможностям</i>		
<i>мероприятие</i>	<i>игра</i>	<i>дело</i>
чение детей чему-либо; организация мер по поддержанию дисциплины, порядка, укреплению здоровья	честв детей – участников игры	обогащение личного и коллективного опыта. Дела способствуют укреплению коллектива, его структуры, содействуют разнообразию внутриколлективных связей, эмоционально привлекательны для детей

Виды форм:

беседы, лекции, дискуссии, диспуты, экскурсии, прогулки, обучающие занятия, литературно-художественные композиции	деловые, сюжетно-ролевые игры, игра на местности, спортивная, познавательная игра	трудовые десанты, акции, операции, рейды, ярмарки, фестивали, концерты, спектакли, агитбригады
---	---	--

По мере становления детского коллектива происходит переход форм из одного типа в другой (мероприятие → игра → дело). С точки зрения воспитательных возможностей, это является показателем роста детского коллектива и его воспитательного потенциала, а для взрослого руководителя детской организации – признаком его профессионального роста.

Существуют виды форм работы детских общественных объединений, которые относят к активным публичным мероприятиям. Это митинги, пикеты, шествия, собрания. Их проведение требует знаний законодательства РФ. По способу организации они могут быть проведены как в форме мероприятия, так и в форме игры, имитирующей реальные социальные отношения, или реального дела. Выбор формы будет зависеть от целевой установки.

Виды имеют *модификации - вариации форм*. Они различаются:

- по времени подготовки: экспромт-КТД и формы, предполагающие предварительную подготовку;
- по способу организации: бывают коллективными, групповыми и индивидуальными;
- по характеру включения в деятельность: обязательные и добровольные;
- по взаимодействию коллектива с другими коллективами и людьми: открытые и закрытые;
- по результату: результатами могут быть информационный обмен, выработка общего решения или общественно-значимый продукт.

Теория и методика коллективной творческой деятельности разработана академиком И.П. Ивановым и его единомышленниками. В её основе лежат идеи С.Т. Шацкого, Н.К. Крупской, А.С. Макаренко, В.Н. Терского, А.П. Гайдара, В.А. Сухомлинского.

Большой вклад в последующее развитие и активное распространение методики внёс педагогический коллектив Всероссийского пионерского лагеря ЦК ВЛКСМ «Орлёнок» (ныне Всероссийский детский центр «Орлёнок»). Поэтому в педагогической литературе встречается ещё ряд названий: «методика коллективной организаторской деятельности», «методика Иванова», «коммунарская методика», «орлятская методика», «методика коллективного творческого воспитания». Имея в своей основе общие принципы коллективной творческой деятельности, некоторые методики могут отличаться акцентами в своей практической реализации.

По определению О.С. Газмана [9], коллективная творческая деятельность – это система условий, приёмов, методов и организационных форм воспитания, обеспечивающих формирование и творческое развитие коллектива взрослых и детей на принципах гуманизма.

Основная идея – духовное развитие личности и коллектива в процессе сотворчества детей и взрослых, наполненного заботой о людях, об улучшении окружающей жизни.

Само название «коллективная творческая деятельность» отражает сущность её теории и методики, раскрывает принцип и «механизм» (если подобное слово здесь применимо) воспитания. Рассмотрим смысл каждого из слов.

Деятельность. Деятельность является одним из ведущих факторов развития личности. В процессе деятельности воспитывается, развивается, формируется личность.

Творческая. Активному развитию личности способствует не просто исполнительская деятельность, а деятельность «с усилением мысли» (по В.А. Сухомлинскому). Это отражено в известном девизе (законе) коммунарства: «Каждое дело – творчески! Иначе – зачем?» Деятельность творческая, следовательно – преобразовательная. Цель преобразований – забота о людях, улучшение окружающей жизни. Таким образом, это - социальное творчество.

Коллективная. Не каждый участник деятельности имеет развитые творческие способности. Их активному развитию способствует участие в процессе сотворчества – совместного коллективного поиска творческой идеи. Участники со слабо развитыми творческими способностями, погружаясь в процессе коллективного поиска идей, мысленно следуют за движением творческой мысли других и тем самым упражняются в творческом поиске. Результатом является развитие творческих способностей даже у «слабых» в творческом отношении ребят. Через некоторое время они начинают сами «выдавать» интересные идеи, но, главное, приобретают «вкус» к творчеству.

Коллективная творческая деятельность имеет свои особенности, которые делают её уникальным средством воспитания.

Особенности коллективной творческой деятельности

- Направленность на социальное творчество как приобщение к духовным ценностям

Ключевое слово «забота» определяет гуманистические мотивы участия в преобразовательной деятельности. Таким образом, осуществляется приобщение к социальным, духовно-нравственным ценностям.

- Погружение в особую воспитательную среду

В условиях увлечения детей и взрослых совместной деятельностью создаётся особая творческая среда, особая духовная атмосфера жизнедеятельности коллектива, которая действует и

на воспитанников, и на педагогов *незаметно*. Процесс воспитания скрыт: жизненный опыт, знания, отношения к делу, к окружающему миру передаются в процессе практической деятельности по подготовке и проведению дела, организации жизни. Результаты воспитания осознаются (в той или иной мере) при коллективном анализе.

- Взаимовоспитание взрослых и детей

Коллективная творческая деятельность создает мощную воспитательную среду, активно действующую и на детей, и на взрослых. В процессе такого взаимного влияния происходит духовное совершенствование и педагогов, и воспитанников. Причём, в процессе увлечённости творческой деятельностью взаимовлияние, само- и взаимосовершенствование происходят незаметно для всех участников этого процесса.

- Особые воспитательные отношения

В процессе наполненной сотворчеством жизнедеятельности складываются особые отношения между членами коллектива, которые проникнуты заботой друг о друге, верой в творческие силы и возможности человека, основаны на доверии, помощи, поддержке, понимании. Это обусловлено и социальной направленностью деятельности, и особой позицией взрослого – «старший товарищ». Демократичная позиция педагога: «рядом и чуть впереди» основана на взаимоуважении, общности интересов.

- Построение самоуправления по принципу периодической сменяемости актива

Различают *постоянные* и *временные* органы самоуправления. Постоянный орган самоуправления коллектива – совет (возможны другие названия). Периодически осуществляется «ротация» членов совета. Например, хорошо выполняющего свои обязанности командира на сборе отряда ребята могут поблагодарить и выбрать нового командира, чтобы дать возможность другому человеку научиться этой работе. Помимо постоянного поручения «командир отряда» может быть временное поручение: «дежурный командир». В его обязанности входит организация деятельности отряда в течение дня. Наряду с советом действуют временные органы самоуправления: совет дела, творческая и инициативная группы и пр.

- Педагогический потенциал.

Коллективная творческая деятельность способствует:

- активному приобщению воспитанников и педагогов к высоким социальным и духовным ценностям;
- формированию активной жизненной позиции, обретению опыта социального творчества, развитию потребности в нём;
- активному развитию коллектива, дружеских отношений;
- созданию комфортного микроклимата в коллективе; основанного на взаимном уважении, понимании, заботе, поддержке членов коллектива,
- развитию аналитических, творческих способностей личности, умения включаться в коллективный творческий процесс,
- самораскрытию, самореализации, самоутверждению личности, формированию адекватной самооценки, обретению уверенности в себе, в своих силах, стимулированию самосовершенствования;
- развитию лидерских качеств, в том числе, организаторских умений, обретению опыта самостоятельной организации жизнедеятельности коллектива.

Представлен далеко не полный потенциал коллективной творческой деятельности. Практика показывает, что включение в эту деятельность, погружение в активную качественно организованную среду, проживание ярких моментов сотворчества оказывает сильное влияние на характер человека, его мировоззрение, жизненную позицию. В процессе сотворчества человек испытывает состояние вдохновения, сопереживания за общий успех, а чувство радости и счастья усиливается, поскольку переживается и другими членами коллектива.

Коллективная творческая деятельность имеет *3 основные формы*, различающиеся по ведущей жизненно-практической задаче:

1. Коллективное творческое дело (КТД) – форма сотворчества педагогов и воспитанников, практически направленная на пользу, радость людям. По Е.В. Титовой, дело – это общая работа, важное событие, осуществляемое и организуемое членами коллектива на пользу и радость кому-либо, в том числе и самим себе.

2. Коллективный творческий праздник (КТП) – яркое событие, происходящее не в повседневных (в отличие от КТД) ситуациях и наполненное атмосферой радости.

3. Коллективная творческая игра (КТИ) – воображаемая или реальная деятельность, целенаправленно организуемая в коллективе воспитанников с целью отдыха, развлечения, обучения и сплочения коллектива.

Коллективные творческие дела (КТД)

Содержание воспитательной деятельности, организуемой на основе концепции И. П. Иванова, определяется всеми перечисленными выше параметрами. В его концепции даны характеристики форм и средств этой деятельности:

- товарищеское общение воспитателей и воспитанников на откровенных разговорах на темы нравственности (о добре и зле, о любви и ненависти, о честности и лицемерии, о терпимости и непримиримости, о целомудрии и распущенности, о верности и предательстве, о мужестве и трусости, о бескорыстии и корысти и т. п.);
- коллективная организаторская деятельность с ее разновидностями (коллективное планирование, коллективная забота о выполнении планов, коллективное подведение итогов);
- формы коллективной творческой деятельности: КТД, КТП, КТИ.

Коллективные творческие дела (КТД) - это изобретение, открытие И. П. Иванова [15]. «Каждое коллективное творческое дело есть проявление практической заботы воспитанников и воспитателей об улучшении окружающей и своей жизни. Поэтому это дело, но не простое дело, а жизненно важное, общественно необходимое.

Оно – коллективное, потому что планируется, готовится, совершается и обсуждается совместно воспитанниками и воспитателями как младшими и старшими товарищами по общей жизненно-практической заботе.

Оно – творческое, потому что планируется, готовится, совершается и обсуждается каждый раз в новом варианте, в результате поиска лучших способов, средств решения определенных жизненно важных задач».

По ведущему (основному) содержанию КТД могут быть различных видов: трудовые, познавательные, художественно-эстетические, спортивно-оздоровительные, общественно-политические, организаторские. Однако каждая из форм коллективной творческой деятельности носит комплексный характер, оказывая на личность воспитательное воздействие в единстве различных сторон воспитания. И в самом деле: если, например, «Веселую спартакиаду» проводить в грязном спортзале, увешанном небрежными и некрасивыми плакатами – это будет формирование эстетических норм? – Да, только со знаком «минус». А если будет откровенно нечестное судейство или соседняя команда будет громко и азартно «болеть» против соперников, будет происходить нравственное воспитание? – Да, и вновь – такое же. А задумаются ли участники о том, чтобы унести за собой весь реквизит, убрать «следы» своего пребывания? – Ответ о трудовом (опять же в единстве с нравственным) воспитании понятен; и так далее...

Основной отличительный признак вида КТД – характер общей практической заботы, которая выступает на первый план. Каждый вид коллективных творческих дел играет ведущую роль в развитии определенных звеньев гражданского отношения к жизни, развитии гражданского отношения к определенным видам деятельности определенных социальных объединений, обогащает личность определенным видом общественно ценного опыта.

Трудовые КТД развивают у воспитанников знания об окружающей жизни, взгляды на трудовую деятельность как основной источник радостной жизни людей, стремление вносить свой вклад в улучшение окружающей жизни, умение и привычку осуществлять заботу о людях близких и далеких, трудиться самостоятельно и творчески на их пользу и радость. Практика показывает, что в трудовых КТД проявляются истинные лидеры коллектива и развенчиваются ложные.

Создавая и воплощая замысел своих трудовых дел, воспитанники под руководством взрослых применяют во внеклассных и внешкольных занятиях знания, умения и навыки, полученные ими в учебной работе, дополняют, расширяют и углубляют этот опыт, используя знания, умения и навыки и определяя, кому, для чего, когда, как лучше помочь.

- Воспитательные возможности *познавательных КТД* определяются спецификой их сущности: общей заботой познавательного содержания, «открытием мира» на пользу и радость друг другу, близким и далеким людям. Они способствуют развитию познавательного интереса, любознательности, пытливости ума, эрудиции воспитанников, их обучению самостоятельной работе с источниками информации, формированию ценностного отношения к знаниям.

- *Художественно-эстетические КТД* имеют особые воспитательные возможности. Главная из них – развитие гражданского отношения к эстетической стороне жизни нашего общества, народов других стран, к искусству как составной части духовной культуры, к себе как младшим товарищам взрослых по сохранению и внесению прекрасного в окружающий мир. Они развивают художественный вкус, позволяют раскрыть художественно-творческие способности воспитанников.

Общественно-политические КТД проникнуты романтикой исторических свершений, картинами трудовых и боевых подвигов народа, совершаемых во имя Родины. Их содержание составляет нравственно-социальный опыт, развивающий у воспитанников гражданское отношение к общественным событиям, к прошлому и настоящему Отчества.

Формирование у воспитанников такого отношения – в единстве общественно значимых взглядов, чувств, интересов, умений и привычек – идет благодаря обогащению их духовного мира нравственно-социальным опытом, но не обособленно, а в слиянии с другими видами общественно ценного опыта, прежде всего с образовательным, трудовым, художественно-эстетическим.

Спортивно-оздоровительные КТД дают возможность формировать убеждение в важности и красоте физической культуры, действенный интерес к ней; умение и привычку закалять себя и помогать в этом другим людям; быстроту и ловкость, находчивость и настойчивость, смелость и мужество, коллективизм и дисциплинированность. Они используются для решения задач физического воспитания, приобщения к здоровому образу жизни.

Организаторские КТД направлены на анализ и определение проблем и перспектив жизнедеятельности коллектива. При их использовании следует помнить, что любое практическое дело

становится коллективным только в живой совместной организаторской деятельности, развивающей у ее участников организаторские способности и формирующей навыки демократической культуры.

И. П. Иванов [15] разработал особую структуру коллективного творческого дела, которая определена шестью стадиями коллективного творчества: предварительной работы педагога; коллективного планирования; коллективной подготовки КТД; проведения КТД; коллективного подведения итогов (анализа КТД); ближайшего последствия. Они были названы И.П. Ивановым *«алгоритмом содружества»*.

Стадии (этапы осуществления) коллективной творческой деятельности:

I. Предварительная работа педагога

Педагог (руководитель детского коллектива) определяет конкретные воспитательные задачи КТД, место КТД в системе воспитательной работы, при необходимости используя диагностику; продумывает общий замысел, готовится к совместному с детьми поиску идеи дела, овладевает его содержанием.

II. Коллективное планирование

Может проводиться как сбор-старт, сбор планирования, «разведка дел и друзей», «мозговой штурм», «аукцион идей» и т.д. Важно, что в процессе планирования не только осуществляется поиск и отбор идей, но и определяется способ подготовки дела, выбирается состав временного органа коллектива по подготовке дела. В этом размышлении дети отвечают на вопросы: «Зачем это дело, для кого?», «Кто будет участвовать?» (помимо членов коллектива), «Кому поручаем организацию?», «Когда и где проводим?» и т.п. Таким образом, на этом этапе происходит не только планирование дела, но и, прежде всего, осмысление его значимости, что соответствует коллективному выдвижению задач.

III. Коллективная подготовка дела

В зависимости от избранного способа коллективной подготовки дела (Совет дела, творческая группа, инициативная группа) осуществляется подготовка дела. Важно, чтобы в течение всего периода каждый воспитанник представлял своё место,

роль в подготовке общего дела, ответственно выполнял поручение. Педагог поддерживает, помогает советом, подсказывает, как лучше сделать, к кому можно обратиться за помощью. При необходимости педагог помогает организаторам (возможно, учит элементам организаторского мастерства в процессе их работы по подготовке), координирует усилия организаторов и микрогрупп.

IV. Коллективное проведение дела

Все члены коллектива (и взрослые, и дети) включаются в процесс творческой деятельности. При проведении КТД возможны отклонения от сценария, импровизации – этим тоже интересно дело. Педагог может тактично подсказывать, корректировать ошибочные действия организаторов, но не подменять их, не брать на себя проведение дела. В отличие от других форм работы в КТД нет зрителей, все – участники деятельности. Очень важен доброжелательный настрой, взаимоподдержка, атмосфера творчества.

V. Коллективное подведение итогов

Анализ проводится так, чтобы все участники имели возможность высказать свое впечатление, мнение о деле. Обсуждаются положительные и отрицательные стороны подготовки и проведения дела. Воспитанники учатся объективно оценивать результат, понимать причины успехов и неудач, свою работу и работу других («Кому скажем спасибо?»). Создаются благоприятные возможности для развития коллектива.

VI. Ближайшее последствие

Способствует осознанию коллективом выводов, сделанных при коллективном анализе. Важно закрепить положительный опыт, исправить допущенные ошибки. На этом этапе реализуются предложения и выводы, сделанные при коллективном подведении итогов, поэтому возможен и замысел нового дела.

Коллективная творческая деятельность является базовой для организации жизнедеятельности – как в постоянном коллективе (класс, клуб и пр.), так и во временном (отряд в загородном лагере, сборная походная группа и т.д.). Богатый педагогический потенциал, уникальные особенности коллективной творческой деятельности позволяют использовать её как сильное педагогическое средство образовательного процесса.

Первые формы проведения КТД были разработаны еще в 60-х гг. студентами – членами Коммуны имени А.С. Макаренко ЛГПИ им. А.И. Герцена. И это – не сценарии, на формы для обязательного повторения, а варианты результатов того, что могло дать коллективное творчество на основе содружества поколений.

Приведем для примера этот первый «список КТД».

Организаторские дела и приемы

- Газета-молния
- День рождения коллектива
- Живая газета
- Журнал-эстафета
- Звездный марш-поход
- Коллективное планирование
- Общий сбор
- Разведка гайдаровская
- Сбор – рождение коллектива
- Смотр дружбы
- Чередование традиционных поручений (ЧТП)
- Эстафета дружбы

Познавательные дела

- Вечер (сбор) веселых задач
- Защита фантастических проектов
- Кольцовка песен
- Концерт-молния
- Рассказ-эстафета
- Турнир-викторина
- Турнир знатоков
- Турнир знатоков поэзии
- Эстафета любимых занятий
- Эстафета-«ромашка»
- Литературно-художественные конкурсы
- Пресс-конференция
- Вечер (сбор)-путешествие
- Вечер разгаданных и неразгаданных тайн
- Творческий суд
- Город Веселых Мастеров
- Устный журнал (альманах)

Трудовые дела

- Атака гайдаровская
- Десант гайдаровский
- Кукольный театр
- Рейд гайдаровский
- Почта гайдаровская
- Фабрика гайдаровская
- Сюрприз гайдаровский праздничный Операция «Первый

памятник»

- Операция «Подарок далеким друзьям»
- Операция «Салют ветеранам»
- Операция «Снежная сказка»

Спортивные дела

- Игра на местности «Бой за аэродромы»
- Игра на местности «Бой неуловимых»
- Игра на местности «Космонавты и метеоры»
- Игра на местности «Тайна» («Следопыты»)
- Игра на местности «Десант – ракеты»
- Веселая спартакиада
- Веселая зимняя спартакиада
- Спартакиада народных игр
- Сюита туристских игр

Естественно, будучи явлением «живым» и реальным, коллективная творческая деятельность дополняется все новыми и новыми формами, созданными в совместном творчестве взрослых и детей. Но это – именно формы: игра, сюита, спартакиада, конкурс и т.п.; и уже потом в кавычках следует ее название. Поэтому профессионально некорректным будет, например, такой вариант: КТД «Здравствуй, лето!»

Особое место среди всего арсенала форм занимает сбор-огонек.

Огонёк как форма воспитательной работы

Это – итоговый сбор коллектива. Это – увлекательная форма отрядной работы и сильное воспитательное средство. Это – одухотворённое общение взрослых и детей, способ познания мира и себя в нём.

«Слово «огонёк» означает не только костёр – это *искорка* заинтересованности каждого делами коллектива и судьбой товарища, *теплота* взаимоотношений и *свет* дружбы» (Б. Гиндис).

Истоки огонька:

– в беседах у костра скаутов, которых впервые в 1907 году собрал на острове Броунси (Англия) Р. Баден-Пауэлл;

– в «сходках» воспитанников колонии «Бодрая жизнь» (1911 г.) – летнего трудового лагеря для московских подростков (в Калужской области), где под руководством С.Т. Шацкого и А.У. Зеленко обсуждалась работа дежурных и прожитый день;

– в ежевечерних собраниях в колониях для несовершеннолетних правонарушителей, которые, руководимые А.С. Макаренко, обсуждали не только работу дежурных, события дня, но и важные этические вопросы.

Слово «огонёк» было предложено ленинградскими педагогами (1959 г.) – руководителями Фрунзенской коммуны. Сам вечерний огонёк стал важным звеном коммунарской методики (акад. И.П. Иванов).

В воспитательной системе Всероссийского детского центра «Орленок» используются разные *виды огоньков*: «огонёк знакомства», «огонёк прощания», «огонек-анализ дела», «огонёк дежурного отряда», «огонёк-откровенный разговор», «тематический огонёк». Все они имеют разные задачи. Рассмотрим каждый из видов огонька подробнее.

• *Огоньки личностного роста*: «огонёк знакомства», «огонёк – откровенный разговор», «огонёк прощания»

Их задача: создание условий для определения перспектив самовоспитания, побуждения к личностному самосовершенствованию.

На этих огоньках в центре внимания каждый воспитанник, его внутренний мир, качества личности.

На первом огоньке происходит знакомство с интересами, увлечениями каждого воспитанника.

«Откровенный разговор». Это очень важный и очень непростой разговор, поскольку он касается качеств личности каждого воспитанника. Поэтому ведёт огонёк педагог, вожатый и стремится к тому, чтобы на нём органично сочетались доброжелательность и принципиальность, искренняя заинтересованность в каждом члене коллектива. Б. Гиндис приводит в качестве примера вступительное слово ведущего-педагога, настраивающее

на этот разговор. «Мы собрались на не совсем обычный огонёк, его называют «откровенный разговор». Каждый из нас мечтает о настоящем друге – человеке, который прямо и честно, открыто и доброжелательно скажет тебе о твоих недостатках и твоих достоинствах. Каждому важно, да и интересно знать, каков он в глазах товарищей. Это нелёгкий разговор. Он требует от каждого мужества, принципиальности, доброты и подлинного товарищества. Вы должны указать своему товарищу на то, что заслуживает вашего одобрения в его характере, привычках, отношении к жизни, и на то, что вы отвергаете. Давайте только договоримся, что вы не будете употреблять слово «хороший» (хороший парень, хорошая девчонка). Вы все хорошие, плохих здесь нет, но ведь есть более точные и выразительные слова, которые характеризуют каждого».

Задаётся схема разговора:

- Что мне нравится, что привлекает в этом человеке?
- Что можно посоветовать на будущее?

Причём каждый, кто хочет сказать о воспитаннике, обращается к нему, называя по имени: «Оля, в тебе мне очень нравится ...». Обсуждение ведётся по кругу. Перед началом обсуждения вожатый спрашивает: «Оля, от кого бы ты хотела прежде всего услышать мнение о себе?». Сначала говорят названные ребята, затем те, кто считает необходимым высказаться. Вожатый чутко реагирует на состояние воспитанника, знает и регулирует необходимую меру воздействия (кому-то достаточно намёка, а кому-то надо указать на недостатки более твёрдо), подерживает общую доброжелательную тональность разговора.

• *Прощальный огонёк* может быть разным. Это могут быть душевные воспоминания о смене. Но в логике личностного роста важен огонёк «Расскажи мне обо мне» - это тоже откровенный разговор. Если на предыдущем огоньке каждому воспитаннику была определена перспектива самосовершенствования, создавались условия для самоизменения, в ходе других огоньков, возможно, оценивались действия, поступки, то теперь подводятся итоги работы воспитанника над собой. Методика проведения аналогична. Общий тон разговора принципиальный и обязательно оптимистичный.

- *Ценностно-ориентационные огоньки («тематические огоньки»)*

Тематические огоньки затрагивают философские вопросы – взаимоотношений людей, любви и дружбы, свободы и счастья, жизни и смерти, служения Отечеству и др. – и направлены на формирование мировоззрения ребят. В целом, диалоговым формам работы с коллективом должно быть отведено особое место.

Конечно, в последующие годы многими творческими, умными педагогами было разработано немало новых форм. В этом творчестве, отсутствии шаблона, взаимосвязи старших и младших – сила коллективной творческой деятельности.

Как отмечает И.П. Иванов в своей концепции, *осуществление системы коллективных творческих дел возможно на разных уровнях развития воспитательной системы.*

На первоначальном, низком уровне развития это – «ситуативные коллективные творческие дела», вызванные потребностью участников в самостоятельных активных действиях, товарищеском общении, в коллективной игре, в новом, необычном.

На среднем уровне это – «избирательно систематические КТД», когда воспитательные возможности коллективных творческих дел реализуются с большей глубиной, ибо непосредственным источником выбора ведущего КТД, его планирования, подготовки, проведения и оценки становится теперь развивающаяся потребность школьников в познании и осуществлении того, что нужно и интересно окружающим людям; когда у школьников возникает новое качество - сознательное отношение к людям и к самим себе.

Постепенно школьники приучаются и привыкают подходить к КТД не только как к источнику радости («интересности») для себя, но все в большей степени как к источнику пользы и радости для других и выбирают вместе с педагогами те КТД, посредством которых можно приносить наибольшую систематическую пользу своему коллективу, себе и окружающим людям.

Для высокого уровня развития воспитательной системы, базирующейся на концепции И. П. Иванова, характерно «целенаправленное развитие у школьников гражданского отношения к окружающей жизни и к самим себе средствами многообразной (как на первом уровне), но уже систематической (как на втором

уровне) общей творческой жизненно-практической заботы воспитанников и их старших товарищей - воспитателей. «Систематическое коллективное планирование и обсуждение опыта использования коллективных творческих дел постепенно формирует у школьников умение и привычку строить вместе с товарищами уже не только близкую, но и дальнюю перспективу. Школьники могут строить жизнь своего коллектива по-новому: использовать разнообразные КТД систематически и многосторонне для развернутой постоянной заботы об окружающей жизни. Формы коллективной организаторской деятельности при этом усложняются».

Воспитательные занятия и воспитательные мероприятия

Это – тоже формы организации жизнедеятельности коллектива; но они имеют существенные отличия от форм коллективной творческой деятельности.

Главное отличие *воспитательных мероприятий* – в степени включенности членов коллектива на каждом из этапов деятельности. Здесь – 2 главных слова: «для» и «за». Стадии планирования и подготовки включают часть ребят или только самих педагогов и других взрослых; а дети включаются в проведение только как активные, заинтересованные участники.

Примерами таких форм могут быть викторина, экскурсия, беседа и др.

Воспитательные занятия отличает прежде всего открытость постановки обучающей задачи: «Мы будем учиться тому-то, чтобы потом сделать то-то». Например: учиться делать новый вид открытки, чтобы потом подарить ее ветеранам; учиться работать с каталогами, чтобы потом успешно подготовиться к «Турниру Знатоков»; и т.д.

Творческими педагогами, руководителями детских объединений, вожатыми было разработано немало новых интересных форм, играющих большую роль в воспитательном процессе.

Технологии диалогового взаимодействия

Технологии диалогового взаимодействия – это прежде всего 2 формы: дискуссия и дискурсия.

Дискуссия – коллективное обсуждение спорного вопроса (проблемы), проходящее в форме борьбы мнений, с целью поиска его оптимального решения.

Дискурсия – коллективное размышление над каким-либо вопросом, проблемой, не включающая в себя элементов спора. В ее основе – дискурсивное мышление.

Дискурсивное мышление (от лат. *discursus* – рассуждение) – вид мышления, при котором каждое последующее умозаключение логично и вытекает из предыдущего и обуславливает последующие.

Образовательный потенциал (какие задачи решает?)

Дискуссия и дискурсия способствуют:

- более глубокому осмыслению воспитанниками имеющихся знаний и жизненного опыта;
- формированию *ценностного отношения* к предмету обсуждения, уважительного отношения к мнению собеседника;
- формированию мировоззрения, жизненной позиции человека,
- развитию взаимопонимания между членами группы (коллектива), самораскрытию личности;
- развитию умения формулировать мысли, публично высказывать собственные суждения, вести коллективный поиск истины
- созданию условий для самораскрытия, самоутверждения личности.

Условия эффективности, или что нужно учесть, чтобы диалог получился?

- учет возрастных особенностей, потребностей подростков при выборе темы, отборе содержания и приемов ведения диалога;
- достаточная база знаний и (или) жизненного опыта учащихся для выдвижения идей, суждений и их обоснования;
- благоприятный микроклимат, обстановка, располагающая к свободному выражению мыслей;
- достаточный резерв времени;
- владение ведущим технологиями дискуссии и дискурсии;
- наличие естественных полярных взглядов на проблему (для дискуссии).

Этапы диалога и технология их реализации

Введение в тему. Задачи:

- Создать благоприятную обстановку для свободного выражения своих мыслей;

- Заинтересовать подростков темой, проблемой.

Как решаются эти задачи? Создать благоприятную обстановку позволяют: соответствующее оформление места (световое, музыкальное, художественное); рассадка по кругу; доброжелательный тон общения; эмоциональность ведущего, проявление им заинтересованности в решении обсуждаемой проблемы (эмоциональная «заразительность»).

Решение второй задачи связано с правильным выбором приемов введения в тему разговора (см. приемы, описанные ниже).

Ведение диалога. Задачи:

- разностороннее обсуждение проблемы, формирование ценностных отношений;

- создание условий для активного высказывания идей, суждений;

- соблюдение подростками корректности ведения разговора.

Генерация идей повышается, если:

- ведущий воздерживается от оценок суждений с точки зрения их истинности или ложности;

- ведущий обращает внимание на любое высказывание и принимает его благожелательно, даже если с ним не согласен.

- своевременно использует приемы ведения диалога.

Приемы ведения диалога:

1) *Парафраз* (краткий пересказ сказанного, если мысль выражена подростком недостаточно четко, запутанно...)

2) *Стимулирование идей, суждений*

- поощрение несовпадающих мнений

- акцентирование внимания на интересных суждениях («О! Это интересная мысль. Давайте подумаем вместе над ...»);

- корректное выражение удивления, сомнения по поводу сказанного (тем самым побуждает говорящего аргументировать позицию);

- демонстрация непонимания (для повышения активности участников ведущий делает из высказывания абсурдные

выводы: «Получается, что...», но при этом щадит самолюбие говорящего).

Технологические правила:

- не спешить брать на себя роль арбитра в споре;
- не прерывать обсуждения собственными высказываниями («Ведущий говорит не ранее, чем пятый»);
- оперативно определять и заострять противоречия;
- использовать разногласия в суждениях выступающих.

3) *Промежуточное подведение итогов* (если поток идей прекратился, но проблема еще не полностью раскрыта)

4) *Фиксирование предлагаемых идей* – позволяет осуществлять сбор, оперативно сохранять интересные высказывания, предложения и тем самым предотвращать повтор мыслей.

5) *Приемы расширения мысли:*

- вопросы продуктивного типа: Что будет, если...? При каком условии это утверждение будет верно?
- анализ ситуации, суждения, афоризма (должны быть подготовлены заранее);
- утверждения, задевающие интересы, позиции участников, тем самым вызывая реакцию несогласия

6) *Приемы корректировки мысли:*

- попросить разъяснить понятие, слово (Что ты имеешь в виду, когда говоришь ...)
- попросить доказать суждение (при этом можно определить софистическое звено в цепочке рассуждений)

II – А. *Перенос*

Это переход с *абстрактного* уровня обсуждения проблемы на *реалии* жизнедеятельности конкретного коллектива: «А возможно ли подобное у нас?», «А мы обычно как поступаем в таких случаях?» и т.п.

Заключение

На этом этапе формулируются выводы, обобщается сказанное.

Рефлексия

Подросткам предлагается минуту помолчать и мысленно ответить на вопрос: «Что дал мне этот разговор? Что я понял, осознал?»)

Подготовка к диалогу

1. Выбор темы.

Предметом обсуждения могут стать актуальные нравственные проблемы, насущные молодежные проблемы, связанные с формированием отношения к общечеловеческим ценностям (например: проблемы счастья, успеха, свободы, человеческого достоинства, человеческой индивидуальности, дружбы, любви, отношений с людьми, отношения к делу (труду), к природе, к материальным и духовным ценностям и т.п.). Особое внимание следует уделить вопросу компетентности участников разговора в обсуждаемой проблеме. Формулировка темы должна быть не только ясной по содержанию и, желательно, краткой по форме, но и побуждать задуматься над предлагаемой проблемой. Например: «Статую красит вид, а человека...?»

2. Сбор содержательного материала.

Основой для обсуждения могут стать проблемные статьи в периодических изданиях. Для первоначальной ориентировки в теме, связанной с проблемой ценностей, можно изучить подборку высказываний известных философов, писателей, ученых и других общественных деятелей по избранной теме. Это помогает достаточно широко и разносторонне увидеть проблему, предположить и осмыслить точки зрения, которые могут возникнуть при обсуждении вопроса. Вместе с тем знакомство с высказываниями не исключает работу с литературой по данной теме, со статьями в периодических изданиях. Изучение этих источников, а также анализ имеющихся знаний, собственного жизненного опыта позволяют собрать достаточный фактический и теоретический материал для его группировки по направлениям разговора, разработки плана и примерного сценария дела.

3. Выбор направлений разговора. Составление сценарного плана.

Группировка содержательного материала начинается с выбора направлений разговора. При выборе направлений, безусловно, следует:

а) руководствоваться целями и задачами предполагаемого диалога;

б) учитывать особенности участников предстоящего разговора;

в) решать задачу разностороннего раскрытия темы (проблемы).

При разработке сценарного плана необходимо учесть пяти-частное строение:

1. введение в тему разговора,
2. основная часть (коллективное размышление над проблемой),
3. перенос,
4. заключение,
5. рефлексия.

Особое внимание - продумыванию приемов начала, подведения к направлениям разговора. К числу таких приемов, позволяющих активизировать мышление участников дела, пробудить интерес к проблеме, стимулировать потребность в высказывании собственной точки зрения на вопрос, а также изменить направление разговора, можно отнести следующие.

1) Простое изложение сути проблемы. Этот прием эффективен в том случае, если сама проблема способна вызвать живой интерес участников.

2) Демонстрация аудиовизуального ряда. Прослушивание специально подобранных песен (большим философским потенциалом обладают песни авторов-исполнителей), просмотр фрагментов видеозаписей (в том числе, кинофильмов, спектаклей).

3) Чтение отрывков художественных или публицистических произведений.

4) Краткий пересказ легенд, сказок, притч, часто несущих в себе глубокие философские проблемы, связанные со смыслом жизни, борьбой добра и зла, свободой и долгом человека и т.п.

5) Анализ «крылатых» выражений (афоризмов).

6) Анализ пословиц, поговорок. Например, осмысление содержания пословиц о дружбе – основа для рассуждений о человеческих взаимоотношениях.

7) Рассказ о конкретных фактах, событиях, жизненных ситуациях, имеющих отношение к теме разговора. Возможно сообщение необычной малоизвестной информации.

8) Микроисследование (экспресс-опрос). Свое мнение по предлагаемым вопросам участники диалога выражают с помощью двцветных карточек (цвет одной стороны карточки означает от-

вет «Да», другой стороны – «Нет»). Количественное соотношение карточек одного и другого цветов наглядно демонстрирует мнение участников и создает основу для анализа. Другие приемы микроисследования: анкетирование, интервьюирование и др.

9) Использование элементов психологического тренинга, КТД (коллективного творческого дела).

10) Проведение психолого-педагогических игр с последующим анализом результатов.

11) Внесение «личностного аспекта» в представление проблемы. Рассказ ведущего о собственных раздумьях над данной проблемой, поисках ответов на волнующие вопросы, сомнениях.

Определение направлений разговора, выстраивание его возможных логических ходов, примерная формулировка выводов, выбор наиболее эффективных приемов для начала и ведения дела позволяют составить его сценарный план.

Возможные формы дискуссии: «круглый стол», «форум», «дебат», «судебное заседание».

Форма дискуссии – «огонек» («откровенный разговор», «разговор при свечах»).

3.3. Коллективная организаторская деятельность (КОД)

Коллективная организаторская деятельность (КОД) является стержнем воспитательного процесса и представляет собой демократический способ управления. Участвуя в ней, воспитанники приобщаются к современной демократической управленческой культуре, овладевают культурой принятия согласованных решений.

В сообществе, реализующем систему КОД в единстве с другими элементами педагогики общей заботы, складывается гуманистическая среда общения, накапливается опыт сотрудничества, преобразования социума на основе закона и права.

В КОД субъектом самоуправления становится весь коллектив. Сущностью коллективной организаторской деятельности является активное участие каждого во всех этапах цикла управления.

Механизмами включения каждого в выполнение властных функций является опора на микроколлективы (микрогруппы),

члены которых объединены отношениями товарищества, и постоянная смена тех, кто выполняет руководящие роли.

Коллективная организаторская деятельность является важнейшим элементом педагогики общей заботы И.П. Иванова [14]. КОД была разработана Игорем Петровичем и его единомышленниками-вожатыми школ Ленинграда из Союза Энтузиастов (СЭН) в 1956 году. Игорь Петрович Иванов определил ее как «общую (совместную) организаторскую деятельность единого коллектива воспитателей и ребят», как микросистему непосредственной организаторской заботы воспитателей и воспитанников об улучшении своей и окружающей жизни.

Это общая (совместная) организаторская деятельность единого коллектива воспитателей и ребят. Это микросистема непосредственной организаторской заботы воспитателей и воспитанников как старших и младших товарищей об улучшении своей и окружающей жизни. Включает такие ее виды, как коллективное планирование, текущая организация работы (текущая организаторская деятельность), коллективное подведение итогов (коллективное обсуждение и оценка сделанного).

Коллективная организаторская деятельность как «микросистема непосредственной организаторской заботы воспитателей и воспитанников, как старших и младших товарищей, об улучшении своей и окружающей жизни» (И.П. Иванов, [14]). Участие каждого члена коллектива во всех этапах управления, от коллективного планирования до коллективного анализа результатов деятельности, превращает коллектив в совокупный субъект самоуправления. Механизмом включения каждого в систему самоуправления является опора на постоянные и временные микроколлективы, временные объединения («советы дел», «инициативная группа», «объединения по интересам»), в которых происходит постоянная смена ролей.

Умело опираясь на желание и стремление детей к активной жизни, педагог может и должен сделать их активными участниками творческой деятельности, научить сообща решать многие жизненно важные вопросы.

Важно, чтобы коллектив детского объединения шел по пути организации творческой жизни, привлекая каждого члена кол-

лектива к планированию всей деятельности, к осуществлению плана и к анализу жизни коллектива.

Для выполнения дел создаются Советы дел. Они представляют временный организационный и координирующий орган коллектива, который состоит из представителей микроколлективов – постоянных или временных. Опираясь на предложения микроколлективов, Совет создает проект (план) данного дела, распределяет поручения между ними, творческими объединениями и отдельными ребятами, также руководит осуществлением замысла. Так, например, для проведения военной игры создается Совет дела (8 человек). Когда собираются члены Совета дела («штабисты»), приглашаются (и приходят по собственному желанию) и многие ребята. Думают все вместе, и вскоре план игры готов. В этом плане подробно разработан ход всей игры: общий сбор, отряд делится на две армии («красные» и «синие»), у каждой армии есть свои нарукавные повязки, изготовленные ребятами. Во главе «армий» – выбранные командиры, которые тоже входят в Совет дела – штаб. В каждой «армии» назначается разведчик. Армия «синих» ищет только «красного» разведчика, а армия «красных» – только «синего». Приметы разведчика зашифрованы азбукой Морзе. Чтобы найти вторую половину пакета, нужно обнаружить человека, у которого хранится задание.

Как видно, разработанный план игры предусматривает конкретные и интересные задания. (Игра, которую проводят по такому плану, всем нравится, так как делают ребята все сами, и им это очень интересно).

Советы дел могут создаваться для организации любых познавательных, спортивных, трудовых дел. Причем, чем больше будет создаваться Советов дел, тем больше ребят будет участвовать в их работе.

После проведения каждого дела общий сбор обсуждает работу Совета, где ребята постепенно учатся анализировать свою работу, видеть хорошее и плохое, ищут причины успехов и недостатков.

Коллективная организаторская деятельность является разновидностью коллективной деятельности, особым видом управленческой деятельности, когда субъектом самоуправления становится весь коллектив. Предметом коллективной организаторской

деятельности является достижение согласованности, упорядоченности взаимных действий членов детско-взрослого сообщества. Как вид управленческой деятельности КОД является вторичной деятельностью, производной от практической деятельности, достижению цели которой она способствует. Одновременно коллективная организаторская деятельность представляет собой педагогический феномен, алгоритм взаимодействия воспитателей и воспитанников, комплексное средство воспитания.

Рассмотрим далее воспитательные возможности каждого из этапов КОД.

Начнём с коллективного планирования. Коллективное планирование является первым этапом КОД и способом участия воспитанников в процессе целеполагания.

Коллективное планирование может начинаться с разведки дел и друзей, включающей детей во взаимодействие с окружающей средой (разведка боем) и ее социальный анализ. Для коллектива, как пишет С.А. Шмаков [32], должен быть характерен поиск деятельности, проявление инициативы. В детях развивается способность видеть, кому необходима их помощь, где они могут принести пользу. Поиск приводит к находкам разнообразной деятельности, возникает необходимость выбора, отбора деятельности по определенным критериям. Процесс создания плана начинается с вопросов: «для кого», «зачем», «во имя чего», «что хотим изменить», «чего хотим добиться».

Высокая эмоциональная насыщенность делает процесс выдвижения цели более эффективным. В КОД это достигается через планирование как поиск пути решения актуальной проблемы, через свободу выбора коллектива, через разнообразие форм коллективного планирования, в том числе игровых, ролевых, соревновательных (Аукцион идей, Лаборатория нерешенных проблем, Конкурс проектов, Конференция изобретателей и т. д.

Коллективная организация текущей деятельности представляет для ребенка, участвующего в ней, совокупность ситуаций группового и межгруппового взаимодействия по выработке согласованного решения, осуществлению контроля за его реализацией и по осуществлению совместных и индивидуальных действий. Накопление опыта проживания ситуаций совместной дея-

тельности является основой для овладения способностью к совместной деятельности.

Стадия оценки результатов в ходе деятельности представляет собой операцию сравнения результатов с замыслом по вычлененным на этапе планирования критериям успешности в целях осуществления возможной коррекции. Звено регуляции «оценка результата» представляет собой самостоятельную деятельность – оценивание, обслуживающую другие виды деятельности. Этот этап сопряжен с выявлением причин успехов и неудач, извлечением уроков на будущее, вычленением смысла сделанного, осознанием эффективности использованных средств и методов, анализом вклада каждого.

Этап коллективного анализа позволяет осуществить обучение и взаимообучение аналитической деятельности. Анализируются не только дела, но и отношения, поступки личности. Разговор «Расскажи мне обо мне», обсуждение и оценка дня, дела, периода – это не просто «нравится - не нравится», это особая сложно организованная общая работа. О.С. Газман [9] пишет: «Хорошо провести анализ - тяжелей, чем самый трудный урок. Анализ – это когда простое становится сложным, а сложное – простым».

В КОД члены коллектива на основе свободного выбора принимают решения, связанные с перспективами жизни, её оценкой, текущими проблемами и т. д., затем воплощают свои решения в жизнь и анализируют их качество. В КОД работа по принятию решений проводится вначале на индивидуальном уровне, и каждый знает, что ему необходимо будет сказать свое мнение вслух, затем на групповом как доработка, согласование решений членов группы, и, наконец, на межгрупповом, когда нужно принять общее решение коллектива. Именно данная последовательность действий позволяет каждому участнику КОД оценить свой собственный вклад, сравнить позиции, их обоснование, многократно наблюдать процесс принятия решения как коллективное творчество, как процесс взаимообогащающего общения. Таким образом, происходит овладение умением принимать решения – важнейшим умением в жизни свободного человека.

Таким образом, любой вид деятельности нуждается в целеполагании, планировании, организации условий, подготовке, рефлексии, оценке.

Формы коллективной организаторской деятельности – формы, предполагающие участие каждого члена коллектива во всех этапах жизнедеятельности (коллективное целеполагание, коллективное планирование, текущая организация работы, коллективное проведение дела, коллективное подведение итогов). К ним относятся такие формы организации как *сбор* (собрание, вечерний огонёк), *«разведка дел и друзей»*, временные творческая и инициативная группы, совет дела и т.п.

Заметим, что в коллективной творческой деятельности используется слово «дело», а не «мероприятие». Это не просто замена слов. По определению Е.В. Титовой, мероприятия – это формы воспитания, организуемые педагогами или кем-либо с целью непосредственного воздействия на воспитанников. Подготовка и проведение дел предполагает сотворчество взрослых и детей.

Организация жизнедеятельности коллектива на основе коллективной творческой деятельности имеет свои характерные элементы.

Совместное выдвижение задач деятельности коллектива

Осуществляется на собрании коллектива (сборе, «огоньке»). Ему предшествует аналитическая работа педагога, позволяющая выдвинуть конкретные воспитательные задачи и преобразовать их в задачи совместной деятельности. В системе детского лагеря заинтересованный разговор об ожиданиях воспитанников от смены, ориентация на программу смены позволяют определить перспективы жизнедеятельности отряда.

Коллективное планирование

Воспитанники участвует в поиске и выборе общих дел на определённый период жизнедеятельности коллектива. Для организации коллективного планирования используются такие формы:

- «Разведка дел и друзей» – организация поиска объектов социальной заботы, творческого развития и новых взрослых друзей для совместной деятельности. Наряду с объектами заботы определяются и те, кто может помочь в её осуществлении (люди, организации, в т.ч., другие детские коллективы и т.п.).

- «Аукцион идей» – коллективный выбор идей, дел, организованный по принципу аукциона. На аукцион могут «выставляться» дела, придуманные индивидуально или в процессе работы микрогруппы. Каждое дело предварительно характеризуется с точки зрения важности, полезности, значимости для коллектива и т.п.

- Анкета желаний «Хочу, чтобы было так...».

- Сбор планирования (возможно использование технологии двухэтапного обсуждения проблемы). На сборе принимается решение по выбору дел для коллектива. Обсуждаемые вопросы: «что делаем?», «для кого, на пользу кому?», «кто участвует?», «кто организует?» и т.п.

- *Коллективная подготовка дела*

Для включения воспитанников в активную подготовку дел создаются временные органы самоуправления.

Инициативная группа – временный орган коллектива, состоящий из числа лиц, добровольно изъявивших желание взяться за подготовку и проведение дела. Члены инициативной группы сами готовят и сами проводят дело, включая в активную деятельность всех членов коллектива уже на этапе проведения.

Использование инициативной группы как способа подготовки дела целесообразно, когда:

- 1) дело носит сюрпризный характер и должно готовиться в тайне от коллектива,

- 2) содержание дела представляет сферу интересов отдельных членов коллектива (например, вечер авторской песни лучше подготовят те, кто сам её любит и хорошо знает).

Творческая группа – временный орган коллектива, состоящий из числа лиц, которым поручена подготовка дела. Творческая группа разрабатывает идею, план дела, пишет сценарий, распределяет поручения по подготовке дела между членами коллектива и контролирует их выполнение.

Это наиболее часто используемый способ коллективной подготовки дела, поскольку позволяет включить в его активную подготовку всех членов коллектива. Известно: чем больше человек вовлечено в подготовку дела, тем оно лучше проходит, ведь в его успех каждый внёс свой вклад.

Совет дела – временный орган самоуправления, состоящий из представителей коллективов (микроколлективов). Создается с целью подготовки и проведения дела и выполняет координирующую роль. Это самый сложный способ коллективной организации дела, но и весьма значимый, поскольку позволяет при подготовке массовых дел услышать и учесть мнение каждого воспитанника. (Подробнее об организации совета дела можно прочитать в книге Е.В. Титовой «Если знать, как действовать: разговор о методике воспитания»).

КОД представляет собой демократический способ управления и, участвуя в ней, воспитанники приобщаются к современной демократической управленческой культуре, овладевают культурой принятия согласованных решений. В сообществе, реализующем систему КОД в единстве с другими элементами педагогики общей заботы, складывается гуманистическая среда общения, накапливается опыт сотрудничества, преобразования социума на основе закона и права.

Опыт КОД создает условия для творческого поиска школьников по разработке и последующей реализации законов и правовых норм жизни; по их дальнейшему развитию, совершенствованию, дополнению; по анализу их необходимости, значения и эффективности. В КОД закон и право для личности действительно становятся средствами преобразования окружающего социума и собственного поведения в социуме.

Исходя из вышеизложенного, использование технологии КОД является актуальным на любой возрастной ступени ребёнка.

Мы показали значимость КОД и её отдельных этапов в развитии личности и в осуществлении эффективно-воспитательного процесса. Участие воспитанников в КОД создает условия для овладения ими ведущей для их возраста и любой другой деятельностью и для реализации ее развивающего потенциала.

Особое место среди всех форм КОД занимает ЧТП – Чередование Традиционных Поручений.

Как сделать, чтобы не только интересные, но и текущие нужные дела (уборка кабинета или зала, подготовка материалов к занятию, ведение летописи детского объединения, выпуск

«молний», а в походе – приготовление пищи, организация событийных форм и др.), стали для ребят необходимыми и интересными, помогли бы им сдружиться?

Помочь в этом может ЧТП, в каждой букве названия которого – его смысл.

Поручения. Это значит, что каждый микроколлектив по очереди выполняет одно из дел, которые либо необходимы в ежедневном алгоритме жизни, либо помогают раздвигать границы кругозора, делать текущую жизнь разнообразнее и формируют у ребят потребность в этом.

Необходимый перечень этих действий, переведенный в групповые поручения (понятно, что их количество совпадает), составляется (или по предложению взрослого – обсуждается и утверждается) сообща на общем сборе ДО. Поручения могут быть самыми разнообразными, необходимыми для организации повседневной жизни отряда или делающими его жизнь интереснее и радостнее, например:

- « «хозяева» («дежурные» и пр.) – готовят и убирают кабинет, территорию и т.д.;
- «повара» («кормильцы» и пр.) – готовят пищу (при необходимости), накрывают столы, убирают посуду и т.д.;
- «журналисты» – выпускают ежедневную газету-листок, ведут дневник (летопись) ДО, заполняют уголок, где помещают материал о наиболее интересных делах, об отличившихся, о проблемах жизни, поздравления и т.д.;
- «физорги» – организуют спортивные игры, проводят минутки разгрузки;
- «игровики» – разучивают игры, проводят игры-минутки (например, в начале или середине занятия) и игры-паузы;
- «артисты» («креативы» и пр.) – готовят концерт-поздравление для именинников, отличившихся или творческий сюрприз для всех;
- «зеленые» («цветоводы» и пр.) – ухаживают за цветами, и т. д.

При этом для каждого поручения должен быть конкретно прописан (и вывешен в уголке – в текстовом или рисуночном виде) его функционал – не в виде задач («убирают кабинет»), а в точном и полном перечне видов действий («переворачивают

стулья на парты», «подметают кабинет», «открывают форточку» и пр.). В одном уголке ЧТП, например, для «хозяев» была изумительная по своей корректности формулировка: «на перемене помогают всем обязательно выйти из класса»... Точность и полнота перечня помогут в развитии организаторских умений ребят: распределение заданий между собой (иначе все бросится делать наиболее привлекательное, да еще и перессорятся, а остальное останется невыполненным); самоконтроль в исполнении действий; само- и взаимооценка оценка на объективном уровне. А стоящий во главе микроколлектива (командир, капитан, энерджайзер и т.п.) научится отслеживать полноту и качество выполнения поручения в целом, перераспределять задания (чтобы все члены микроколлектива «прошли» через все действия) и, что очень важно – отслеживать степень включенности в работу каждого человека и корректировать характер отношений между ними.

Традиционные. Общий перечень поручений формируется единым на длительный период времени, который не может быть определен заранее, т.к. зависит от динамики вхождения ребят в систему ЧТП (подробнее об этом – чуть ниже).

Чередование. «Круг» поручений является постоянным и известен всем; «пройдя» все пять (четыре, шесть и пр. – в зависимости от количества микроколлективов), каждый микроколлектив снова приходит к первому, и т.д. Через определенный период времени (количество дней или количество сборов ДО) на общем сборе микроколлективы обсуждают свою работу и работу других микроколлективов по выполненным поручениям, а затем обмениваются поручениями, «передвигаясь» на один шаг в этой цепочке. При этом сбор-подведение итогов по ЧТП может быть как отдельным событием, так и частью иного общего сбора.

Но это обсуждение имеет ряд особенностей – подчеркнем их:

- ЧТП – это способ заботы друг о друге, о жизни всего коллектива; а ведь нельзя, неэтично ставить оценку за то, как о тебе позаботились! Поэтому первой частью сбора будет обсуждение и оценка микроколлективами своих действий (можно – с помощью цветowych обозначений), например: «Мы ставим себе

красный цвет, потому что мы все сделали, у нас работали все и помогали друг другу не ссорились»).

- Вторым шагом могут стать возражения (и в плюс, и в минус) других микроколлективов – таким образом возникает итоговый цвет (для точности оценки лучше не выходить за пределы трехцветной градации).

- Взрослый при обсуждении от себя как члена говорит последним; в течение сбора его статус – ведущий, который ставит вопросы для обсуждения и обозначает время для этого, задает уточняющие вопросы, помогает в определении формулировок и т.п.

Таким образом, в работе по ЧТП каждый микроколлектив, а значит, и каждый человек становятся организаторами дел на пользу и радость всего коллектива. Так и будет двигаться этот «круг», способствуя освоению и закреплению социальных и организаторских умений ребят.

Это «постоянство смены» имеет важное воспитательное значение: во-первых, ребята учатся мыслить перспективно («сейчас мы – хозяева, потом будем игровиками», и т.д.); во-вторых, при взаимооценке-обсуждении на общем сборе формируется более полное и точное представление о выполнении каждого из поручений и возникают идеи своих действий при выполнении потом этого поручения; в-третьих, все более осознанно и четко каждый «круг» будет действовать командир.

Для удобства отслеживания и для зрительного обеспечения возможности осмысления (а, значит, и личностного роста) членами коллектива работы по ЧТП в уголке ДО или отдельно нужно вывесить уголок ЧТП, где будут три структурных компонента:

1. Игровая картинка с кругом ЧТП, где поручения будут нарисованы и написаны на листе, а названия микроколлективов расположатся на частях передвижного рисунка-символа (на ручках штурвала, лучах розы ветров и т.д.);

2. Функционал каждого из поручений («Что нам нужно сделать») – в словесном или рисуночном виде;

3. Цветовой экран по итогам оценки выполнения поручений – он тоже станет для ребят дополнительным стимулом к хорошей работе.

И еще один, очень важный для педагога, момент. ЧТП, как и любой процесс жизнедеятельности личности или коллектива, имеет свои периоды развития. Поэтому очень важно почувствовать тот момент, когда произошло и полное освоение деятельностных аспектов выполнения поручений, и внутренней системы организации работы: коллектив может пойти по привычному кругу, что будет способствовать откату назад в его развитии. В такие моменты жизни необходимо найти способы обеспечения динамики дальнейшего развития – и для ЧТП это могут быть 2 варианта:

1. Слияние поручений, что увеличит объем работы и потребует от каждого микроколлектива большего напряжения во внутренней организации своей работы (напр., «хозяева» + «медики» или «цветоводы», ««физорги» + «игровики», и пр.);

2. Усложнение содержания (заданий) внутри каждого поручения: напр., «цветоводы» должны будут не только ухаживать за цветами, но и рассказывать о них, оформлять цветочные уголки и пр.

Педагог сможет почувствовать этот момент потребности динамического перехода, когда ребята сами начнут добавлять такие «изюминки» в обязательную часть выполнения поручения, придавая своей работе творческий характер.

Именно поэтому (ошибочно!) ЧТП часто расшифровывают как выполнение творческих, а не традиционных, поручений. Но, во-первых, организаторская суть этой формы организации деятельности коллектива – именно в традиционности, т.е. заданной смене системы поручений; а во-вторых – нельзя заложить творчество как обязательную единицу жизни, оно станет личностным или коллективным проявлением в определенные моменты, на определенном этапе развития.

ЧТП имеет большие воспитательные возможности, но осуществлять правильное руководство им нелегко. Очень важно при чередовании поручений поддерживать среди ребят взаимную заботу и благодарность за нее, инициативу, учить их доводить задуманное до конца и ни в коем случае не поддерживать соперничества: суть ЧТП – забота друг о друге, а не соревнование или работа на оценку.

3.4. Игра и игровой характер деятельности в жизнедеятельности ДО

Человеческая игра – это такая деятельность, в которой воссоздаются социальные отношения между людьми вне условий утилитарной деятельности.

Любая игра является в широком смысле слова социальной, т.к. способствует социализации и социальной адаптации личности в окружающем социуме.

Социализация – это общественное развитие человека на протяжении всей его жизни во взаимодействии и общении с природой, другими людьми, социально-культурной средой, а также общественная самореализация и саморазвитие индивида.

Функции игры

Функции игры – это ее разнообразная жизненно-практическая, образовательная и развивающая «полезность». Наиболее важными функциями игры являются следующие:

- *эмоциональная*

Игра меняет эмоциональное состояние, как правило, в сторону его улучшения, повышения настроения, воодушевляет, пробуждает интерес к чему-либо. Но игра – не просто развлечение, а особый метод вовлечения участников в творческую деятельность, побуждения их к активности.

- *диагностическая*

Игра обладает предсказательностью, убедительно раскрывает в людях истинно личностное. Она диагностичнее, чем любая другая деятельность человека, поскольку в игре участник ведет себя на максимальной проявленности (физических сил, интеллекта, творчества). Игра побуждает человека к самопознанию и одновременно создает условия внутренней активности личности.

- *релаксационная*

Игра снимает или уменьшает физическое и интеллектуальное напряжение, вызванное нагрузкой на нервную систему. Игры используют для восстановления равновесия сил, для улучшения физического и психического здоровья.

- *компенсаторная*

Реализация идеи дополнения жизни: взрослый «пробуждает», «переживает» в игре уже не использованные возможности

жизни; ребенок «примеривает» еще не использованные, не выбранные возможности. «Инобытие» игры дает возможность органичного сочетания контекстов прошлого и будущего во времени настоящем.

- *коммуникативная*

Игра всегда вводит человека в реальный контекст сложнейших человеческих отношений, учит их анализу и конструированию.

- *самореализации*

Процесс игры – это всегда пространство для самореализации ее участников, уникальная возможность для человеческой практики, действительности как области применения и проверки накопленного опыта.

- *социокультурная*

Игра – сильнейшее средство социализации, включающее в себя как социально-контролируемые процессы целенаправленного воздействия на становление личности, так и стихийные, спонтанные процессы, влияющие на формирование личностных качеств.

- *терапевтическая*

Чем богаче спектр того, что делает действительно полезной ту или иную игру, тем большей жизнеспособностью обладает эта игра.

Необходимые условия для организации
совместной игровой деятельности

1. Свободное и добровольное включение людей в игру: не навязывание игры, а вовлечение в нее.

2. Каждый участник должен хорошо понимать смысл и содержание игры, ее правила, идею каждой игровой роли.

3. В игре дети должны руководствоваться принятыми в обществе нормами нравственности, основанными на гуманизме, общечеловеческих ценностях.

4. В игре не должно унижаться достоинство ее участников, в том числе и проигравших.

5. Игра должна положительно воздействовать на развитие эмоционально-волевой, интеллектуальной и рационально-физической сфер ее участников.

6. Игру нужно организовывать и направлять, при необходимости сдерживать, но не подавлять, обеспечивать каждому участнику возможность проявления инициативы.

7. Необходимо побуждать учащихся к анализу проведенной игры, к сопоставлению имитации с соответствующей областью реального мира, оказывать помощь в установлении связи содержания игры с содержанием практической жизненной деятельности или с содержанием учебного курса. Результатом обсуждения игры может быть и пересмотр ее содержания, правил и др.

8. Нельзя вовлекать детей в излишне азартные игры, в игры, опасные для здоровья и жизни, в игры, содержащие в своих правилах и действиях нарушения общепринятых норм морали.

Часто при проведении игр у ведущих возникает вопрос: как поделить детей на команды или выбрать то количество детей, которое необходимо на данный момент?

Здесь могут помочь следующие способы:

1) загадки (участником игры становится отгадавший загадку);

2) считалочки;

3) веселый мяч (под музыку) по кругу – до остановки музыки;

4) жетончики разных цветов при входе;

5) аукцион различных предметов;

6) эмблемы на креслах;

7) номер ряда и места.

Важным моментом в игре являются правила. Организуя игру, важно нацеливать участников на соблюдение правил, т.к. именно игра по правилам, действия в соответствии с принятой на себя игровой ролью позволяют получить радость и удовлетворение от игровой деятельности.

В коллективной творческой деятельности часто используется такой вид игровой деятельности, как ролевые игры.

Игра отличается от дела, праздника, соревнования тем, что там важен результат, а в игре первичен сам процесс, т.е. освоение определенных социальных ролей и действий в них, а также получаемое удовольствие.

3.5. Социальное проектирование школьников

По определению д.п.н. А.С. Прутченкова [23], проектирование – это процесс описания ограниченных во времени целенаправленных изменений системы (или ее отдельных элементов) с установленными требованиями к качеству результатов, возможными расходами и спецификой организации деятельности.

Таким образом, социальное проектирование есть способ выражения идеи улучшения состояния окружающей среды языком конкретных целей и задач, мер и действий по их достижению, а также описание необходимых ресурсов для практической реализации замысла и конкретных сроков воплощения описываемой идеи. Это организация деятельности, имеющей значимый социальный эффект, направленной на приобретение качественно нового личного опыта подростка, задуманной и осуществленной подростками самостоятельно, подразумевающей конструктивное взаимодействие с окружающим социумом, формирующей социальные навыки подростка.

Социальный проект – это программа реальных действий, в основе которых лежит актуальная социальная проблема, требующая разрешения. Ее реализация будет способствовать улучшению социальной ситуации в конкретном учреждении, социуме, регионе. Это один из способов участия в общественной жизни путем решения насущных социальных задач.

Как правило, под социальным проектированием понимают деятельность:

- социально значимую, имеющую социальный эффект;
- результатом которой является создание реального (но не обязательно вещественного) «продукта», имеющего для детей практическое значение и принципиально, качественно новое в их личном опыте;
- задуманную, продуманную и осуществленную подростком;
- в ходе которой подросток вступает в конструктивное взаимодействие с миром, со взрослой культурой, с социумом;
- через которую формируются социальные навыки подростка.

Социальный проект – это модель предлагаемых изменений в ближайшем социальном окружении в виде:

- а) словесного описания предполагаемых действий по осуществлению указанных изменений;
- б) графического изображения (чертежей, схем и т. д.);
- в) числовых показателей и расчетов, необходимых для осуществления планируемых действий.

Объектом деятельности в ходе социального проектирования могут выступать:

- социальные явления («социальные негативы» – курение, наркомания, сквернословие, алкоголизм);
- социальные отношения (отношение к старикам, молодежи, детям, инвалидам, др.);
- социальные институты (органы власти и управления, лагерь, школа, больница, магазин, почта, парикмахерская и др.);
- социальная среда: ландшафт в целом (городской, сельский), социальный ландшафт (пандусы, остановки, реклама, места отдыха, выгула собак, игровые площадки, внешний вид и обустройство стадиона и т.п.).

Субъектами становятся подростки и взрослые, вовлеченные в проектирование.

Цели социального проектирования:

- привлечение внимания детей к актуальным социальным проблемам данного местного сообщества;
- включение подростков в реальную практическую деятельность по разрешению одной из этих проблем их собственными силами.

Основные задачи социального проектирования:

- повышение общего уровня культуры подростков за счет получения дополнительной информации;
- формирование навыков «разумного социального» поведения в сообществе;
- закрепление навыков командной работы;
- совершенствование полезных социальных навыков и умений (планирование предстоящей деятельности, расчет необходимых ресурсов, анализ результатов и окончательных итогов и т.п.).

Социальное проектирование представляет собой сочетание социальной пробы, социальной практики, и социального проектирования.

Структура социального проектирования включает в себя 3 звена:

1. Социальная проба (вид взаимодействия, в ходе которого подросток получает и усваивает информацию о социальных объектах и явлениях). Социальная проба подразумевает следующие этапы: выбор темы, определение цели работы, разработка плана сбора информации, формирование групп, практические действия, анализ полученной информации, групповое обсуждение.

2. Социальная практика (процесс освоения социальных навыков и познания сущностной стороны социальной действительности). Социальная практика включает в себя следующие элементы: выбор объекта, определение цели, выбор социального учреждения, формирование групп, практическая часть (действия), оформление результатов (в виде дневника проекта), презентация, групповое обсуждение. Целью данной формы работы является отработка в практической деятельности навыков, прежде всего это касается навыков социального взаимодействия. Практическая часть социальной практики предполагает участие подростка в реальной деятельности взрослого.

Главным содержанием его деятельности является наблюдение за взрослым, совершающим профессиональные действия, каких-то качественно новых, самостоятельных действий подросток не совершает.

3. Социальный проект (создание нового общественно значимого продукта). Социальный проект состоит из таких ступеней, как выявление трудностей, тема проекта, гипотеза, план действий, формирование групп, определение «точек самостоятельности» и «точек сотрудничества», практическая деятельность, оформление результатов, презентация, групповое обсуждение.

«Точка самостоятельности» – вопросы, аспекты, этапы работы, которые подросток считает возможным разрешить, выполнить самостоятельно, без содействия сверстников или взрослых.

«Точка сотрудничества» – круг задач, для разрешения которых целесообразно привлекать других людей. Не обязательно,

что подросток не сможет сам справиться с этими шагами, возможно, он способен все сделать один, но считает, что более эффективным, успешным, целесообразным будет использование чьей-либо помощи.

Проектная деятельность предусматривает прямую связь идеи проекта с реальной жизнью. Продукт проекта должен иметь качественную новизну не только для самого подростка, но и для его ближайшего социального окружения, это то, что реально отсутствует в обществе, то, что является новым для его социального окружения.

Начало проектной деятельности связано с обнаружением трудности, дискомфорта в том, что окружает человека, с чем связана повседневная жизнь. Под трудностью мы понимаем прямое неудобство, неудовлетворенность, что-то, что не устраивает лично подростка в его социальной жизни. При этом трудность четко формулируется, описывается, рассказывается простым, бытовым языком. Осознание трудности может быть связано с предшествующей социальному проекту деятельностью подростка на этапах социальной пробы или практики, а может осознаваться и под влиянием множества других факторов.

Обнаружение корней трудности позволяет сформулировать социальную проблему, разрешение которой может стать предметом социального проекта.

Социальная проба, практика и проект соотносятся между собой как понятия разного объема и разной ширины, различаются по уровню и сложности организации. С одной стороны, наиболее простым типом деятельности является проба, более сложным – практика (по навыкам, длительности, ответственности и приобретаемому опыту) и наиболее сложным – проект. С другой – освоение социальной практики предполагает получение опыта социальной пробы в заданной теме (прежде чем отрабатывать социальные навыки на этапе социальной практики, в ходе социальной пробы необходимо получить опыт социального взаимодействия; прежде чем узнавать «изнанку жизни», необходимо познакомиться и с ее видимой стороной).

Реализация социального проекта предполагает включение в качестве проектных шагов, отдельных элементов действия в рамках социальной пробы или практики. Для освоения подрост-

ком социальной практики или социального проекта как вида деятельности не обязательно содержательное единство осуществляемых этапов. Таким образом, проба, практика и проект могут существовать как взаимодополняющие, опосредующие виды деятельности, но могут существовать и как самостоятельные, конечные, завершённые, в зависимости от целей и содержания деятельности.

Этапы социального проекта.

1. *Подготовительный этап* распадается на несколько направлений деятельности - содержательную часть, организационную и ресурсную.

В содержательную часть могут входить следующие элементы: анализ проблемы, выяснение общественного мнения, определение целей и задач, ожидаемые результаты, гипотезы, идеологические основания и принципы, освещение имеющегося опыта.

При выборе проблемы следует обращать внимание на такие существенные критерии, как:

- посильность задачи для команды детей;
- ее соответствие возрасту и возможностям ребят;
- сумма затрат на реализацию проекта;
- ожидаемые результаты.

В ходе активного выбора проблемы дети дискутируют, оценивают предложения:

✓ Почему данная проблема приобрела особую актуальность?

✓ Почему проблема, признанная особенно острой, до сих пор оставалась нерешенной?

✓ Что можно узнать об этой проблеме из СМИ?

✓ Можно ли ее решить посредством своих сил?

Успешность работы на этом этапе во многом зависит от активной роли педагога, его способности организовать командную работу, осторожно, и в то же время твердо, направлять деятельность детей в оптимальном для решения данной задачи направлении.

Необходимо, чтобы дети взялись за проблему, соизмеримую с уровнем их возможностей, решение которой реально на конкретной территории, в конкретном объединении, большин-

ством голосов детьми выбирается наиболее понравившаяся проблема для дальнейшей работы над проектом.

В организационную часть могут входить следующие элементы:

- формирование команды;
- определение сроков;
- представление о последовательности действий;
- формулировка критериев оценки результативности проекта;

- распределение ролей;
- составление детальных графиков.

В ресурсную часть могут входить следующие элементы:

• материальные ресурсы (требуемые и имеющиеся: техника, канцелярские принадлежности, учебные пособия); при этом анализируются способности материальной базы удовлетворить все потребности, поиск дополнительных ресурсов;

- финансовые ресурсы;
- людские ресурсы (определение круга лиц, задействованных в проекте, и их творческого потенциала, рассмотрение возможности привлечения специалистов для реализации проекта).

Формы выбора темы могут быть разными:

- проведение социологического опроса,
- «мозговой штурм»,
- конкурс различных планов возможной деятельности,
- анализ социальной ситуации для выявления проблемы,
- изучение документов.

2. Основной этап проектной деятельности – действия по реализации намеченных планов. Необходимо при этом использовать групповую работу, четко распределить поручения между группами. Необходимо помнить правила организаторской работы.

3. Заключительный этап – итоговая и рефлексивная часть проектной деятельности. Итоговая часть должна акцентировать внимание на характеристике результатов работы. Эта характеристика может быть количественной (сколько сделано) и качественной (как сделано). Для этого вновь могут использоваться социологические опросы, интервью, наблюдения. В этой части происходит соотношение ожидаемых результатов (целей и задач) с реальными.

Для проведения рефлексии могут использоваться следующие вопросы:

- ✓ что произошло?
- ✓ что я (мы) хотел?
- ✓ что я чувствовал?
- ✓ что я делал (какие конкретные действия совершал)?
- ✓ что при этом делали другие участники проекта?
- ✓ что чувствовали?
- ✓ что в ходе реализации проекта было наиболее важным, существенным?
- ✓ какие проблемы и противоречия возникли?

Оценка результативности проекта

При разработке проекта очень важно отразить систему критериев и показателей его эффективности. Показатели – инструмент, позволяющий точнее определить и разъяснить цель проекта и измерить его эффект. Показатель – это характеристика отдельной стороны объекта или процесса, имеющая количественно-качественное выражение. Однако в социальной сфере, а тем более в психолого-педагогической практике показатели приобретают специфические черты.

Достаточно мало универсальных критериев, которые однозначно подтвердили бы успешность того или иного социально полезного деяния. Абсурдно и смешно было бы утверждать, например, что «по итогам реализации проекта более милосердными стали 15% населения» или «население стало на 15% милосерднее».

Поэтому мы предлагаем примерные ориентиры для оценки выполнения проекта:

Количественные показатели (востребованность проекта, охват общественности, количество конкретных дел: акций, мероприятий, др.).

Показатели социального развития личности (динамика уровня развития личности: не умел – научился, не знал – узнал, не имел – приобрел и т.п., качество продуктов социально-творческой деятельности (поделок, рисунков, походов, акций и др.), характер реализованных инициатив, др.).

Показатели социальной адаптации личности (снижение риска асоциальных явлений, повышение уровня социальной успешности участников, активность).

Показатели общественного мнения (популярность проекта, социально-профилактический эффект, заинтересованность социальных партнеров, отклик в средствах массовой информации).

Технологические показатели (уровень организации в целом и отдельных мероприятий, четкость и эффективность управления, организационная культура участников).

Экономические показатели (соотношение затрат с социально-педагогическим эффектом, привлечение дополнительных материально-технических ресурсов).

Утверждать, что результативность нельзя измерить, равносильно признанию, что проект не даст заметного эффекта.

Критерии эффективности призваны:

- выражать действенность всех видов, форм и методов реализации проекта;
- отражать качество управленческой и содержательной деятельности.

Предполагаемые результаты

Результаты проекта – это то, что предполагалось достичь, воплотив проект в жизнь. При описании результатов следует руководствоваться следующими требованиями: конкретность, реальность, достижимость. Эффективность проекта оценивается по его результативности. Одна из заповедей авторов любого проекта: «Проект начинается с цели. А цель с вопроса: «Чего же я хочу добиться?» Значит, проектирование начинается с осмысления результата».

Жизнеспособность проекта (перспективы)

Это возможный дальнейший путь развития проекта. Возможно, в дальнейшем будет расширение географии проекта, освоение новых видов деятельности. При этом важно предусмотреть социальные и ресурсные стороны продолжения развития проекта.

ГЛАВА IV. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ В ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕТСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ

4.1. Цель и задачи использования методов психолого-педагогической диагностики в деятельности ДО

Осуществление воспитательного процесса невозможно без анализа результатов – и педагогических, воспитательных, и жизненно-практических. С этой целью педагогами используются в работе различные методы психолого-педагогического исследования, или в обыденной речи – методы диагностики.

*Диагностика (от греч. *diagnostikos* - способный распознавать) - это оценочная процедура, направленная на прояснение ситуации, выявление истинного уровня воспитанности.*

Педагогическая диагностика - это педагогическая деятельность, направленная на изучение объектов и субъектов педагогического процесса (отдельных школьников и учителей, ученических и учительских коллективов, педагогического процесса в целом) в целях сотрудничества с ними и управления этим процессом.

Роль и место диагностики в педагогической деятельности руководителя ДО очень значимо. Данные оценочного уровня сопоставляются с исходными (начальными) характеристиками воспитанности; разница между ними определяет эффективность воспитательного процесса.

Для анализа результативности воспитывающей деятельности необходимо осуществлять диагностику личности; для выявления лидеров, характера межличностных отношений в коллективе, динамики развития коллектива и т.д. – диагностику коллектива. Кроме того, периодических срезов требует и сам процесс. Это – 3 основных объекта диагностики: личность, коллектив, процесс.

Педагог использует различные методы из арсенала педагогики, психологии, социологии, модифицируя их для конкретной ситуации.

Без педагогической диагностики невозможно контролировать воспитательный процесс, грамотно формулировать педагогические задачи, – т.е. организовать целенаправленный, обоснованный процесс развития личности учащегося.

При этом необходимо помнить, что результаты, полученные в ходе педагогической диагностики, только выявляют развивающиеся тенденции, служат средством формирования ценностных ориентаций, материалом для самопознания и способом воспитания самооценки.

Педагогические методики «вплетены» в воспитательный процесс. С точки зрения воспитательных целей эти методики служат средством формирования ценностных ориентаций, моментом самопознания и способом воспитания самооценки, а также исходным моментом для планирования скорректированной жизнедеятельности или выдвижения новых жизненных целей. Их проведение составляет одно из слагаемых воспитательной работы.

4.2. Методы психолого-педагогической диагностики

К методам педагогической диагностики относятся:

- наблюдение;
- беседа;
- социометрия;
- рейтинг;
- тест;
- анкета;
- сочинение;
- педагогический консилиум;
- неоконченное предложение;
- альтернативный тезис;
- ранжирование;
- шкалирование;
- поведенческий срез;
- тест-рисунок;
- фантастический выбор;
- цветопись и др.

Существует достаточно разнообразный и богатый пакет исследовательских методик, позволяющих проследить тонкий и противоречивый процесс формирования личности ребенка в его тенденциях. В данной главе мы покажем возможность использования в работе руководителя ДО некоторых методов.

Цветопись

Методика разработана А.Н. Лутошкиным.

В ее основу положена идея о взаимосвязи цветоощущений и эмоциональных состояний. Метод позволяет получить относительно простой способ оценки динамики эмоционального состояния людей, что дает возможность довольно оперативного измерения составляющих психологического климата.

Предмет диагностики: применяется для изучения динамических особенностей личностных и групповых эмоциональных состояний, психологического климата коллектива, самочувствия личности в коллективе.

В практике исследовательской работы цветопись применялась также для оценки воздействия различных ситуаций на настроение людей, для изучения эффективности некоторых форм воспитательного процесса и ряда других явлений.

Краткое описание:

Цветопись не дает возможности передать все многообразие оттенков настроения человека – для этого любой предлагаемый набор цветов явно недостаточен. Однако тот или иной цвет все же отражает зону преобладающего настроения. В этом отношении диагностика коллективных эмоциональных явлений (психологической атмосферы, психологического климата в коллективе) с помощью цветосимволов осуществляется точнее.

Основной методический инструмент исследований – это отражение настроений, рабочая часть которого демонстрирует их цветовой диапазон: семь полос красного, оранжевого, желтого, зеленого, синего, фиолетового и черного цветов. Каждая полоса символизирует определенное настроение и сопровождается соответствующей словесной характеристикой.

Все данные, полученные с помощью цветописи, переносятся в цветоматрицу коллектива. Оперативная цветоматрица заполняется ежедневно с помощью цветных карандашей или фломастеров.

Цветоматрица удобна не только для исследователя, но и для руководителя коллектива - тем, что дает возможность увидеть настроение коллектива, позволяет оценить психологическую атмосферу коллектива, определить общий характер эмоциональных состояний членов коллектива, проследить за развитием настроений каждого человека.

Оценка и интерпретация цветоматрицы проводятся в двух вариантах – первичном и итоговом.

Первичная оценка (оперативная цветоматрица) – по представленности и соотношению цветов. Выделяются общие цветовые синдромы, дающие картину настроений во всем коллективе (какие состояния преобладали в течение исследуемого периода, как они соотносятся по неделям, отдельным дням), групповые или зональные цветовые синдромы (могут показывать психологическую атмосферу в отдельных группировках людей, сложившихся внутри коллектива). По своему содержанию синдромы могут оцениваться как позитивно-стимулирующие (представлены цвета верхней части спектра), умеренные, стабилизирующие (преобладают цвета средней части), негативные, астеничные (цвета нижней части спектра), напряженные (представлены противоположные по значению цвета), «ковровые» (представлена пестрота цветов, означающая отсутствие единства в настроениях) и др.

При анализе психологического климата коллектива помимо оперативной может применяться *итоговая цветоматрица*. Она дает общую картину состояний в коллективе за исследуемый период безотносительно к конкретным датам и предоставляет возможность выявить доминирующие эмоции и провести сравнение настроений каждой личности в коллективе.

Для составления итоговой цветоматрицы пользуются данными, имеющимися в оперативной матрице. Помимо общей оценки эмоциональной тональности в течение рабочего дня, психологического климата за более длительный период и индивидуальных эмоциональных состояний, можно использовать эту методику при изучении уровня социально-психологического развития коллектива, подходя к решению этого вопроса с позиций оценки характера единства сопереживаний людей в значимых ситуациях, а также для выявления эффективности некото-

рых форм воспитательного воздействия по изменениям в эмоциональных состояниях членов коллектива. Методика может быть полезна для определения влияния различных факторов на самочувствие конкретных людей.

Особое внимание хотелось бы обратить на следующее обстоятельство. Замеры настроения людей в начале и в конце рабочего дня показали, что методика не только позволяет собрать информацию о психологическом самочувствии, но и выполняет определенную психотерапевтическую функцию. Необходимость и потребность рассказать о своем настроении у членов коллективов обычно достаточно велики. Потребность выговориться, поделиться тем, что на душе, чаще наблюдались в коллективах с недостаточно благоприятным психологическим климатом, т.е. там, где имелись напряженные отношения.

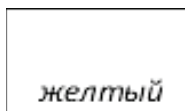
Использование цветописи возможно для оценки не только эмоционального состояния, но и отношения участников деятельности к происходящему – например, в условиях выездных форм деятельности (лагерь, лагерный сбор, экспедиция, поход и т.п.) может использоваться игровая накопительная матрица. Каждый член ДО в конце прожитого дня ставит дату в соответствии со своей оценкой.

Матрицы могут быть основаны на использовании 3,4, 5 или более цветов – в зависимости от степени способности членов коллектива к аналитической деятельности. Важно только не нарушать психологических законов цветовосприятия (напр., по тесту Люшера) и использовать цвета в соответствии с ними.

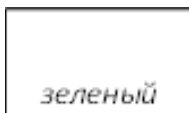
«Роза ветров дня»: критерии оценки



День был интересным и полезным;
Отряд работал дружно и слаженно;



Мне было очень хорошо,
своей работой доволен.
День был интересным;
Отряд работал нормально, без конфликтов;
Я доволен своей работой.



День не был ни интересным, ни скучным;
В отношениях внутри отряда появились
проблемы;
Я не очень доволен своей работой.



День был скучным и бесполезным;
Отряда как коллектива нет вообще;
Я недоволен собой.



Исследование уровня самооценки и притязаний личности (методика Дембо-Рубинштейна)

Самооценка, т.е. оценка личностью себя, своих качеств и места среди других людей, безусловно, относится к базисным качествам личности. Именно она во многом определяет взаимоотношения с окружающими.

Данная методика предназначена для определения уровня самооценки и уровня притязаний среди подростков и взрослых (в т.ч. педагогов).

Цель работы – выработка адекватной самооценки, её корректировка в случае необходимости и приведение в соответствие с притязаниями.

Работа может проводиться в группах и индивидуально. Такое исследование можно проводить в рамках воспитательной и коррекционной работы педагога.

Необходимые материалы: бланк для построения графиков уровней самооценки и притязаний на нелинованной бумаге, 2 ручки или карандаша разного цвета для большей наглядности графиков, ученическая линейка.

Проведение работы

1. Поставить на бланке дату, написать фамилию и имя (т.к. это внутренняя работа со своей личностью, то необходимо, чтобы бланк, на котором проводится работа, был адресным, личным).

2. Прочитать представленные для изучения качества. Можно добавить 1-2 других желаемых качества - для этого на бланке есть 2 неподписанные шкалы.

3. Каждая шкала представляет собой вертикальную линию, на которой обозначены минимальный (самый нижний), средний и максимальный (верхний) уровни.

4. На каждой шкале качества нужно отметить тот уровень, на котором, по Вашему мнению, находится человек в данный момент времени.

5. Соединить полученные на вертикальных линиях точки цветным карандашом. Получится график уровня самооценки.

6. Измерить по линейке расстояния на шкалах от минимального значения до своего, суммировать их, найти среднее арифметическое. Полученное число записать на бланке в позицию «Самооценка».

7. Карандашом другого цвета на этих же шкалах отметить те уровни, на которых Вы желали бы находиться. Затем так же соединить полученные точки, построив график уровня притязаний.

8. Найти среднее арифметическое таким же образом, как в п.6, и записать результат в позицию «Уровень притязаний».

Анализ результатов

1. Анализируем полученные цифровые данные. Считается нормальным уровень самооценки (*СО*) в пределах 4,5 – 7, такие значения дают возможность развиваться. Если уровень *СО* меньше 4,5 – *СО* считается низкой. Если больше 7, то возможны различные варианты: человек действительно очень успешный;

СО завышена, человек необъективно оценивает себя; человек может быть очень скрытным и тревожным.

2. Уровень притязаний (*Пр*) считается нормальным в пределах 8-10. Но в любом случае уровень *Пр* должен быть выше *СО*. Если *Пр* выше максимального значения шкалы, то возможно, что у человека недостижимые цели.

3. Анализируем внешний вид графиков. *СО* может быть слабо- или сильнодифференцирована (разброс по качествам). Если линия ровная – может означать, что человек не задумывается о себе. Если разброс более 5 баллов – плохо знает себя. Считается нормальным разброс по качествам в 2 балла.

Коррекционная работа (самостоятельно либо с помощью педагога или родителей)

Выделяем то качество, в котором наибольший разрыв между действительным и желаемым. На отдельном листе рисуем две шкалы этого качества. На одной шкале отмечаем уровень *СО*, на другой – *Пр*.

Исследуем величину разрыва между действительной самооценкой качества и желаемым достижением. Соединяем эти две точки кривой в виде лесенки. Каждая ступенька этой лесенки будет являться небольшим шагом к достижению нужного положения. Обдумываем каждый шаг, что нужно сделать для этого достижения, не пренебрегаем даже очень мелкими, как может показаться, мероприятиями. Записываем каждый шаг.

Когда мы добираемся по лесенке на своей схеме до точки притязания, у нас получается готовый план действий для достижения цели.

Очень важно, чтобы человек самостоятельно формировал этот пошаговый план, так как тогда это будет именно его реальный план, выполнение которого окажется ему по силам.

Далее надо определить срок выполнения плана и, возможно, каждого этапа. Тогда и действия будут реальными, не размытыми.

Необходим самостоятельный или с помощью другого человека контроль. Этот контроль даст возможность откорректировать план в случае «пробуксовки» или придаст уверенность, поддержит, если всё идет удачно.

Такую работу необязательно проводить, если нет большого разрыва между уровнями *СО* и *Пр*, или если нет потребности в такой работе.

В любом случае, такую работу желательно повторить через полгода, чтобы оценить динамику самооценки.

Пользуясь этой методикой, можно исследовать самооценку не только по предложенным качествам. Таким же образом можно исследовать, например, степень удовлетворённости каким-либо занятием или уровнем достижений, или что-либо другое.

Формирование адекватной положительной самооценки у человека очень важно в любом возрасте. Существует закономерная связь уровня нашего самовосприятия с уровнем нашего взаимоотношения с другими. То, насколько нам нравятся другие люди, зависит от того, насколько мы нравимся себе.

Для лучшего понимания важности такой характеристики, как самооценка, рассмотрим формулу Джеймса, которая выглядит следующим образом:

$$\text{Уровень } CO = \frac{\text{Результат}}{\text{Притязания}}$$

Таким образом, видно, что для повышения *СО* необходимо наращивать, увеличивать результат – числитель в этой формуле. Вторая часть в этой работе – не завывать свои притязания, делать их адекватными, соответствующими реальной ситуации.

Кроме этого, психологическими исследованиями установлены и следующие зависимости: *уровень тревожности и уровень агрессивности обратно пропорциональны уровню СО*.

$$\text{Уровень тревожности} = \frac{1}{\text{Уровень } CO}$$

$$\text{Уровень агрессивности} = \frac{1}{\text{Уровень } CO}$$

Таким образом, видно, что позитивная адекватная самооценка человека поддерживает и другие положительные психологические качества, смягчая и уменьшая негативные, и помогает сформироваться гармоничной личности.

Мы надеемся, что акцентирование внимания на данных аспектах позволит педагогам более осознанно браться за организацию воспитательного процесса на основе методики коллективной творческой деятельности, не увлекаясь только технологической стороной организации деятельности, понимая и принимая ее нравственную сущность и предъявляя требования к себе – как Педагогу и как Человеку.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. «Концепция развития дополнительного образования детей»: распоряжение Правительства РФ от 4 сентября 2014 г. № 1726-р.
2. Концепция «Воспитание петербуржца XXI века»: Приказ Комитета образования Санкт-Петербурга от 26.06.2003, N 1014.
3. Большая советская энциклопедия, БСЭ. – М., 2012.
4. Аванесян И.Д. Педагогика общей заботы: попытка осмысления/ Тезисы докладов межрегиональной научно-практической педагогической конференции «Будущее в настоящем» (к 75-летию И.П. Иванова). Рязань: Изд-во РИРО, 1998.
5. Алиева Л.В. Детское общественное объединение в системе социального воспитания детей и юношества/ Учебно-методическое пособие. – М., 2007.
6. Бабаева Э.С. История неформального образования за рубежом/ Гуманизация образования. – № 2, 2015.
7. Барышников Е.Н. Организация совместной деятельности воспитанников в системе дополнительного образования/ Дополнительное образование детей в изменяющемся мире: перспективы развития востребованности, привлекательности, результативности/ Материалы II Международной научно-практической конференции. – Челябинск, 15-16 окт., 2015.
8. Выготский Л.С. Собрание сочинений в 4 томах. – Т. 4. – М., 1983.
9. Газман О.С. Коммунарская методика: Социально-педагогические аспекты развития/ Сов. педагогика, 1988. – №5.
10. Гиндис Б.Л. Вечерний огонек. – ВДЦ Орленок, 1998.
11. Загладина Х.Т. Инновационный потенциал неформального образования детей и подростков в современной России/ Международная научно-практическая конференция «Инновационные процессы в условиях модернизации дополнительного образования детей». – Москва, ФГАУ «ФИРО», 23 окт., 2014.
12. Золотарева А.В. Дополнительное образование детей в аспекте формальных и неформальных характеристик// Ярославский педагогический вестник. – 2015. – № 4.
13. Иванов И.П. Звено в бесконечной цепи / Отв. ред.: И.Д. Аванесян, Е.В. Титова, Т.В. Трухачева; Отв. за выпуск А.М. Ме-

лешкин. – Рязань: Рязанское отделение Российского фонда культуры, 1994.

14. Иванов И.П. Методика коммунарского воспитания. – М.: Просвещение, 1990.

15. Иванов И.П. Энциклопедия коллективных творческих дел. – М.: Издательский Дом МАГИСТР-Пресс, 1999.

16. Иванов И.П. Энциклопедия коллективных творческих дел. – М.: Педагогика, 1989.

17. Кирпичник А.Г. Некоторые основания детоцентрического подхода к детскому общественному движению/ Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2013.

18. Кульпединова М.Е. Неформальное образование в общественном объединении как фактор социального самоопределения детей и молодежи// Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2012. – Т. 18 – № 1. – Ч. 2.

19. Лутошкин А.Н. Как вести за собой: Старшеклассникам об основах организаторской работы / Под ред. Б. З. Вульфова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Просвещение, 1986.

20. Макаренко А. С. Методика организации воспитательного процесса// Пед. соч. в 8 т. – т. 1.– М.: Педагогика, 1983.

21. Мудрик А.В. Воспитание в современной России как социальная проблема/ Мировой опыт организации и реализации воспитания детей и учащихся: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – М.: Педагогическое общество России, 2001.

22. Педагогика общей заботы. Сб./ Ред.: Т.В. Трухачева, И.Д. Аванесян, Е.В. Титова. – Санкт-Петербург: Образование, 1996.

23. Пругченков А.С. Шаг за шагом, или Технология подготовки и реализации социального проекта. – М., 1999.

24. Соловейчик С. Воспитание по Иванову. – М.: Педагогика, 1989.

25. Титова Е.В. Если знать, как действовать: Разговор о методике воспитания: кн. для учителя. – М.: Просвещение, 1993.

26. Тузова В.Л. Такая чудесная школьная жизнь: Организация жизнедеятельности коллектива младших школьников. – СПб: КАРО, 2007.

27. Уманский Л. И. Психология организаторской деятельности школьников. – М.: Просвещение, 1980.

28. Царева Н.П. Воспитание заботливого отношения к людям у младших школьников: Дисс. ... канд. пед. наук. – Л., 1981.

29. Чекалова Н.В., Ройтблат О.В., Суртаева Н.Н. Отношение к процессу интеграции формального, неформального и ин-формального образования взрослых. - The Emissia. Offline Letters Электронное научное издание (научно-педагогический интернет-журнал). Март 2012.

30. Чистякова С.Н. Педагогическое сопровождение само-определения школьников: Метод. пособие для учителей 1–11 кл. – М.: Академия: Моск. учеб., 2010.

31. Шмаков С.А. Игры учащихся – феномен культуры. – М.: Просвещение, 1994.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

ИГРЫ И ИГРОВЫЕ УПРАЖНЕНИЯ

Игры на знакомство

Молекула–хаос

Ребята изображают броуновское движение молекул; встречаясь, здороваются друг с другом. По команде вожатого: «Молекула-хаос по...» – разбиваются на соответствующие группы по 2,3, ... 10 человек, которые не может разорвать ведущий.

Снежный ком

Отряд стоит через одного в кругу. По очереди каждый громко называет свое имя и любую ассоциацию, связанную с ним, на первую букву своего имени. Следующий человек повторяет это и называет свое имя. Последним называет свое имя вожатый, назвав предварительно имена всех ребят. В качестве ассоциации может выступать прилагательное, животное, кино герой, жест и так далее. Как вариант: отряд может каждый раз повторять все хором.

Я змея, змея, змея

Отряд стоит через одного в кругу. Начинает вожатый, подходя к кому-нибудь и говоря: «Я змея, змея, змея. Хочешь быть моим хвостом?» Если ответ положительный, то спрашиваемый пролезает под ногами ведущего, и идет сцепление правой руки водящего с левой рукой спрашиваемого через ноги. В случае отрицательного ответа звучит фраза: «А придется!», и идет сцепление. С каждым разом змея все больше и больше увеличивается.

Ежики

Прибежали, прибежали
Ежики, ежики!
Наковали, наковали
Ножнички, ножнички!

Бег на месте, бег на месте –

Зайчики, зайчики!

Ну-ка дружно, ну-ка вместе:

(мужская половина зала кричит: «ДЕВОЧКИ!»; женская половина: «МАЛЬЧИКИ!») – Кто кого перекричит)

Список

Напишите список и раздайте его каждому члену группы. В нем должна быть достоверная информация. Вот что, напр., может быть написано: «Найди того, кто: – Не любит кушать печенье. – Пришел сегодня в розовых носках. – На каникулах ездил в Карелию. – Умеет ездить верхом на лошади».

Пока играет музыка (две песни), каждый должен подходить к другим игрокам и получать их подпись под тем утверждением, в котором говорится о нем. Каждый может поставить только одну подпись.

Выигрывает тот, у кого будет больше подписей в момент, когда остановится музыка.

Запомни внешность

Играют 6-16 человек. Выбирается пара игроков. Предварительно изучив внешность друг друга, они становятся спина к спине. Все остальные начинают каждому из них по очереди задавать вопросы о внешности напарника. Например:

- ✓ Сколько пуговиц у твоего напарника на кофте?
- ✓ Какого цвета шнурки на его ботинках?
- ✓ Цвет глаз вашего напарника? и т.д.

Та пара, которая даёт больше правильных ответов, побеждает.

Разновидность имен

Ведущий называет несколько имен, и все кто носит названное имя, выходят к ведущему и формируются в группы, соответствующие их имени. В результате получается несколько групп (напр.: Саши, Ани, Лены, Иры). Но так как ведущий не знает всех имен людей, которые находятся в зале, он предлагает сформировавшимся группам самим (по очереди) называть имена – таким образом, новоиспеченных групп становится все

больше, процесс формирования этих групп сопровождается аплодисментами.

Когда все участники задействованы в этой игре, ведущий предлагает каждой группе хором назвать свое имя.

Я никогда не...

Участвуют 7-15 человек. Для игры необходимы фишки по числу участников. Фишками могут послужить крупные фасолины, спички или другие небольшие одинаковые предметы.

Первый игрок говорит: «Я никогда не ...», называя то, что никогда не делал в своей жизни (игра на честность). Например:

- ✓ не держал кошек в доме
- ✓ не был за границей
- ✓ не носил сапоги
- ✓ не брился и т.д.

Допустим, игрок сказал «Я никогда не ел манго». Все игроки, которые ели манго, должны дать ему по одной фишке.

Затем ход переходит к другому игроку, и он называет то, чего никогда не делал. Задача каждого игрока – назвать что-то такое, чего он никогда не делал, а все или большинство присутствующих делали.

Игра заканчивается через определенное количество кругов. Выигрывает тот, кто набрал наибольшее количество фишек.

Имя – хором

Люди с одинаковыми именами объединяются в одну группу и должны прокричать свое имя.

Представиться по-разному

Каждый человек в кругу должен представить себя: изобразить жест, сказать слово, прочитать стихотворение и т.п.

Мяч по кругу

Все сидят в кругу. У первого игрока в руках мяч. Он называет чье-либо имя и кидает этому человеку мячик. Поймавший мяч должен назвать имя другого человека и кинуть мяч ему. Так происходит до тех пор, пока не будет обойден весь круг, причем мяч должен побывать у каждого только один раз.

Построиться по именам в алфавитном порядке
Хорошо при первой встрече.

Знакомимся по кругу

Группа встает в два круга – внешний и внутренний, лицом к лицу. Получившиеся пары в течение двух-трех минут знакомятся и рассказывают о себе, а затем внутренний круг смещается вправо на одного человека.

Цикл повторяется, пока не будет пройден весь круг.

Можно использовать музыкальное сопровождение, проводить игру в танце.

Вспомни имя

Несколько ребят становятся в шеренгу и называют водящему свои имена. Потом водящий отворачивается, люди меняются местами, и водящий должен правильно назвать их по именам.

Вариант: людей в шеренге – больше, чем называющих имена; тогда водящий еще должен найти тех, кто ему назвался, и вспомнить их имена.

Животные на спину

Каждому человеку на спину вешается картинка (или название) животного так, чтобы он его не видел. Чтобы отгадать, человек может задавать вопросы окружающим, на которые те отвечают да или нет. (Например: «У меня есть перья?», «Я хищник?», «Я живу в воде?» и т.п.). Желательно, чтобы вопросы задавали всем.

Если человек быстро отгадывает животное, ему на спину можно повесить следующее.

Вместо животных можно использовать портреты людей из данной группы. Вопросы следует задавать по поводу их личных внутренних качеств.

Множество рукопожатий

Каждый должен за определенное время (1-3 мин.) успеть поздороваться за руку с максимальным количеством людей. Внимание участников фиксируется на том, что руку надо пожи-

мать доброжелательно, глядя в глаза человеку, и обязательно называть свое имя.

Можно оговорить то, что необходимо подсчитать количество людей, с которыми ты поздоровался. Тогда по завершении упражнения ведущий спрашивает: «Кто поздоровался больше, чем с 10 людьми? А больше, чем с 20? А кто может вспомнить имена?» Выявляются несколько лучших.

Посмотри-ка на меня

Эта игра позволяет детям быстро запомнить друг друга внешне. Все становятся в круг, и вожатый дает задание: через одну минуту построиться в линию по цвету глаз – слева направо, от темных к светлым (или наоборот).

Как только ребята выполнили первое задание, они снова становятся в круг, чтобы лучше видеть друг друга, и им дается второе задание: построиться в линию по преобладающим цветам в одежде, слева направо, от более светлых цветов – к более темным.

В качестве усложнения задания можно просить строиться то слева направо, то – справа налево; то – по увеличению признака, то – по его уменьшению.

Далее конкурсы переходят к шуточным - по величине ушей, длине носков, шнурков, длине волос и ресниц. Проявляйте фантазию!

История

Вожатые делят отряд на две команды, используя любой вариант разбивки. Определяется время для выполнения первого задания (например, 5 минут). За это время каждая команда сочиняет о себе историю, используя реальные данные. Например: «Мы живем в Туле, Казани и Москве. Дома у нас 9 собак, 14 кошек, 2 попугая и 1 черепаха. Трех наших мам зовут Ольгами, а еще у нас два папы по имени Саша» и т.д. По истечении назначенного времени каждая команда выбирает рассказчика, и команды меняются местами: команда «А» рассказывает про команду «Б», и наоборот. Побеждает та команда, которая допустит меньшее количество ошибок.

Белка

В отрядной комнате ставятся две скамьи – друг напротив друга. Отряд рассаживается на них произвольно. Затем вожатый говорит: «Прошу сесть на правую скамью тех, кто любит эстрадную музыку, а на левую – тех, кто любит классику». Ребята переходят на ту скамью, которая им подходит; смотрят на друга, называют имена. Затем вожатый снова дает какое-либо задание, и дети снова пересаживаются (можно предложить ребятам суметь назвать все больше имен других людей). Т.о. вожатый может выяснить интересы детей, задавая интересующие его вопросы, а ребята – запомнить и изучить друг друга.

Игра рассчитана на ребят 11–13 лет.

Веселые ножки

Все участники становятся в круг, ведущий включает музыку и показывает ребятам определенную композицию движений, выполняемых ногами. Дети повторяют движения. Затем музыка выключается, и все начинают выполнять движения чуть быстрее, чем раньше. Тот, кто запутался, вытягивает карточку с заданием и выполняет его.

Запутавшиеся игроки после выполнения заданий выбывают из игры. Игра продолжается еще быстрее до тех пор, пока не останется 1 человек, выполняющий упражнения быстрее всех.

Игра проводится с детьми младшего возраста.

Имя в центре

Во время дискотеки танцующие образуют круг. В его центр по очереди вызываются, например, все Саши или все Лены. Круг начинает скандировать их имена в такт музыке. Так до тех пор, пока все имена не побудут в центре.

Последним можно вызвать «винегрет» или «букет» - имена, которые не были названы или существуют в единственном числе. Тогда каждый по очереди громко называет свое имя, и, если есть еще тезки, они подходят к нему; если нет – большой круг просто слышит имя этого человека.

Таким образом, каждый ребенок получает возможность в первый день и «показаться», и узнать, как зовут других.

Коза

Играющие образуют круг, в центре – водящий. Он выбирает себе пару из круга под слова:

«Шел козел по лесу, по лесу, по лесу,
Нашел себе принцессу, принцессу, принцессу».

Далее они начинают выполнять различные движения под декламирование круга:

«Давай, коза, попрыгаем, попрыгаем, попрыгаем,
И ножками подрыгаем, подрыгаем, подрыгаем,
И ручками похлопаем, похлопаем, похлопаем.
И ножками потопаем, потопаем, потопаем.

Давай с тобой покружимся, покружимся, покружимся
И навсегда подружимся, подружимся, подружимся!»

Идет знакомство. Пара расходится, приглашая ребят из круга, игра продолжается. Теперь в кругу – две пары; и – так далее, пока все пары не встанут в круг.

Смена троек

Играющие встают по тройкам в затылок друг другу, образуя круг. За кругом находятся два ведущих (если круг большой – две пары ведущих). Ведущие, обходя круг, выбирают одного из любой тройки, знакомятся с ним, встают новой тройкой в круг. Освободившиеся два человека становятся ведущими. Игра продолжается.

Суета сует

Всем участникам раздаются карточки, которые разделены на 9-16 клеточек. В каждой клеточке записано свое задание. Суть одна: записать в клеточку имя человека, который соответствует этому признаку (тут простор для вашей фантазии: любит рыбу; держит дома собаку; любит звезды и пр. – чем неожиданней, тем лучше).

Можно заложить в эту карточку то, что нужно вам, например: выявить любителей рисования, пения, игры на гитаре и пр. Побеждает тот, кто быстрее и точнее соберет имена (вариант за определенное короткое время: у кого будет больше заполнено клеток и собрано имен).

Художник

Приглашаются по 1 человеку от каждой команды. Им дается задание внимательно посмотреть на игроков своей команды, затем повернуться спиной к участникам игры и «нарисовать», т.е. дать словесный портрет, одного из своих коллег. Команда должна угадать, о ком идет речь. Побеждает та команда, «художник» которой использовал больше красок и команда которого угадала, о ком идет речь.

ИГРЫ И ИГРОВЫЕ УПРАЖНЕНИЯ

Игры и игровые упражнения на групповое взаимодействие

Печатная машинка

Все участники встают в линию или круг. Группе дается задание прочитать четверостишие (предложение, словосочетание и т.д.), например: «У лукоморья дуб зеленый, Златая цепь на дубе том...» – но не хором, а особым способом. Участники последовательно произносят по одной букве, пробел - вся группа делает хлопок руками, запятая – все делают шелчок пальцами, точка – топают ногой.

Ошибившийся выбывает; когда остается три человека, вся группа начинает сначала. Можно играть без выбывающих – это сохранит общность работы и настроения.

Хлопки

Участники группы встают в линию, колонну, круг. По команде, начиная с первого, каждый участник последовательно делает один хлопок. Хлопки должны идти друг за другом. Один участник делает только один хлопок – ни больше, ни меньше.

Оптимальное время выполнения группой из 20 человек составляет 3 секунды.

Испорченный телефон

Участники встают в колонну по одному, ведущий встает в конце колонны – таким образом, все участники повернуты к нему спиной.

Хлопком по плечу впереди стоящего участника он предлагает повернуться к нему лицом. Затем он жестами показывает ему какой-либо предмет (спичечный коробок, пистолет, волейбольный мяч и пр.).

Первый участник поворачивается лицом ко второму и так же хлопком по плечу просит его повернуться и показывает предмет, второй передает третьему, третий – четвертому, и так далее. Последний участник называет предмет.

Условия: все делается молча, только жестами, можно только попросить повторить; участники не должны поворачиваться до тех пор, пока предыдущий участник не хлопнет по плечу.

Аплодисменты по кругу

Все сидя в кругу. Один начинает хлопать и одновременно подходит к кому-нибудь из игроков. Тот, к кому подошли, встает «в паровозик»; следующего они выбирают вместе, дарят ему аплодисменты, и – так далее.

Путаница

Все участники встают в круг. Им необходимо взяться за руки (но не за руки соседей). Дальше участникам необходимо распутаться, не отпуская рук.

Второй вариант – змея запуталась. Водящий распутывает.

Кого не хватает?

Все встают в круг, внимательно смотрят друг на друга. Затем делают два шага назад и закрывают глаза. Ведущий показывает рукой на кого-нибудь, этот человек, молча и бесшумно, проходит в центр круга, его ведущий накрывает покрывалом. Остальные должны отгадать, кого нет.

Фигуры – веревками

10 – 20 человек встают в круг, держась обеими руками за общую веревку, после чего веревку подтягивают и завязывают так, чтобы участники стояли плотно друг к другу.

Затем следует команда: «Закрывать глаза и не открывать их» – и задание: «Образуйте квадрат». Глаза можно открыть только всем вместе – после того, как группа решит, что квадрат получился.

После этого упражнения и короткого перерыва предлагается опять встать в круг, закрыть глаза, и – следующее задание: образовать равносторонний треугольник. Те, кто все-таки открыл глаза, выбывают из игры и могут стать наблюдателями, которые помогут группе обсудить это упражнение.

Игру можно продолжать, усложняя задачу: предложить ребятам построить квадрат, звезду, шестиугольник и т.д.

Можно усложнить задание тем, что необходимо построить фигуры с углами (звезду, квадрат, треугольник) с запретом на разговоры.

Это упражнение показывает важность самоорганизации группы, обнаружение лидеров, использование веревки как средства коммуникации. При обсуждении задаются вопросы: «Как произошло выдвижение лидера? Что было наиболее трудным в решении задачи? Какой прием компенсировал отсутствие зрительного контакта?».

Настроение

Все участники упражнения встают в круг, берут за руку соседа справа и закрывают глаза. Надо почувствовать настроение этого человека и потом рассказать ему, что почувствовал.

Морская фигура

Ведущий говорит различные задания, которые команда должна молча и обязательно все вместе выполнить: «Раз-два-три, картина «Пляж» – замри!»; «Раз-два-три, картина «Перемена» – замри!» (картина «Футбол», картина «Зоопарк» и др.).

Говорящие жесты

Участники стоят в кругу друг напротив друга. Одни человек жестами дает задание другому. Тот, поняв, что от него требуется, должен выполнить задание. Затем они меняются ролями.

Волшебная котомка

В центре круга – воображаемая волшебная котомка, из которой можно достать абсолютно любые предметы. Один человек достает предмет и показывает жестами предмет или то, что с ним делают, остальные отгадывают. Кто первый отгадал, тот достает следующий предмет.

Билетики

Играющие образуют два круга (вариант: девушки – внутренний, юноши – внешний) и встают лицом друг к другу, образуя пары. Внутренний круг – это билетики, внешний – пассажи-

ры. В центре стоит безбилетник – «заяц». По команде ведущего: «Поехали!» круги начинают вращаться в разные стороны.

Ведущий кричит: «Контролер!» Билетики остаются на местах, а пассажиры должны найти свою пару. «Заяц» хватается тот билетик, который ему понравился. Пассажир, оставшийся без билета, становится водящим – «зайцем». При встрече «билетик» и пассажир» знакомятся.

Через некоторое время пассажир может ловить не только своей, но и любой понравившийся ему билетик.

Игру можно сопровождать музыкой.

Построиться по алфавиту

В своих командах построиться по принципу: узнай первую букву фамилии соседа и встань в положенное тебе место по алфавиту. При повторяющихся фамилиях в ход идут первые буквы имён. Как только построитесь, кричите громко: «Мы готовы»

Ведущий засекает время и после выполнения задания проверяет правильность его выполнения.

Иду на зов

Команда разбивается на пары, и каждая пара выбирает себе двойное имя – напр., «Чип и Дейл», «Кофе и Хауз», «Муха и Цокотуха», «Мамин и Сибиряк» и т.д. После этого пары представляют себя, и все завязывают глаза.

Ведущий разводит все пары и перемешивает их; в этот момент должна быть абсолютная тишина.

По команде ведущего каждая половинка начинает громко называть своё имя, а слыша имя второй своей половинки – идти на её зов. Задача всех половинок в команде – встретиться с завязанными глазами.

Коняшки

Нужны несколько пар и большое помещение, где нет бьющихся предметов. Один садится напротив другого, сидящему на спине сзади прикрепляют бумажку с написанным словом. Играющие должны прочитать, что написано на спинах пары противника, и не дать прочитать свою надпись.

Постройте, используя всех игроков команды;

- квадрат;
- треугольник;
- круг;
- ромб;
- угол;
- букву;
- птичий косяк.

Башня

Материал: 10 листов формата А4 и скрепки.

Ребята в течение 10 минут обсуждают, как из предложенного материала сделать башню. На выполнение задания группе дается 7 минут. В это время группа не имеет права говорить.

Готовые башни выносятся на выставку. В группах проводится анализ работы.

Движение

В ряд выстраиваются стулья, на каждый из которых встают по три человека. Последний стул в ряду остается пустым. Задача – в полной тишине, передавая последний стул с конца вперед, пройти по периметру комнаты.

Люди – к людям

Ведущий называет критерий (цвет волос, глаз и т. д.) по которому участники объединяются в группы по 2,3,8 человек поэтапно (в итоге участники должны встать в общий круг) и даёт образовавшимся группам задание:

1) по 2 человека: «нога к ноге» т. е. пара должна соединить ноги; «плечо к плечу»; и т. д.

По сигналу ведущего: «Люди – к людям!» участники должны найти себе новую пару, исключая ближайших соседей.

2) по 3 человека: участники группы распределяют между собой роли: Папа Карло, Пепси-кола, Мамаду.

Ведущий раздет задания:

- Папа Карло – ходит по залу и говорит всем комплименты;
- Пепси-кола – ходит по залу и со всеми здоровается;
- Мамаду – говорит всем свои пожелания.

3) по 8 человек: участники придумывают и составляют (по команде ведущего) фигуру, олицетворяющую радость от нашей встречи.

4) общий круг: все напевают мелодию и повторяют за ведущим движения.

Рисуем вместе

Ведущий предлагает несколько тем для рисунка. Прежде чем рисовать, ведущий формирует несколько правил:

- каждый участник рисует какую-нибудь одну часть общего рисунка;
- время рисования одним участникам - не более 30 секунд;
- у доски или у ватмана находятся вместе не более 3 человек;
- каждый участник заранее продумает свою часть рисунка.

После того, как рисунок закончен, вся группа может посмотреть на него и обсудить, что чувствовал каждый в процесс рисования.

Квадрат

Нужно: Квадрат 1м X 1м, нарисованный мелом.

Группе необходимо целиком поместиться в квадрат и простоять в нем 1 мин. Нельзя: наступать за линию квадрата, выходить из квадрата раньше сигнала ведущего. При нарушении любого из правил упражнение начинается сначала.

Паровоз-цепочка

Группа выстраивается паровозиком за ведущим и закрывает глаза. Ведущий водит по комнате, говоря: «Осторожно, впереди овраг – все должны перепрыгнуть!». Группа должна по очереди, не расцепляясь и не открывая глаза, выполнять наставление ведущего. После первой фразы можно говорить короче: «Внимание – канава!», а дальше – только: «Ручей!» лужа, холмик и пр.).

ИГРЫ И ИГРОВЫЕ УПРАЖНЕНИЯ

Игры и игровые упражнения на выявление лидеров

Карабас

Для проведения игры детей рассаживают в круг, вместе с ними садится ведущий, который предлагает условия игры: «Все вы знаете сказку о Буратино и помните бородатого Карабаса-Барабаса, у которого был театр. Теперь все вы – куклы. Я произнесу слово «КА-РА-БАС» и покажу на вытянутых руках какое-то количество пальцев, а вы должны будете, не договариваясь, встать со стульев – причем столько человек, сколько я покажу пальцев».

Чаще всего встают более общительные, стремящиеся к лидерству ребята. Те, кто встают позже, под конец игры, менее решительны. Есть и те, кто сначала встает, а затем садится. Они составляют группу «счастливых».

Безынициативной является та группа отряда, которая не встает вообще.

Рекомендуется повторить игру несколько раз.

Скульптура

Ребятам предлагается построить скульптурную экспозицию на какую-либо тему в течение пяти минут. По тому, кто возьмет на себя роль руководителя, судят о лидерах.

Проводник

Ребята выстраиваются в колонну по одному в затылок друг другу, положив руки на плечи. Ведущий объясняет правила:

- Запрет на разговоры.
- У всех, кроме стоящего последним, закрыты глаза.
- Последний – машинист поезда.
- Хлопок по левому (правому) плечу – поворот влево (вправо).
- Хлопок по обоим плечам – вперед.
- Хлопок по обоим плечам двойной – назад.

- Хлопок по обоим плечам дробью – стоп.

Задача машиниста – провести паровозик несколько поворотов. После этого последний становится впереди всех, и все повторяется.

По умению управлять судят о лидерских качествах.

Примеры упражнений для тимбилдинга

Понятие «тимбилдинг» прочно вошло в обиход. Из бесчисленного разнообразия программ по командообразованию можно выбрать курс на любой вкус, в зависимости от потребностей вашего коллектива. Но руководитель должен четко понимать, что тимбилдинг нацелен прежде всего на решение практических задач.

Выполняя игровые задания, люди лучше узнают друг друга и учатся доверять. Для руководителя и педагога же опыт наблюдения за коллективом в необычных условиях может оказаться незаменимым. Тимбилдинг поможет выявить прирожденных лидеров и генераторов идей. Каждое задание – это модель рабочей ситуации в миниатюре, позволяющая понять, как распределяются роли в коллективе.

Движение по маршруту тимбилдинга предваряет зарядка, задача которой – поднять настроение и подготовить людей к физическим нагрузкам.

Участники делятся на команды по 10-12 человек.

Примеры игровых заданий

Нога в ногу

Это выглядит так: шеренга из десяти человек (ноги каждого привязаны к ногам соседей на уровне щиколотки) пытается перешагнуть через две планки, лежащие на невысоких колышках. Люди пыhtят, наступают друг другу на ноги, размахивают руками; некоторые мычат что-то яростное, другие цепляются за соседей, стараясь не упасть. И все это - без единого слова.

Это неперемное условие: обсуждение плана действий происходит сначала, а потом любое слово, сказанное вслух, возвращает всю команду на старт, и все начинается заново.

Лыжи

Если вам дадут две длинные доски и две веревки, назовут все это «лыжами» и скажут, что вы должны пройти на них из пункта А в пункт Б, что вы будете делать?

Если вы не творческий гений, вы, скорее всего, послушно привяжете устрашающей длины доски к ступням и попытаете пройти под планкой А и перешагнуть планку Б.

Только у вас ничего не получится: планки будут все время падать, лыжи - застревать, а веревки - развязываться... Нужно научиться взаимодействию.

Гусеница

Нам понадобятся несколько воздушных шаров или мячей небольшого размера – по числу играющих. Ребята становятся в колонну в затылок другу, положив руки на плечи стоящих впереди. Воздушные шары зажимаются между животами задних и спинами передних участников. Дотрагиваться до шариков, поправлять их – нельзя. Передний игрок держит свой шарик на вытянутых руках. Цель игры – пройти таким образом по некоему заданному маршруту. На пути можно поставить стулья, натянуть веревки, положить какие-то предметы на пол.

Гусеничка

Человеку завязывают глаза, ставят «паровозиком» и говорят, что нужно пройти полосу препятствий, не задев ограждения, держась друг за друга и, конечно, не переговариваясь. Единственный «зрячий» среди всех идет последним; он подает сигналы в виде хлопков, пинков, толчков и других произвольных движений, а «гусеничка» по его приказу испуганно замирает на месте, садится на корточки, идет гусиным шагом и смешно выглядывает со стороны.

Это задание стимулирует в управляющем лидерские качества: умение планировать слаженную работу команды, просчитывать свои действия на несколько шагов вперед, и т.д.

Но главное - не злоупотреблять неограниченной властью над вверенной тебе командой.

Встреча

10 человек стоят на бревне и должны зеркально поменяться местами, не сходя с него. Все бы ничего, но бревно такое узкое, что единственная возможность поменяться местами с соседом –

это обнять его покрепче и совершить почти балетный пируэт на одной ноге.

Чаще всего это кончается тем, что парочка в обнимку падает с бревна, хохоча и не спеша расцепляться.

Гаечка

Бревно нужно протащить по кругу, удерживая его в вертикальном положении с помощью четырех веревок, которые участники передают друг другу.

Открытка

Материалы: открытка; ножницы; бумага.

Задание: всей группе пролезть в открытку. На выполнение задания у группы есть 10 минут.

Примечания для ведущего: бумага выдается для того, чтобы можно было попробовать выполнить задание на ней, но участники должны догадаться об этом самостоятельно.

Улитка

Группа игроков скручивается по спирали. Задача группы – в таком состоянии собрать все разбросанные вокруг предметы.

Паутинка

Паутина из веревок, имеющая столько ячеек, сколько участников (0,8 x 0,2м).

Ваша задача – пролезть всей командой с одной стороны паутины на другую, причем не касаясь ни одной ее части. В противном случае, вся команда возвращается, и упражнение начинается сначала. Учтите, что каждую ячейку можно использовать лишь единожды. Помните, что уже прошедший упражнение участник не может вернуться и помочь команде.

Сидячий круг

Команда формирует тесный круг (плечи касаются). После этого попросите ребят повернуться на 90° направо. А теперь попросите медленно сесть на колени друг к другу. Завершите это упражнение на высокой ноте, смеясь и хлопая всем.

Биг-мак

Организуйте большой круг. Разбейте команду на пары и попросите каждую пару выбрать словосочетание из двух слов, которые традиционно употребляются вместе. (Например, Биг-мак, ковер-самолет). Затем объясните, что по условиям игры нужно закрыть глаза и не открывать их до конца упражнения и, кроме того, можно произносить только свое выбранное слово. Теперь ведущий перемешивает команду так, чтобы партнеры были далеко друг от друга. Партнеры с закрытыми глазами, выкрикивая свое слово, находят друг друга. Как только пара воссоединилась, отведите ее с пути тех, у кого глаза еще закрыты.

Кочки

Материалы: листы бумаги (формат А4) или картонки по числу участников в группе.

Место проведения и исходное положение участников: на полу разложены «змейкой» листы бумаги или фанерки, представляющие собой «кочки». Расстояние между «кочками» – 80 см. Количество «кочек» – по числу участников в группе. Каждый участник встает на одну «кочку». Ведущий сообщает каждому из участников слово из известного стихотворения так, чтобы другие этого не слышали. Слова раздаются в произвольном порядке.

Задание: участникам встать на «кочки» таким образом, чтобы из сообщенных каждому из них слов сложилось стихотворение.

Правила:

1. Участникам можно перемещаться, ступая только на «кочки».
2. Одновременно перемещаться может только один участник. Участник, стоящий на двух «кочках», признается перемещающимся.
3. При нарушении первых двух правил упражнение выполняется сначала (участники встают в исходном порядке на «кочки»).

Глаза не видят - руки делают

На стенде на расстоянии 10-15 метров располагаются чистые листы бумаги, фломастеры или краски. Одному из членов коман-

ды завязывают глаза, команде дается графическое задание. Игрок с завязанными глазами должен воспроизвести данное изображение. Команда может подсказывать, куда нужно вести линию.

Все – на борт!

Оборудование: любая обозначенная площадка (банкетка, стул, брусок).

Задача участников: уместиться всей командой на площадке средней величины. Нужно убрать обе ноги от земли, и удержаться минимум пять секунд. Второй этап: нужно сделать то же самое на площади меньшей величины.

Бревно

Оборудование: любое бревно (дерево, лежащее на земле, гимнастическое бревно и т.п).

Команда выстраивается на бревне. Начиная с первого человека, команда переправляется на противоположный конец бревна. В результате должна получиться та же линия, в том же порядке.

Подсказка: лучше расположить команду, чередуя мальчиков и девочек.

Узелки

Участники образуют круг и берутся за руки, причем руки одного человека должны быть сцеплены с руками разных людей. Задача: не расцепляя рук, распутать узел и образовать круг.

Это упражнение дает возможность участвовать всем в выработке общей стратегии.

Электрическая цепь

Команда разбивается на пары. Партнеры садятся напротив друг друга, где соединяют руки и ступни, образуя таким образом электрическую цепь, по которой ток течет по сцепленным рукам и ногам. Задача участников: встать, не разрывая электрической цепи.

Теперь объединитесь по две пары друг с другом, чтобы получилась электрическая цепь, состоящая из четырех человек. Задача остается прежней - встать всем вместе, не разрывая цепь.

Когда этот этап благополучно завершен, снова объедините группы, чтобы образовать электрическую цепь, состоящую из 8 человек.

В конце концов, вы получите электрическую цепь, образованную всеми участниками, которые должны подняться.

Два главных условия этого упражнения:

1) электрический ток должен беспрепятственно течь по замкнутой электрической цепи, образованной сцепленными руками и ногами;

2) на каждом этапе участники должны отрываться от земли одновременно.

Подсказка: не забудьте поддержать детей, ведь им очень трудно!

Отжимания

Разбейтесь на группы по 4 человека. Ваша задача - отжаться от земли, чтобы в нее упирались только ваши руки, и продержаться не меньше 5 секунд.

Подсказка: удобнее всего будет выполнять отжимания, если группа ляжет на землю лицом вниз так, чтобы образовался квадрат, стороны которого образованы телами (ноги одного лежат на спине соседа).

Ведущему необходимо узнать у детей, есть ли у них проблемы со спиной? В данном упражнении таких детей можно привлечь в качестве судей.

Троллей

Оборудование: тролли – небольшая дощечка, брусок или другой вспомогательный предмет.

Обозначить две параллельные линии, находящиеся на расстоянии не меньше трех метров друг от друга.

Задача команды - переправиться от одной линии до другой, не касаясь земли, используя только тролли.

Прогулка слепых

Пусть каждый участник закроет глаза повязкой. Когда все глаза закрыты, расскажите ребятам, что мы собираемся в путе-

шествие по неприкосновенной земле, которой не может коснуться наш взгляд.

Попросите положить правую руку на плечо впереди стоящего. Медленно начните путешествие по выбранному маршруту, включая залезание на пеньки, возвышенности, пролезание под низко нависшими деревьями и ветками, протискивание между деревьями и т.д. Финишируйте на каком-нибудь тесном (но безопасном!) месте.

Выполнять это упражнение следует в полном молчании. Следует выбрать знак для обозначения опасности (пожимание, хлопок по плечу и др.).

Переправа

Оборудование: канат, ведро с водой. Заранее готовится «маятник» (канат крепится к опоре).

Задача состоит в том, чтобы переправиться всей командой за обозначенную линию, не касаясь земли.

Кроме этого, каждому члену команды нужно перенести емкость с водой, не пролив ни единой капли.

Обязательна страховка!

Электрическая изгородь

Оборудование: веревка, шест (доска, палка и т.д.).

Задача состоит в том, чтобы переправиться всей командой через воображаемую электрическую стену, не касаясь ни единой видимой или воображаемой ее части. Если кто либо коснется стены, вся команда возвращается обратно и начинает упражнение снова.

Подсказка: шест может использовать как вся команда, так и последний участник.

Траст-фол (Свободное падение)

Постройте команду в две линии так, чтобы обе группы стояли лицом друг к другу. Попросите снять часы, кольца, браслеты, вытянуть руки вперед, согнуть их в локтях (угол 90°). Руки чередуются между собой, образуя «колыбель» для падающего. Ладони обращены вверх и ни в коем случае не сцеплены ни ме-

жду собой, ни с руками соседа сбоку или напротив. Колени страхующих слегка согнуты.

Ведущий становится в линию на то место, куда придется наибольший вес падающего и, чтобы ни случилось, не убирает рук во время падения участника. Поставьте рядом с собой сильных ребят.

По мере продвижения очереди вы можете изменять порядок линии, чтобы каждый участник испытал момент поимки, но держите сильных в середине.

Если у вас большая сильная команда, вы можете быть руководителем падения (вне линии), но если вы чувствуете, что для безопасности падения вы необходимы команде, попросите ребят самим выбрать руководителя (Маэстро).

Подготовьте Маэстро, чтобы он смог проверить падающего:

- торс и ноги должны быть абсолютно прямыми, как струнка;

- руки - скрещены на груди и сцеплены в замок;
- голова немного откинута назад;
- попросите снять очки и вынуть предметы из карманов.

Слова, которые обязательно должны быть сказаны перед падением:

- Падающий: «Готовы страхующие?»
- Страхующие: «Готовы!».
- Маэстро: «Падай!».

После приземления покачайте товарища на руках - проявите ласку.

Заклучение: это упражнение на доверие и снятие комплексов (освобождение внутреннего «Я»). Попросите каждого поделиться опытом и чувствами, т.к. ощущение каждого индивидуальны. Начните обсуждение, сказав, что хотелось бы узнать об ощущениях каждого:

- Что вы чувствовали перед самым началом падения, во время падения и после?

- Что можно сделать, чтобы создать доверительную атмосферу в коллективе?

Обосновывайте ваше обсуждение на приобретенном опыте.

На этом «Веревочный курс» закончен. Результаты этой программы вы получили. Все ли смогли выполнить упражнение? Никто не остался в стороне? А на вечернем огоньке спросите у детей, чему они научились в процессе данного курса?

Шишкин день (вариант детского тимбилдинга)

1. Шишка-дартс

Кто больше наберет очков, метая шишку в цель?

2. Шишка-банка

К шишке привязывают веревку. Эту веревку укрепляют на талии так, чтобы шишка находилась сзади. Необходимо попасть шишкой в трехлитровую банку.

3. Шишкошарж

Из шишки с помощью подручных средств сделать свой портрет.

4. Шишка-бижутерия

У кого оригинальнее украшение из шишек?

5. Шишка-жадина

Кто больше унесет в руках шишек?

6. Шишкоброс

Кто дальше всех метнет шишку?

7. Аукцион шишек

Кто угадает число шишек в мешке?

Кто назовет вес одной шишки, десяти?

Кто последний назовет растение, у которого есть шишки (ель, сосна, кедр, лиственница, можжевельник и т. д.)?

8. Шишкосбор

Шишки рассыпаны на земле. У участников конкурса завязаны глаза. Кто за одну минуту соберет больше шишек в свой мешок?

9. Шишки-попрыгуны

Решето или сеть прикрепляют к стулу (сиденье в наклонном положении). Играющий становится в 4-5 шагах от стула и получает по 5 шишек. Нужно бросать по одной в решето с таким расчетом, чтобы там осталось не меньше 3 шишек.

10. Шишки - в корзину!

Игроки встают у одного конца скамейки, а на другом конце стоит ведро. Задача играющего - пустить одной рукой шишку по скамейке в корзину.

11. Жила-была шишка...

Придумать сказку.

Открытое занятие группы элективных курсов

«Работа в команде»

(рук. – И.Н. Петушкова)

**Тема: «Ценность партнера
как этическая основа взаимодействия»**

Цель: Формирование уважительного и доброжелательного отношения к партнерам по общению и взаимодействию.

Задачи:

- создание условий для проявления и осознания учащимися собственной стратегии отношения к партнерам по общению и взаимодействию;
- помощь в осознании оптимальности позитивного и бесконфликтного общения для достижения результата;
- развитие умений и навыков общения и взаимодействия на основе взаимного уважения.

Основной формой организации занятия является работа в кругу с последующей общей рефлексией.

Организация пространства:

- стулья поставлены в круг таким образом, чтобы расстояние между ними было примерно равным ширине стула;
- педагог (ведущий) является одним из участников круга; его место позиционно ничем не выделено.

Необходимый реквизит:

- предмет-эстафета для передачи по кругу – чаще всего мягкая игрушка (позволит ведущему не предоставлять слово каждому по очереди + поможет держащему его в руках корректировать свои эмоции);
- мяч (резиновый, среднего размера);
- набор деталей (конструктор) «Город» - пластмассовые или деревянные прямоугольники, конусы, арки и т.д.

ХОД ЗАНЯТИЯ

1. Организационный момент:

- вход и рассадка в кругу;

- приветствие;
- задачи занятия;
- напоминание правил работы круга:
 - «В кругу – один ведущий» (не стоит пытаться предлагать изменить или убрать задание);
 - «Не учи соседа!» (своей подсказкой или высказанной вслух идеей не отнимай у человека возможности вырасти, придумав это самому);
 - «Без трёп-н-ролла!» (стараясь сдерживать несвоевременный выплеск эмоций и остроумные комментарии, чтобы не сбивать общего настроя).

2. Упражнения:

➤ «Адресная переброска»

Идея упражнения. Мяч можно бросить, имея одну из двух (чаще всего неосознаваемых) мотивов: или чтобы избавиться от него, или желая помочь кому-либо его приобрести. В первом случае нет необходимости задумываться о силе, направлении и высоте броска; во втором – выбрав партнера, нужно осознанно удерживать эти установки. При этом чем сложнее и объемнее набор обстоятельств, тем больше избирательность как свойство нашего сознания будет выталкивать «лишнее» - то, с чем уже трудно справиться.

Процедура проведения упражнения. Мяч перебрасывается в кругу в произвольном порядке (кто кому хочет); затем, сказав: «Стоп!», ведущий предлагает проанализировать работу.

Позиции анализа. Кому было трудно, неудобно ловить мяч? Почему? От кого? Почему бросок получился таким? А кому было удобно принимать мяч? С чьей подачи?

Усложнение упражнения.

– Ведущий вводит дополнительное условие – ритм (отхлопывает в ладоши, показывая). Бросок можно осуществлять только в момент его хлопка.

В анализе необходимо сделать акцент: стало ли сложнее? Снизилась ли концентрация на мысли об удобстве партнера? Чьи броски были по-прежнему адресны и удобны?

– Вводится второй мяч – маленький, типа теннисного (его может заменить мягкая игрушка круглой формы). Большой мяч перебрасывается по-прежнему, а маленький нужно передавать по кругу из рук в руки.

В анализе – те же акценты.

➤ *«Смена мест»*

Идея упражнения. Переходя на другое место, пересекая некую жизненную территорию, которая является общей для многих, можно сконцентрироваться только на своей цели и идти к ней, не обращая внимания на других; а можно не считать их только «досадными обстоятельствами» и просчитывать свое движение с учетом их удобства. Это – в некоторой степени «калька» нашей жизненной стратегии, наших действий в подобных жизненных ситуациях.

Процедура проведения упражнения. Ведущий называет (парами) имена 4 участников; необходимо по его хлопку поменяться местами в паре.

Позиции анализа. Были ли столкновения внутри круга? Почему? Какие разные типы тактик вы увидели? Какие из них более продуктивны? Были ли среди продуктивных негуманные, ограничивающие возможности других участников?

Усложнение упражнения.

– Ведущий вводит дополнительное условие – «препятствия» (раскладывает внутри круга на полу 3-4 предмета). Задание – то же самое (для других пар; можно назвать не 2, а 3 пары).

В анализе необходимо сделать акцент: стало ли сложнее? Изменилась ли тактика участников? Помог ли анализ действий предыдущих пар этой группе?

➤ *«Город»*

Идея упражнения. В процессе совместной деятельности каждый выбирает свою тактику: один занимает лидирующую позицию и распоряжается, ориентируя группу на свое представление о конечном результате; другой без возражений включается в предложенную деятельность; третий пытается оспорить права лидера и выдвинуть свою идею, и т.д. Ситуация усложняется, если одной и той же деятельностью заняты одновременно 2 бригады, а вот набор реквизита у них – один на двоих...

Процедура проведения упражнения. Группа участников делится на 3 части: две строительные бригады и группу экспертов. Задача каждой из строительных бригад – за одну минуту выстроить свой «город» (на столе или на полу). Задача экспертной группы – проанализировать после этого процесс строительства.

Ведущий обязательно должен подсказать экспертам (но – так, чтобы не слышали «строители»), что необходимо наблюдать за 3 основными моментами: роль и поведение лидеров групп; слаженность взаимодействия, отношения и эмоции внутри каждой группы; отношения между группами).

Позиции анализа. Удалось ли завершить строительство? Нравится ли вам ваш город?

После этого необходимо передать слово экспертной группе.

В анализе необходимо сделать акцент: были ли конфликты внутри строительных бригад? С чем это было связано? Кто и каким образом способствовал бесконфликтному взаимодействию или разрешал конфликты? Как действовали лидеры? Были ли споры и «дележка» между бригадами?

➤ «Путаница»

Идея упражнения. Вся группа находится в одинаково сложных условиях, и выход из этой ситуации зависит от слаженности действий и настроения каждого члена группы, а также от правильности выбора тактики выявляющимися лидерами и «унисонности» или противоречивости их действий.

Процедура проведения упражнения. Ведущий просит всех встать в круг и взяться за руки. Затем в одном месте он разрывает круг и просит одного из участников как можно больше запутать образовавшуюся цепочку – многократно проходя в «воротики», перелезая через руки присевших на корточки, пролезая у них меж колен, и т.д. Когда никто в цепочке больше не может никуда двинуться, ведущий снова замыкает руки крайних участников.

Задача группы: не разрывая рук, суметь вернуться в первоначальный общий круг.

Позиции анализа. Почему получилось (не получилось)? Благодаря кому? Что было труднее всего? Какие чувства вы сейчас испытываете?

P.S.: группе с достаточно сложившимся позитивным характером отношений это упражнение чаще всего удается. Но ведущий обязательно должен вызвать у членов группы гордость за свою удачу и свой коллектив.

3. Итог занятия:

- мысли и выводы (каждый участник группы – по кругу);
- аналитические мысли и общий вывод ведущего;
- благодарность участникам;
- до свидания!

Тренинговый блок программы «Лидер»

1. Введение

2. Объяснение правил работы группы:

• Доверительный стиль общения. В качестве первого шага к практическому созданию климата доверия ведущий может предложить принять единую форму общения на ТЫ, психологически уравнивающую всех членов группы и ведущего.

• Общение по принципу «здесь и теперь». Говорим о том, что волнует участников именно сейчас, и обсуждаем то, что происходит с ними в группе.

• Отказ от безличных речевых форм. Заменяем высказывания типа: «Большинство моих друзей считают, что...» на высказывания типа «Я считаю что...»

• Искренность в общении. Говорим только то, что чувствуем, только правду, или молчим. При этом открыто выражаем свои чувства по отношению к действиям других участников.

• Конфиденциальность всего происходящего в группе.

• Определение сильных сторон личности. Во время обсуждения упражнений и заданий каждый участник обязательно должен подчеркнуть положительные качества выступающего.

• Недопустимость непосредственных оценок человека. При обсуждении в группе следует оценивать не участников, а только их действия.

3. Ожидания/соглашения

4. Знакомство

1 ДЕНЬ

Как и у меня...

Инструкция: «Возьмите лист бумаги и подпишите сначала на нем заголовок: «Человек, у которого такие же, как и у меня...», а затем в столбик – следующее:

1. Рост
2. Цвет глаз
3. Цвет волос
4. Знак зодиака

5. Любимое блюдо
6. Любимый напиток
7. Любимое животное
8. Черта характера - черта гордости
9. Черта характера - предмет стеснения
10. Способ реагирования на опасность
11. Способ знакомства с противоположным полом

Теперь ваша задача – в течение 5 минут, гуляя по всему пространству, найти людей, у которых есть то, что мы только что перечислили, и попросить их поставить напротив одинаковой с ними позиции свою роспись. Росписи необходимо получить по всем позициям. По одной и той же позиции можно получить несколько росписей».

Тройки

Инструкция: «Разбейтесь, пожалуйста, на группы по 3 человека так, чтобы второй и третий из группы были наименее знакомыми тебе людьми. У каждого из вас будет примерно по 30 секунд, чтобы рассказать о себе твоим партнерам.

Когда я скамандую: «Переход!», твоя задача – найти 2 человека, с которыми ты еще не общался. В этой новой тройке повторяется тот же самый процесс, только вместо рассказа о себе ты рассказываешь о тех двоих, с кем был в предыдущей тройке. Рассказать должен успеть каждый из группы.

В своей третьей тройке (с кем еще не общался) тебе придется рассказывать уже не только о своих партнерах из первой тройки, но и о тех, о ком ты узнал во второй, и т.д.»

«Привет!»

Эта игра физически сближает участников группы друг с другом и привносит в совместную работу элемент дружеских отношений. В тоже время в игре мобилизуется внимание участников, поскольку они должны одновременно управлять обеими сторонами своего тела.

Игра интересна так же и с точки зрения развития межличностных отношений – она требует достаточно высокого уровня кооперации, поскольку каждый участник одновременно взаимодействует сразу с двумя членами группы. Большой позитивный

эффект имеет проведение этой игры в конце занятия. Благодаря ей участники расходятся в хорошем настроении, и каждый из них получает свою долю внимания.

Инструкция: Начтите, пожалуйста, ходить по комнате. Я предлагаю вам поздороваться с каждым из группы за руку и при этом сказать: «Привет! Как твои дела?» Говорите только эти простые слова и больше ничего. Но в этой игре есть одно важное правило: здороваясь с кем-либо из участников, вы можете освободить свою руку только после того, как другой рукой вы начнете здороваться еще с кем-то. Иными словами, вы должны непрерывно быть в контакте с кем-либо из группы. Представили себе, как это происходит?

Каждый игрок может прервать рукопожатие правой рукой только тогда, когда установит новый контакт – левой рукой. Это способствует межполушарному взаимодействию.

Когда все поздоровались друг с другом и группа привыкла к этому ритуалу, ведущий может запустить второй круг – с другим приветствием, например, со словами: «Как хорошо, что Ты здесь!», или с использованием обеих фраз. Другой вариант: эту игру можно использовать в конце занятий, и в этом случае заменить приветствие прощанием: «Спасибо!» или «Спасибо, с тобой было так хорошо работать!»

Стратегическая игра

Это в высшей степени оживленная игра, в которой интересно соединяются движение и ориентация в пространстве. Уже первая фаза очень напряженна – надо избегать кого, кто об этом ничего не знает. Это похоже на то, во что иногда играют дети.

Второй этап – с Защитником посередине – выходит далеко за рамки детской игры и требует стратегической оценки траекторий движения двух людей. В итоге игра требует быстрых, внимательных движений, и, разумеется, каждый должен следить за тем, чтобы не сталкиваться с другими участниками игры. Для этой игры необходимо много места, чтобы избежать столкновений.

Для этой игры потребуется много места, поэтому нужно освободить пространство.

Инструкция: Начните все молча двигаться по комнате. Выберете какого-нибудь члена группы и представьте себе, что вы

его боитесь. Разумеется, Вы не должны его бояться на самом деле, это всего лишь игра. Продолжайте движение по комнате, но таким образом, чтобы расстояние между Вами и лицом, которого вы «боитесь», становилось все больше, но ни в коем случае не показывайте ему, что Вы его избегаете. (1 минута)

Теперь выберите кого-нибудь, кто будет Вашим Защитником. Ему Вы тоже не должны показывать, что Вы его выбрали. Во время движения по комнате делайте так, чтобы Ваш Защитник находился бы между Вами и тем, кого Вы «боитесь». Двигаться вам нужно как можно быстрее. (3 минуты)

Сейчас я буду считать от 10 до 0, и при слове «ноль» вы должны застыть на своих местах, как вкопанные. Десять, девять, восемь... ноль!

Сейчас вы можете посмотреть на то, что получилось, и каждый скажет, кого он «боялся», а кто был его Защитником.

Узелки

Цель: повысить тонус группы и сплотить участников.

Участники встают в круг и протягивают правую руку по направлению к центру круга. По сигналу ведущего каждый игрок находит себе «партнера по рукопожатиям». Число игроков должно быть четным.

Затем все участники вытягивают левую руку и так же находят себе «партнера по рукопожатиям» (очень важно, чтобы это был не тот же самый человек). Теперь задача участников состоит в том, чтобы распутаться, т. е. снова выстроиться в круг, не разъединяя рук.

Задачу можно усложнить тем, что запретить всяческое словесное общение. Время – не более 15 мин.

Из спичек – имена

Инструкция: «Вот лежит коробок спичек. Задача группы как можно быстрее из этих спичек выложить имена всех членов группы, используя все спички, лежащие в коробке. Одна буква может принадлежать разным именам».

Спички выдаются из расчета 10 спичек на одного члена группы.

Пропой свое имя

Первый участник пропевает свое имя в свободной версии (как звали в детстве, полное или сокращенный вариант) – на любой мотив. Все участники хором пропевают имя первого. Далее свое имя пропевает второй участник, и т.д.

Маленькие зелененькие человечки

Инструкция: «Представьте себе, что своей группой вы поехали отдохнуть на природу. Вы находитесь на лугу. Вокруг полно зелененькой травки, цветочков. Бабочки летают. Чуть подалее – прозрачное чистое озерцо, в котором так и хочется искупаться. Приятно пригревает солнышко. И самое классное, что здесь вся группа! Представили? По моей команде вы пойдете гулять по этому лужку: нюхать цветочки, гоняться за бабочками, греться на солнышке. А когда я закричу: «Внимание! На вас напали маленькие зелененькие человечки!», ваша задача – сбиться в кучку, спрятав в середину самых слабых, а затем хором прокричать: «Дадим отпор маленьким зелененьким человечкам!»»

Каждый раз можно менять наименование «напавших»: злобные подземные тролли, войско орков и гоблинов, и т.п. – тогда у группы будет дополнительная усложняющая задача для ответного крика.

В зависимости от того, как будет выглядеть группа как группа в процессе выполнения упражнения, его можно провести несколько раз, обсуждая после каждого поведение группы.

Ищи и найди

Инструкция: Разойдитесь, пожалуйста, по парам и встаньте друг напротив друга. Сейчас каждый из вас должен запечатлеть в памяти образ своего партнера – так, чтобы вы могли его (ее) найти потом даже с закрытыми глазами. У вас есть две минуты, чтобы увидеть и запомнить, как выглядит ваш партнер: какая у него одежда, прическа, форма рук, какова ширина его плеч, хват талии. Запомните как можно больше деталей, характеризующих облик вашего партнера. (2 минуты)

Теперь закройте глаза и разойдитесь так, чтобы вы не знали, где находится ваш партнер. Кроме того, дайте себе время

освоиться в этой ситуации. Двигайтесь медленно и очень внимательно. Я позабочусь о вашей безопасности и о том, чтобы вся группа смогла успешно выполнить это задание. (15 секунд)

А сейчас вы можете начать искать своего партнера, но только молча. Ищите по своим особым приметам. Когда вы решите, что нашли его, то, прежде чем открыть глаза, назовите его имя.

Лучше всего проводить игру на ограниченном игровом поле – не слишком большом, чтобы партнеры могли поскорее найти друг друга. Пары, которые уже нашли друг друга, могут переходить на другую сторону комнаты, чтобы облегчить оставшимся процесс поиска.

Расскажи мне обо мне

Ведущий предлагает членам группы разбиться по парам. В течение 5 минут каждый рассказывает друг другу о себе.

Затем все садятся в круг, и каждая пара по очереди выходит в центр: один участник садится на стул, второй встает за ним, кладет ему на плечи руки и говорит о сидящем как бы от себя, представляя себя его именем; затем они меняются.

Сесть на стол

Инструкция: Ваша группа должна по моей команде как можно быстрее сесть на стол так, чтобы все члены группы разместились на столе. На полу не должно быть ни одной ноги.

Можно проделать это несколько раз, проверяя время. Можно усложнять задачу: садиться только по очереди; садиться сначала девочкам, потом мальчикам; садиться через одного: мальчик-девочка; и т.д.

Ирландская дуэль

Эта игра всегда вызывает большое воодушевление, но часто она слишком возбуждает участников; поэтому время «битвы» должно быть ограниченным. Интенсивная двигательная активность снимает нервное напряжение и усталость. Правила игры таковы, что создают тесный контакт между «дуэлянтами» и, как правило, дают им возможность открыть друг в друге что-нибудь новое.

Инструкция: Выберите, пожалуйста, себе партнера. Вы должны встать друг напротив друга так, чтобы около вас было достаточно свободного пространства, и вы могли бы во время игры двигаться друг вокруг друга.

Пожалуйста, положите левую руку себе на спину на уровне пояса, ладонью наружу. Эта ладонь – ваше уязвимое место, ваша Ахиллесова пята.

Правую руку вытяните указательным пальцем вперед – это будет ваш ирландский меч. Ваша задача – дотронуться вытянутым указательным пальцем до открытой ладони партнера, одновременно не давая ему задеть ваше «уязвимое место». Во время этой дуэли вы не имеете права удерживать партнера. Так как ирландцы – очень мирный народ, то дуэль будет длиться всего одну минуту.

Обратите, пожалуйста, внимание на то, чтобы в комнате было достаточно свободного места – в противном случае участники могут «в пылу сражения» обо что-нибудь удариться.

Семейная фотография

Группа – семья. Группе предлагается выбрать мать, отца, детей, бабушек и дедушек, тетей и дядей и других родственников и расположить их так, как будто они фотографируются на семейную фотографию.

Обсуждение и интерпретация: кто какое место занял на фотографии и почему.

Какие мы хорошие

Инструкция: «Вам нужно показать, какие вы все хорошие. Сделайте презентацию вашей команды. На подготовку – 10 минут».

Вампиры

Инструкция: Представьте себе, что мы находимся в средневековом замке. И там, разумеется, по традиции, водятся вампиры, которые выходят гулять из своих могил по ночам. Сейчас вы можете начать ходить по пространству замка, сначала с открытыми глазами, так как пока на дворе день. (30 секунд)

И вот наступает ночь, и вы можете глаза закрыть, но продолжайте ходить. Сейчас я дотронуся одному из вас до плеча, и это будет означать, что этот человек – вампир. И его задача, как вы, наверное, догадываетесь, ходить и кусать людей – хватать на секунду кистью за плечо (показывает). Человек, которого укусили, тоже становится вампиром, и, соответственно, тоже ходит и кусается. Если вдруг случится так, что один вампир укусит другого вампира, то укушенный становится человеком. Всякий раз после укуса (и если ты человек, и если ты вампир) необходимо кричать. Итак, сейчас по моему сигналу мы начнем – до моего сигнала «стоп»... Начали! (*3 минуты*) Стоп!

Близится утро, и вампирам надо срочно возвращаться домой – в свои уютные комфортабельные гробики. И вампиры сейчас могут начать рассасываться по стенам комнаты. А «живые» люди остаются в центре, радостные оттого, что смогли пережить еще одну ночь... Начали! (*30 секунд*) Стоп!

И вот вы можете открыть глаза, чтобы оценить соотношение сил: сколько у нас получилось миленьких, симпатичных вампирчиков, а сколько жадных, зажавших лишнюю каплю крови «живых» людей. Шутка!

Клад

Инструкция: Представьте, что ваша группа, находясь в походе, нашла настоящий клад, и у вас после этого оказалась 1000 золотых монет старинной чеканки. Ваша задача – разделить эти деньги. Как вы будете это делать, решать вам самим. Критерии отбора и процедуру принятия решения определите самостоятельно. У вас на это есть 5 минут.

Запрещено бросать жребий и распределять вознаграждение поровну. Если вы не сумеете разделить деньги за отведенное время, их у вас конфискуют.

Анализ: этика отношений; этичность выбираемых способов; характер общения.

«Я желаю тебе завтра...»

Все стоят в кругу и по очереди желают соседу справа, себе и соседу слева чего-нибудь хорошего на завтрашний день.

Это упражнение можно сделать ритуальным и заканчивать им каждый сбор.

2 ДЕНЬ

Олени (10 мин.)

Участники образуют два круга (внешний и внутренний), встают лицом друг к другу. Ведущий спрашивает: «Вы когда-нибудь видели, как здороваются олени? А хотите узнать, как они это делают? Это целый ритуал: правым ухом вы третесь о правое ухо своего партнера, затем левым ухом о левое ухо партнера, а в завершении приветствия нужно потопать ногами!» Все пробуют.

Начинается игра: проделывается весь ритуал; после этого внешний круг смещается на 1 человека, и церемония повторяется. Передвижение продолжается до тех пор, пока все участники не «поздороваются» друг с другом, как олени, и не займут свое исходное положение.

«Меня зовут... Я люблю себя за то, что...» (15 мин.)

Цель: восстановление в памяти имен участников группы и создание рабочей атмосферы.

Упражнение проводится в кругу.

Каждый поочередно говорит две фразы «Меня зовут...» и «Я люблю себя за то, что...». Не отвлекайтесь на споры и обсуждения по поводу ваших желаний. Просто высказывайте их поочередно, беспристрастно и быстро.

«Мы с тобой похожи тем, что...» (20 мин.)

Участники выстраиваются в 2 круга – внутренний и внешний. Количество участников в обоих кругах должно быть одинаковым. Участники внешнего круга говорят своим партнерам фразу, начинающуюся со слов: «Мы с тобой похожи тем, что...» (например: мы с тобой похожи тем, что живем на планете Земля, учимся в одном классе и т.д.).

Участники внутреннего круга отвечают: «Мы с тобой отличаемся тем, что...» (например: мы с тобой отличаемся цветом глаз, длинной волос и т.д.).

Затем по команде ведущего участники внутреннего круга передвигаются, меняя партнера. Процедура повторяется до тех пор, пока каждый участник внутреннего круга не повстречается с каждым участником внешнего круга.

Ботик

Задача группы – уместившись на «карнизе» (ширина его равна самому большому размеру ноги участников команды, длина – длине шеренги команды), не заступая за его край, поменяться местами таким образом, чтобы первый участник оказался на месте последнего, второй – на месте предпоследнего, и т.д. При заступе упражнение начинается вновь.

Вавилонская башня

Для начала необходимо разбить группу на две команды. Делать это рекомендуется следующим образом. Вы сами выбираете двух человек, у которых, на Ваш взгляд, неплохо с коммуникативными способностями, и просите их вслух на время игры побыть капитанами команд.

После этого они идут и набирают в команды нужных им людей – поровну.

Попросим команды занять свои места (в противоположных углах тренинговой команды стоят по столику и нужное количество стульев).

Команды расходятся, усаживаются, и Вы сообщаете, что с этой минуты они не должны говорить по-русски или на каком-нибудь другом известном языке. Но не возбраняется говорить при помощи жестов, придумывать новый язык, еще какую-либо сигнальную систему. Но Вашу речь участники обязаны понимать по-прежнему.

Затем подзовите капитанов команд и вручите им заранее составленные и отпечатанные (или написанные от руки) инструкции. Пусть капитаны прочтут их и сообщат своим командам. Никто из членов команд не должен видеть инструкции, за этим ведущий должен тщательно следить. Можно через какое-то время вообще отобрать инструкции у лидеров, убедившись, что лидеры запомнили их.

Но, главное, сделайте так, чтобы лидеры не видели при вручении инструкций друг друга, потому что вся прелесть игры заключается в том, что инструкции разные. Каждой команде предлагается выполнить достаточно сложное действие, причем вовлечь в выполнение членов команды соперников.

Лидер, прочитавший инструкцию, должен объяснить своей команде, чего же от нее хочет тренер – но на пути встает языковой барьер, поэтому ведущий должен позаботиться о том, чтобы лидерами на этом этапе игры были выбраны артистичные и сообразительные участники с богатой фантазией и хорошо развитым воображением.

Когда участники каждой команды поймут, что должны делать, они будут вынуждены вступить в контакт между собой, чтобы вовлечь участников из другой команды в общее действие. Но наличие различающихся заданий создает сложности, на пути к разрешению которых встает тот же языковой барьер.

Лидеры получают следующие задания для своих команд.

Команда А:

1. Придумать не менее 6 различных воинских званий, присвоить одно из этих званий каждому из присутствующих, исключая ведущего, придумать для всех отличающуюся от современной военную форму и ввести знаки отличия.

2. Подготовить тренинговую комнату к отражению агрессора.

3. Организовать банкет по поводу ненападения противника с произнесением двух речей (по 1 мин. каждая), поздравлением участников обороны и вручением медалей. С речами должны выступить по одному человеку от каждой команды.

Команда Б:

1. Придумать не менее шести моделей модной одежды, превратить одежду каждого в одну из этих моделей.

2. Организовать демонстрацию этих моделей для воображаемых зрителей.

3. Организовать банкет по поводу успешно проведенной демонстрации с произнесением не менее двух речей, одну из которых должен произнести представитель команды соперника, с поздравлениями участников демонстрации и вручением подарков. Длительность выступления также не более 1 минуты.

Задания составлены так, чтобы первая их часть была похожа у обеих команд, и участники не сразу догадались бы, что задания у них разные. Однако к концу выполнения первой части заданий участники начинают подозревать, что их дурачат. После выполнения второй части задания это подозрение перейдет почти в уверенность, и от третьей части задания они будут ждать подвоха, но третьи задания очень похожи между собой, что вновь вводит участников в мучительные размышления.

После того, как все задания будут выполнены, предложите командам вновь разойтись по углам, по своим игровым местам, если они к тому времени сохранились (а надо сказать, что после всех действий тренинговый зал иной раз начинает выглядеть более чем странно, и пулеметное гнездо из двух стульев на шкафу – еще не самое удивительное!).

Вы раздаете каждому участнику листы бумаги и просите написать русским языком, что же именно выполнял каждый участник, как он понял своего лидера.

Затем Вы собираете листки, возвращаете участникам дар речи и предлагаете каждой команде обсудить, какое задание выполняли соперники. За пять минут каждая команда должна прийти к единому мнению в этом вопросе и сообщить об этом другой команде.

На этом игра заканчивается, начинается обсуждение. Обсуждение проводится с использованием видеозаписи (но можно и без нее!). Темой обсуждения является вопрос понимания и взаимопонимания. Что этому мешает и что помогает? В какой момент каждый участник почувствовал, что он понял кого-то? В какой момент участник почувствовал, что его поняли? Вопросы, вопросы... На этом игра и заканчивается.

Игра эта довольно сложная для участников, поэтому проводить ее следует только в сильных группах, способных к импровизации и творчеству. Для облегчения задания можно, например, позволить лидерам сказать по три слова, если Вы видите, что все его попытки объяснить задание ни к чему не приводят.

Обратите внимание на то, чтобы лидеры сразу не догадались о различности заданий. И, наконец, совершенно необязательно давать именно эти задания. Можно придумать другие, простые или сложные, короткие или длинные, исходя из собст-

венного понимания ведущего, что же именно нужно группе в данный момент.

Все управление игрой ведите через лидеров команд. Если Вы будете часто вмешиваться в игру, участники могут перестать воспринимать лидеров как таковых, что еще более затруднит процесс нахождения общего языка.

Чтобы игра закончилась весело и хорошо, попросите участников, произносящих речь на заключительном банкете, объяснить, что же именно они хотели сказать, какими наградами и за что был премирован каждый лауреат. Когда выяснится, что оратор говорил о нерушимости фронтовых уз и вручал медали «За оборону подоконника», участнице, получившей эту медаль, бывает очень весело, если она думала, что произносится тост за прекрасных дам и ей вручают бриллиантовую брошь как «Мисс Лидерская программа»!

Детектив

Инструкция: Сейчас я вам раздам по несколько полосок бумаги. Это части одного детектива. Вы должны разгадать его, пользуясь следующими правилами: полоски бумаги с текстом нельзя показывать друг другу и складывать вместе. Детектив считается разгаданным, если определен убийца и объяснено, из чего это следует. Начинайте!

Вариант 1:

✓ Лифтер видел мистера Келли идущим в квартиру мистера Скотта в 12:25 вечера.

✓ Лифтер заканчивал работу в 12:30 вечера.

✓ Было установлено, что тело мистера Келли было оттранспортировано на длительное расстояние.

✓ Мисс Смит видела мистера Келли, идущим к дому мистера Джонса в 11:55 вечера.

✓ Жена мистера Келли исчезла после убийства.

✓ После убийства полиция не смогла найти мистера Скотта.

✓ Когда полиция постаралась найти мистера Джонса, то выяснилось, что он исчез.

✓ Лифтер сказал, что мисс Смит была в вестибюле дома, когда он уходил с работы.

- ✓ Мисс Смит часто сопровождала мистера Келли.
- ✓ Мистер Джонс говорил мистеру Келли, что собирается убить его.
- ✓ Мисс Смит сказала, что никто не покидал дом между 12:25 и 12:45 вечера.
- ✓ Кровь мистера Келли была обнаружена в машине мистера Скотта.
- ✓ Кровь мистера Келли была найдена на ковре в холле за квартирой мистера Джонса.
- ✓ При осмотре тела мистера Келли у него обнаружена пуля в бедре и ножевое ранение на спине.
- ✓ В 12:00 вечера мистер Скотт выстрелил в человека, пытавшегося ворваться в его квартиру.
- ✓ Лифтер сообщил полиции, что он видел мистера Келли в 12:15 вечера.
- ✓ Пуля, обнаруженная в теле мистера Келли, была выпущена из пистолета мистера Джонса.
- ✓ Когда лифтер видел мистера Келли, его рана немного кровоточила, но он выглядел довольно неплохо.
- ✓ Нож с отпечатками крови мистера Келли был найден в саду мисс Смит.
- ✓ На ноже, найденном в саду мисс Смит, были обнаружены отпечатки пальцев мистера Скотта.
- ✓ Мистер Келли расстроил бизнес мистера Джонса, перемавив его покупателей.
- ✓ Лифтер видел, что жена мистера Келли часто уходила из дома вместе с мистером Скоттом.
- ✓ Тело мистера Келли было обнаружено в парке.
- ✓ Тело мистера Келли было обнаружено в 1:30 ночи.
- ✓ Как заявил медэксперт, мистер Келли был убит за 1 час до того, как его нашли в парке.

Решение детектива: После получения поверхностного пулевого ранения от мистера Джонса, мистер Келли пришел в квартиру, где был убит мистером Скоттом с помощью ножа в 12:30 вечера, потому что мистер Скотт был в любовной связи с женой мистера Келли.

Вариант 2:

- ✓ После 13:00 полиция не смогла отыскать садовника.
- ✓ В саду был найден молоток садовника со стертыми отпечатками пальцев и кровью Хадсона.
- ✓ Полиция заявила, что звонок был произведен со станции Луисвилль в 50км от Питсберга.
- ✓ По показаниям Миссис Хадсон в 11:15 в дом заходил садовник.
- ✓ Все свои коллекции Хадсон завещал Шеперсону
- ✓ Садовника нашли у матери на следующий день после убийства.
- ✓ На подоконнике окна мистера Хадсона были обнаружены отпечатки пальцев садовника.
- ✓ В саду был найден платок миссис Хадсон.
- ✓ Экономка доктора Шеперсона показала, что, уехав после звонка, доктор забыл положить в сумку инструменты и лекарства.
- ✓ Доктор Шеперсон вернулся домой в 11:30.
- ✓ Окна в комнате Хадсона были закрыты изнутри.
- ✓ Доктор Шеперсон, осмотревший мистера Хадсона в 10:55 заявил, что он абсолютно здоров.
- ✓ Соседи уверяли, что доктор Шеперсон был влюблен в сестру садовника, живущую с матерью, и часто тайно ее навещал.
- ✓ Согласно завещанию, миссис Хадсон получила все деньги мужа.
- ✓ Женщина, позвонившая миссис Хадсон в 11:55, заявила, что мистер Хадсон мертв.
- ✓ По показаниям миссис Хадсон, за день до убийства Шеперсон приглашал Хадсона на дружескую вечеринку.
- ✓ Доктор Шеперсон долгое время был врачом Хадсона.
- ✓ Экономка уверяла, что когда доктор вернулся от Хадсонов, у него в сумке что-то было.
- ✓ Соседи уверяли, что мистер Хадсон собирался уволить садовника.
- ✓ После похорон миссис Хадсон уехала из города.
- ✓ Замок на двери мистера Хадсона защелкивался автоматически.
- ✓ По сообщению полиции, смерть наступила между 11 и 12 часами.

- ✓ В 12:30 Шеперсон прибежал к Хадсону и, выломав дверь, обнаружил, что Хадсон мертв.
- ✓ В 11:25 в дом заходила молочница и оставила в прихожей молоко.
- ✓ Уходя из дома, садовник заявил, что мистер Хадсон заперся в кабинете, не отвечает на стук и что-то напевает.
- ✓ Садовник видел, как в 11:05 доктор Шеперсон вышел из дома Хадсона.
- ✓ В свободное время Хадсон любил посещать Луисвилльский клуб любителей пива.
- ✓ Прибывшая в 13:00 полиция заявила, что Хадсон скончался от удара по голове тупым предметом.
- ✓ Садовник приходил к мистеру Хадсону, чтобы отпра- ситься с работы для поездки в Луисвилль, где у него живет мать.
- ✓ Мистер Хадсон неплохо пел в школьном ансамбле.
- ✓ Молочница слышала голос мистера Хадсона и странный свист и поскрипывание.
- ✓ В 11:25 проходя мимо комнаты мистера Хадсона, миссис Хадсон слышала, как он что-то напевал.
- ✓ Хадсон и Шеперсон дружили со школы и оба коллек- ционировали древние рукописи, марки, магнитофонные записи и монеты.
- ✓ По показаниям матери, садовник приехал в Луисвилль около 14 часов.
- ✓ В 12:00 миссис Хадсон позвонила доктору Шеперсону потому, что была обеспокоена телефонным звонком.
- ✓ На шпингалетах были обнаружены отпечатки пальцев миссис Хадсон.

Решение детектива: Убийца – доктор Шеперсон (из дома он ушел с пустым саквояжем, вернулся – не с пустым).

Название, девиз, песня

После «Детектива», в процессе которого формируется структура группы, эффективная для решения интеллектуальных задач, можно приступить к придумыванию и элементов корпоративной культуры отряда.

Выбрасывание пальцев

Вся группа одновременно выбрасывает несколько пальцев на руке. Задача – за минимальное количество ходов добиться того, чтобы по сигналу ведущего все члены группы выбросили одинаковое число пальцев. Разговаривать и договариваться во время упражнения нельзя.

«Необитаемый остров»

Инструкция: «Представьте себе, что в результате кораблекрушения вы оказались на необитаемом острове. В ближайшие 20 лет вы не сможете вернуться к нормальной жизни, в ваши родные края. Ваша задача – создать для себя условия, которые смогли бы вас удовлетворить. Вы можете:

А) освоить остров, организовать на нем хозяйство;

Б) наладить на нем социальную жизнь (создать организацию, распределить функции, роли, обязанности и т.п.);

В) установить правила и нормы совместной жизни на острове (в форме 10 основных предписаний).

На это вам дается полчаса и полная свобода действий в рамках пунктов а – в».

По истечении назначенного времени все садятся вокруг освоенного «острова». Ведущий предлагает обсудить и проанализировать впечатления участников группы о том, что происходило. Каждый может рассказать, что он чувствовал, участвуя в организации жизни на острове, как воспринимал поведение других, чем был доволен и не был доволен.

Этому разговору можно посвятить 20 – 30 минут.

Портрет лидера

Для выполнения упражнения группа делится на две группы.

1 портрет – образный. Вам необходимо нарисовать портрет лидера, используя бумагу и фломастеры. Попробуйте в рисунке отразить качества, которыми, по-вашему, должен обладать лидер. Вам дается 10 минут на обсуждение того, как вы будете рисовать, и еще 10 минут, чтобы нарисовать портрет. Во время самой работы необходимо соблюдать полную тишину. Общаться можно только невербально (без слов).

2 портрет – качества. Вы нарисовали портреты. Теперь по одному человеку от группы нам попытаются пояснить, что нарисовано. Вторая группа может задавать уточняющие вопросы. Рядом с портретом выписываем качества, которыми обладает нарисованный лидер.

Затем так же выступает вторая группа.

Теперь давайте из двух таблиц качеств сделаем одну. (Выписываются качества лидера без повторений). Перепишите эти качества себе на листок и галочками отметьте те качества, которыми, по-вашему, Вы лично обладаете.

3. Обмен качествами. Посмотрите друг на друга. Многие из вас обладают качествами, которые мы написали. По моему сигналу вы все встаете со своих мест и начинаете двигаться по комнате с целью обмена качествами. Если Вы видите, что какое-то качество ярко выражено у другого, Вы просите немножко этого качества – при этом совсем необязательно, что этого качества не должно быть у Вас самих. Те качества, которые просите Вы, отмечаете в левой колонке вашего списка качеств. Качества, которые просят у Вас, Вы отмечаете в правой колонке. Одно и то же качество вы можете попросить у нескольких человек. На эту работу вам дается 10 минут. (После этого листки подписываются и собираются ведущим).

Ужасно-прекрасный рисунок (15 мин.)

Группа делится на 2 подгруппы. Каждой группе дается по листу бумаги и по одному фломастеру. Предлагается нарисовать «прекрасный рисунок». После этого рисунок передается соседу справа, и тот делает из полученного рисунка в течение 30 секунд «ужасный рисунок» и передает следующему. Следующий участник делает «прекрасный рисунок». Так проходит весь круг. Рисунок возвращается хозяину.

Обсуждение.

Летающие яйца

Цели:

1. Увеличить сплоченность в группе.
2. Продемонстрировать группе условия, способствующие творческому решению задачи.

3. Исследовать влияние успеха на атмосферу в группе.

Процесс:

1. Инструкция: «У вас есть 30 минут для того, чтобы выполнить это упражнение. Ваша задача – запустить яйцо в свободный полет так, чтобы оно приземлилось, не разбившись. Вы не можете передавать яйцо сверху вниз от человека к человеку, опускать его на веревке и т.п. Во время упражнения обращайтесь внимание на процесс взаимодействия в группе и стратегию принятия решений. Удачного полета!»

2. Группе дается 10 минут на обсуждение задания. При этом не разрешается дотрагиваться до материалов, данных группе.

3. Затем в течение 20 минут молча группа выполняет задание.

4. После сбрасывания яйца на общем сборе группа уходит делать закрытие, не проверяя при всех, разбилось ли яйцо.

Незаконченные предложения

В каждой группе существуют свои гласные и негласные правила, определяющие, какое поведение допустимо, а какое – нет. Нередко эти нормы поведения не осознаются, или же не являются совместно принятыми. Предлагаемая процедура дает возможность участникам осознать и обсудить действующие в группе правила.

Инструкция: Я хочу предложить вам прояснить явные и неявные правила, действующие в нашей группе. Запишите все правила, которые мы с вами обговаривали (*3 минуты*).

Теперь напишите, пожалуйста, по два варианта окончания для каждого из следующих незаконченных предложений.

- В этой группе нежелательно...
- В этой группе опасно...
- Из этой группы будет исключен тот, кто...
- В этой группе можно...

Вопросы для обсуждения:

✓ В какой степени действующие в группе правила ясны участникам?

✓ Насколько широк спектр негласных норм?

- ✓ Какие из них полезны, а какие обременительны?
- ✓ Стоит ли совместно принимать в нашей группе дополнительные правила?

Групповая мозаика

Это упражнение помогает участникам и ведущему оценить потенциальную возможность возникновения конфликтов в группе. Оно особенно полезно для тех групп, участники которых боятся конфронтации и открытого высказывания разногласий, так как позволяет мягко перейти к обсуждению возникших проблем. В этом случае важно, чтобы Вы, как ведущий, приняли ту формулировку конфликта, которую дает группа. Не стоит слишком много говорить о конфликте, если Вы хотите его решить.

Работа в тройках и возможность выразить свое мнение с помощью рисунка создает атмосферу безопасности, которая уравнивает чувство тревоги, вызванное темой работы.

Инструкция: Мне хочется предложить вам упражнение, которое даст возможность сравнить наши индивидуальные впечатления от групповой работы и понять, в чем они похожи, а в чем – отличны. Мы сможем увидеть, чего мы уже достигли и над чем нам еще предстоит работать. Я ознакомлюсь с вашими представлениями и расскажу вам о своем понимании происходящего.

Я хотел бы, чтобы вы объединились по трое. Выберите себе партнеров, мнение которых вам интересно узнать.

Пусть каждая микрогруппа возьмет себе большой лист бумаги и коробку с восковыми мелками или карандашами.

Пожалуйста, нарисуйте картину, которая отражала бы ваш взгляд на происходящее в группе. Постарайтесь выразить в рисунке, чего мы уже достигли, что нам еще предстоит сделать, в какой атмосфере мы работаем, как общаемся друг с другом, к каким целям стремимся, какие чувства у нас преобладают, как мы оказываем взаимное влияние друг на друга. Представьте в своей картине наиболее интересные для вашей подгруппы аспекты групповой работы, отметьте то, что вам нравится и чем вы недовольны. Вы можете использовать три цвета: один цвет для изображения того, что вам нравится в группе, второй – для того, чем вы недовольны, и третий – для нейтральных событий. У вас есть на это 1 час...

После этого участники всех троек собираются для общегруппового обсуждения, предварительно свернув и отложив свои картины в сторону. Предложите им коротко обменяться впечатлениями. Затем каждая подгруппа по очереди выкладывает свои рисунки в центре круга. Авторы сначала молча выслушивают мнения и догадки остальных членов группы о содержании картины и лишь затем дают свои собственные комментарии. Потом наступает очередь следующей тройки.

В завершающем обсуждении можно осторожно подвести итог и проанализировать, с какими трудностями группе уже удалось справиться, какие проблемы стоят перед ней в данный момент, и какие сложности могут возникнуть в будущем.

Межгрупповая встреча

Это упражнение помогает противостоящим друг другу группам подгруппам лучше понять друг друга и создать основу для объединения (В предлагаемой инструкции я исхожу из противостояния внутри группы).

Инструкция: Мне хочется предложить вам упражнение, в ходе которого каждая подгруппа сможет сосредоточиться на характерных для нее особенностях, которые отличают ее от другой подгруппы или объединяют с ней.

Я хотел бы, чтобы те, кто стоит на точке зрения **А**, объединились друг с другом – так же, как и те, кто отстаивает точку зрения **Б**. Все, кто занимает нейтральную позицию, пусть тоже объединятся и будут наблюдателями.

Группы **А** и **Б** будут сейчас работать отдельно друг от друга, лучше всего – в двух разных комнатах. Каждая из групп должна будет выполнить три задачи:

1. Описать свою группу, отметив, что для нее характерно и что объединяет ее членов;
2. Описать представление о вашей группе, которое, по вашему мнению, сложилось у другой группы;
3. Описать представление, которое, по вашему мнению, сложилось у членов другой группы о самих себе, как они видят свою группу, что думают о ней.

Составьте три различных списка и постарайтесь написать их таким языком, чтобы с вашими записями смогли работать

другие. Ровно через час я передам каждой группе три составленных другой группой списка, и у вас будет возможность познакомиться с точкой зрения ее участников (*1 час*).

Наблюдатели могут присоединиться к любой группе, но при этом не имеют права говорить.

Пусть обе группы работают отдельно, а через час передайте им списки друг друга.

А теперь познакомьтесь с точкой зрения другой группы и постарайтесь понять, в чем ваше представление о другой группе оказалось не вполне верным. Какая информация о другой группе оказалась для вас совершенно новой? Как вы можете объяснить обнаруженные несовпадения? В чем ошибались вы сами, а в чем – члены другой группы? У вас снова есть один час.

В заключение соберите всех для общего обсуждения и предложите обеим группам обменяться впечатлениями. Спросите участников, поможет ли им полученная информация достигнуть компромисса в исходном спорном вопросе.

Конфликты и сплоченность

С точки зрения групповой согласованности, конфликты между участниками группы призваны выполнять важную задачу. Они предоставляют возможность выразить амбивалентные чувства, неизбежно возникающие в любых значимых отношениях. Более того, незначительные конфликты взаимно нейтрализуют друг друга и предотвращают раскол группы в результате какого-нибудь центрального конфликта.

С другой стороны, важным является наличие объединяющего всех членов группы общего согласия в каких-то базовых вопросах. Такое согласие дает им возможность чувствовать себя достаточно уверенно при столкновениях между собой в разного рода мелких конфликтах. Это упражнение поможет членам группы понять, в чем состоит базовое согласие в их группе, а также выяснить, есть ли в группе небольшие конфликты, обеспечивающие достаточно высокую степень групповой сплоченности.

Инструкция: Я хотел бы предложить вам эксперимент, который поможет вам всем проверить прочность нашего единства как группы. Значимость наших отношений можно определить,

помимо всего прочего, по тому, в какой мере они провоцируют между нами конфликты. К тем, кто нам безразличен, мы не испытываем ни особо теплых чувств, ни особо враждебных. Правда, мы часто считаем, что именно в значимых и ценных для нас отношениях конфликтов быть не должно.

На самом деле наличие в группе определенного количества небольших конфликтов является знаком того, что она полна жизни и сил, и ее участники ценят друг друга.

Мне хотелось бы, чтобы вы проанализировали, достаточно ли у нас небольших конфликтов для того, чтобы внешний наблюдатель мог о нас сказать: «Да, это сплоченная группа».

Разделитесь на тройки.

Сейчас вам надо будет сделать следующее: нарисуйте картину, в центре которой символически изобразите то, в чем, по вашему мнению, состоит базовое единство нашей группы, тот общий для всех исходный пункт, который всех нас объединяет. Затем составьте перечень всех имеющихся у нас конфликтов и нарисуйте их вокруг центрального образакартины. При этом постарайтесь, чтобы зрителям было понятно, кто участвует в том или ином конфликте. Я надеюсь, что вы сможете найти достаточное количество небольших конфликтов. Не забудьте проверить и изобразить, в какой мере вовлечен в те или иные конфликты и я. Для этой работы у вас есть один час...

Во время обсуждения ведущий просит все группы по очереди представить свои картины и пояснить их. Помогите членам группы определить, какие конфликты они хотели бы оставить, какие должны быть решены самими участниками конфликта, а в каких им хотелось бы получить помощь со стороны остальных.

Закрытие, прощание, расставание

Дождливые письма

Днем в какой-то момент каждому человеку вручается бумага по количеству членов отряда (если, например, в отряде 20 человек, то каждый получает по 19 бумажек) и предлагается до определенного времени (например, до вечера, до начала «Огонька» и пр.) написать всем письма, в которых о каждом необходимо написать все самое лучшее о том, что он проявлял на

смене. Одно из предложений должно начинаться словами «Я люблю в тебе...»

«Расскажи мне обо мне»

На последнем «Огоньке» принято делиться своими впечатлениями о смене, походе, лагерном сборе и т.д. Делается это, как всегда, по очереди. Плюс к этому предлагается осуществить следующий процесс. Когда кто-то заканчивает свою дележку, он просит одного, двух или трех человек, - в зависимости от имеющегося времени, - дать ему обратную связь, т.е. высказать свое мнение об этом человеке: что в нем классного, какие качества работают, за что можно благодарить, что стоит развивать, и что неплохо было бы подправить. И так по кругу.

Давать или брать

Это упражнение помогает участникам активно проанализировать оставшиеся «хвосты» и сосредоточиться на каком-нибудь важном моменте. Эта процедура облегчит им расставание с группой. Упражнение можно проводить в любых группах.

Инструкция: В ходе работы группы каждому из нас пришлось время от времени сдерживаться и не высказывать всего, что хотелось бы. Поэтому все мы накопили эмоциональные «хвосты. Я хотел бы дать каждому из вас возможность пристально рассмотреть все, что осталось невысказанным.

Возьмите, пожалуйста, бумагу и карандаш и разделите лист на две колонки: левую – «Что я не додал» и правую – «О чем я не попросил». Запишите в каждой колонке соответствующие «хвосты», которые придут вам в голову. У вас есть на это 10 минут...

Теперь решите, пожалуйста, что вы предпочитаете напоследок: что-то дать или получить. Вы можете выбрать какой-нибудь один «хвост» из любой колонки и избавиться от него прямо сейчас. Что вы выберете? (2 минуты на выбор.)

Кто хотел бы первым избавиться от своего «хвоста»?

Если Вы проводите эту игру на последнем занятии, никакого обсуждения быть не должно.

Восковая палочка (Круговой маятник)

Группа встает в круг, плечом к плечу. Один из участников встает в круг, закрывает глаза, обнимает себя за плечи и, стараясь не отрывать пяток от земли, ровно, словно палочка, падает в любом направлении. Участники, стоящие в кругу, держат руки перед собой и ладонями аккуратно отталкивают падающего, заставляя его качаться внутри круга, словно маятник. Почувствуйте свое единство, руки ваших друзей, доверьтесь им! И отблагодарите через кончики пальцев людей внутри круга за все, что они сделали для вас в течение смены. Пусть они чувствуют себя спокойно, комфортно, как в колыбели.

«Круг благодарения»

Инструкция: До расставания – ничтожно мало. А у меня все еще есть ощущение, что самые теплые, самые нежные слова друг о друге до сих пор не высказаны – это притом, что информация о себе – очень ценное из того, что ты можешь увезти с собой.

И я предлагаю осуществить следующий процесс. Сейчас каждый человек по очереди опять будет выходить в центр круга. Он закроет глаза и приготовится выслушать и, не сопротивляясь, принять все о себе. Кто хотел бы быть первым?...

Итак, сейчас у каждого из вас будет возможность сообщить этому уникальному Человеку все то, что не успел в течение смены. Ты подойдешь и нашепчешь ему на ушко все самые теплые, самые нежные слова, которые, возможно, давно хотел, но не сумел сказать – просто боялся подойти, или не было времени, или не позволяла гордость, или все время кто-то мешал... Сейчас у тебя есть уникальная возможность наверстать упущенное, и вам никто не будет мешать. Я прошу сейчас всех быть максимально искренними – это очень важно для людей в центре. Вперед, пространство – твое.

Подсолнух

В этом небольшом упражнении участники могут символически выразить расцвет и закат группы и попытаться воспринять расставание и начало нового этапа жизни как естественное событие.

Упражнение подходит для личноно ориентированных групп.

Инструкция: Сейчас, в конце наших занятий, мне хочется предложить вам небольшое упражнение, которое называется «Подсолнух». Встаньте широким кругом, затем сядьте на пол и закройте глаза...

Вспомните о том, как вы поодиночке пришли в эту группу и были не знакомы с большинством других участников... (1 минута.)

Теперь откройте глаза и медленно поднимитесь... Почувствуйте, что вы постепенно превратились в единую группу и стали ближе друг другу... Сузьте круг, чтобы стоять вплотную друг к другу, и положите руки на плечи своим соседям... Представьте себе, что вы все – это цветок подсолнуха, который медленно покачивается под дуновением ветра. Закройте глаза и медленно качнитесь сначала влево, а затем вправо... (30 секунд.)

Продолжая двигаться в ритме подсолнуха, откройте глаза и посмотрите на остальных членов группы. Встретьтесь глазами с каждым... (2 минуты.)

Теперь постепенно остановитесь, снова закройте глаза и снимите руки с плеч соседей... Осознайте, что подсолнух уже созрел, и каждый из вас сейчас превратится в самостоятельное подсолнуховое семечко... Отойдите с закрытыми глазами на пару шагов назад и медленно развернитесь наружу... Почувствуйте, что ветер уносит вас сейчас вдаль от подсолнуха, что вы снова один, но несете в себе при этом энергию всего цветка...

Попытайтесь ощутить эту энергию в своем теле... Скажите себе самому: «Я наполнен жизненной силой, и у меня есть энергия для роста и развития»... (1 минута.)

Теперь постепенно откройте глаза... Работа нашей группы завершена.

ФОРМЫ ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Дискурсия

Дружба как один из источников счастья

На доске – запись высказывания В.А. Сухомлинского: «Дружба – это школа воспитания человеческих чувств. Дружба нужна нам не для того, чтобы чем-то заполнить время, а для того, чтобы утверждать в человеке и, прежде всего в самом себе добро».

Слова ведущего:

– Тема нашей встречи довольно банальная, но очень значащая во взаимоотношениях людей. Говорить мы сегодня будем о ДРУЖБЕ. Дружба – это бескорыстные личные взаимоотношения между людьми, основанные на доверии, искренности, взаимных симпатиях, общих интересах и увлечениях.

Дискурсия будет развиваться по схеме:

Символ дружбы => презентация => высказывания о дружбе => женская дружба => мужская дружба => дружба между женщиной и мужчиной => итоги дискурсии.

1) Для начала я предлагаю ребятам изобразить символ дружбы, буквально сделать небольшие зарисовки. Далее следует комментирование рисунков. Выявляются признаки, характерные для дружеских отношений.

2) Просмотр презентации.

3) Затем предлагаю обсудить высказывания известных личностей о дружбе (одно высказывание на парту, требуется раскрыть смысл и высказать свою точку зрения):

✓ «Друг всем – ничей друг» (Аристотель)

✓ «Трусливый друг страшнее врага, ибо врага опасешься, а на друга надеешься» (Л.Н. Толстой)

✓ «Так как друг мой дружит с моим врагом, то мне не следует водиться с другом» (Авиценна)

✓ «Кто имеет друзей, которые ненавидят друг друга, тот заслуживает их общей ненависти» (В.О. Ключевский)

✓ «Истинная дружба – одна из тех вещей, о которых, как о гигантских морских змеях, неизвестно, являются ли они вымышленными или где-то существуют» (Артур Шопенгауэр)

✓ «Друг должен принимать на себя часть огорчений друга» (Эразм Роттердамский)

✓ «Истинная дружба должна быть откровенна и свободна от притворства и поддакивания» (Цицерон)

4) Предлагается совместно обсудить вопрос о женской и мужской дружбе, основа для обсуждения – высказывания:

✓ «Настоящая, верная, мужская дружба» (это понятие легло в основу многих литературных произведений, в основе которой лежат доверие и самопожертвование). В противовес этому поверхностные, неглубокие и не связанные обязательствами отношения считаются «ненастоящей дружбой». Дружба между мужчинами противопоставляется отношениям между женщинами – при этом некоторые считают, что между женщинами дружба невозможна.

✓ «Мужчины обходятся со своей мужской дружбой, как с футбольным мячом, который они кидают куда попало и как попало, но он при этом не рвётся. Женщины же носятся со своей женской дружбой, как с хрустальной вазой, и уж если она падает, то разбивается вдребезги, на мелкие кусочки». (Анн Морроу Линдберг)

5) Возможность или невозможность дружбы между мужчиной и женщиной. По данным различных статистических исследований, около 65–70 процентов людей считают дружбу между мужчиной и женщиной возможной (при этом около 90 % людей отвечают на вопрос о возможности такой дружбы на основании личного опыта). Характерно, что с возрастом мужчины в среднем склонны всё менее и менее верить в межполовую дружбу, а женщины, наоборот, всё более и более. Что вы думаете об этом?

6) Подведение итогов. Дружеские отношения, как утверждают социологи, возглавляют список важнейших ценностей и условий личного счастья. Как говорил М. Пришвин: «У меня есть друг, я люблю – значит, я существую».

Закончить дискурсию хотелось бы притчей «Гвозди»: Жил-был мальчик с ужасным характером. Его отец дал ему мешочек с гвоздями и сказал забивать по гвоздю в садовую ограду каж-

дый раз, когда он будет терять терпение и с кем-то ссориться. В первый день мальчик забил 37 гвоздей. В течение следующих недель он старался сдерживаться, и количество забитых гвоздей уменьшалось день ото дня. Оказалось, что сдерживаться легче, чем забивать гвозди...

Наконец наступил день, когда мальчик не забил в ограду ни одного гвоздя. Тогда он пошёл к своему отцу и сказал об этом. И отец сказал ему вытаскивать по одному гвоздю из ограды за каждый день, в который он не потеряет терпения.

Дни шли за днями, и, наконец, мальчик смог сказать отцу, что он вытащил из ограды все гвозди. Отец привёл сына к ограде и сказал:

– Сын мой, ты хорошо вёл себя, но посмотри на эти дыры в ограде. Она больше никогда не будет такой, как раньше. Когда ты с кем-то ссоришься и говоришь вещи, которые могут сделать больно, ты наносишь собеседнику рану вроде этой. Ты можешь вонзить в человека нож, а потом его вытащить, но рана всё равно останется.

Неважно, сколько раз ты будешь просить прощения – рана останется. Душевная рана приносит столько же боли, сколько телесная. Друзья – это редкие драгоценности, они приносят тебе улыбку и радость. Они готовы выслушать тебя, когда тебе это нужно, они поддерживают тебя и открывают тебе свое сердце.

Старайся не ранить их...

Ребята, давайте жить дружно!

*Автор - Гаврилова Мария,
студентка III к. филологического ф-та
ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2010-2011 уч. год*

ФОРМЫ ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тематический огонёк «Если друг оказался вдруг...»

Начало огонька

1 вариант

Сегодня на нашем огоньке мы предлагаем поговорить о дружбе. Давайте попробуем вспомнить пословицы о дружбе (*ребята называют пословицы*). Эти пословицы помогут нам сегодня лучше понять, что такое дружба.

2 вариант

Закройте глаза и представьте, что вы оказались одни в незнакомом месте (в незнакомой части города, в лесу или на вечеринке в компании, где никого не знаете). Вам тревожно, может быть, немного страшно. Вы хотите, чтобы кто-то оказался рядом. Кто это? (*среди перечисленных ребятами людей скорее всего окажется и друг*)

Возможный ход разговора

I. Что такое дружба?

✓ Кто из вас может уверенно сказать: «У меня есть друг»? (*выслушиваются высказывания ребят*)

✓ Говорят: «Не имей 100 рублей, а имей 100 друзей». Что лучше иметь: 100 друзей или 100 рублей (а 100 тысяч долларов?)? Прав ли человек, который говорит: «У меня много друзей?» Может ли у человека быть много друзей?

✓ Характеризуя отношения с другим человеком, мы говорим: «мой хороший товарищ», «мой приятель», «мой друг». Есть ли различия в наших отношениях с этими людьми? Чем отличается дружба от товарищества, приятельских отношений? (*идёт работа с понятиями*)

✓ Какого человека мы можем назвать настоящим другом? Какие качества его характеризуют? (*Можно опираться на примеры из жизни, кинофильмов, книг*)

Направления разговора:

1. Преданность.

✓ Как вы понимаете пословицу: «Сам погибай, а товарища выручай»?

✓ Сравните пословицы: «Один за всех, все за одного» и «Рука руку моет».

✓ Что такое «круговая порука»? Характеризует ли она настоящую дружбу?

2. Бескорыстие.

Бывает ли дружба ради выгоды? Можно ли это назвать настоящей дружбой?

3. Честность, искренность.

✓ Согласны ли вы с высказыванием Г. Лихтенберга: «Как мало друзей оказались бы друзьями, если бы они могли полностью узнать мысли друг друга».

✓ Украинский философ Г.С. Сковорода советовал: «Избегай людей, которые, видя твои пороки недостатки, оправдывают их или даже одобряют. Такие люди или льстецы, или трусы, или просто дураки. От них не жди помощи ни в какой беде или несчастье». Как вы понимаете этот совет?

4. Доверие

✓ Считаете ли вы справедливым высказывание Л.Н. Толстого: «Трусливый друг опаснее врага, ибо врага опасешься, а на друга надеешься»?

✓ Известный китайский философ Конфуций говорил: «Полезных друзей три и вредных три. Полезные друзья - это друг прямой, друг искренний и друг спрашивающий. Вредные друзья - это друг лицемерный, друг льстивый и друг болтливый».

II. Что рождает дружбу?

(общие интересы, уважение, доверие, умение понять другого человека)

Возможные направления разговора

✓ Какая мудрость заложена в пословице: «Скажи мне, кто твой друг, и я скажу, кто ты»?

✓ Как рождается дружба?

(ведущему можно использовать фрагмент из книги Антуана де Сен-Экзюпери «Маленький принц» – живое чтение или прослушивание соответствующей аудиозаписи)

Можно предложить ребятам задуматься над словами Лиса: «Вот мой секрет, он очень прост: зорко одно лишь сердце, самого главного глазами не увидишь».

Можно ли купить за деньги дружбу? Хорошее отношение?

✓ В сказке Г.Х. Андерсена «Огниво» солдат обретает много друзей, имея деньги, и теряет их, когда деньги кончаются.

✓ Согласны ли вы с высказыванием П. Буаста: «Люди, считающие деньги способными все сделать, сами способны все сделать за деньги»?

III. Что может разрушить дружбу?

1. Недоверие, неверие, клевета

✓ «Много дружеских связей расторгнуто, много домов обращено в развалины доверием к клевете» /Лукиан/

✓ «Первое обвинение отбрасывается, второе задевает, третье - ранит, а четвертое - убивает» /Ф. Вольтер/

✓ «Передачики сплетен не лучше, чем их сочинители» /Р. Шеридан/

2. Зависть к успехам другого человека

«Завистник сам себе враг, потому что страдает от зла, созданного им самим» (Ш. Монтескье)

IV. Чем (или в чем) проверяется дружба? Надо ли её проверять?

✓ Помните, у В. Высоцкого: «Если друг оказался вдруг...»
/Исполняется песня/

✓ У Н. Рериха есть произведение «Гримр-викинг». Оно помогает ответить на вопрос. (*зачитывается отрывок*)

Что можно простить другу?

✓ Можно ли простить другу предательство, которое он совершил по слабыхарактерности, трусости?

✓ Могут ли друзья привести к беде, а незнакомый человек – спасти жизнь?

Известна пословица: «Старый друг лучше новых двух». Как вы ее понимаете?

В кинофильме «Ирония судьбы, или С легким паром» в одной из песен звучат такие слова:

Со мною вот что происходит:

Ко мне мой старый друг не ходит,

А ходят в праздной суете

Разнообразные не те.
И он не с теми ходит где-то,
И тоже понимает это.
И наш раздор необратим.
Мы оба мучаемся с ним.

- ✓ Почему же «мучаемся оба»?
- ✓ Кто, по-вашему, должен первым сделать шаг на встречу при ссоре с другом?
- ✓ Почему это порой сделать бывает очень трудно?
- ✓ Лис в книге А. де Сент-Экзюпери «Маленький принц» произносит такие слова: «Ты всегда в ответе за тех, кого приручил». Как вы это понимаете? Согласны ли вы с этим?

Обобщение, выводы из разговора.

ФОРМЫ ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Конкурс актерского мастерства (КАМ)

Это – один из многих вариантов конкурса актерского мастерства, созданных и проводимых педагогами-энтузиастами в различных коллективах.

За основу данного конкурса была взята разработка КАМа, авторами которой являются московские педагоги Н.Е. Харитонova и А.У. Лекманов. Впервые этот конкурс был проведен в 1977 г. в подмосковном п/л «Маяк», начальником которого в то время был известный педагог, ныне доктор пед. наук О.С. Газман; одна из модификаций конкурса входила в программу международного сменя «Сотрудничество» (Всероссийский лагерь «Орленок», дружина «Солнечная», июль 1989 г.), научным руководителем которой также являлся проф. О.С. Газман.

Конкурс проводится в 3 тура (можно обыграть их как вступительные экзамены в театральный институт – тогда все участники превращаются в абитуриентов). От каждого отряда выдвигается определенное, но – одинаковое по максимально возможному числу количество участников (в нашем КАМе – не больше 6 чел.). Участие каждого человека – индивидуальное; номер участника определяется проводимой в начале КАМа жеребьевкой. В каждый следующий тур выходит не более половины участников предыдущего; в финал – 6 человек, которые разыгрывают 3 третьих, 2 вторых и 1 первую премии. При этом финал может быть и непосредственно третьим туром, и самостоятельным компонентом – если участников очень много и нужен лишний этап для «отсева».

Судейство во всех турах – закрытое; для каждого судьи подготавливается именной судейский протокол (см. приложение № 1). В конце каждого тура судьи называют номера участников, прошедших в следующий тур, и награждают «выпадающих». При этом во всех турах, кроме финала, судьи не выставляют баллы, а выбирают в каждом конкурсе столько лучших участников, сколько должно пройти в следующий тур (это обо-

значено в протоколе заранее). В конце каждого тура результаты всех судей сводятся воедино, и председатель жюри объявляет номера участников, вышедших в следующий тур.

Для обеспечения скорости подсчетов жюри помогает счетная комиссия (1-2 чел.), «вооруженная» калькулятором.

Если с самого начала участников много, то для проведения каждого конкурса ведущий вызывает участников по группам (5 – 8 чел.). При этом важно учесть два момента для удобства работы жюри: время пребывания каждой группы на сцене (успеть увидеть и оценить всех!) и величина и место размещения номера участника (чтобы видно было жюри).

Для участников в зрительном зале выделены и обозначены места в первом ряду. При выбывании они уходят в зал на общие места.

Конкурсы

I тур

1. «Подиум»

Этот конкурс в некотором роде – самопрезентация. Участникам предлагается под музыку пройти по сцене, как по подиуму, «продемонстрировав» себя жюри. При этом группа приглашенных участников находится за сценой, а по «подиуму» они проходят по одному, друг за другом, и сразу спускаются в зал с противоположной стороны.

2. «Комплимент актера»

Это – конкурс на сценическое движение. Участникам предлагается выполнить поклон для публики в заданном образе: прима-балерины; певца, потерпевшего фиаско; клоуна – любимца публики; застенчивого дебютанта – трагика, и т.п. Ведущий предупреждает, что поклон длится от его команды: «Начали!» до произнесенного им: «Спасибо!».

Каждой следующей группе предлагается новый образ.

3. «Группа подтанцовки»

Конкурс требует проявления и умения двигаться под музыку, и определенной свободы и раскованности поведения на сцене.

Ведущий сообщает участникам, что сейчас каждая группа окажется «группой подтанцовки» одной из эстрадных звезд. В самом деле, это же уникальная ситуация! Обычно все взоры прикованы к «звездам», а подтанцовка является лишь фоном; а сейчас у этого «фона» есть возможность показать себя во всей красе.

Ведущий вызывает группу участников и помогает им разместиться на сцене так, чтобы было удобно – и для движения, и для оценивания жюри. Включается фонограмма, и участники сразу начинают танцевать.

Каждой группе предлагается новая фонограмма.

II тур

1. «Человек жующий»

Это конкурс на выполнение беспредметного этюда. Участникам предлагается представить, что они едят тающее мороженое (огромный спелый персик, кипяченое молоко с пенкой, огромную скибку арбуза, яйцо всмятку, и т. п.). Условия работы на сцене для участников – прежние: от «Начали!» до «Спасибо!» ведущего.

Каждой выходящей группе предлагается новый «продукт».

2. «Русский перепляс»

Конкурс на умение танцевать. Каждой группе участников включается фонограмма одной из русских народных или стилизованных песен («Калинка», «Валенки» и др.). Все условия – как в конкурсе «Группа подтанцовки».

Каждой группе предлагается новая фонограмма.

3. «Крик»

Это – конкурс на владение голосовым аппаратом, а также речью и мимикой. Участникам предлагается «действовать» в предложенной ситуации: с помощью речи, мимики и жестов изобразить кричащего человека (вожатого, увидевшего своего Васю на вершине высокого дерева; бабушку, с 13 этажа отгоняющую хулиганов от своего Петеньки; автовладельца, догоняющего угонщика его новенького «Мерседеса», и т.п.).

Все участники одной группы выстраиваются в линию на авансцене лицом к залу и кричат одновременно. Условия работы на сцене для участников – прежние: от «Начали!» до «Спасибо!» ведущего. Каждой группе предлагается новая ситуация.

III тур

1. «Разговор животных»

Это – конкурс на умение звукоподражания и способность интонационного общения с партнером.

На сцену вызывается по одной паре участников. Они располагаются по разные стороны от стоящей перпендикулярно зрительским рядам ширмы (ее можно заменить полотном ткани, которое держат 2 человека). Ведущий шепотом сообщает каждому из участников, какое он животное; кому-то из них он добавляет: «Ты начинаешь».

Задача участников – выстроить диалог голосами заданных животных (напр., кошка и гусь; собака и корова; лягушка и мышь, и т.п.).

2. «Люди-манекены»

Этот конкурс – накопительный этюд на умение создания сценического образа, владение своим телом и импровизацию.

Ведущий просит всех участников выйти на сцену и встать в широкий круг с равными расстояниями, после чего объясняет условия.

Ведущий называет определенный типаж (напр., «ребенок лет 3х – 4х»), и участники начинают движение по кругу в этом образе. В процессе движения ведущий добавляет к этому образу все новые характеристики (лучше - юмористичные), и участники должны добавлять их к своему «персонажу», не теряя предыдущих. Вариант: «Ребенок лет 3х – 4х ... с большой головой и тонкой шеей ... жизнерадостен ... даже слишком жизнерадостен ... часто попадает в лужи и падает ... иногда пытается достать языком до носа ... страдает хроническим насморком».

Типажам могут стать люди различного возраста, пола, профессий, имеющие отличительные признаки телосложения, привычки, характерные действия и т.д.

3. «Фанера» («Караоке-минус»)

Это – конкурс на умение петь, взаимодействие с партнерами и импровизацию.

Участники «становятся» эстрадными исполнителями, входящими в состав современных российских поп-групп. Ведущий вызывает на сцену некую группу («Корни», «Фабрика», «Блестящие» и др. – в зависимости от вышедших в данный тур участников и наличия фонограмм). Он предлагает им спеть, как всегда поют они на своих концертах – под «фанеру», при этом осторожно намекая, что с техникой иногда случаются неполадки... Задача, которую ведущий ставит перед исполнителями: уверенно и слаженно продолжить пение в случае обрыва фонограммы. Каждой группе предлагается новая фонограмма.

Финал

1. «Зеркало»

Конкурс на сценическое движение и взаимодействие с партнером.

Ведущий приглашает на сцену всех 6-х финалистов и просит их встать парами: каждая пара - лицом друг к другу, боком к зрителям. Он объясняет задание: стоящий слева – «зеркало», справа – человек перед зеркалом. «Зеркалу» необходимо синхронно повторять все движения стоящего перед ним человека, помня не забывая при этом о зеркальности отображения. Через 30 секунд по сигналу ведущего роли в парах меняются.

В конце конкурса ведущий просит участников не уходить со сцены, а встать вдоль авансцены для участия в следующем конкурсе – «Актер-шумовик».

2. «Актер-шумовик»

Ведущий напоминает, что не всегда театр, телевидение и радио обладали такими широкими техническими возможностями для озвучивания невербальных (т.е. несловесных) звуковых моментов, как сегодня. В штате театров – и не только кукольных! – были артисты, которые создавали различные звуки: скрип двери, шорох ткани, кашель... А уж в радиоспектаклях они были просто незаменимы!

После этой «прелюдии» ведущий предлагает финалистам произвести по ходу чтения озвучку незнакомого отрывка. Он читает, делая паузы в нужных местах, а участники одновременно озвучивают текст примерно следующего характера: «Вечер. К кабинету зубного врача по длинному-длинному коридору *бредет последний пациент*. Предчувствуя ожидающие его стоматологические пытки, он *еле переставляет ноги, шаркает, охает и постанывает*. Около двери он останавливается, *вздыхает последний раз и робко стучится*. Услышав: «Войдите!», открывает *мерзостно скрипящую дверь и перетаскивает себя через порог*. От страха у него *постукивают зубы*. Врач *включает бормашину*. Пациент *вскрикивает*. Врач *увеличивает скорость оборотов машины*. Пациент *громко вопити* неожиданно *кусает врача*. Раздается *еще один крик* - укушенного стоматолога! Со страшным грохотом *доктор падает в обморок*. Счастливый пациент, не ожидая продолжения, бодрой рысью *выбегает из кабинета*. Овы, превратности судьбы...»

3. «Стихами - об ином...»

Это – конкурс на эмоциональную окрашенность сценической речи. Ведущий, приглашая финалистов на сцену по очереди, предлагает прочитать 4 строчки из любого стихотворения, но – с той интонацией, которая будет ему предложена (вариант: все читают знаменитые «Наша Таня громко плачет...»).

Интонации:

- как футбольный комментатор во время матча;
- как разгневанный родитель с дневником сына в руке;
- как влюбленный юноша, умоляющий отпустить с ним девушку на свидание;
- как сержант, отчитывающий бестолковых новобранцев;
- как лисица, толкующая вороне про сыр;
- как малыш, рыдающий над лопнувшим воздушным шариком, и т.д.

Протокол судейства КАМ

ФИО члена жюри: _____

<i>I тур</i> (вывести ___ чел.)		<i>II тур</i> (вывести ___ чел.)		<i>III тур</i> (вывести б номеров)		<i>ФИНАЛ</i> (№№ финалистов и баллы)						<i>Всего баллов</i>	<i>Место</i>
<i>Лучшие номера:</i>		<i>Лучшие номера:</i>		<i>Лучшие номера:</i>									
<i>Подиум</i>		<i>Человек жующий</i>		<i>Разговор животных</i>		<i>Зеркало</i>							
<i>Комплимент актера</i>		<i>Русский перепляс</i>		<i>Люди- манекены</i>		<i>Актер- шумовик</i>							
<i>«Группа под- танцовки»</i>		<i>Крик</i>		<i>Караоке- минус</i>		<i>Стихами – об ином</i>							

ФОРМЫ ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Веселая лидерская спартакиада

1. «В погоне за идеей»

От каждого отряда формируются смешанные команды. Команды выстраиваются в колонну по одному, параллельно одна другой, перед общей линией. На расстоянии 10-15 метров располагаются корзины с условными «идеями» (это могут быть теннисные мячи, кегли, листы бумаги). По условному сигналу игроки бегут к корзинам, огибают их с установленной стороны, берут «идею» и возвращаются обратно за линию старта. Прибывший игрок становится в конец колонны.

Задача каждой команды – за определенное количество времени набрать как можно больше идей в свою копилку.

2. «Удачу мы не упустим!»

Участники игры становятся у линии старта парами. У одного из игроков в руках воздушный шар. На расстоянии 10 - 15 метров располагается линия финиша. По сигналу каждая пара начинает перемещаться, передавая друг другу воздушный шар с надписью «Удача».

Задача игроков - дойти до намеченной линии и обратно, не уронив шар на землю. Каждый имеет право на одно поочередное касание. Выигрывает команда, участники которой быстрее всего справятся с заданием.

3. «Глаза не видят - руки делают»

На стенде на расстоянии 10-15 метров располагаются чистые листы бумаги, фломастеры или краски. Одному из игроков завязывают глаза, команде дается графическое задание. Игрок с завязанными глазами должен воспроизвести данное изображение. Команда может подсказывать, куда нужно вести линию. Выигрывает команда, которая быстрее всех справилась с заданием и максимально точно передала изображение.

4. *«Когда друзья рядом - не страшны преграды!»*

В промежутке 10-15 метров располагаются несколько препятствий: кегля, которую нужно обежать; низкий заборчик, который нужно перепрыгнуть; завал, который нужно переместить с пути общими усилиями команды. Команда выстраивается в колонну. По сигналу участники бегут к линии финиша, оглябая препятствия, и с правой стороны возвращаются обратно.

Нельзя расцеплять цепь и ронять предметы, которые команда обегает. Побеждает команда, первой закончившая бег, не расцепившись. Соединять игроков в команде можно различными способами.

5. *«Есть цель - есть и результат!»*

Играющие каждой команды поочередно бросают малые мячи в цель и получают задание экспромтного характера, которое необходимо выполнить за определенный промежуток времени. Подсчитывается общее количество попаданий и правильность выполнения задания (задания могут быть совершенно различные: шуточные вопросы, загадки, скороговорки).

6. *«Не падаем духом в трудную минуту!»*

Команде дается задание придумать речевку и перебраться через болото. Болото необходимо перейти за определенное время; при этом команда должна кричать свою речевку.

На болоте устанавливаются кочки, по которым прыгают ребята. На одной кочке не должно быть больше одного человека (штрафное очко дается за каждое попадание в трясину). При подведении итогов учитываются содержание речевки, скорость передвижения по болоту, сплоченность коллектива во время испытания и количество штрафных очков.

7. *«Сможем сделать вместе»*

Понадобятся несколько воздушных шаров или мячей небольшого размера – по числу играющих.

Ребята становятся в колонну в затылок другу, положив руки на плечи стоящих впереди. Воздушные шары зажимаются между животами задних и спинами передних участников. Дотраги-

ваться до шариков, поправлять их – нельзя. Передний игрок держит свой шарик на вытянутых руках.

Цель игры – пройти таким образом по некоему заданному маршруту. На пути можно поставить стулья, натянуть веревки, положить какие-то предметы на пол.

8. *«Нам песня строить и жить помогает!»*

В этом конкурсе команда в течение минуты должна вспомнить любую детскую песенку и спеть ее как можно дружнее. Дополнительная сложность – в том, что во время исполнения песни команда строит башню из бумаги. Учитываются высота бумажной башни и качество исполнения песни.

Веселые игры и эстафеты

Кто быстрее

2 стула ставятся спинками друг к другу на расстоянии примерно 2-х метров. Под стульями протянута веревка, ее концы находятся между ступнями сидящих на стуле ребят. Посредине веревки привязан мешочек с конфетами (или др. призом). По команде ведущего сидящие на стуле должны вскочить, обежать вокруг стульев, сесть на свой и, ухватившись за веревку, подтянуть ее к себе. Приз достанется тому, кто первым сможет это сделать.

Хождение с горохом

Отберите заранее несколько горошин, чтобы их можно было легко удержать на конце соломинки, втягивая в себя воздух.

Затем разделите ребят на 2 или более команд, равных по количеству. Дайте каждому участнику команды соломинку, а первому – горошинку, которую он прикрепит к концу соломинки, удерживая её там без помощи рук. По сигналу он поворачивается и передаёт горошинку следующему члену своей команды, который тоже должен взять её, не прикасаясь к ней руками, втягивая воздух через свою соломинку. Если горошина упала, её надо снова поместить на соломинку того, кто её держал последним.

Это продолжается до тех пор, пока горошинка не дойдёт до конца линии, после чего последний в линии человек перебегает в начало. И так – до тех пор, пока последний человек в линии снова не станет последним.

Достань коробок

Сесть на табуретку, поджать ноги и, не касаясь пола ногами и руками, достать зубами коробок спичек, стоящий на полу у одной из задних ножек табуретки. Крутиться на табуретке можно как угодно. Вот уж зрители позабавятся!

Пройди – не задень

На ровном месте, на расстоянии 1 шага друг от друга, на одной линии ставятся 8-10 кеглей. Играющие двух команд ста-

новится перед первой кеглей, им завязывают глаза повязкой и предлагают пройти между кеглями туда и обратно.

Выигрывает тот, кто свалит наименьшее количество горошков. Команда этого человека может помогать ему.

Ещё очень весело выходит, если перед началом движения все препятствия тихо убрать...

Кто быстрее «пришьет»

Две команды ребят должны на скорость «пришить» всех членов команды друг к другу. Вместо иголки используется чайная ложка, к которой привязана нитка, бечевка. «Пришивать» можно через ремешок, лямку, петлю на брюках – словом, через то, что не оскорбит достоинство партнера.

Эстафета с зубочистками

Разделите людей на две или более команд с равным количеством игроков; каждая команда встает в отдельную линию.

Каждому участнику дана зубочистка, которую он берёт в зубы. Первому члену каждой команды дано кольцо, которое он надевает на зубочистку. По сигналу первый человек поворачивается и пытается надеть кольцо на зубочистку человека, стоящего за ним. Нельзя трогать кольцо руками – за исключением того случая, если оно упало на пол (тогда тот, кто держал его последним, должен поднять его, повесить на свою зубочистку и снова попытаться передать его следующему игроку).

Это продолжается до тех пор, пока кольцо не дойдёт до конца линии.

Вариант, если в командах мало людей: кольцо должно пройти до конца линии и снова вернуться к первому игроку.

Стайки рыбок

Игроки делятся на 2-3 равные команды, и каждый игрок получает бумажную рыбку (длина 22-25 см, ширина 6-7 см), привязанную на нитке хвостом вниз (длина нитки 1-1,2 м).

Ребята закрепляют конец нитки сзади на поясе так, чтобы хвост рыбки свободно касался пола. У каждой команды рыбки разного цвета. По сигналу ведущего игроки, бегая друг за другом, стараются наступить ногой на хвост рыбки противника.

Касаться ниток и рыбок руками не разрешается. Игрок, чью рыбку сорвали, выходит из игры.

Побеждает команда, у которой останется больше рыбок.

Вместо рыбок очень весело использовать шарики – их нужно лопнуть.

Кенгуру

Выбирается доброволец. Один ведущий уводит его подальше и объясняет, что он должен будет изображать кенгуру жестами, мимикой и т.п., но не издавая ни звука, а все остальные должны догадаться, что он изображает. А в это время второй ведущий рассказывает аудитории, что сейчас жертва будет показывать кенгуру, но все должны притворяться, что они не понимают, что же за животное им показывается. Надо называть любых других животных, кроме кенгуру. Это должно быть что-то типа: «Ой, значит, оно прыгает! Так. Наверно, это кролик. Нет?! Странно... Ну, тогда это обезьяна». Через пять минут имитатор будет действительно напоминать взбесившееся кенгуру.

Сладкоежка-барабашка

Реквизит: кулек сосательных конфет.

Выбирают 2 человека. Они начинают по очереди брать из кулька (в руках у ведущего) по конфете, класть ее в рот (глотать не разрешается) и после каждой конфеты обзывать своего соперника: «Сладкоежка-барабашка».

Кто больше запихает в рот конфет и при этом разборчиво скажет волшебную фразу, тот и победит.

Игра проходит под веселые выкрики и подбадривание зрителей, а звуки, издаваемые участниками игры, приводят всех в полнейший восторг!

ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДОВ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ

Итоговая цветопись «Звездное небо достижений»

Одним из невербальных способов подведения итогов является цветопись. Ее использование в работе является не данью моде на новаторство, оригинальничанием или самоцелью введения «новых технологий». Фундамент этой методики – в одной из особенностей человеческой психики.

В момент индивидуальной рефлексии человек облакает в слова и формулировки далеко не всё: многое остается на уровне подсознательного, интуитивных ощущений. Процесс коллективной рефлексии, включая в анализ каждого, ставит человека перед необходимостью сформулировать свои мысли и позицию плюс суметь высказать это вслух, перед достаточно большим кругом людей.

Следовательно, в процессе коллективного подведения итогов – не одна, а целых 3 составляющих:

- формирование человеком собственного оценочного суждения и отношений (как в индивидуальной рефлексии);
- придание им вида четких формулировок;
- способность вынести эти мысли на суд других людей.

Не каждый человек способен пройти эти 3 этапа «одним броском». И вот для того, чтобы разделить эти этапы, чтобы дать человеку возможность невербального (без слов) выражения своего личностного отношения к продукту общего труда, и создана цветопись – и как прием организаторской деятельности, и как метод психолого-педагогической диагностики.

Сама методика называется *цветописью*, а собираемая итоговая картина (игровой сюжет может быть задан любой) – *цветограммой*.

Каждому цвету соответствуют свои критерии; но не всегда обязательно в открытом виде объявлять их ребятам.

Мы будем создавать цветограмму «**Звездное небо достижений**». Достижения, как и всю деятельность на лагерном сбо-

ре, мы будем рассматривать в **3 аспектах:** достижения (результаты работы)

- сбора в целом,
- отряда,
- каждого отдельного человека.

Каждый участник сборов имеет 3 звезды различных цветов. На кусочек звездного неба (рабочее поле цветограммы его отряда) он приклеит одну из звезд в соответствии со следующими критериями:

- *Красный:* «Сбор был интересным и результативным. Я многого достиг, и это важно для меня»;

- *Желтый:* «На сборе было весело и необычно. Мне было интересно, но я не узнал ничего нового и важного, многого не понял»;

- *Зеленый:* «Сбор был скучным и бесплодным. Мне было неинтересно, я ничего не понял и не узнал ничего полезного для себя».

Таким образом, по итогам сбора каждый отряд составит свое **созвездие достижений**, из которых будет собрано **единое «Звездное небо достижений» сбора.**

Создание общей картины в конце удачного творческого дела способствует созданию позитивного общего мнения, способствующего формированию уверенности в своих силах и стремления продолжения деятельности.

СТАРТОВАЯ АНКЕТА УЧАСТНИКА ЛАГЕРНОГО СБОРА

*Уважаемый участник сбора!
Оргкомитет сбора просит тебя
ответить на несколько вопросов.*

1. Твои ФИО: _____
2. Школа, класс: _____
3. Входишь ли ты в состав Совета школы (Парламента и т.д.)?

4. Есть ли у тебя постоянное поручение (в Совете, в классе)?
Какое?

5. Расскажи о направлениях работы и делах Совета вашей школы

6. В который раз ты едешь на районные сборы? Участвовал ли ты в других сборах? Каких?

7. Почему ты решил принять участие в выездном сборе актива?

8. Чего ты ждешь от сбора? Что хочешь узнать, чему научиться?

Спасибо!

ИТОГОВАЯ АНКЕТА УЧАСТНИКА ЛАГЕРНОГО СБОРА

Уважаемый друг и единомышленник!

*Подходит к концу третий, завершающий день сбора.
Чтобы полно и объективно подвести его итоги
и успешно подготовить следующий выезд, оргкомитет
сбора просит тебя ответить на несколько вопросов.*

1. Твои ФИО: _____

2. Школа, класс: _____

3. Понравились ли тебе сборы? Выбери наиболее точный вариант:
А. Очень! Б. Нормально. В. Не очень. Г. Нет.

4. Вырази свое впечатление с помощью 3 прилагательных:

5. Назови дела, которые были наиболее интересны для тебя:

6. Что из событий и наработок сбора ты хотел бы перенести в свою школу?

7. Что, по твоему мнению, необходимо было сделать по-другому? Какие неудачные, негативные моменты работы сбора ты увидел?

8. Хотел бы ты поехать на следующие районные сборы?

Спасибо!

**СОЦИАЛИЗАЦИЯ
И НЕФОРМАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
УЧАЩИХСЯ В ДЕТСКИХ
ОБЪЕДИНЕНИЯХ**

Анатолий Моисеевич Макарский
Марина Ивановна Морозова
Ирина Николаевна Петушкова

Учебное пособие

Подписано в печать 01.08.2018. Формат 60×84^{1/16}
Усл. печ. л. 12,25. Гарнитура Times. Печать цифровая.
Тираж 500 экз. Заказ 1308

Дворец творчества детей и молодежи
Колпинского района Санкт-Петербурга
Россия, Санкт-Петербург, Колпино, Стахановская улица, 14А