

НЕСКОЛЬКО СЛОВ В «ЗАЩИТУ» ВОСПИТАНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ

Юлий Виноградов, методист Дома пионеров и школьников
«Севастополец», Москва

Человечество существует на земле несколько миллиардов лет, и все эти годы одним из важнейших был вопрос передачи опыта от старшего поколения поколению подрастающему. Помимо умения добывать пищу, организовывать свой быт, обороняться от врагов, старейшины учили молодых жить в сообществе себе подобных. Прошли тысячелетия, сумма передаваемых знаний неизмеримо возросла, а мы вновь сталкиваемся с теми же проблемами: умением жить в сообществе; толерантного отношения; взаимодействия различных социальных групп; места личности в обществе и т.д. — ведь человек, как ни крути, существо социальное и жить может только в обществе себе подобных. Думается, что мало найдётся охотников повторить подвиг Робинзона Крузо. А.С. Макаренко говорил: «Вы до тех пор не воспитаете человека аккуратным, пока не дадите ему белой скатерти»¹. Перефразируя это известное изречение, можно сказать, что невозможно подрастающего человека научить жить в человеческом сообществе, пока не организована его жизнь в таком сообществе. Бытует мнение, что личность (особенно ребёнка) в коллективе нивелируется. Что ж, такое вполне возможно, но только в том случае, если «коллектив» для педа-

гога является самоцелью — главным и основным объектом его педагогических усилий и воздействий, и таковым остаётся навсегда. Но если создание коллектива рассматривать как самоцель **только на начальном этапе**, то затем он (коллектив) будет выступать в качестве средства, причём одного из многих средств воспитания, (если, конечно, под термином «воспитание» подразумевать не «целенаправленное воздействие на личность», а «**управление процессом развития личности**»). В этом случае задача педагога будет заключаться в том, чтобы создавать условия для развития личности, и коллектив займёт своё достойное место. Такое понимание места коллектива в воспитательном процессе, конечно же, потребует от педагога больших усилий.

Договариваемся о терминах ...

Давайте сначала определим, что именно мы будем понимать под термином «коллектив».

В науке, в том числе и педагогической, есть множество определений понятия «коллектив», вот некоторые из них:

♦ Коллектив — относительно компактная социальная группа, объединяющая людей, занятых решением конкретной общественной задачи².

¹ Макаренко А.С. Полн. собр. соч. М., АПН. Т. 3. С. 215.

² БСЭ. М.

◆ Коллектив — своеобразная модель общества, отражающая не столько форму, сколько те отношения, которые ему присущи, ту атмосферу, которая ему свойственна, ту систему человеческих отношений, которая в нём принята³.

◆ Коллектив — это свободная группа трудящихся, объединённых единой целью, единым действием, организованная, снабжённая органами управления, дисциплины и ответственности, коллектив — это социальный организм в здоровом человеческом обществе⁴.

Последнее определение представляется наиболее удобным, и на его основе мы и попытаемся разобраться в сути коллектива. Если же слово «трудящихся» в данном определении режет слух, то его можно очень просто (а главное, безболезненно для сути) заменить на слово «людей». Получится следующее: «Коллектив — свободная группа людей, связанная едиными целями, единым действием, организованная, имеющая органы управления и ответственности...». Далее — по тексту.

Что же принимать за единую цель, говоря о коллективе? По этому поводу, на наш взгляд, очень хорошо высказался сам А.С. Макаренко, приводя пример о пассажирах трамвая⁵. Ведь пассажиры трамвая действительно имеют единую цель — доехать до нужной остановки, но вряд ли кто-нибудь отважится назвать их коллективом. Понятно, что говоря о единой, то есть принимаемой всеми цели, речь идёт о цели социально-значимой, но для какого социума? В известной всем пословице говорится, что любить всё человечество гораздо легче, чем соседа по лестничной площадке. Не потому ли при планировании (к сожалению, не только в педагогических, а и в детских планах) в графе «Цели и задачи» у нас появляются записи: «Воспитывать», «Формировать», «Способствовать» и т.д. Цели такого рода

можно повторять из года в год, потому что они отражают процесс, но результат отследить невозможно. «Наша цель — счастье людей» — таким был девиз (а это есть не что иное, как краткое выражение цели) интереснейшего коллектива «Коммуны юных фрунзенцев» (г. Ленинград)⁶. Все те, кто входил в это сообщество, смогли сделать счастливыми сотни мальчишек и девчонок, а также «близких и далёких друзей», как они их называли. Эта цель была значима для данного, конкретного сообщества, микросоциума.

Единое действие (согласно определению), или единая деятельность, заслуживает самого пристального внимания. Никто не станет спорить, что без организации конкретной, результативной деятельности ни о каком воспитании речи быть не может. Но всякая ли деятельность способствует формированию коллектива? В пионерской организации один из постулатов звучал так: «Главный труд пионера — учёба!». Великое множество классных руководителей пыталось построить коллектив класса, положив в его основу именно учебную деятельность. Сколько сил тратилось, а коллектива не получалось. Причина такого «фиаско» лежит на поверхности. Всё дело в характере деятельности. Ведь деятельность по своему характеру может быть индивидуальной (к ней смело можно отнести учебную деятельность, поскольку человек учится САМ для себя, даже с помощью учителя), фронтальной (контрольная по математике в классе) и ещё много разных аспектов она охватывает. Но нам нужна деятельность, которая наладит вертикальные (межвозрастные — взрослые и дети) и горизонтальные (сверстники, микрогруппы) связи; деятельность, которая сформирует отношения «общей заботы»; та самая деятельность, в процессе которой возникают ОТНОШЕНИЯ ВЗАИМОЗАВИСИМОСТИ, когда результаты труда одного человека (или группы) зависят от результатов труда дру-

³ Куракин Г.А., Лийметс Х.И., Новикова Л.И. Коллектива и личность школьника. Вып. 1. Ч. 2. Таллин. 1981. С.70–76.

⁴ Макаренко А.С. Полн. собр. соч. М., АПН. Т. 7. С. 13.

⁵ Макаренко А.С. Полн. собр. соч. М., АПН. Т.7. С.13.

⁶ Соловейчик С.Л. Фрунзенская коммуна. М.: Детская литература, 1969.

гого, или когда результат дела зависит от того, насколько качественно выполнили свои задания все его участники при подготовке и проведении.

«Органы управления, дисциплины и ответственности» — эти понятия неразрывно связаны с такой категорией, как **САМОДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**. Отношение взрослых к детской самодеятельности нередко «грешит» крайностями. Либо это позиция отстранённости: «Вы всё должны делать сами» — нередко звучит из уст педагога. Другая же крайность — чрезмерная опека связана, пожалуй, с неверным пониманием ответственности: «Ну, я же опытней и лучше знаю; да и, в конце концов, за всё отвечаю именно я...» Обе эти позиции в конечном итоге приводят к тому, что вместо самодеятельности появляется «выполнение указаний», а органы управления (самоуправления или со-управления) становятся игрушечными, эдаким рупором взрослого руководителя.

Самодеятельность коллектива и систему самоуправления нельзя задать директивой руководителя или «позаимствовать» у кого-либо. Она будет определяться той деятельностью, которая положена в основу коллектива. На неё (систему) наложат отпечаток и профиль деятельности, и количественный, и возрастной состав коллектива, и умение педагога делегировать управленческие функции детям (иногда даже «наступив на горло собственной песне»). Самодеятельность коллектива — это не тогда, когда дети всё делают САМИ, а тогда, когда дети вместе со взрослыми принимают решения, их выполняют, анализируют полученные результаты и определяют новые перспективы. Самодеятельность, а следовательно, и самоуправление, начинается тогда, когда в жизнедеятельности коллектива определена та область, где взрослый не имеет права сказать «ЗАПРЕЩАЮ!».

Самоуправление — это чёткое определение прав и обязанностей (именно в этой последовательности, а не наоборот) тех, кто вошёл в управленческую структуру. Наиболее продуктивным, на наш взгляд, является тот функционал, пункты которого начинаются словами: «имеет право», «организует», например:

- ♦ имеет право представлять интересы своего объединения, класса и т.д. на общешкольной конференции, педагогическом совете, в государственных органах и т.п.;

Воспитательная ИДЕОЛОГИЯ

- ♦ имеет право давать поручения группам и отдельным членам объединения, и контролировать их выполнение;
- ♦ организует работу объединения по выполнению решений общего собрания, собрания, конференции и т.д.;
- ♦ организует анализ работы объединения, класса (и т.д.) и планирование на последующий период.

Приведённые выше пункты, конечно же, примерны и потребуют «расшифровки» в каждом конкретном коллективе с учётом специфики (профиля) его деятельности. Специфика (профиль) деятельности определит не только функционал лидеров, но и саму структуру органа самоуправления, и его (органа) название.

Этапы развития детского коллектива

Не нужно быть великим специалистом, чтобы понять, что дом строится с фундамента, затем возводятся стены, а уж потом крыша. Построение детского коллектива сродни построению дома — сразу ничего не получится. Понадобятся значительные усилия и время.

Далеко не всегда, применяя термин «коллектив» к той или иной общности, мы бываем точны. Поэтому на некоторое время мы перестанем пользоваться этим термином, дабы придать ему качественный оттенок, как бы подразумевая, что «коллектив» ещё впереди, а пока у нас есть просто «объединение».

В жизни любого объединения, независимо от сроков его существования, возраста участников, целей, задач и т.д., можно выделить несколько этапов (периодов). Знание периодов развития важно для педагога, поскольку по мере их прохождения решаются свои специфические задачи, которые обеспечивают продвижение от «объединения» к «коллективу».

Первый период в жизни объединения — «Период организации» (или «оргпе-

риод»). Особенность этого периода состоит в том, что руководителю необходимо решить целый комплекс задач:

- ♦ познакомить ребят друг с другом. Речь идёт не столько об их именах и фамилиях, сколько о раскрытии различных граней личности ребёнка, увлечений ребят;
- ♦ познакомить ребят с теми требованиями, которые вы как руководитель будете предъявлять им в вопросах техники безопасности, санитарных норм, вопросах общезжития (от слова «общее житие»);
- ♦ заинтересовать ребят собой, своими личностными качествами;
- ♦ выявить общий кругозор своих воспитанников, уровень физических возможностей, творческих (не только сценических) способностей, трудовых навыков, отношение к коллективной жизни;
- ♦ определить лидерскую расстановку — выявить «неформальных лидеров» и привлечь их к работе в органах самоуправления; выявить пассивных ребят, постараться понять причины такой позиции и, по возможности, изменить её;
- ♦ определить перспективы дальнейшей жизни (наметить цели, заложить основы правил общего жития, традиций) и деятельности объединения (перспективный план);
- ♦ структурно оформить объединение, т.е. сформировать постоянные группы и органы самоуправления.

Необходимость комплексного решения этих задач определит педагогическую позицию руководителя детского объединения в организационный период, которую можно охарактеризовать как наиболее активную. Именно он (руководитель) генератор идей всех дел, которые будут проходить; он организатор всех этих дел (даёт задания и контролирует их выполнение); он обучает, как надо делать и объясняет чего бы делать не следовало; он постоянно наблюдает и анализирует состояние психологического климата, уделяя особое внимание тем ребятам, которые «выпадают» из общей деятельности. Большая концентрация дел потребует чёткого планирования работы, используя игры «на командоформирование»,

индивидуальные и групповые беседы, анкетирование, встречи с родителями, различные формы коллективной творческой деятельности и т.д. Чем больше форм коллективной творческой деятельности удастся провести, тем большую информацию друг о друге получают ваши ребята и вы как руководитель. Главным в подборе дел является:

- ♦ строго придерживаться принципа «от простого к сложному» — дела не должны требовать длительной подготовки (от 10 минут вначале до 45 минут максимум в конце оргпериода) и, тем более, изнуряющих репетиций;
- ♦ не забыть о том, что формы и содержание дел должны быть различными и способствовать решению вышеперечисленных задач;
- ♦ дела должны носить мажорный характер.

Весьма способствует решению задач «периода организации» — формирование временных групп для подготовки каждого творческого дела. Метод, который можно использовать для формирования временных групп, ещё называют «Случайный вариант» и заключается он в том, что при подготовке очередного творческого дела оргпериода используется случайный, не зависящий ни от кого, подбор ребят в группу. Это может быть разрезанная на несколько частей открытка, собрав которую ребята образуют группу; возможно формирование группы по временам года (родившиеся зимой образуют одну группу, родившиеся весной — другую и т.д.); формирование «по цветам» (вытащившие из «общего котла» полоски одного цвета образуют группу). Таких вариантов может быть великое множество. **ВАЖНО ПОМНИТЬ**, что:

- ♦ после проведения творческого дела временные группы должны прекратить своё существование, а для подготовки следующего дела формируются новые;
- ♦ чем больше творческих дел в организационный период проведено с использованием «случайного варианта» формирования временных групп, тем эффективнее решаются задачи оргпериода. Это «броуновское движение» обеспечивает членам объ-

единения знакомство (в широком понимании этого слова) друг с другом; смену социальных ролей (в одной группе — я лидер, а в другой могу таковым и не оказаться); формирование симпатий; формирование актива (т.е. группы ребят, наиболее заинтересованных в коллективной жизни); закладываются основы для формирования будущих постоянных групп.

Формирование постоянных групп в структуре объединения связано с тем, что для наиболее эффективной работы эти группы должны иметь примерно равные стартовые возможности. Иными словами, в группах должно быть примерно одинаковое количество юношей и девушек, «физиков» и «лириков», «лидеров» и «аутсайдеров» и т.д. Метод, который используется при формировании постоянных групп, называют «Разбивкой по дружбе», но дружеские отношения могут «помешать» формированию равносильных групп (слишком велик риск появления групп с преобладанием юношей или девушек, «физиков» и т.д.), поэтому мы предлагаем вариант, который назвали «Формирование групп по симпатиям». Этот вариант разбивки, на наш взгляд, целесообразней использовать не сразу, а тогда, когда прошла серия дел с использованием «Случайного варианта», то есть при подготовке **последних** творческих дел оргпериода. Для проведения разбивки «по симпатиям» потребуется некоторая личная подготовка руководителя, которая заключается в следующем:

- ♦ чётко знать, какое количество групп будет составлять структуру вашего объединения;
- ♦ иметь наиболее полное представление о лидерской расстановке, интересах, запросах, симпатиях и антипатиях ребят, входящих в объединение;
- ♦ понимать, насколько вы (руководитель) интересны своим ребятам, понимать степень их доверия вам;
- ♦ определить вопросы, которые вы (руководитель) будете задавать при формировании групп. Важно помнить, что вопросы должны:
 - ✓ формулироваться таким образом, чтобы состоялся выбор партнёра;
 - ✓ формулироваться так, чтобы юноша всегда выбирал девушку, а девушка — юношу;
 - ✓ подбираться так, чтобы в группах получилось примерно одинаковое количество «физиков» и «лириков», «лидеров» и «аутсайдеров», «интеллектуалов» и...

Воспитательная ИДЕОЛОГИЯ

Само формирование проходит следующим образом:

1. Руководитель просит выбрать несколько человек (по количеству будущих постоянных групп), которые проявили себя наиболее активно за предыдущий период, назовём их «лидерами», и просит их разойтись в разные стороны.
2. Первый круг вопросов, адресованных «лидерам», должен касаться «одной темы» (допустим, искусства), например: «Володя, как ты думаешь, кто из сидящих здесь девушек всё своё свободное время готов проводить в музеях?». Володя указывает на какую-нибудь девушку — так она оказывается в его группе. Вопрос следующему «лидеру» будет касаться этой же темы. Таким образом, в группах уже насчитывается по 2 человека.
3. Следующий круг вопросов и, следовательно, следующая тема должны быть адресованы тем, кого в первом круге выбрали лидеры. Так в группах появляется третий человек, затем — четвёртый, пятый и т.д.

Так, переходя от одного круга вопросов к другому, набирая всё новых и новых людей в группы, мы неизбежно приближаемся к тем ребятам, которых мало кто захочет выбирать. Это те самые «аутсайдеры», кто пока ещё никак себя не проявил. Если руководителю удалось ещё раньше перевести их из «пассива» в «актив» — прекрасно, а если нет? В такой ситуации можно воспользоваться приёмом, суть которого заключается в том, что теперь человек выбирает не человека, а выбирает себе группу. Причём вопрос должен быть обращён именно к «аутсайдеру». Главное — сформулировать вопрос таким образом, чтобы у группы, которую он выберет, не возникло реакции первичного отторжения. Например: «Саша, скажи, пожалуйста, какая из образовавшихся

групп, на твой взгляд, самая дружная?» При такой постановке вопроса вряд ли группа не захочет брать этого «Сашу», ведь это означало бы признать при всех, что мы (группа) никакие не «самые дружные» (весёлые, способные, прикольные, «the best» и т.д.). Совершая свой выбор, каждый участник процесса руководствовался, в первую очередь, СИМПАТИЕЙ в предложенных обстоятельствах, подбирая себе в партнёры того, с кем он хочет общаться, с кем чувствует себя достаточно комфортно. Но «успокаиваться» руководителю рано. Вполне вероятна ситуация, когда кто-либо из ребят захочет перейти в другую группу. Разрешить или запретить такой переход? Если разрешить, то группы могут оказаться неравны. Запретить? Но ведь запрет, к тому же необоснованный, может стать причиной ухода ребят из объединения. Вот два приёма, которые, на наш взгляд, позволят сгладить эту ситуацию:

1. Постараться объяснить ребятам, что принадлежность к разным группам никак не помешает их дружбе, а наоборот, может обогатить их отношения новыми впечатлениями. Если не получилось убедить такими аргументами, то (см. п. 2)...
2. Можно договориться с ребятами, что в жизни объединения будет «Юрьев день» (когда можно будет перейти из группы в группу). Только этот день будет не завтра и не послезавтра, а, допустим, через пару месяцев и только один раз.

Если же и этот аргумент не убеждает, то это означает, что вы, уважаемый руководитель, неграмотно провели оргпериод, не смогли решить поставленные задачи и вам нужно начинать всё заново.

Итак, будем считать, что всё прошло хорошо и группы сформированы. Последним этапом структурного оформления объединения можно считать формирование органа, который занимается организацией выполнения всех решений, принятых сообща. Содержание деятельности этого органа будет определяться целями

и задачами объединения, а его структура — спецификой (профилем) деятельности объединения. Практика показала, что копирование в детской среде «взрослых» структур с большим количеством разного рода «ответственных» и их «заместителей» неудобно, поскольку структура получается многоступенчатой и не обеспечивает участия каждого ребёнка в принятии и выполнении решений. Оптимальным с точки зрения воспитания, на наш взгляд, является вариант, когда в состав коллегиального органа входят те, кто будет **непосредственно организовывать работу на первичном уровне** — т.е. лидеры групп. Отдельного внимания требует вопрос о временных рамках деятельности органа самоуправления. В существовании «Совета лидеров» (будем его так именовать) длительное время, конечно же, есть свои преимущества — ребята за целый год успевают набраться опыта организаторской работы, но, пожалуй, на этом все преимущества и заканчиваются. У сменяемого состава «Совета», с педагогической точки зрения, достоинств гораздо больше:

- ♦ через позицию организатора проходит большее количество ребят;
- ♦ смена социальных ролей (сегодня ты организатор, а завтра рядовой исполнитель) не даёт сформироваться «группе детских функционеров»;
- ♦ ребята — члены Совета не успевают устать от своих дополнительных обязанностей (а ведь надо ещё и уроки делать, и домашние обязанности выполнять и т.д.);
- ♦ члены Совета не имеют времени на «раскачку», они «вынуждены» обращаться к опыту предыдущего состава Совета, постоянно его анализировать (что ещё больше укрепит связи внутри объединения);
- ♦ наконец, здоровое честолюбие — ведь так не хочется быть хуже предыдущих.

Всё это расширяет понятие «актив», происходит интенсивный процесс общения, налаживаются межличностные связи в объединении. Формированием постоянных групп, коллегиального органа самоуправления, определения перспектив жизни и дея-

тельности (планирование работы) объединения заканчивается организационный период.

Следующий период в жизни объединения — «Период стабилизации» (его ещё называют «основной»).

К специфическим задачам «основного периода» можно отнести следующие:

- ♦ научить ребят, вошедших в состав коллегиального органа самоуправления (Совета лидеров), организовывать свою работу — планировать, распределять задания, контролировать их выполнение;
- ♦ научить ребят коллективному анализу.

Педагогическая позиция руководителя в «Период стабилизации» будет меняться. По мере накопления ребятами организаторского опыта, он, руководитель, всё меньше «учит» и всё больше «консультирует» и «контролирует». Разница заключается в том, что с течением времени не будет большой необходимости в объяснении того, что и как делать, достаточно наблюдать и советовать, как можно сделать лучше, если за советом приходят и, в исключительных случаях, если за советом не приходят. Позиция «консультанта» тесно связана с позицией «контроля», особенно по прошествии некоторого времени после начала «периода стабилизации», когда «Совет лидеров» уже нажил опыт организаторской работы. Контроль может быть выражен в разных формах, являться непосредственным и опосредованным. Для примера мы приведём только некоторые формы контроля, которые выглядят как требования. Формы требований многообразны и выбор той или иной, конечно же, зависит от конкретной ситуации, но для того чтобы умело пользоваться ими, необходимо знать, что формы требования отличаются друг от друга оттенками тех чувств, которые они вызывают у ребят:

- ♦ «требование-намёк» возможно только в атмосфере дружбы между ребёнком и взрослым;
- ♦ «требование-просьба» основывается на чувстве долга и вызывает у ребят переживания, связанные с проявлением к ним уважения;
- ♦ «требование-угроза» может породить чувство неуверенности, боязни потерять доверие взрослого человека и применение его (бывают ситуации, когда это необходимо) возможно лишь в том случае, когда вы точно знаете, что

Воспитательная ИДЕОЛОГИЯ

угроза будет выполнена в случае непочинения требованию.

Главное при предъявлении требований:

- ♦ чётко представлять себе последствия выбранной формы требования;
- ♦ как говорят юристы, «предоставить право выполнить» ваше требование, т.е. сначала создать условия, научить тому, что потом будете требовать;
- ♦ требование должно быть конкретным, обоснованным, тон предъявления — искренним.

Планируя работу объединения в «период стабилизации», руководителю надо помнить — после интенсивной работы в организационный период, сопровождаемой эмоциональным подъёмом, обязательно наступит этап ЭМОЦИОНАЛЬНОГО СПАДА. В это время не следует проводить коллективных творческих дел — подготовки будут вялыми, а дела скучными. Лучше всего какое-то время посвятить делам, не требующим особой подготовки, таким как экскурсии в музеи и на выставки, просмотры спектаклей или фильмов, совместные прогулки, чтение книг и т.д. Самое время уделить внимание первому составу «Совета лидеров». В самом начале «периода стабилизации» позицию руководителя по отношению ко всему объединению и к «Совету лидеров» в особенности можно определить словом «учитель». Именно он, руководитель, должен научить ребят распределять работу в Совете наиболее рационально, помочь составить план на период существования данного состава Совета, научить каждого лидера группы распределять обязанности внутри группы по работе в при подготовке коллективных творческих дел. Особое внимание, конечно же, стоит уделить «председателю совета»:

- ♦ проговаривать с ним (особенно первое время) все вопросы, которые будут решаться на сборах Совета;
- ♦ помогать проводить эти сборы, вместе с ним анализировать каждый сбор, постепенно подводя председателя к самостоятельному ведению Совета и организации выполнения его решений;

♦ постоянно поддерживать авторитет Совета, переадресовывая проблемы и вопросы о жизни объединения, с которыми приходят ребята к руководителю, к членам Совета и, в первую очередь, к его председателю.

Именно в «период стабилизации» ребята привыкают к размеренной, планомерной работе. Очень хорошо зарекомендовала себя такая форма, как «чередование деятельности» (чередование традиционных поручений). Такая работа не сопровождается большим эмоциональным напряжением, поскольку включает в себя область повседневных (постоянных) дел, например: дежурство, выпуск газеты, подготовка сюрпризов и т.д. Достаточно только определить очерёдность, в порядке которой группы займутся этой работой, и период сменяемости. Например, первую неделю одна группа дежурит — готовит помещение к общему сбору и приводит его в порядок, вторая — готовит к выпуску еженедельную мини-газету; третья — сюрприз для всех. На следующей неделе все меняются местами. В «чередование» можно включить и занятия по профилю деятельности объединения. Естественно, что количество «традиционных поручений» должно соответствовать количеству групп. Такая смена деятельности позволит разнообразить жизнь объединения и привлечь к активной работе наибольшее количество ребят, выстроить «отношения общей заботы». Организации каждодневной деятельности по принципу «чередования» можно придать и соревновательный аспект.

Только важно отдавать себе отчёт в том, что соревнование — очень мощный инструмент в работе с детьми. Его критерии должны быть оговорены заранее, а периодические итоги открыты для всеобщего обозрения. Критерии могут касаться всех аспектов «традиционных поручений» и участия групп в коллективных творческих делах. В процессе деятельности можно оценить:

- ♦ удалось ли к выполнению «традиционного поручения» привлечь наибольшее количество членов группы;
- ♦ как группа выполнила задание к общему делу.

Как показала практика, ребятам легче подводить итоги, когда есть не только критерий, но и система оценок. Было бы правильным заложить в основу такой системы отношение ребят не только к конечному результату, но и к процессу достижения результата. Сам же набор оценок может быть примерно таким: «отлично», «хорошо», «посредственно», «плохо». Заметьте, все оценки очень конкретны, именно поэтому в предложенном ряду нет оценки «удовлетворительно» так как само это понятие достаточно расплывчато («недочёты кое-какие есть, но в целом — удовлетворяющий результат»). Сам же термин «посредственно» представляется как стимулирующий, побуждающий к движению в сторону улучшения, так как «посредственностью» быть никому не хочется.

Спокойная размеренная жизнь «периода стабилизации» не может продолжаться долго. Руководителю нельзя пропустить тот момент, когда обыденность начинает «заедать». Именно в это время и следует начинать подготовку к очередному (по плану) общему делу. Подготовка к делу, связанная с более интенсивными сборами (встречами), придумываниями, репетициями и т.д., проведение самого дела и его последующий анализ — всё это новый эмоциональный всплеск, за которым, как мы уже знаем, последует спад. Если представить жизнь детского объединения в виде графика, то он будет представлять собой синусоиду, где верхние и нижние точки соответствуют эмоциональному спаду или подъёму. Это необходимо учитывать, распределяя каждодневную (рутинную) деятельность и большие дела при планировании работы.

Следующий период в жизни объединения — «**итоговый**», его именуют так не потому, что всё заканчивается, а потому, что подводятся итоги и намечаются новые перспективы. Данный период в жизни объединения связан с решением следующих специфических задач:

- ♦ подвести итоги работы с позиции «Что получилось?» «Что не получилось?»;

- ♦ пределить уровень развития объединения.
Наметить перспективы на будущее.

Следует уделить больше внимания индивидуальным формам общения — «разговоры по душам» с каждым или с небольшой группой. Цель таких разговоров — помочь ребятам увидеть и осознать те изменения, которые произошли в каждом из них. Количество дел в итоговый период должно быть минимальным, но дела — очень яркими и запоминающимися. Это может быть праздник, который готовился в течение очень длительного времени, встреча друзей или дальняя поездка и т.д. Особенность дел итогового периода состоит в том, что они должны иметь исключительно «внешнюю направленность», то есть проводится как бы презентация объединения перед «близкими и далёкими друзьями», родителями и т.д. В то же время итоговый период имеет несколько минорную окраску (особенно во временных объединениях), поскольку связан с завершением большого этапа в жизни коллектива. Для руководителя очень важно «удержаться на грани» и не свалиться в «слезливость». «Печаль моя светла...» — эти строки как нельзя лучше выражают общее настроение, которое должно присутствовать в заключительный период. Поэтому важной составляющей спланированных на этот период дел, индивидуальных бесед и разговоров с группами является их устремлённость в будущее. Ведь, несмотря на приближающееся временное расставание, коллектив не перестает существовать, а новая встреча после каникул, отпусков и т.д. открывает новые перспективы, которые вместе и намечаем.

Позицию руководителя можно определить как «консультант-наблюдатель». Ваши ребята уже опытные в организаторских делах, и вы можете

сконцентрировать своё внимание на глубоком анализе и определении дальнейших перспектив объединения. О позиции «консультанта» речь уже шла, а вот что должно быть объектом наблюдения и анализа? Ответ, казалось бы, прост — конечно же, образовавшаяся общность. Стала ли она КОЛЛЕКТИВОМ? Но не стоит торопиться с выводами. Как уже говорилось ранее, коллектив является предметом основного внимания только на первом этапе работы, а затем становится одним из условий, одним из механизмов управления процессом развития личности. Следовательно, наблюдать и анализировать необходимо в двух ипостасях:

- ♦ коллектив-объект воздействий руководителя на пути от объединения к коллективу;
- ♦ коллектив-субъект, т.е. социально активное саморазвивающееся, самоуправляемое объединение, в котором создаются условия для самореализации входящих в него людей.

Анализ по **первой ипостаси** целесообразней провести в два этапа:

- ♦ на первом этапе — вместе с детьми, определить уровень развития коллектива.
- ♦ второй этап — исключительно педагогический, поскольку необходимо проанализировать правильность выбранной педагогом позиции по отношению к коллективу на разных периодах его развития и при подготовке общих дел. Осуществить такой анализ можно с помощью следующей формы (см. табл.):

Таблица

Цель	Задачи	Дела, сроки, метод подготовки	Моя позиция	Целесообразность	Анализ
Результат, которого хочется добиться через год	По периодам	Перечень дел в хронологическом порядке	Какую позицию я занимаю в процессе подготовки и проведения данного дела, в работе с очередным составом совета	Почему именно это дело? Почему именно в этой форме? Почему именно в эти сроки? Почему именно этот метод подготовки?	Что получилось и почему? Что не получилось и почему? Что и как нужно изменить?

Анализ же по **второй ипостаси** гораздо сложнее, так как связан с проведением психологических и социологических исследований. Так что без помощи школьного психолога здесь вряд ли можно обойтись.

Описанная выше модель периодизации развития коллектива представляется наиболее оптимальной по следующим причинам:

- ♦ модель универсальна, поскольку подходит как для «постоянных» (класс в школе, детское общественное объединение и т.д.), так и для временных объединений, возникающих в лагере, походе или поездке;
- ♦ нет жёсткой «привязки» к определённой дате. Началом работы по данной модели может быть любой день — главное потом не нарушать алгоритм;
- ♦ сроки каждого из периодов может определить сам педагог. Главное — решить задачи, соответствующие данному периоду;
- ♦ не решив задачи предыдущего периода, невозможно приступить к выполнению задач последующего периода.

Модель **циклична** — задачи каждого периода повторяются, но на качественно новом уровне. Да, не нужно будет вновь знакомить ребят друг с другом и заново формировать группы, но по мере взросления и накопления опыта коллективной работы откроются новые грани самобытности ваших детей, и надо будет продумывать формы, которые позволят им раскрыться. Каждый год будут меняться и ваши требования, усложняясь в зависимости от уровня развития коллектива.

«Мероприятие» или «Дело»?

Если мы обратимся к планам работы различных объединений, то увидим, что слёты, фестивали, акции, конкурсы, вахты, марафоны, презентации, встречи, школы актива и т.д. сменяют друг друга, как стёклышки в детском калейдоскопе. Проблема планирования работы всегда стоит достаточно остро, так как связана с очень многими факторами: целями и задачами объединения, профилем его деятельности

возрастным составом и т.д. Но в любом случае план будет представлять из себя некий набор мероприятий, выстроенный в определённой логической последовательности.

Начиная с 60-х годов 20 века, в педагогической практике появился термин «коллективное творческое дело», который обозначал не только саму деятельность, но и принципиальный подход к её (деятельности) организации. В противовес «мероприятийному подходу», когда детям отведена лишь роль участников и зрителей, так как ни к планированию, ни к подготовке, ни к проведению, ни к анализу мероприятия дети не имеют никакого отношения, сторонники «коллективной творческой деятельности» (КТД) выдвинули идею «деятельности как заботы». Заботы о своём коллективе, его членах, «далёких друзьях». Коллективная творческая деятельность (дело) возникает тогда, когда на всех его этапах (планирования, подготовки, проведения, анализа) все члены коллектива занимают активную позицию, работая на общий результат. Дело всегда имеет «векторную направленность», оно проводится для кого-то, чтобы кому-то (в том числе и нам самим) стало лучше, поэтому его (дела) цели выражены конкретно, результаты — реально достижимы и видны сразу.

В педагогической практике часто используются термины «творческая группа» и «совет дела», когда речь заходит о методах подготовки к коллективным творческим делам. Знать разницу между этими методами и уместно применять те или иные из них — чрезвычайно важно не только для руководителя, но и для самих ребят, ведь это помогает правильно расставить дела при планировании и распределить свои силы при подготовке.

Инициативная группа — создаётся тогда, когда до предстоящего дела очень мало времени. В состав инициативной группы входят представители от каждой группы, пожелавшие готовить и проводить данное дело. Собравшись вместе, ребята (с помо-

щью или без помощи руководителя) разрабатывают идею предстоящего дела, т.е. основные положения содержания дела; пишут сценарий; готовят костюмы; декорации; репетируют или выполняют иную работу. То есть от начала и до конца всё делает только эта группа ребят (ведь на то она и инициативная). После проведения дела необходимо подвести его итоги, проанализировать, что называется, «по горячим следам», и обязательно поблагодарить ребят за проявленную инициативу и работу.

Творческая группа — лучше работает тогда, когда до предстоящего дела есть большой промежуток времени. Схема работы творческой группы отличается от схемы работы инициативной группы нюансами, позволяющими привлечь к подготовке и проведению дела весь состав коллектива, и выглядит так:

1. Каждая группа разрабатывает свою идею предстоящего дела и направляет своего представителя в творческую группу.
2. На своём первом сборе творческая группа из всех представленных предложений выбирает какое-либо одно или на основе представленных предложений вырабатывает единое. Выбирается командир (лидер) группы, который непосредственно держит связь с советом коллектива.
3. Разрабатываются и распределяются задания группам по подготовке предстоящего дела. Определяются контрольные сроки выполнения заданий. **ВНИМАНИЕ!** Задания группам не должны быть одинаковыми.
4. Творческая группа занимается написанием сценария, который должен связать воедино все выступления групп.
5. Творческая группа контролирует ход подготовки к делу в группах и периодически отчитывается перед советом коллектива о подготовке дела.
6. Проведение дела. Успех дела напрямую зависит не только от того, как подготовилась каждая группа, но и от того, насколько сценарий связал воедино всё то, что было подготовлено группами.
7. Анализ проведённого дела следует начать с рассказа творческой группы о том, **КАКИМ** они задумывали провести дело (ведь замысел не всегда совпадает с результатом). После того, как проведён анализ и выставлена оценка творческой группе, она прекращает своё существование.

Совет дела — лучше формировать в том случае, когда до проведения дела есть очень много времени. Если вернуться к той периодизации, о которой шла речь выше, то можно сказать, что методом «совета дела» лучше готовить дела, которые отнесены на конец основного периода или на заключительный период. Схема работы совета дела очень похожа на схему работы творческой группы, но имеет одно существенное отличие: идею проведения дела Совет дела направляет на обсуждение группам. Те, в свою очередь, обсудив идею, либо принимают её, либо возвращают с доработками в Совет дела. В таком случае повторяется п. 2, но уже без выбора лидера, и вновь идея возвращается в группы. Желательно, чтобы количество обсуждений было оговорено заранее (например, не более трёх), чтобы не получилось бесконечных разговоров.

Провести чёткую грань и сказать, что вот это коллективное творческое дело нужно проводить только в оргпериод, а вот это только в основной или заключительный, довольно сложно. Выбор той или иной формы будет зависеть от цели и задач вашего коллектива, специфики (профиля) его деятельности и, конечно же, при подборе дел будет властвовать её величество **ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ** (см. форму педагогического анализа).

Отличительной особенностью КТД оргпериода является то, что они (как уже упоминалось выше) не требуют длительной подготовки и, следовательно, нет нужды использовать уже упомянутые ранее методы подготовки.

В отличие от КТД оргпериода, дела периода стабилизации уже не имеют исключительно мажорного характера. Они различны и связаны с решением основных задач коллектива. Выбор того или иного метода подготовки будет определяться вашими педагогическими задачами, временем, оставшимся до

намеченного дела, уровнем развития коллектива, материальными возможностями и т.д.

Коллективные творческие дела итогового периода наиболее целесообразно готовить методом «совета дела», который можно сформировать ещё в самом начале основного периода. «Презентационный» оттенок дела является своеобразным стимулом для более детальной его проработки всеми членами коллектива, а удалённость во времени («дальняя перспектива», как говорил А.С. Макаренко) позволяет правильно распределить силы.

Коллективное планирование

Цель: включить каждого члена коллектива в обсуждение перспектив жизни, в поиск и выбор общих дел, в разработку конкретного плана.

Схема проведения:

1. Личная подготовка руководителя: формулировка цели и задач коллектива (в том числе и на «детском» языке), определение путей их решения; подбор справочной литературы, к которой потом могут обратиться ребята; договориться о помощи с коллегами, которые будут выступать в роли консультантов по тем или иным направлениям деятельности (об этом разговоре воспитанники знать не должны).
2. Объяснение порядка действий. Обратит внимание на наличие справочной литературы, которая может помочь при разработке предложений.
3. Самостоятельная работа групп, где каждый участник может предложить любое, на его взгляд, интересное дело и обосновать (или не обосновывать) его необходимость и пользу. На этом этапе не должно быть никакого, тем более «взрослого» редактирования. Принимаются любые предложения. Перечень, скорее всего, будет состоять из дел, которые, что называется, «на слуху»: «огоньки»

(подобные телевизионным), вечера отдыха, конкурсы, КВНы, походы. Когда в таком «банке» накопится достаточное количество идей, можно переходить к следующему этапу.

4. Работа групп с консультантом. Вот здесь и происходит первое «редактирование». Задача консультанта состоит в том, чтобы соотнести количество предложенных ребятами дел с планом работы школы, лагеря, реальными возможностями объединения (в сутках ведь не 28 часов...). Консультанту предстоит помочь ребятам выбрать самое интересное, обратив их внимание на то, что дела должны двигать коллектив к достижению поставленной цели, помочь сформулировать эту цель.
5. Подготовка групп к «защите» выбранных дел. По сути, это второе «редактирование», ведь необходимо, во-первых, выполнить одно условие, а именно: при «защите» дел не использовать словосочетание «хорошее дело» (мероприятие) — наш язык достаточно богат, чтобы найти более точные аргументы, а во-вторых, ответить на два очень важных вопроса: чем предложенное дело полезно лично мне и всему коллективу? Чем это дело может быть полезно другим людям, не связанным с нашим коллективом?
6. Общий сбор — «защита дел» и составление плана. Третье и последнее «редактирование». Все вместе отбирают наиболее значимые для данного коллектива дела с учётом:
 - ♦ цели коллектива и его задач;
 - ♦ необходимости участия коллектива в делах более крупных объединений, в состав которых данный коллектив входит;
 - ♦ необходимости разнообразия форм и содержания деятельности.

Результат будет более эффективным, если данная схема не будет нарушаться. **В.Ш**