

ДЕТСКОЕ ОБЩЕСТВЕННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ в образовательном учреждении: проблемы и вопросы существования

Владимир Круглов, главный редактор журнала «Воспитание в школе»,
кандидат педагогических наук

В последние пару десятилетий на смену единой Всесоюзной пионерской организации в общественную жизнь детей и подростков пришло многообразие детских общественных объединений. В каких-то регионах эти объединения весьма многочисленны, где-то охватывают меньший процент ребят. Различные условия, направленность, количественный и социальный состав этих формирований — всё это вызывает большое количество вопросов, которые требуют решения.

1. Начальные условия

Говоря о детских общественных объединениях, надо признать, что в настоящее время в большинстве регионов эта часть жизни детей весьма очагова и раздроблена, зачастую в силу сложности определения сущности и механизмов поддержки и работы с данными общественными формированиями.

Детские общественные объединения, пытаясь найти себе «место под солнцем», чаще всего выбирают места базирования в учреждениях тех ведомственных структур, чьим направлением работы является работа с детьми и подростками. Среди таких учреждений — учреждения культуры, семейной и молодёжной политики, социальной защиты и другие, но более всего, безусловно, учреждения образования.

О месте, позиции и условиях взаимодействия образовательного учреждения и его руководства с детским общественным объединением и хотелось бы поговорить более всего.

Оставим в стороне особенности процесса «создания» детского общественного объединения, хотя автор статьи глубоко убеждён, что «создать» детское общественное объединение нельзя, как нельзя создать дружбу между подростками в классе, можно лишь сформировать условия для их возникновения. Тем не менее, зачастую педагоги, да и, что греха таить, администрация образовательного учреждения, следуя рекомендациям (порой настойчивым!) своего вышестоящего руководства, приступают именно к «созданию» детского общественного объединения, и первым их шагом является, что вполне очевидно, приглашение к участию тех подростков, которых они (взрослые) хотели бы видеть во вновь создаваемом общественном формировании.

Тем самым «общественная» составляющая детского объединения явно проигрывает. В связи с этим наиболее очевидным, но вместе с тем далеко не единственным, а главное, не всегда результативным путём, происходит «размывание» сущности детского общественного объединения.

Несмотря на изначальную сущность ДОО, выражающуюся в «инициативе снизу» — «дети хотят объединяться», на практике такого чаще всего не происходит. Явное большинство объединений-первичных кол-

лективов возникает по инициативе взрослого и для приобретения черт, признаков и характеристик истинно детского общественного объединения требует от этого взрослого очень больших усилий по формированию позиции, созданию системы самоуправления, мотивации у ребят, специфического отношения к товарищам по коллективу, младшим ребятам, новичкам.

Рассматривая сущностные признаки ДОО, стоит иметь в виду, что истинно детских общественных объединений, отвечающих в полной мере сущности определения, закладываемого в данное понятие учёными, крайне мало. Скорее существуют объединения смешанного типа, соединяющие в себе признаки ДОО и клуба, ДОО и объединения дополнительного образования (кружка), ДОО и спортивной секции и т.п. Причины этого следует искать в том, что ДОО — это качественное состояние коллектива. Достичь его очень непросто. Тем более это сложно, когда изначально практикуется подход «набора», аналогичный набору в кружок или спортивную секцию — это сразу закладывает в формирующееся объединение признаки объединения дополнительного образования или спортивного объединения.

К сожалению, не существует **фиксированного статуса** детского общественного объединения и его руководителя, что иногда ведёт к самым разным ситуациям на местах. Зачастую руководители учреждений различного уровня или сотрудники ряда ведомств начинают использовать детские общественные объединения для достижения целей своего учреждения и ведомства, безотносительно целей самого объединения и педагогической пользы для детей.

Это происходит ещё и потому, что объединение дополнительного образования оказывается в явно выигрышной позиции по отношению к ДОО, т.к. имеет возможность продемонстрировать результаты своей работы, которые можно «потрогать руками» — поделки, выступления, результаты участия в конкурсах, фестивалях и т.п. Сущностные признаки ДОО оценить очень трудно — это возможно сделать, только находясь «внутри» коллектива и непосредственно принимая участие в его работе. Так, блестящее выступление, подготовленное театральным кружком при непосредственном участии руководителя, в педагогическом смысле проигрывает менее блестящему выступлению, под-

готовленному ребятами ДОО без участия руководителя. Вышестоящее же руководство, как правило, оценивает результаты деятельности всех детских коллективов исключительно по внешним проявлениям, без контекста внутренней работы или контингента ребят, входящих в коллектив.

2. Кадровая составляющая

Должности «Руководитель детского общественного объединения» в реестре специальностей, да и в тарификационной сетке, как правило, нет. Руководителями детских общественных объединений становятся в школах люди самых разных специальностей — классные руководители, вожатые, заместители директоров по воспитательной работе, социальные педагоги, а иногда даже и директора. Всё это приводит к тому, что чаще всего деятельность по руководству детским общественным объединением осуществляется взрослым на общественных началах, что, безусловно, отвечает сущности «общественного» объединения, с другой стороны, придаёт ряд сложностей работе этого взрослого.

Так, этот человек, являющийся по роду своих функциональных обязанностей классным руководителем или социальным педагогом, вынужден совмещать деятельность по руководству ДОО со своей основной работой, и зачастую осуществлять эту деятельность в свободное от основной работы время, что, безусловно, вносит в этот процесс сложности.

Единственный человек в школе, в чьи функциональные обязанности входит поддержка деятельности детского общественного объединения, — это вожатый, который, стоит отметить, есть далеко не в каждой школе. И даже там, где эта ставка существует и не занята «по совместительству» заместителем директора по воспитательной работе, далеко не всегда наличие этой ставки и человека, её занимающего, в полной мере обеспечивает существование и функционирование детского общественного объединения.

Вместе с тем, руководство детским общественным объединением требует от взрослого достаточно высокой квалификации. Руководитель развивающегося детского общественного объединения для обеспечения его деятельности и развития вынужден быть одновременно педагогом, психологом, юристом, методистом, журналистом, режиссёром и администратором практически в одном лице (особенно на начальном этапе своей деятельности). Или привлекать всех необходимых специалистов «со стороны» — также на общественных началах, что, вне сомнения, является достаточно трудоёмкой задачей.

Таким образом, говоря о кадровом обеспечении ДОО, надо сказать, что человек, взявший на себя труд и ответственность по руководству таким детским коллективом, нуждается в поддержке, причём зачастую не только и не столько материальной, сколько моральной, психологической, организационной, методической, технической. Задача администрации образовательного учреждения — эту поддержку оказать, если она (администрация) заинтересована в существовании, функционировании и развитии детского общественного объединения.

Отсутствие такой поддержки приводит к тому, что большая часть ДОО на начальном этапе своего существования прекращает свою деятельность, и даже инициативные педагоги, столкнувшись с трудностями начального этапа (отсутствие понимания руководства, трудности в выстраивании отношений с детьми, формировании самоуправления и т.п.), прекращают свою деятельность, и их трудно в этом упрекнуть.

Педагогическая позиция руководителя детского общественного объединения существенно отличается от позиции классного руководителя, социального педагога, заместителя директора по воспитательной работе, и именно это чаще всего становится источником трудностей, возникающих при работе таких людей с детским общественным объединением. Необходимость занимать совещательную, компромиссную позицию зачастую оказывается трудной задачей для

сотрудников школы, а применение директивных, авторитарных методов при работе с детским общественным объединением неминуемо ведёт к его распаду или превращению в объединение дополнительного образования или объединение клубного типа.

Большинство педагогов идёт именно по этому пути, поскольку он существенно легче в реализации — гораздо проще, используя собственный опыт, директивно организовать дело или мероприятие, используя детей исключительно в качестве исполнителей или организаторов низкого уровня, чем добиться от объединения подлинной самоорганизации, появления у ребят навыка и умений по полностью самостоятельной организации дел. Такая задача неизмеримо сложнее и под силу далеко не всякому. А находясь между «сциллой» — необходимостью не «потерять» детей и «харибдой» — на горá выдавать «видимый» результат, без сомнения, гораздо проще идти по пути самостоятельного управления деятельностью, чем по долгому, трудному и тяжёлому пути создания системы самоуправления.

Подводя итог трудностям кадрового обеспечения деятельности ДОО, стоит упомянуть, что в развитом детском общественном объединении чаще всего хорошо работает система воспроизводства кадров — так, выросшие члены и выпускники ДОО становятся помощниками его руководителя, волонтерами, а иногда и сменяют руководителя ДОО на его посту после его ухода.

3. Материальное обеспечение

Очевидно, что, используя в качестве базы школу, детское общественное объединение очень тесно связано с местом своего базирования в материальном обеспечении. Большое количество ресурсов, требующихся для функционирования детского общественного объединения, приобретает на средства школы или берётся у школы во временное пользование. Вместе с тем детское общественное объединение, в силу специфики его сущности,

зачастую требует самых разнообразных ресурсов, обеспечить которые школа не всегда в состоянии. В связи с этим стоит иметь в виду ещё несколько источников получения возможного материального ресурса — это обеспечение за счёт родительских средств, спонсорских средств и средств, полученных в процессе собственной деятельности. Рассмотрим все упомянутые источники по порядку.

Родительские средства — это то, чем образовательные учреждения тоже зачастую активно пользуются. Детское общественное объединение по отношению к школе находится в этом случае в более выгодной позиции, поскольку обычно дети, являясь членами конкретного коллектива, чаще всего сами заинтересованы в поиске и приобретении того или иного материального ресурса.

Так, достаточно сложно представить ситуацию, когда ребёнок обращается к родителям с просьбой купить в класс шторы или новый карниз, но вполне реальна ситуация обращения ребёнка к родителям с просьбой помочь в поиске и покупке палатки для совершения похода детским коллективом.

Добровольность участия и горячее желание ребёнка принимать участие в деятельности конкретного детского объединения, как правило, обеспечивают позитивное отношение родителей к объединению и, как следствие, стремление помочь этому объединению в рамках своих возможностей.

Спонсорская помощь. Вещь скорее более мифическая, нежели реальная, но, тем не менее, существуют детские общественные объединения которые успешно этой помощью пользуются. Чаще всего такое происходит, когда спонсором становится организация или фирма, где одну из должностей (чаще всего руководящих) занимают родители (или один из родителей) ребёнка, занимающегося в объединении. Имея в виду эту возможность, руководителю детского общественного объединения стоит не полениться наладить максимально близкий контакт с родителями ребят, состоящих в объединении.

Ну, и наконец, средства, полученные в процессе собственной деятельности. Начинаящему ДОО трудно представить, но тем не менее детский коллектив вполне способен зарабатывать весьма внушительные средства самыми разнообразными способами.

Среди этих способов может быть участие в проведении корпоративных мероприятий и праздников различных учреждений, в том числе государственных. Организация и проведение различных творческих дел, тренингов, обучающих мероприятий для ребят такого же или младшего возраста. Всё это, безусловно, требует высокого уровня организации от самого детского общественного объединения, но вместе с тем несёт в себе педагогический эффект, который трудно недооценить.

Кроме проведения различных мероприятий, детское общественное объединение может сотрудничать с теми коммерческими фирмами или организациями, которым периодически требуется аккордно выполнить большой объём однообразной, но не требующей больших знаний или специальных навыков работы. Это может быть отбор, сортировка, заполнение баз данных и т.п.

Известны также детские общественные объединения, зарабатывающие путём продажи продуктов собственного труда — так, долгое время в Буддёновске существует клуб «Чайник», являющийся, по сути и признакам, детским общественным объединением, который получает средства от изготовления сайтов для различных фирм или организаций.

Цены на изготовление несколько ниже, чем у взрослых фирм, занимающихся той же деятельностью, но и аудитория потребителей, на которую ориентируется клуб, невзыскательна — как правило, это фирмы, только начинающие свою деятельность.

Подводя итог всему вышесказанному, можно заметить, что детское общественное объединение — сложное по сути, а самое главное по созданию, формированию, чьё появление, становление и развитие требуют от заинтересованных в его деятельности взрослых больших, долгих и педагогически, и психологически обусловленных усилий по организации процесса его работы. **В.Ш**