

Первые



Общероссийское
общественно-государственное
движение детей и молодежи
«Движение Первых»

**Воспитательное
событие**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ
РЕКОМЕНДАЦИИ**



ВОСПИТАТЕЛЬНОЕ СОБЫТИЕ

Методические рекомендации

Москва
2023

УДК 37
ББК 74.27
В77

Рецензент:

Беганцова Ирина Серафимовна,

кандидат психологических наук, доцент,
заведующий кафедрой общей и практической психологии,
ФГАОУ «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского Арзамасский филиал

Прокохин Владимир Александрович,

кандидат социологических наук, доцент,
руководитель дирекции по взаимодействию с научными центрами
Департамента методического обеспечения Общероссийского
общественно-государственного движения детей и молодежи
«Движение первых»

Воспитательное событие: методические рекомендации /
В77 И.Ю. Шустова; под общ. ред. Мандровой Н.А., Львовой Л.С.;
науч. ред. Н.Л. Селиванова; отв. ред. Т.Т. Щелина. — Москва:
Департамент методического обеспечения Общероссийского
общественно-государственного движения детей и молодежи
«Движение первых». 2023. — 128 с.

ISBN 978-5-907768-01-7

Методические рекомендации составлены в соответствии с Федеральным законом от 4 июля 2022 г. № 261-ФЗ «О российском движении детей и молодежи» и на основе Программы воспитательной работы Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых».

Рекомендации включают раздел «Воспитательное событие», в котором раскрываются понятия «воспитательное событие», «со-бытийная детско-взрослая общность» и их роль в организации воспитательных мероприятий в общественных объединениях. В методических рекомендациях раскрываются важность и значение коллективного целеполагания, планирования воспитательного события, роль коллективной подготовки, проведения и коллективного анализа воспитательного события.

В методических рекомендациях представлены формы, методы и технологии организации и проведения воспитательного события в общественных организациях.

Пособие предназначено для руководителей детских общественных организаций, вожатых, участников-наставников первичных, местных и региональных отделений ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ. Рекомендации будут полезны всем, кто занимается общественной работой с детьми и молодежью.

**УДК 37
ББК 74.27**

- © «Движение первых». Общероссийское общественно-государственное движение детей и молодежи, 2023
- © Департамент методического обеспечения Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых», 2023
- © Издательский дом «Методист», 2023

ISBN 978-5-907768-01-7

Содержание

Раздел 1. ВОСПИТАТЕЛЬНОЕ СОБЫТИЕ	4
Раздел 2. СО-БЫТИЙНЫЙ ПОДХОД К ВОСПИТАНИЮ	11
Раздел 3. КОЛЛЕКТИВНОЕ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ	22
3.1. КОЛЛЕКТИВНОЕ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО СОБЫТИЯ	22
3.2. КОЛЛЕКТИВНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО СОБЫТИЯ	31
3.3. ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЭТАПОВ КОЛЛЕКТИВНОГО ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ И ПЛАНИРОВАНИЯ	36
Раздел 4. КОЛЛЕКТИВНАЯ ПОДГОТОВКА ВОСПИТАТЕЛЬНОГО СОБЫТИЯ	56
Раздел 5. ПРОВЕДЕНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО СОБЫТИЯ	58
5.1. КОЛЛЕКТИВНОЕ ПРОВЕДЕНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО СОБЫТИЯ	58
5.2. ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ГРУППОВОГО ОБСУЖДЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО СОБЫТИЯ	65
Раздел 6. КОЛЛЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО СОБЫТИЯ	107
6.1. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ АНАЛИЗУ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО СОБЫТИЯ	107
6.2. ФОРМЫ КОЛЛЕКТИВНОГО АНАЛИЗА ВОСПИТАТЕЛЬНОГО СОБЫТИЯ	117
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	127

ВОСПИТАТЕЛЬНОЕ СОБЫТИЕ

Воспитательные события — это яркие, эмоционально насыщенные дела, основанные на коллективной творческой деятельности педагогов и воспитанников, не рядом, но вместе. Когда возникает ситуация совместной деятельности, где каждый видит свой интерес, взаимодействие начинает строиться на принципах сотрудничества и коллективной ответственности. Тогда в обсуждении и подготовке события активное участие принимают все.

Воспитательные события — это чаще всего ключевые общешкольные дела (или значимые дела для общественной организации, первичного отделения Движения Первых), которые часто являются традиционными и образуют своеобразный костяк воспитательной работы, так как их роль в воспитании детей очень велика.

Понятие «ключевые общешкольные дела» в педагогический лексикон было введено известным педагогом В.А. Караковским¹. Вот что автор пишет о них: «В этих комплексных делах участвуют все ученики школы с 1-го по 11-й классы, все учителя независимо от преподаваемого предмета и классного руководства, родители, выпускники прошлых лет, разнообразные друзья школы. При этом нам важно не просто свести всех вместе, а добиться взаимодействия возрастов, чтобы старшие руководили младшими, младшие помогали старшим и учились у них... Так разрушаются межвозрастные барьеры, укрепляются межличностные связи, удовлетворяются естественные потребности в общении, в творческом самовыражении, в признании, в коллективе».

Воспитывающие ситуации и деятельность могут носить повседневный, рядовой, даже рутинный характер. Скажем больше: значительная часть школьной жизни проходит именно так. Однако в каждом ребенке живет потребность уйти от монотонного однообразия будней, стремление к необычному, яркому, возвышенному. Крупные

¹ Караковский В.А. Воспитание для всех / В.А. Караковский. М.: НИИ школьных технологий, 2008. 240 с.

«дозы воспитания» — воспитательные события как раз и удовлетворяют эту потребность, превращая факт быта в событие, остающееся в памяти надолго.

Кроме того, психологи утверждают, что самыми естественными механизмами воспитания детей являются заражение и подражание. Одинокое переживание своего эмоционального состояния существенно отличается от переживания его в составе большой группы. Коллективные переживания многократно множатся и сильно действуют на личность. Крупные воспитательные акции создают периоды повышенного эмоционального напряжения, формируют у детей и взрослых чувство «мы», укрепляют детско-взрослую общность.

Важное обстоятельство: рамки воспитательного события достаточно свободны, они не только позволяют, но и стимулируют инициативу, творчество, многовариантность самовыражения группы детей и отдельно каждого ребенка.

Непременные черты любого воспитательного события — это задумка педагога (педагогов), его (их) видение ожидаемого результата, коллективное целеполагание, планирование и разработка, коллективное проведение и совместный анализ результатов. На всех этапах взрослые и дети должны выступать вместе, как равные партнеры, что создаст атмосферу общей увлеченности и ответственности¹.

В школе, которой руководил В.А. Караковский, таких дел было несколько. Это и сентябрьские туристические походы, преследовавшие цель сплотить после летних каникул классные коллективы. Это и театрализованный праздник песни, и новогодний КВН старшеклассников, проходивший с отнюдь не детским игровым накалом. Это и подростковый сбор, который организовывали десятиклассники для учащихся 5–8 классов. Это и праздник знаний с его научно-познавательными конференциями, брифингами, турнирами знатоков и дидактическими спектаклями. Это и торжественный праздник чести школы, включавший в себя презентации стенгазет, рассказывавших о жизни класса за год, награждение школьников за успехи в различных видах деятельности, поздравления и творческие подарки школе. Это и «Рассвет Победы» — своеобразная акция, когда 8 мая, рано утром, с первым же поездом метро все желающие школьники, педагоги и родители выезжали на Красную площадь и возлагали цветы к Могиле Неизвестного Солдата. И конечно, это большой весенний сбор.

¹ Школа воспитания: 825-й маршрут / под науч. ред. чл.-кор. РАО, д.п.н. В.А. Караковского, к.п.н. Д.В. Григорьева. М.: Педагогическое общество России, 2004. 415 с.

Потенциал воспитательных событий очень велик. Они формируют гуманистические ценности обучающихся; помогают им осознавать значимость других людей и проявлять свои лучшие человеческие качества; дают важный опыт взаимодействия с другими детьми и взрослыми; обеспечивают развитие их интересов и способностей, творческую самореализацию; формируют дружеские связи и отношения в коллективе.

Результативность воспитательных событий будет выше, если соблюдать ряд важных правил их организации.

1. Воспитательные события всегда планируются, организуются, проводятся и анализируются совместно — и воспитанниками, и педагогами, наставниками.

2. Воспитательные события должны быть интересны большинству школьников, носить системный характер, охватывать различные сферы деятельности, комплексно воздействуя на сознание, чувства и поведение школьников.

3. Воспитательные события предполагают включенность в них большого числа детей и взрослых, участие в этих делах должно сопровождаться общей радостью, увлеченностью, трудом и взаимной поддержкой.

4. Воспитательные события должны носить творческий характер и общественную направленность, подразумевают проявление заботы ребят друг о друге и о других людях.

Введение воспитательных событий в жизнь школы и общественной организации помогает преодолеть мероприятийный характер воспитания, когда воспитание сводится к набору мероприятий, организуемых, как правило, педагогами для детей, где дети часто являются просто их участниками, потребителями того, что сделано другими.

Детско-взрослая общность является тем необходимым внешним условием, которое задает школьникам эталон культурных норм в отношениях и деятельности, одновременно поддерживает их активность в самореализации, стимулирует осознание себя, проявление субъектной позиции во взаимодействии со сверстниками и взрослыми¹. Соответственно, внешние условия находят резонанс с внутренним миром человека (внутренними условиями), поддерживают процессы самопознания, самоопределения, самореализации, осознанного саморазвития.

¹ Детская общность как объект и субъект воспитания: монография / под ред. Н.Л. Селивановой, Е.И. Соколовой. М.: Издательский центр ИЭТ, ФГНУ ИТИП РАО, 2012. 324 с.

Воспитание понимается в рамках научной школы Л.И. Новиковой (И.Д. Демакова, В.А. Караковский, С.Д. Поляков, Н.Л. Селиванова, П.В. Степанов, М.В. Шакурова и др.) как педагогическое управление процессом развития личности через создание благоприятных условий¹. Важным условием и необходимым фактором воспитания современного школьника является феномен детско-взрослой общности.

В детско-взрослой общности процесс воспитания отходит от педагога как главного (его цели, средств и способов воспитания), переходит в пространство «между» педагогом и воспитанниками, в котором педагог должен ориентироваться на актуальное настоящее детей, на со-бытие, процесс взаимодействия с воспитанниками, а не на заранее поставленные цели и методы работы.

Для воспитания понятие со-бытийной детско-взрослой общности особенно важно. Общность является для человека субъективным переживанием, где он чувствует близость к другому (его мыслям, чувствам, знаниям, ценностям), и его ценности и смыслы непроизвольно присваиваются. Если между педагогом и воспитанником не появляется общности, процесс воспитания как передача воспитанникам культурных норм и общечеловеческих ценностей затруднен, почти невыполним. Об этом же говорит В.И. Слободчиков, определяя событийную общность как необходимую ситуацию развития человека: «Полнота связей и отношений между людьми обеспечивается только в структуре со-бытийной общности, основная функция которой — развитие»². Д.В. Григорьев отмечает: «Воспитание в современных условиях предполагает активное социальное взаимодействие взрослых и детей в сфере их совместного бытия (со-бытия). Результатом является духовное взаимообогащение, взаиморазвитие взрослого и ребенка...»³ Н.Б. Крылова отмечает, что «...событие — это открытие смысла происходящего для каждого субъекта и общего обновленного смысла для взаимодействующих в данном действии субъектов»⁴.

¹ Селиванова Н.Л. Научная школа Л.И. Новиковой / Н.Л. Селиванова, П.В. Степанов, М.В. Шакурова // Отечественная и зарубежная педагогика. 2014. № 1. С. 37–45.

² Слободчиков В.И. Очерки психологии образования. 2-е изд., перераб. и доп. / В.И. Слободчиков. Биробиджан: Изд-во БГПИ, 2005. С. 153–157.

³ Григорьев Д.В. Событие воспитания и воспитание как событие / Д.В. Григорьев // Вопросы воспитания. 2007. № 1. С. 90–97.

⁴ Крылова Н.Б. Культурология образования / Н.Б. Крылова. М.: Народное образование, 2000. 272 с.

В пространстве жизни детской общественной организации проходят такие дела, которые становятся для детей событием: яркие, волнующие, выводящие нашу жизнь из рамок повседневного и привычного. При этом меняется профессиональная деятельность педагога-воспитателя, наставника, руководителя детской организации: он ориентируется не на жесткий план воспитательной работы, а на живую ситуацию взаимодействия с учениками.

Дела могут быть разными: по направлениям деятельности (исследовательской, спортивной, художественной, трудовой и пр.), по уровню организации (с малой группой школьников, в классе, в клубе или секции, в школе, в гимназии или даже микрорайоне, в городе), по форме проведения, по длительности прохождения (от разрешения конкретной проблемной ситуации или одного классного часа до большого общешкольного события, которое длится целую четверть).

Важно, чтобы дело строилось, с одной стороны, на общем интересе взрослых и детей, их единой целевой устремленности, а с другой — отражало индивидуальные смыслы каждого в совместной деятельности. Дела могут родиться по инициативе отдельного ребенка или группы ребят. Вокруг инициаторов, при поддержке педагога (наставника), создается кратковременная детско-взрослая общность, включающая инициаторов, равнодушных к идее школьников и педагогов, родителей и даже приглашенных (если они нужны для реализации идеи).

Общность формируется самими участниками в свободном общении равных субъектов, здесь нет предписанных норм и правил, они создаются самими участниками в открытом межпозиционном диалоге, в интересной, «захватившей» всех деятельности.

Деятельность педагога в со-бытийной реальности может проходить только в рефлексивном контексте, он работает по изменяющемуся «живому» процессу, должен проявлять и удерживать ценностно-смысловое педагогическое поле, видеть проблемы и сильные стороны каждого участника взаимодействия.

Деятельность педагога по реализации событийных ситуаций может быть организована на различных уровнях школьной жизни: в процессе обучения, при преподавании отдельных предметов, выводя их на межпредметный уровень; при работе с классом и отдельными учениками класса; при работе со школьным самоуправлением, при организации общешкольных дел разного уровня и масштаба, в том числе межвозрастных.

Инициировать со-бытие, выйти на человеческие ценности и смыслы возможно через открытый разговор. Он может возникнуть спон-

танно, через рефлексию сделанного дела и понимание его значения, через анализ ситуации в классе. Своевременно начатый и хорошо выстроенный разговор с ребятами часто и является источником, порождающим со-бытийную детско-взрослую общность.

Важно моделировать и организовывать проведение открытых мировоззренческих обсуждений вокруг ценностей. Делать это лучше совместно с воспитанниками, тогда такое обсуждение будет не привнесенным извне, а рожденным по инициативе и предложениям самих воспитанников. Выстраивать его можно через различные дискуссионные формы, обсуждение фильмов и книг, ситуаций из жизни и пр. Здесь важно, какую тему выбираем (ее актуальность и значимость, жизненность), кто ведет разговор (хорошо, когда взрослый и воспитанник на равных), какие вопросы задаем, как проблематизируем суждения и высказывания ребят, какие акценты расставляем, как сталкиваем и уточняем позиции. Не менее важно, в какой атмосфере проходит общение, она должна быть доброжелательной и одновременно интеллектуально напряженной, участникам должно быть интересно общаться друг с другом и со взрослыми. Важно, какую позицию занимает взрослый, насколько он сам открыт, готов к диалогу, какую задает смысловую планку разговора.

Время существования педагогического события различно, от разовой короткой значимой встречи (интересный классный час, поход, праздник, встреча с интересными людьми, совместный просмотр и обсуждение фильма и пр.) до более длительного, если сложился сильный коллектив со своими традициями, общей значимой деятельностью и совместной интересной жизнью. В любом случае воспитательное событие остается в субъективном мире человека (после того как в реальности оно уже закончилось) как значимое переживание и опыт, присвоенные ценности и смыслы, оно задает эталон человеческих отношений в воспитательном процессе.

Выделим задачи педагога (наставника) в организации и проведении воспитательных событий, при проявлении и удержании со-бытийных ситуаций, со-бытийной детско-взрослой общности с воспитанниками:

— обеспечить свободу, добровольность выбора участия (неучастия) в коллективной деятельности, возможность выбора детьми и подростками направлений и способов деятельности, позиции;

— учитывать опыт деятельности и отношений, который получают дети и подростки, предусматривать новый опыт творческой самореализации в деятельности и общении;

- видеть каждого и удерживать целое, постараться найти развивающий импульс в ситуации для каждого;
- создавать напряжение, поддерживать процессы обособления и отождествления (организовывать позиционное взаимодействие), эмоциональное и деятельностное включение воспитанников;
- поддерживать комфортный психологический климат, безопасную атмосферу, общее эмоциональное переживание, открытость и доверие друг к другу, формирование эмоционально-психологических связей;
- направлять и поддерживать выход в общее ценностно-смысловое пространство, как пересечение и взаимообогащение ценностей, норм и правил участников, задавать культурные ориентиры деятельности и общения;
- стимулировать рефлексивные процессы у участников, организовывать индивидуальную и коллективную рефлексию во взаимодействии.

СО-БЫТИЙНЫЙ ПОДХОД К ВОСПИТАНИЮ

Воспитательные события основаны на со-бытийном подходе к воспитанию. В настоящее время в теории и практике воспитания избыточное внимание уделяется личности, ее индивидуальным способностям и талантам. Между тем растет заикленность детей на собственных интересах, их инфантилизм и эгоизм, ярко выраженный эгоцентризм. К сожалению, проявляется разрыв между поколениями взрослых и детей, у них остается все меньше общих дел, значимых тем для обсуждения, интересов. Коллективное воспитание, традиционное для нашей страны, порождало условия для проявления общей жизни детей и взрослых, совместной деятельности и переживаний, в настоящее время этого не хватает.

Воспитание обязательно предусматривает формирование пространства «между» педагогом и воспитанниками, когда возникает пересечение мира ребенка и мира взрослого, взаимообогащение их жизненными и культурными ценностями. Задача педагога-воспитателя — соответствовать пространству детства, детским интересам и увлечениям, детскому любопытству, создавать совместное пространство жизни, проявлять детско-взрослую общность. Процесс воспитания должен строиться на активном взаимодействии взрослых и детей в сфере их совместного бытия, со-бытия.

Со-бытийный подход к воспитанию современных подростков должен основываться на понимании процесса воспитания как «живого», происходящего от непосредственного взаимодействия педагога и воспитанников. Со-бытие происходит всегда в настоящем, в пространстве «здесь и сейчас», определяется значимостью и включенностью в него участников: эмоциональной (общим переживанием и эмоциями) и деятельностной (общий интерес и цели деятельности, совместные действия, общий результат). До тех пор, пока взаимодействие волнует педагога и воспитанников, они им живут — со-бытие существует, оно исчезает, если стало скучно и неинтересно, нет общего переживания и интереса, совместной значимой деятельности.

Со-бытийный подход определяет воспитание как институционально оформленный процесс ценностно-смыслового взаимодейс-

твия педагога и воспитанников, в котором последние осваивают культурные нормы и образцы отношений и деятельности, присваивают гуманистические ценности и смыслы, выходят на новое понимание себя и других. В рамках со-бытийного подхода результатом воспитания становится духовное взаимообогащение, взаиморазвитие взрослого и ребенка, личностное развитие участников как открытие смысла происходящего взаимодействия для себя и появление общего обновленного смысла (общего ценностно-смыслового пространства).

Идеи со-бытия и диалога вносят в педагогическую науку и практику гуманистический подход, представленный в работах Н.М. Борячко, Ю.В. Громыко, И.Д. Демаковой, И.А. Колесниковой, Н.Б. Крыловой, Л.И. Лузиной, А.В. Мудрика, Н.Л. Селивановой, А.Н. Тубельского. Со-бытие может состояться только через открытый диалог; а истинный диалог возможен только в со-бытии. «Событие бытия» рассматривается М.М. Бахтиным как место встречи, точка пересечения, из которой может быть осмыслено как индивидуальное бытие личности, так и бытие вообще. Субъекты, по выражению М.М. Бахтина, это «выразительное и говорящее бытие», но бытие, обнаруженное двусторонне; оно осуществляется только во взаимодействии двух сознаний (Я и Другого); «это поле встречи двух сознаний, зона их внутреннего контакта»¹.

Понятие «со-бытие» в воспитании можно трактовать в двух планах. Наличие в жизни детей ярких, эмоционально насыщенных и запоминающихся событий! Причем они должны быть не просто и не столько развлекательными, сколько выводящими участников на осознание своих жизненных ценностей и смыслов. Эти дела становятся своеобразными ориентирами в воспитательном процессе, задают образец общей интересной жизни и открытых человеческих отношений.

Второй смысл понятия со-бытие глубже, это характер связей и отношений между людьми, их сопричастность друг другу, путь совместного проживания, совместного бытия. Это проявление в воспитательном процессе условий бытия взрослых и детей не «рядом», но «вместе» друг с другом, они предполагают открытое взаимодействие взрослых и детей. Данное двоякое понимание события и со-бытия не противоречит друг другу, наоборот, взаимодополняет и обуславливает друг друга.

¹ Бахтин М.М. К философским основам гуманитарных наук / М.М. Бахтин // Собр. соч. в 7 т. Т. 5. М.: Русские словари, 1996. С. 7–10.

Взаимодействие как со-бытие переводит отношения между педагогом и воспитанниками на новый уровень, выводит их из формализованных и институционально заданных в пространство человеческих отношений, что предполагает равенство и открытость, инициативу и ответственность каждого, когда педагог и воспитанник равноправны в своей человеческой сущности, обладают одинаковым правом на свободу и творческое самовыражение. Задача педагога-воспитателя — найти способы и средства проявления со-бытийных ситуаций во взаимодействии с воспитанниками, в которых возникают эмоционально-психологические связи и отношения между участниками, происходит общение, созвучное внутренним смыслам, формируется общее ценностно-смысловое пространство. Важно введение в теорию и практику воспитания понятия «со-бытийной детско-взрослой общности» как новой тенденции развития коллективного воспитания¹.

Следовательно, вновь повторимся, что со-бытийный подход к воспитанию предусматривает ценностно-смысловое взаимодействие взрослых и детей, которое возможно лишь в сфере их совместного бытия (со-бытия), а результатом воспитания будет возникающее общее ценностно-смысловое пространство, которое направляет личностное самоопределение и развитие участников.

Как общественный феномен, детско-взрослая общность задает систему жизненных установок, формирование жизненных ценностей и смыслов, поддерживает процесс социализации. Большое значение имеют преобладающие в общности ценности и смыслы, личная позиция и ценности взрослого. Для школьников важен круг близких людей, единомышленников, чья позиция является близкой и одновременно помогает осмыслить и проявить собственную. Для воспитанников значимы ситуации взаимодействия со сверстниками и взрослыми, выводящие на самоопределение, понимание своих смыслов². Проявление единого ценностно-смыслового пространства в со-бытийной детско-взрослой общности происходит через открытое позиционное взаимодействие участников, где каждый

¹ Шустова И.Ю. Педагог как воспитатель: значимые характеристики воспитательной деятельности, принцип со-бытийности в воспитании / И.Ю. Шустова, И.Д. Демакова // Педагогическое искусство. Научно-практический журнал. 2017. № 2. С. 100–108.

² Shustova I.Y. A community of children and adults as a condition of the development of the value-semantic orientation of a child / I.Y. Shustova // Psychology (Savannah, Ga.). 2003. Vol. 1. № 28. P. 51.

может высказать свое мнение, услышать и прояснить позицию другого, сравнить и осознать разные мнения и позиции, вследствие чего им осознается и определяется своя позиция и ее ценностные основания.

Кроме того, ценностно-смысловое пространство зарождается в совместной деятельности (учебной, трудовой, художественной, спортивной, игровой, социально значимой и пр.), стимулирует проявление со-бытийной детско-взрослой общности. Педагоги и воспитанники захвачены происходящим, заинтересованы в общем результате, знают цель деятельности для всех, осознают личный смысл в общей деятельности. Совместность предусматривает, что каждый осознает свою общность со всеми, что без него результат не будет получен, деятельность потеряет эффективность. Совместная деятельность зарождает открытость в отношениях, общность целей и идей, проявляет близкие интересы и увлечения. Единое ценностно-смысловое пространство является сущностной характеристикой детско-взрослой общности, проявляет ее со-бытийные свойства.

Событийный подход к воспитанию порождает введение нового принципа воспитания, принципа со-бытийности. Если рассматривать принципы воспитания как ведущие идеи, следование которым помогает лучшим образом организовать процесс воспитания, достичь поставленных целей, то наиболее важными для воспитания будут идеи, отражающие суть человеческих отношений. Принцип со-бытийности — это принцип формирования воспитывающих отношений, значимого опыта ценностно-смыслового взаимодействия педагога (взрослого) и воспитанников.

Можно выделить следующие правила существования принципа со-бытийности в воспитании:

— воспитание и развитие человека происходит прежде всего через взаимодействие и взаимоотношения с другими людьми, необходимо, чтобы педагог и ребенок были заинтересованы в данном взаимодействии, в котором проявляются общие гуманистические ценности и смыслы, существует общее поле мысли и совместной деятельности;

— воспитательный процесс должен строиться в соответствии с интересами и стремлениями детей, педагог должен ориентироваться не на заранее определенные цели и методы работы, а на актуальное настоящее ребенка, на непосредственный процесс взаимодействия с воспитанниками;

— воспитание — это выход в со-бытийную детско-взрослую общность, со-бытие может возникнуть спонтанно, но педагог не может

полагаться на случай, он должен уметь выстраивать со-бытийные ситуации, проявлять и инициировать со-бытийную общность с воспитанниками;

— со-бытие помогает каждому участнику взаимодействия открыть личный смысл происходящего для себя, стимулирует самоопределение и осознанную самореализацию в общей деятельности, одновременно дает ощущение своей причастности к общему, выводит на появление общего обновленного смысла, общих ценностей, единого ценностно-смыслового пространства;

— воспитывающее взаимодействие должно инициировать и удерживать гуманистические ценности и смыслы, которые педагог закладывает в ситуацию взаимодействия, проявляет и удерживает в ней;

— со-бытие имеет мерцательный характер, оно какое-то время существует и удерживает участников в общем эмоциональном, деятельностном и смысловом поле, потом исчезает. Но важно, что оно остается в субъективном мире каждого участника как ситуация — образец, как значимые ценности и смыслы, которые он открыл и усвоил в данной общности, как память значимого общения и общей значимой жизни, со-бытия.

Со-бытийное воспитание задается не от внешних целей, методов и технологий (которые давно устарели), а от реальности взаимодействия с детьми в настоящем, где обнаруживается запрос детей, их интересы и стремления в проявляемых инициативах, звучащих позициях и пр. О.С. Газман отмечал, что воспитание — живой процесс, «...воспитание опирается на реальные межличностные социальные отношения, процессы, явления как живые, естественные события окружающей человека действительности, способные вызвать эмоциональные переживания...»¹

Со-бытийный подход к воспитанию предусматривает умение взрослого понимать современную реальность детей, их интересы и склонности, умение моделировать и выстраивать взаимодействие с воспитанниками как со-бытийные ситуации, стимулируя и поддерживая у школьников рождение новых личных смыслов, понимание себя и мира в новых условиях. Со-бытийная ситуация — это образовательная ситуация, в которой воспитанник ищет «образ человеческий» в себе, открывает новые знания о себе, проявляет лучшие свои качества, осознает и принимает это как личную ценность. Со-бытие предусматривает проявление со-бытийной детско-взрослой

¹ Газман О.С. Неклассическое воспитание: от авторитарной педагогики к педагогике свободы / О.С. Газман. М.: МИРОС, 2002. С. 23.

общности, где рождаются важные смыслы, важное понимание себя и мира.

Со-бытийная детско-взрослая общность, со-бытийная ситуация — это импульс для изменений в ценностно-смысловой сфере воспитанника, она стимулирует рефлекссию своего прежнего опыта и осознание нового, его значения для себя. В основе моделирования и проявления со-бытийной ситуации должна лежать свобода ребенка. По О.С. Газману: «...внутренняя свобода субъекта как свобода воли: «хочу» (потребности, интересы), «могу» (творческая способность деятельности), «надо» (моральный закон в себе), как внешние условия для самовоплощения свободы развития личности ребенка, для саморазвития».

В.А. Караковский большое значение придавал педагогическим ситуациям: «Из современных методик воспитания хотелось бы особо отметить метод педагогической ситуации. Ситуация — это стечение обстоятельств, действующее на ребенка не в лоб, а опосредованно, косвенно, порой — совершенно незаметно. Погружение в ситуацию можно сравнить с эффектом свежего огурца в расоле...»¹

Следовательно, цель воспитания — в со-бытийном подходе, моделировании и проявлении педагогом образовательной со-бытийной ситуации для воспитанника, поддержка его стремления к самоопределению и саморазвитию, способности осознать и отстаивать собственную позицию, свои убеждения и ценности, находить способы самореализации. Со-бытийная ситуация выступает как средство и цель воспитания. Со-бытийная ситуация — это ситуация взросления воспитанника, его внутреннего роста, проявление и осознание им своей субъектности². Процесс воспитания предполагает проявление со-бытийной детско-взрослой общности с воспитанниками на основе реальных жизненных ситуаций.

Со-бытийную ситуацию можно рассмотреть как значимое событие, встречу с другим человеком (другими людьми, даже ранее знакомыми, но проявляющимися совершенно по-другому в данной ситуации), которая надолго остается в памяти и продолжает развивать человека после того, как в реальном пространстве и времени уже не существует. На жизнь человека, особенно ребенка, сильно влияют

¹ Караковский В.А. Воспитание для всех / В.А. Караковский. М.: НИИ школьных технологий, 2008. С. 46–47.

² Шустова И.Ю. Воспитание «От ребенка» / И.Ю. Шустова // Педагогика. 2015. № 8. С. 53–58.

такие со-бытийные, значимые встречи с людьми, возникающая общность с ними.

Феномен со-бытийных ситуаций хорошо представлен в работах А.С. Макаренко, он описал «метод взрыва» — проявление ситуации с сильными переживаниями участников, отдельного воспитанника и целого коллектива совместно, в которой меняется отношение воспитанника к самому себе, к миру. Отмечая роль «метода взрыва» в целостном процессе воспитания коллектива и отдельной личности, А.С. Макаренко пишет: «...Я никогда не придавал особенного веса эволюционным путям. В опыте своем я убедился, что как бы здорово, радостно и правильно ни жил коллектив, никогда нельзя полагаться только на спасательное значение одной эволюции, на постепенное становление человека... В эволюционном порядке собираются, подготавливаются какие-то предрасположения, намечаются изменения в духовной структуре, но все равно для реализации их нужны какие-то более острые моменты, взрывы, потрясения... я не имел право организовывать такие взрывы, но, когда они происходили в естественном порядке, я видел и научился учитывать их великое значение»¹. По-видимому, со-бытийная общность, как значимая и эмоционально проживаемая школьниками ситуация, имеет много общего с предложенным А.С. Макаренко методом взрыва.

Без собственных переживаний, своего опыта постижения, ценности во внутреннем мире воспитанника не приживутся, педагог не может навязать ценность извне. В воспитательном процессе важно проявлять ситуации, где ценность порождается, становится актуальной для воспитанников, приобретает для них личный смысл. В.А. Караковский пишет о значимости особой субъективной реальности, которую могут создавать педагоги совместно с детьми: «Поэтому мы можем... создавать субъективную реальность... которая существует как будто бы внутри большого социума, но живет и строится по своим, другим правилам и законам... Наши сборы — это община. И мы переносим то, что так нравится ребятам на сборах, в повседневную жизнь школы. И эта жизнь строится по законам гуманности, честности (стараемся не врать друг другу), уважения человека к человеку, дружбы, братства. Мы организуем в школе как бы «инобытие» по сравнению с тем, что делается за стенами школы. Это не борьба с социумом. Это, повторяю, один из вариантов проживания жизни, опыт социального, человеческого взаимодействия,

¹ Макаренко А.С. Коллектив и воспитание личности / А.С. Макаренко. Челябинск: Юж.-Урал. кн. изд-во, 1988. С. 177–178.

которого не хватает в той реальности, а детям он по природе совершенно необходим. И мы в эту реальность их погружаем, они ее пропитываются...»¹

Со-бытийная ситуация как образовательная несет в себе напряжение, энергию жизненного поиска и осмысления, пробуждает интерес и активность воспитанника. Напряжение задается значимой для участников проблемой, вокруг которой разворачивается ситуация и которая требует решения, характером проблемного позиционного взаимодействия между участниками, пробуждающим интерес и открытые позиции участников. Со-бытие учит мыслить, осознавать и отстаивать свои ценности и смыслы, свою позицию. С.Д. Поляков отмечает: «Наше современное общество весьма дифференцировано в своих взглядах, позициях, интересах. Взаимодействие, столкновение интересов, убеждений, позиций — это нормальная современная реальность. И если мы хотим формировать человека, способного жить в таком обществе... необходимо создавать проблемные ситуации, требующие от школьников анализа сложных явлений; определения, защиты своих позиций и умения конструктивно взаимодействовать с иными позициями»².

Напряжение в со-бытийной ситуации, со-бытийной детско-взрослой общности складывается через возникновение в ней бинарной оппозиции «Я — Мы». Каждый участник взаимодействия проявляет свое Я, ощущает свою отдельность от других и осознает свою позицию. Одновременно возникает чувство «Мы», эмоциональная и смысловая общность участников, их сопричастность. Важно, чтобы эти процессы знал и понимал педагог, поддерживая во взаимодействии с воспитанниками. Он должен одновременно видеть и направлять проявление и удержание эмоционально-психологических связей с воспитанниками, между ними (взаимный интерес, взаимопонимание, общее эмоциональное проживание ситуации), их личное включение и причастность к происходящему; а параллельно стимулировать осознание и проявление индивидуальной позиции каждым, личное отношение к совместной деятельности, ее целям и результату. Позиция выступает как условный разрыв связей, перевод их в осмысленное отношение с учетом личных целей и смыслов.

¹ Караковский В.А. Воспитание для всех / В.А. Караковский. М.: НИИ школьных технологий, 2008. С. 46–47.

² Поляков С.Д. Психопедагогика школы: научно-популярная монография с элементами научной фантастики / С.Д. Поляков. Ульяновск: УлГПУ, 2011. С. 108.

По мнению В.И. Слободчикова, в со-бытийной общности всегда присутствует подвижный баланс связей и отношений: «Со-бытийная общность есть живое единство, сплетение и взаимосвязь двух и более жизней, их внутреннее сродство при внешней их противопоставленности... Со-бытийную общность необходимо отличать от симбиотической сращенности и формальной организованности. В симбиотической сращенности отношения практически отсутствуют, действуют только связи, именно поэтому для симбиоза характерна неразличенность его участников. В формальной организованности — другая крайность, здесь фактически отсутствуют связи... И только в со-бытийной общности совокупность связей и отношений находится в гармоническом единстве»¹.

При со-бытийном подходе в воспитании современных школьников следует видеть и направлять процессы обособления (осознание своей отдельности, своего Я) и отождествления (возникновение причастности к позиции, ценностям других, возникновение чувства Мы) в их единстве, что переводит для воспитанников ситуацию взаимодействия в жизненную ценностно-смысловую плоскость, делает ее поистине со-бытийной. В неформальной со-бытийной общности со сверстниками и значимыми взрослыми воспитанник находит культурные образцы и формы для самоидентификации, одновременно осознавая свою личную позицию и находя близкие способы свободной творческой самореализации. Со-бытийную детско-взрослую общность образуют не статичные, определенные формализованные связи и отношения, а «живые» процессы, связанные с их образованием и разрушением.

Важной характеристикой воспитания в со-бытийном подходе следует считать ценностно-смысловое позиционное взаимодействие между педагогом и воспитанниками, порождающее со-бытийную детско-взрослую общность. При его организации следует соблюдать ряд требований: взрослые и дети, все участники должны выступать по отношению друг к другу как ценность, являться значимыми друг для друга, равными в праве проявлять и отстаивать свою позицию; взаимодействие должно проявлять и учитывать интересы и смыслы участников, их внутренние мотивы; должен проявляться общий предмет взаимодействия, интересный и значимый для всех и каждого; ориентация взаимодействия должна быть направлена на

¹ Слободчиков В.И. Очерки психологии образования. 2-е изд., перераб. и доп. / В.И. Слободчиков. Биробиджан: Изд-во БГПИ, 2005. С. 155.

стимулирование и поддержку проявления личной позиции каждым; цель взаимодействия должна актуализировать для участников индивидуальные смыслы, создавать общее пространство пересечения ценностей и смыслов, проявлять общее ценностно-смысловое пространство.

В со-бытийном подходе к воспитанию отдельного внимания заслуживает рефлексивная плоскость со-бытия, в которую следует вывести взаимодействие с воспитанниками. Важно создавать условия, стимулирующие рефлексивные процессы, индивидуальную и коллективную рефлексии, что позволяет каждому участнику со-бытия осознать свою позицию и позиции других, научиться соотносить разные позиции, увидеть себя со стороны, понять и осмыслить, что меняется в нем самом во взаимодействии с другими.

Н.Г. Алексеев¹ подчеркивал, что образовательная технология должна быть именно образовательной, а не технико-предметной. Получаемые на ее основе результаты — знания, умения и навыки — должны вводить обучающихся в «человеческую размерность», обращать и продвигать в ней. Иными словами, образовательные технологии, в частности моделируемая образовательная ситуация, в качестве одной из целей должна иметь развитие способности школьников к рефлексивному мышлению. Рефлексия позволяет вывести педагога и воспитанников из погруженности в процесс взаимодействия, дает им возможность взглянуть на него со стороны (определить свои приоритеты, ценности, позиции), определить задачи, которые каждый из них может решить в данном взаимодействии. Через рефлексивные процессы ситуация становится образовательной для ее участников, рефлексия стимулирует проявление нового образа своего Я, новый осознанный образ мира, в самом широком контексте.

Отметим, что важность со-бытийного подхода в воспитании — это то, что он строится на детско-взрослой общности, когда внешние условия находят резонанс с внутренним миром человека, его ценностями и смыслами. После того как со-бытийная детско-взрослая общность разрушена в реальном пространстве и времени, она остается в субъективном мире человека как «реперная точка», удерживающая значимый опыт отношений и деятельности, ценностно-смысловые жизненные ориентиры. Она может достаточно долго осмысливаться

¹ Алексеев Н.Г. Проектирование условий развития рефлексивного мышления: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.13 / Н.Г. Алексеев. М.: ИПИ РАО, 2002. 36 с.

и переживаться отдельными участниками, находить отражение в самореализации воспитанников, проявить новую со-бытийную ситуацию для всех.

Характер отношений между педагогом и воспитанниками в со-бытии будет открытым и доверительным, в со-бытии участники (педагог и воспитанники) в собственно человеческой сущности являются равноправными, у них одинаковые права на свободу самовыражения и творчество.

Особый вопрос — это позиция педагога в со-бытийном подходе. Ценности и смыслы педагога, его личная позиция имеют большое значение, так как в со-бытийной общности педагог является значимым взрослым для воспитанников, поэтому важно, что он привносит в общность.

Со-бытийный подход в воспитании осуществляется как реальное взаимодействие с детьми «здесь и сейчас», ориентирован на интересы и увлечения детей, их инициативы, активности и запросы и пр.

КОЛЛЕКТИВНОЕ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ

3.1. КОЛЛЕКТИВНОЕ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО СОБЫТИЯ

Первый этап в организации и проведении воспитательного события — это работа взрослых, педагогов, воспитателей, организаторов жизни детей и их деятельности. На данном этапе педагоги выстраивают логику проведения воспитательных событий, вписывая ее в жизнь школы, общественной организации на год, целостно видя цели и задачи воспитания и то, как они реализуются через организацию и проведение воспитательных событий.

Когда речь идет об отдельном событии, педагог или педагоги должны четко поставить задачи, которые будут решены через проведение конкретного дела. Задачи могут носить широкий, системный характер (развитие личности, создание условий для самореализации, воспитание ответственности и пр.), могут носить более узкий характер (поддержка детского самоуправления, выход из конфликта, создание условий для реализации конкретного проблемного ученика Ивана и др.). Важно осмыслить и грамотно поставить задачи, это позволит более эффективно организовать работу детей, вывести предстоящее мероприятие действительно в ранг события. Задачи должны быть содержательными, реалистичными, ориентированными на интересы и субъектные качества воспитанников.

После постановки задач предстоит выбрать формы работы. Формы воспитания — это определенным образом организованные дела взрослых и детей, которые взрослый использует для достижения цели воспитания. Именно в рамках той или иной формы педагог организует доверительные взаимоотношения с воспитанниками, возвращает свою ценностно ориентированную коммуникацию с ними. Форм воспитания множество. Ими могут стать как крупные дела (например, экскурсия, сбор, концерт), так и малые (беседа, рефлексив-

ная пауза, огонек и т.п.). Некоторые из них могут существовать сами по себе, а некоторые могут включаться в другие, более крупные дела. Здесь формы воспитания немного напоминают матрешек: внутри одной может находиться еще несколько.

Как выбрать необходимую форму воспитательного события? Она должна быть адекватна поставленным целям, учитывать совместность и творчество вокруг интересной всем деятельности. Конечно, идеальной формой для воспитательного события является коллективная творческая деятельность (КТД) во множестве его воплощений. Методика коллективной творческой деятельности — это удивительно целостный и эффективный воспитательный инструмент, который не потерял своей актуальности. Сама организация и подготовка воспитательного события должна выстраиваться в логике КТД.

Остановимся подробнее на нескольких ключевых идеях коллективной творческой деятельности: концептуальная основа — «идея общей заботы», целостность структуры деятельности — от целеполагания к деятельности и ее анализу, совместное творчество детей и взрослых в общей деятельности.

Идея общей заботы отражает общую гуманистическую направленность деятельности, которая осуществляется для пользы и радости других людей, выводит участников на осознание и принятие гуманистических ценностей и смыслов. Важно, чтобы данные ценности не декларировались взрослым, а проявлялись и осознавались участниками в самой деятельности и ее обсуждении на всех этапах.

Одна из закономерностей воспитания выявлена И.П. Ивановым: «Чем успешнее строятся и укрепляются отношения общей заботы воспитателей и воспитанников, тем полнее и глубже развивается товарищеская самодеятельность воспитанников, т.е. идущая под их собственным воздействием на себя, творческая забота об окружающих людях и о себе как их товарище»¹.

Целостная структура деятельности, КТД (по И.П. Иванову), имеет шесть этапов: совместное решение о проведении дела (коллективное целеполагание), коллективное планирование, коллективная подготовка, коллективное проведение дела, коллективный анализ, ближайшее последствие. *Именно в данной логике необходимо организовывать и проводить воспитательное событие.*

¹ Иванов И.П. Методика коммунарского воспитания: книга для учителя / И.П. Иванов. М.: Просвещение, 1990. 144 с.

Если придерживаться всех выделенных этапов, то у воспитанников формируется опыт целостной осознанной деятельности.

Деятельность (во всей ее структуре) должна быть коллективной, совместной для педагога и воспитанников (где каждый ощущает свою значимость и ответственность в общем деле, каждый участник является его активной единицей) и творческой (строиться не от копирования и воспроизводства заданного образца и нормы, а порождаться совместным творческим поиском участников, их самореализацией в проявляемых инициативах, различных видах и формах деятельности).

В коллективной творческой деятельности проявляется логика перевода из разобщенной и формальной деятельности, состоящей из самых разных действий (которые педагог запускает в классе), к совместной, определяемой общим интересом, согласованными действиями и общей целью, в которой постепенно рождаются ценностные единицы, проявляются общие, удерживаемые всеми нормы, формируется общее ценностно-смысловое гуманистическое пространство между взрослыми и детьми.

Результатом грамотно организованной и проведенной КТД является опыт осознанной позитивной активности воспитанников в конкретной практической деятельности, причем не в роли исполнителя или зрителя («мы участвовали, нам провели»), а деятельностный, сопровождающийся чувством коллективного и личного авторства («мы сделали, смогли, помогли, решили... я смог, сделал, попробовал, помог...»).

В реальной педагогической практике данные согласованные этапы удерживаются редко. Совместное целеполагание чаще задается извне (поручение классу, участие класса в делах школы) либо исходит от предложения классного руководителя и проявления им реакции ребят на свое предложение. Совместное планирование замещается индивидуальными поручениями и распределением обязанностей, кто что будет делать. При такой организации не может идти речи о проявлении воспитанниками личной инициативы и ответственности, об их авторстве и субъектности в деятельности.

Совместная деятельность и творчество детей и взрослых — необходимое условие для проявления со-бытийности дела, проявления и удержания детско-взрослой общности, которая в свою очередь является непременным условием для эффективного воспитания и развития детей.

Коллективная творческая деятельность является той важной внешней ситуацией, которая находит резонанс с внутренними условиями развития воспитанника.

Важной особенностью КТД является позиция взрослых. Они не указывают ребятам, что им необходимо сделать, а вместе с ними включаются в поиск, размышление, планирование и подготовку дела. В форме КТД может пройти любое из воспитательных событий: новогодний огонек класса, трудовой десант, туристский поход, спектакль и т.п. Разница будет лишь в том, каким образом планируется, организуется и проводится дело.

«Суть каждого дела — забота о своем коллективе, друг о друге, об окружающих людях, о далеких друзьях. Дело это — коллективное, потому что совершается вместе — с ребятами и старшими товарищами как их общая забота. Дело это — творческое, потому что представляет собой совместный поиск лучших решений жизненно важной задачи, потому что творится сообща — не только выполняется, но и организуется: задумывается, планируется, оценивается... Оно творческое еще и потому, что не может превратиться в догму, делаться по шаблону, а всегда выступает в разных вариантах, всегда выявляет новые свои возможности, ведь оно — частица жизни!»¹

Следующий вопрос, который стоит перед педагогами: как организовать деятельность детей? Как добиться коллективного творчества? Здесь важно ориентироваться на логику КТД, начинать воспитательное событие с коллективного целеполагания и планирования, что позволяет сделать детей активными участниками в продумывании и подготовке дела, его проведении.

Организация интересной и лично значимой творческой деятельности детского коллектива во многом зависит от того, как осуществляется ее начальный этап — планирование жизни детского коллектива на определенном отрезке или планирование отдельного общего дела. Такая деятельность позволяет учитывать интересы каждого школьника, помогает всем членам коллектива занять активную (субъектную) позицию в жизнедеятельности коллектива. Практика показывает, что основные затруднения в организации коллективной творческой деятельности возникают в том случае, когда:

— классный руководитель, организатор детской организации или педагогический коллектив школы самостоятельно осуществляют

¹ *Иванов И.П.* Методика коммунарского воспитания: книга для учителя / И.П. Иванов. М.: Просвещение, 1990. 144 с.

перспективное планирование жизнедеятельности коллектива, представляя учащимся творческий простор и инициативу в разработке уже намеченных конкретных дел. Хорошо, если удастся увлечь детей предложенной идеей, но чаще всего этого не происходит;

— в планировании участвует небольшая группа наиболее активных и инициативных ребят. В результате они же и являются основными исполнителями принятых решений. Интересы большинства не учитываются, и они не спешат включаться в предложенную им деятельность;

— исключается этап коллективного целеполагания, анализа существующих в коллективе проблем и определения стоящих перед ним задач. Таким образом, не осуществляется целенаправленность и мотивация деятельности школьников: осознание ими смысла предстоящих дел, стремление к поиску наилучших путей и средств реализации стоящих перед коллективом задач. В результате ученики или равнодушны к самому процессу планирования, или делают случайный выбор по аналогии с тем, что они видели, в чем участвовали.

Чтобы преодолеть данные затруднения, необходимо разобраться в логике коллективного планирования, а также овладеть различными приемами и способами его организации.

Рассмотрим следующую схему целостного осуществления целенаправленной коллективной деятельности, отражающей взаимосвязь коллективного анализа, целеполагания и планирования (схема 1).



Схема 1. Взаимосвязь процессов, направляющих деятельность коллектива

Все представленные этапы могут характеризовать деятельность коллектива на достаточно продолжительном отрезке времени (четверть, год и т.д.) или отражать подготовку и проведение конкретного дела. Эти два направления постоянно присутствуют в дальнейшем повествовании и выделяются при описании каждого отдельного этапа (см. таблицу).

Мы и я

Этап	Мы	Я
Коллективный анализ 1	<p>Какие мы?</p> <p>Видение коллектива в целом, общих ценностей, интересов, системы отношений, наличие микрогрупп и лидеров, видение направлений деятельности коллектива, перспектив его становления и развития</p>	<p>Какой я?</p> <p>Более глубокое осознание себя при взгляде с новой стороны, при сравнении с другими, при узнавании мнений других о себе, видение перспектив личностного роста. Осознание себя причастным к жизни коллектива: как я себя в нем чувствую, принимаю ли его?</p>
Коллективное целеполагание	<p>Что мы хотим? Для чего и зачем? Какими мы хотим быть?</p> <p>Более четкое определение общих и совпадающих интересов, коллективных ценностей, норм и правил, законов жизни коллектива, направлений роста коллектива, построение перспективных линий, определение дел, тем обсуждения, встреч, путешествий и т.д., интересных всем</p>	<p>Что я хочу? Как я могу реализовать себя в коллективе? Как я могу помочь коллективу в достижении намеченных целей?</p> <p>Соотнесение своих целей, интересов, способностей, возможностей с целями и задачами коллектива, представление о путях самореализации и саморазвития в нем. Сравнение своих представлений о мире, о жизненных ценностях, о нормах и правилах поведения с коллективными. Определение для себя значимости данного коллектива, роли и степени своего участия в его жизнедеятельности</p>
Коллективное планирование	<p>Построение коллективного плана жизни или плана конкретного дела</p> <p>Распределение ролей, поручений, создание творческих групп, решение организационных вопросов</p>	<p>Планирование своей деятельности</p> <p>Принятие на себя ответственности в коллективной деятельности, соотнесение деятельности в коллективе с традиционными учебными и домашними делами, другой деятельностью</p>

Окончание табл.

Этап	Мы	Я
Коллективная реализация	Мы делаем!	Я делаю!
	Чувство МЫ , единение в творческой деятельности, эмоциональное принятие и проживание совместной деятельности — интересно, весело, заразительно. Рост коллектива, лучшее узнавание друг друга, развитие отношений	Процессы самореализации и самовыражения, самопознания и самоотношения, которые проявляются и конкретизируются в коллективной деятельности. Степень активности отражает интенсивность этих процессов
Коллективный анализ 2	Наш результат	Мой результат
	Анализ того, что достигнуто, насколько реализована цель, качество и удовлетворенность коллективной деятельностью, что было хорошо или плохо, что нужно изменить и учитывать в дальнейшем, как изменились сам коллектив и отношения в нем. Главное — постараться протянуть ниточку из прошлого в настоящее, а затем в ближайшее будущее	Реализованы ли личные цели и задумки, что новое узнал (о себе, о других, о мире...), что почувствовал, как проявил себя и насколько удовлетворен результатами (отрицательный — это тоже результат), что нужно учесть на будущее, о чем нужно подумать, что хотел бы изменить и как это сделать

Коллективный анализ 1 представляется как формирование коллективного образа «Мы» и параллельно осознание каждым себя частью коллектива, происходит первичная настройка на совместную жизнедеятельность — как здорово, что мы вместе! Кто мы? Какие мы?

Коллективное целеполагание — это, с одной стороны, коллективная мотивация, определение коллективных целей и ценностей, с другой — проявление субъектной позиции каждого, определение им для себя значимости данного коллектива и его деятельности; здесь важно создать условия для коллективного и личного самоопределения: что хотим? Для чего? Зачем?

Коллективное планирование — как четкая организация будущего процесса деятельности: как будем действовать, жить? Где, когда, с кем?..

Реализация — сама деятельность.

Коллективный анализ 2 представляется как подведение итогов коллективной деятельности и индивидуального результата каждого: достигли или не достигли цели? Почему? Любой результат хорош по-своему, и здесь также нужен этап самоопределения каждого и коллектива в целом.

На всех этапах идет групповая и индивидуальная деятельность, происходит групповое и индивидуальное самоопределение, это отражено в таблице (см. выше). И на каждом этапе педагогу важно направлять процессы коллективного и индивидуального самоопределения через различные формы группового обсуждения и индивидуальные задания школьникам. В таблице даны примерные вопросы, которые он может использовать в своей работе.

Коллективное целеполагание представляется как совместное выявление и постановка группой значимых для ее жизнедеятельности и развития целей и задач. Видение перспектив в групповом взаимодействии как потенциала группы для развития коллектива и как условий самореализации и саморазвития каждого ее члена.

Этап целеполагания представлен на схеме 1 как шаг второй, и он тесно связан с этапом коллективного анализа, вытекает из него. В той же тесной взаимосвязи он находится с этапом коллективного планирования, является основой для эффективного планирования в группе. Этап коллективного целеполагания часто проводят вместе с коллективным анализом или коллективным планированием. Если объединен с коллективным анализом, то проводится на заключительном этапе как обобщенный анализ всех представленных мнений и четкое прояснение наиболее важных, значимых позиций. Заканчивается выделением целей (прояснить, изменить, наметить дальнейшее развитие, выполнить и т.д.) и конкретных задач как этапов или структурных элементов для их достижения.

Коллективное целеполагание напрямую выходит на процесс мотивации. Если цель поставлена верно, понятна каждому, является значимой для всех, то она мотивирует деятельность отдельных участников и коллектива в целом (как единого организма). Чем актуальнее, четче и привлекательнее цель, тем успешнее пройдет этап планирования, подготовки и реализации и тем старательней и интенсивней школьники будут стремиться к ее достижению.

Любая деятельность начинается с осмысления того, что уже сделано, с анализа сложившейся ситуации в коллективе, определения

уровня его развития: отношения ребят друг к другу и коллективу в целом, к деятельности, к общественным ценностям и т.д.

Следующий шаг — определение перспективных педагогических задач на новый период работы с коллективом.

Далее необходимо продумать, как «перевести» воспитательные задачи в задачи самого коллектива, то есть подвести самих учащихся к осознанию существующих проблем и определению задач, стоящих перед коллективом. Для этого необходимо создать в классе (школе) обстановку, помогающую от анализа реального состояния дел перейти к созданию идеала, нормы коллективной жизни.

Коллективное целеполагание осуществляется, во-первых, как этап совместной жизнедеятельности коллектива, во-вторых, как этап подготовки конкретного дела. Во втором случае он проявляется как решение о проведении дела. Традиционно используются социальные критерии при выборе дела, в лично-ориентированной деятельности важен выбор дел значимых для личностного развития каждого. Например, в виде обсуждения вопроса: поможет ли это дело каждому из нас что-то понять о себе, изменить, развить, усовершенствовать себя?

Целеполагание возможно провести в форме беседы (группового обсуждения) или письменно (анкеты, опросники, сочинения и т.д.).

В процессе коллективного целеполагания школьники вместе с педагогом выявляют основные проблемы класса (организации), или одно из направлений (наиболее значимое для всех) в развитии класса, или конкретное дело, интересное всем. Важно, чтобы педагог создал проблемную ситуацию, в которой школьникам открылся бы факт стоящей перед ними задачи и ее актуальность (через коллективный анализ, через интригующую новую информацию, как неожиданный рассказ или притчу и т.д.). Включенными должны быть все школьники, учтены интересы каждого. Возможно, что целью класса будет помощь одному конкретному ученику, но всем важно осознать ценность такого дела и принять его для себя. Идеальная ситуация, если шаг второй прошел успешно, каждый из школьников осознал коллективные цели, почувствовал их значимость и взял на себя ответственность за их выполнение.

Цели одного и того же дела для детей и для педагога различны. Учитель должен видеть глубже, в целом оценивать воспитательное значение отдельного дела, встроить его в ряд воспитательных задач, стоящих перед ним, постараться увидеть ценность дела не только для коллектива, но и для личностного роста отдельного школьника.

3.2. КОЛЛЕКТИВНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО СОБЫТИЯ

Коллективный анализ и коллективное целеполагание актуализируют проблемы коллектива и проявляют стоящие перед ним задачи, а коллективное планирование является заключительным этапом и выводит группу на определение конкретных действий (коллективных дел, индивидуальных поручений, самостоятельной работы и т.д.), которые позволили бы решить возникшую проблемную ситуацию или реализовать намеченную коллективную цель.

Коллективное планирование — совместное обсуждение и выбор конкретных дел на определенный период времени, позволяющих решать намеченные коллективом цели и задачи.

Педагогу важно быть на шаг впереди, стимулировать и направлять процесс коллективного планирования, проявлять его значимость именно на данном этапе жизни коллектива. Вместе с тем он должен учитывать личность воспитанника, помочь каждому осознать себя в коллективной деятельности («Как я могу помочь коллективу? Как я могу себя в нем реализовать?» и т.д.), включить каждого школьника с учетом индивидуальных особенностей, интересов, склонностей, способностей и возможностей. Для этого на этапе коллективного планирования, наряду с сохранением общей идеи, нужно подчеркнуть интересные авторские предложения, спланировать работу творческих групп и определить индивидуальные поручения с учетом интересов и стремлений отдельных участников. Поддерживайте альтернативные «брედовые идеи», так как они могут проявиться в очень интересных элементах дела и «оживить» его.

Каким должен быть первый шаг коллективного планирования? В установочной «стартовой беседе» педагогу следует увлечь ребят перспективой совместной деятельности, возможностью заняться интересными и полезными делами. Для этого могут быть использованы следующие методы и приемы:

1) Увлечение радостной перспективой, интересными событиями, которые ждут в ближайшее время. Этим способом возбуждается и укрепляется радостное ожидание того, что будет, что можно сделать что-то хорошее для других и для себя. Метод выражается в таких словах, как «Давайте помечтаем», «Давайте попробуем», «Представим себе, что...».

2) Увлечение добрым делом. Этим средством возбуждается чувство радости от возможного доброго дела, своей нужности другим людям.

3) Увлечение творчеством. «Давайте подумаем, как сделать наши дела интересными, необычными, оригинальными, неожиданными», «Все дела нужно осуществлять творчески — иначе зачем?».

4) Увлечение борьбой с трудностями. Этим методом пробуждается стремление к преодолению трудностей, это проверка своих сил, испытание, формирование силы воли и выносливости, экстремальные ситуации, риск, возможность испытать себя. Особенно актуален для подросткового возраста.

5) Увлечение красивым, гармоничным и прекрасным в природе, в искусстве, в мире, в человеке.

6) Увлечение необычным, таинственным, загадочным: «Почему?», «Что за этим скрывается?», «Кто разгадает тайну», «Самое таинственное на свете...».

7) Увлечение смешным, веселым.

Таким образом, «стартовая беседа» строится как увлечение перспективой полезных дел, как поиск наилучшего решения жизненно-практических задач, для чего ребятам предлагаются различные варианты дел для примера и на выбор. Педагогу заранее необходимо продумать перечень дел с кратким описанием их, особенно если планирование проводится впервые или коллектив достаточно «рыхлый».

Идет обсуждение вопросов, которые помогают детям в планировании, побуждают их творческую мысль:

— Что сделаем? (Какие коллективные творческие дела?)

— Для кого? Варианты: для своего коллектива, для отдельного члена коллектива, для школы, для другого класса, для своих родных, для малышей, для окружающих людей, для родного края и т.д.

— Когда сделаем?

— Кто участвует?

— С кем лучше провести это дело?

— Как организовать подготовку?

— Кому доверить руководство делом (совет коллектива, Совет дела, творческая группа, инициативная группа)?

При этом взрослые не диктуют, не навязывают, а размышляют вместе с ребятами, отвечают на все вопросы. Тон разговора — доброжелательный, заинтересованный.

Планирование жизни коллектива может быть сжатое — сразу на общем сборе-старте, или развернутое — с предварительной беседой классного руководителя, с проведением письменного опроса, с дополнительным этапом коллективного анализа и целеполага-

ния, с разведкой интересных и полезных дел и другими приемами коллективной организаторской деятельности, которые можно использовать учителю для того, чтобы разбудить мысль детей, их инициативу. План жизни коллектива или отдельного дела будет выполняться только в том случае, если идеи дел исходят от самих ребят и каждый член коллектива становится активным участником планирования.

Приемы организации коллективного планирования.

1. Творческий конкурс между микрогруппами на лучшее предложение к плану. Защита проектов, предложенных микрогруппами.

2. Анкета мнений и предложений. Ребятам могут быть предложены такие вопросы: назови лучшие дела за прошлый год, что тебе в них понравилось, в чем принимал активное участие? Самые неудачные дела, в чем причина неудач? Твои предложения к плану на месяц (год), что сделать, что узнать нового, кого пригласить? За какое дело возьмешься в качестве организатора?

3. Спецвыпуски стенгазет — «Мое предложение!», «Каким быть нашему классу?», «Предлагают творческие группы!», «Что делать?» и т.д.

4. Тематические задания по планированию для творческих групп, объединяющих детей по интересам. Пусть коллекционеры придумают свои дела, художники — свои, туристы — свои, спортсмены — свои. Из таких предложений и сложатся общие дела отряда, группы.

5. Защита дела. Группы ребят, отдельные участники готовят свой нестандартный проект главного дела года и защищают его при всех, доказывая, аргументируя, отвечая на вопросы.

6. Час вопросов и ответов. Ребятам предлагается задать любые вопросы на любые интересующие их темы. Самые интересные и сложные из них могут стать темой диспута, беседы, вечера.

7. Копилка интересных предложений («банк идей»). В классе вывешивается ящик по типу почтового или конверт для предложений и вопросов.

8. Разведка интересных и полезных дел. «Разведка» потому, что группе детей дается коллективное задание что-то найти, узнать, разведать. Задание группам определяет классный руководитель или совет класса (дела).

В связи с тем что коллективное целеполагание и планирование тесно взаимосвязаны, конкретные формы проведения часто включают в себя оба этих этапа.

Важно, чтобы коллективное целеполагание и планирование вывело участников на проявление личных инициатив, осознание своих интересов, формировало единое ценностно-смысловое пространство, определяющее деятельность и общую цель, в которой каждый бы видел свой личный смысл; в коллективном целеполагании и планировании должны быть найдены пути реализации всех личных интересов и талантов участников, проявиться общие интересы и склонности взрослых и детей, их умение слышать и слушать друг друга, договариваться.

Организация интересных и личностно развивающих воспитательных событий во многом зависит от того, как осуществляется ее начальный этап — коллективное целеполагание и планирование. Этот процесс должен носить коллективный характер, строиться на коллективном взаимодействии педагогов и детей как равных партнеров, предполагать осознание участниками существующих в школе (общественной организации) проблем и стоящих перед ней задач. Здесь важно понимать, что цели одного и того же дела для детей и для педагога не во всем совпадают. Взрослые должны видеть глубже, предполагать воспитательное значение каждого дела, встраивать его в процесс достижения целей воспитания, постараться увидеть ценность конкретного дела не только для школьного коллектива, но и для личностного роста отдельных школьников.

Практика показывает, что многие затруднения в организации общешкольных ключевых дел связаны именно с этапом коллективного целеполагания и планирования. Это необходимо учитывать и организатору детского объединения. Ошибки возникают тогда, когда:

1) педагоги самостоятельно осуществляют целеполагание и планирование, предоставляя учащимся творческий простор и инициативу в разработке лишь уже намеченных взрослыми дел;

2) в процесс планирования не входит элемент целеполагания, то есть с ребятами не ведется специальная работа, направленная на осознание ими смысла и назначения предстоящих дел (чем актуальнее и привлекательнее цель, тем успешнее пройдет организация дела, тем старательней школьники будут стремиться к достижению этой цели).

Чтобы преодолеть данные затруднения, необходимо разобраться в логике коллективного целеполагания и планирования, а также овладеть способами его организации.

Данный этап воспитательных событий может быть организован в несколько этапов: сначала — на уровне первичного отделения, за-

тем — на уровне органов самоуправления общественного объединения, потом — на общем собрании актива муниципального отделения, на собрании с участием выпускников, участников-наставников.

Заметим, что на этапе планирования тех или иных дел педагогам важно направлять одновременно два взаимосвязанных процесса: коллективного самоопределения ребят и индивидуального самоопределения каждого из них.

Процесс самоопределения подростков на уровне коллектива (класса, органа самоуправления, совета и т.п.) будет происходить тогда, когда будут ставиться и обсуждаться вопросы типа: что мы хотим? Зачем нам это нужно? Как лучше подготовить дело? С кем мы можем сотрудничать? Какие творческие группы создаем? Кто и за что отвечает? Ответы на эти вопросы помогут ребятам четче определить общие интересы, определить дела, привлекательные для всех, создать творческие группы под конкретные задачи в организации дела, распределить роли, индивидуальные и групповые поручения.

Процесс самоопределения подростков на индивидуальном уровне будет происходить тогда, когда в процессе обсуждения у ребенка появится возможность вслух или мысленно (про себя) ответить самому себе на такие вопросы, как: чего я хочу лично? В чем мой интерес? Где я могу реализовать себя? Как я могу помочь школе, другим в достижении намеченных целей? В чем моя роль, моя позиция в предстоящем деле? Что я могу предложить другим? Ответы на эти вопросы помогут отдельному ребенку соотнести свои цели и интересы с целями и интересами других детей и взрослых, определить степень значимости для себя планируемых дел, роль и степень своего участия в жизни первичного отделения, планировать свою собственную активность, брать на себя ответственность за какой-либо участок подготовки дела, соотносить свое участие в общих делах со своими обычными учебными и домашними делами.

Коллективное планирование будет эффективным, если педагоги смогут вовлечь ребят в данный процесс. Вовлечь — это значит создать такие условия, чтобы у школьника появилась внутренняя мотивация к участию в этой деятельности, чтобы она направлялась не внешними стимулами и уговорами старших, а внутренним побуждением, имеющим для ребенка личностный смысл. Очень важно, чтобы и сами педагоги были увлечены этой деятельностью, понимали ее значимость для процесса воспитания, для развития личности ребенка. Ведь именно увлеченный взрослый способен увлечь своих воспитанников.

3.3. ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЭТАПОВ КОЛЛЕКТИВНОГО ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ И ПЛАНИРОВАНИЯ

Продуктивная игра

Итоговый педагогический совет можно провести в форме игры: проблемно-деловой, рефлексивно-ролевой или продуктивной.

Цель: анализ результатов и построение проекта будущей деятельности.

Процесс

1. Выступление ведущего, который уточняет тему, цели, объясняет правила и ход дальнейшей работы.

2. Групповая работа под условным названием «Негатив». В каждой группе участники игры отвечают на вопрос: «Что вас не устраивает в... (продолжение вопроса соответствует теме игровой работы)?» Ответы на вопрос даются с позицией определенных участниками ролей. Члены группы либо последовательно проходят через все роли, либо каждая группа разбивается на ролевые микрогруппы. Режим групповой работы строится в соответствии с правилами «мозгового штурма». Все идеи фиксируются протоколистом.

3. Экспертный этап. Группы (или представители групп — эксперты) классифицируют названные «негативы», исходя из целей игры. Классификация «негатива» ведет к формулировке проблем. Эта работа может вестись и специально выделенной аналитической группой под руководством ведущего.

4. Второй этап групповой работы, где, отталкиваясь от осознанных проблем, участники вырабатывают цели и задачи на новый этап (четверть, полугодие, год и т.д.). Цели и задачи, рожденные в группах, приводятся к общеприемлемому виду на общем собрании.

5. Исходя из принятых целей, группы разрабатывают программы, которые оцениваются, дорабатываются и обобщаются экспертной группой.

Данную методику можно применять в детском коллективе при обсуждении результатов, достигнутых коллективом (результаты проведенного дела, жизнедеятельности за четверть, прошедший год и т.д.), проведении работы над ошибками и проектировании жизни коллектива на новом этапе.

Методика коллективного выбора проблемы

Цель: выбрать одну, самую значимую для всего коллектива проблему.

Процесс

1. Каждый участник получает и заполняет самостоятельно анкету.

Параметры оценки	Проблема 1	Проблема 2	Проблема 3	Проблема ...
<i>Влияние на ситуацию:</i> в какой степени коллектив может контролировать ситуацию, влиять на ее решение (слабое / сильное), от 1 до 4 баллов				
<i>Важность:</i> насколько проблема важна и неотложна (малая / большая), от 1 до 4 баллов				
<i>Сложность:</i> насколько трудно решить эту проблему, сможет ли коллектив преодолеть все трудности (малая /большая), от 1 до 4 баллов				
<i>Время:</i> сколько потребуется времени на решение этой проблемы (мало / много), от 1 до 4 баллов				
<i>Эффективность:</i> как повлияет на жизнедеятельность коллектива решение этой проблемы (малая / большая), от 1 до 4 баллов				
<i>Средства:</i> сколько надо затратить сил и средств для решения этой проблемы (мало / много), от 1 до 4 баллов				
Общее количество баллов по проблеме				

В пустых клетках вертикальных столбцов необходимо оценить каждую из проблем, поставив балл от 1 до 4 по каждому параметру.

2. После того как каждый заполнит анкету самостоятельно, начинается работа в группах, чтобы согласовать мнения всех членов группы и представить согласованный результат. Затем все групповые анкеты собираются и обобщаются. Таблица результатов может выглядеть так.

Группы	Проблема 1	Проблема 2	Проблема 3	Проблема ...
1				
2				
3				
4				
Сумма баллов				

Проблема, получившая наибольшее количество баллов, и становится приоритетной.

Аукцион интересных и полезных дел

Цель: организовать коллективное планирование работы на определенный период жизни коллектива. Привлечь к составлению плана всех учащихся, научить работать в микрогруппе, слушать и слышать друг друга.

Подготовительный этап

— Подготовить оформление: ствол дерева и листья двух форм: дуба, клена (листья по количеству микрогрупп).

— Распределить участников по микрогруппам (по желанию, не более 5–7 человек).

— Приготовить листочки бумаги размером в полтетрадного листа, по количеству микрогрупп.

— Дать информацию о деле: устную, письменную (реклама, настенная афиша).

— Подготовить помещения перед делом (изменить привычную обстановку, поставить стулья в круг или по периметру, по микрогруппам), продумать музыку, свет и пр. для создания эмоционального настроения.

Процесс

1. Вступительное слово организатора или специального ведущего о целях и задачах дела.

2. Планирование задач. Каждой группе выдается листочек бумаги в форме дуба, куда записываются проблемы, задачи, которые стоят перед коллективом. Время выполнения — 3 минуты. Листочки прикрепляются на вершину ствола.

3. Каждая группа планирует 5 дел, наиболее интересных и полезных, позволяющих решить задачи. Время выполнения — 10 минут.

Даем листочек бумаги на каждое дело размером с полтетрадного листа.

4. Создается два банка (левый и правый), в который входят по одному представителю от каждой группы (группа выбирает двух представителей, которые расходятся по банкам). Банкам выдаются листья клена по количеству групп + 1 (для своего дела).

5. Каждая группа комментирует и предлагает свои дела. Банк выбирает из предложений каждой группы по одному делу, пишет его на листе, организатор прикрепляет этот лист клена к дереву. Дела правого банка — на правую сторону дерева, дела левого — на левую сторону. Затем одно дело предлагает сам банк, учитывая, чего не достает для выполнения задачи.

Если листочки клена и дуба цветные, то задачи и названия дел записываются на цветной стороне. Ствол можно нарисовать на доске, листочки прикреплять скотчем.

6. Далее голосованием проводится выбор дел. Количество дел заранее обговаривается, например, 3–4, с учетом срока и времени планирования. Организатор рекламирует каждое дело, отбираются реально выполнимые. Оставшиеся дела переходят в копилку идей.

7. Создаются Советы дела для каждого из отобранных дел. Совет дела формируется по желанию, или группы выдвигают по 1–2 представителя для организации подготовки и проведения дела.

Игра-эстафета «Коллективное планирование»

Следует еще раз напомнить, что коллективное планирование — не подготовка к делу, а само дело. Поэтому необходимы подготовительный этап, собственно планирование (выяснение интересов и потребностей детей, их озабоченности, учет интересов и потребностей старших), коллективный анализ проведенного планирования.

Цель: организация коллективного планирования определенного этапа жизни коллектива.

Подготовительный этап

1. Игра-эстафета может быть проведена как экспромтное дело, либо включить на подготовительном этапе «Разведку Интересных Дел (РИД)». Она включает в себя поиск:

- интересных людей;
- интересных мест (музеи, театры, парки и т.д.), которые учащиеся могли бы посетить;
- тем, проблем, которые они могли бы обсудить;

— людей, организаций, кому они могли бы помочь (в школе, в микрорайоне школы).

2. Подготовка оборудования: 4 карточки (образцы прилагаются), маркеры или фломастеры, конверт с жетонами разного цвета для разбивки на микрогруппы по цветовой гамме или 4 открытки, разрезанные на части по количеству человек в микрогруппе.

Процесс

Этап 1. Создание у школьников мотивации к деятельности: определение совместно с детьми целей и задач предстоящего дела. Разделение на микрогруппы. Определение последовательности действий и времени на выполнение каждого задания. Поскольку обсуждение в микрогруппе каждого вопроса и совместная выработка решения проводится в режиме «мозгового штурма», необходимо ограничить время для того, чтобы стимулировать активную творческую деятельность детей. Вводим закон общения: поднятая вверх правая рука обозначает внимание, тишину, прошу слова.

Этап 2. Каждая микрогруппа получает карточку, читает стихотворный призыв, настраивающий на работу, вопрос, на который после обсуждения в группе необходимо ответить и записать ответ в одно из «окон» карточки, обозначив в нем маркером цветовой символ своей микрогруппы. Ответ может быть один, а может быть записано предложение каждого члена микрогруппы. После ответа каждой микрогруппой на предложенный вопрос карточки передаются из одной в другую по типу эстафеты, пока полностью заполненная карточка не вернется вновь к микрогруппе, которая начинала работу с ней.

Количество карточек, окон в ней, а следовательно, и количество вопросов соответствует количеству групп.

На карточках могут предлагаться следующие вопросы:

- Какие праздники мы проведем?
- С кем мы хотим встретиться?
- Что можно посетить?
- Что полезного сделаем?
- Что прочитаем вместе?
- Какие темы можно обсудить на дискуссии в классе?
- Какими мы хотим быть?
- Какие дела в классе можно и нужно провести?
- Что предложим в план работы школы?

Учитель, организующий планирование, может работать в одной из групп (и через нее вносить свои предложения по всем вопросам).

Этап 3. Группы получают заполненную всеми участниками игры карточку, читают все предложения, обобщают и систематизируют их в 3–5 конкретных предложений. Затем каждая группа выбирает спикера и поочередно выносит свои предложения на суд всех. Ведущий предлагает оценить все предложенное, внести дополнения. Затем выбирается Совет дела (СД) по планированию (это те ребята, которые выступали, являлись спикерами групп), задача которого сверстать план работы на планируемый период, выбрать реальные дела, мероприятия и предложить их членам коллектива для проведения. Эта работа проводится советом дела после завершения коллективного планирования.

Этап 4. Коллективный анализ проведенного дела. Ребята высказывают свое отношение к проведенному делу, отмечая его плюсы и минусы.

Ведущий благодарит всех за работу и предлагает остаться СД по планированию для завершения дела.

Образцы карточек, предлагаемых микрогруппам

Идея пришла? Кричите ура! Интересной, насыщенной будет игра. Так дайте идее всех нас поразить, Ведь жизнь нам поможет она изменить!!!	
Ответьте, пожалуйста, на вопрос: «Какие темы вы хотели бы обсудить вместе?»	
1-я группа	2-я группа
3-я группа	4-я группа
Спасибо!	

Коллеги, привет! Нужен совет! Выдвигай поскорей много разных идей. Принимаются для накопления Все идеи без исключения!	
Ответьте, пожалуйста, на вопрос: «С кем бы вы хотели встретиться?»	
1-я группа	2-я группа
3-я группа	4-я группа
Спасибо!	

Добро пожаловать в страну фантазии, Предложений, задумок и разнообразия! Представьте, что вы — Генератор Идей. Фиксируйте их на бумаге скорей!	
Ответьте, пожалуйста, на вопрос: «Как можно сделать нашу жизнь более разнообразной?»	
1-я группа	2-я группа
3-я группа	4-я группа
Спасибо!	

Предложения свои спешите выдвигать, И на этом же листке не забудьте записать. Все приветствуются без исключения! Подключите свое воображение!	
Ответьте, пожалуйста, на вопрос: «Что бы вы хотели посетить?»	
1-я группа	2-я группа
3-я группа	4-я группа
Спасибо!	

Банк идей

Если у ребят нет опыта коллективного планирования или коллектив достаточно «рыхлый», можно предложить форму «Банк идей».

Цель: коллективное составление плана на определенный отрезок жизни.

ВАРИАНТ ПЕРВЫЙ

Подготовительный этап. Педагог или творческая группа заранее готовят карточки с вопросами для ребят.

Образцы карточек для микрогрупп

Ищи. Думай. Предлагай!

А. Впереди праздник 23 февраля, День защитника Отечества. Как его лучше провести (кого пригласить, как поздравить и т.д.)?

Б. Придумайте, чем мы обрадуем малышей в детском саду?

В. Свое предложение интересного дела для класса.

Выберите одно дело, подумайте, почему вы его выбрали и как его лучше провести.

Ищи. Думай. Предлагай!

Что бы такое провести на следующей неделе? Может быть:

а) живую газету «Будем с природой на “Вы”»;

б) огонек «А если это любовь?»;

в) свое предложение.

Выберите одно дело, подумайте, почему вы его выбрали и как его лучше провести.

Ищи. Думай. Предлагай!

А. Провести конференцию между классами по обмену опытом.

Б. Придумайте самое необычное фантастическое дело класса (Вечер разгаданных и неразгаданных тайн, День смеха и т.д.).

В. Предложите свое альтернативное дело для класса!

Выберите одно дело, подумайте, почему вы его выбрали и как его лучше провести.

Ищи. Думай. Предлагай!

А. Как мы проведем новогодний праздник?

Б. Придумайте, что интересное можно провести ко дню рождения А.С. Пушкина. (Вечер творческого портрета).

В. Свое предложение дела для класса!

Выберите одно дело, подумайте, почему вы его выбрали и как его лучше провести.

Ищи. Думай. Предлагай!

Что бы такое интересное провести на следующей неделе? Может быть:

а) музыкальный калейдоскоп;

б) дискуссию «Отряд — это коллектив?!»;

в) свое предложение.

Выберите одно дело, подумайте, почему вы его выбрали и как его лучше провести.

Процесс

1. Ребята разбиваются на микрогруппы, группа выбирает себе любую карточку.

2. Из предложенных 3–4 дел каждая группа выбирает себе свое дело. Этот ход предлагает ребятам учиться строить план, ведь выбор тоже требует раздумья, обсуждения вариантов. Дети предлагают, как интереснее провести выбранное ими дело, и решают, кто будет его организатором, с кем его можно провести и когда.

3. Каждая группа предлагает и защищает свое предложение. Результатом общего решения становится план работы первичного отделения на месяц или четверть и предложения в план работы школы. Создается Совет дела по каждому выбранному делу для его подготовки и организации (из членов группы и желающих представителей других групп). В заключение проводится коллективный анализ проделанной работы.

ВАРИАНТ ВТОРОЙ

В отряде появляется объявление: «Ищи. Думай. Предлагай! Открывается банк идей. Идею может подать каждый. Что ты предлагаешь провести в отряде и в дружине? Твои помощники — календарь знаменательных дат, собственный опыт и твои друзья. В течение двух дней собираются индивидуальные предложения и предложения творческих пар или групп, постарайтесь каждый подать в банк свою идею. Не забудьте ответить на 4 вопроса: что, для чего, как будем проводить и кто будет организатором дела в классе или в школе».

В течение двух-трех дней ребята собирают свои предложения в ящик «банк идей» или пишут на большом плакате под заголовком «Хочу, чтобы у нас в классе произошло...».

Из предложенного «банка идей» совет класса или выбранная для этого инициативная группа отбирает наиболее интересные и полезные дела, готовит их защиту на сбор планирования. Защиту могут готовить и авторы идей. Интересно, если она пройдет в творческой форме.

Если все предложения по душе, их даже больше, чем ребята могут осилить, то что делать в этом случае? Отобрать подходящие, а остальное отбросить? Нет, конечно. Ни отвергать, ни заменять предложения ребят не стоит. А вот развить, уточнить их и дополнить можно. На сборе планирования творческие группы выбирают наиболее понравившиеся им предложения, дополняют и уточняют их, представляют на общее обсуждение. Так рождается план работы класса, который ученики придумали сами.

Коллективное планирование «Путешествие экипажами»

Цель: коллективное планирование деятельности класса на определенный период.

Задачи:

- изучение интересов, потребностей, ценностных ориентаций и возможностей детей;
- развитие их творческой активности, стимулирование потребности в самореализации и самоутверждении;
- диагностика и развитие межличностных отношений в классе;
- рефлексия классным руководителям собственной деятельности на основе изучения отношения детей к ним.

Подготовительный этап заключается в подготовке оборудования, а также места для проведения путешествия по станциям, которые необходимо расположить на определенном расстоянии друг от друга. Также нужно выбрать помощников — дежурных по станции, которые будут задавать участникам вопросы.

Оборудование: путевые листы для каждого экипажа с разными маршрутами, бланки для ответов на вопросы для каждого экипажа «Бортовой журнал» (образцы даны на с. 47).

Процесс

Этап 1. Разделение на микрогруппы (по 5–6 человек). Ребятам предлагается выбрать четырех капитанов. Затем капитаны набирают себе команду: помощник капитана, штурмана, боцмана, врача, матроса и т.д. в зависимости от количества человек в классе, а соответственно, в микрогруппе. Команду может набирать не сам капитан, а выбор осуществляется каждым по цепочке: капитан — помощник капитана — штурман — боцман — врач — и т.д.

Этап 2. Каждая команда придумывает название своему кораблю. Ведущий определяет цели и задачи дела. Участникам сообщается о том, что перед ними трудное плавание, стоит серьезная и важная задача — организовать деятельность класса и определить свой вклад в общее дело, а также максимально учесть интересы свои и товарищей. Экипажам выдается бланк, в который они заносят свои имена и фамилии, а также путевой лист.

Дается задание: пройти пять станций. Количество станций зависит от количества команд, их может быть больше чем команд, но не меньше.

Этап 3. Каждая команда начинает свое путешествие по станциям согласно маршрутному листу. Время работы на станции — 5–7 минут. На каждой станции все участники команды по очереди отвечают на вопрос и записывают ответ в бланке команды — «бортовом журнале».

Варианты станций и стоящие на них вопросы

Название станции	Вопрос, на который необходимо ответить каждому
«Хобби»	1. Чем я люблю заниматься в свободное время? 2. Чем бы я хотел заниматься в свободное время?
«Что? Где? Когда?»	Хочу побывать с классом в... Хочу посмотреть и обсудить в классе...
«Слабо»	Я умею и могу научить ребят... Могу провести в классе...
«Ромашка»	Я очень люблю... Я не люблю...
«Очевидное — невероятное»	Если бы я был классным руководителем, то я бы сделал так, чтобы...
«Опыт»	Больше всего мне запомнилось из прошлого опыта... и хотелось бы провести в классе...

Этап 4. Когда все станции пройдены, в командах проходит отбор и обсуждение дел, интересных всем, учитываются записи в «бортовом журнале». Каждый экипаж выделяет 2–3 дела и готовит их рекламу.

Этап 5. Общее обсуждение. Каждая команда представляет дела, а ведущий фиксирует их на доске (ватмане) в порядке поступления. Каждый экипаж представляет сначала по одному делу, затем второй круг и может быть третий. Ведущий может предложить ребятам объединить схожие дела в одно.

Затем проводится ранжирование представленных дел. Каждая группа выбирает четыре, приоритетных для нее, выставляя баллы от 4 до 1. Подсчитывается общий балл по каждому делу. 3–5 дел, набравших максимальное количество баллов, являются приоритетными для всех и входят в план работы коллектива. По ним создаются советы дел (по желанию или представители от групп).

Этап 6. Проводится коллективный анализ «Путешествия» — обсуждение по экипажам и представление капитанов с результатами анализа. Примерные вопросы для обсуждения: было ли интересно, почему? Насколько дружно и слаженно работал наш экипаж, можно ли нас назвать командой? Какие трудности возникли на пути и как мы с ними поступили? Какое самочувствие у всех членов команды? Всех ли удовлетворяет результат работы? Что нужно учитывать при такой форме работы в следующий раз?

Путевой лист

Путевой лист экипажа 1		Путевой лист экипажа 2	
1-я станция	«Очевидное — невероятное»	1-я станция	«Хобби»
2-я станция	«Хобби»	2-я станция	«Ромашка»
3-я станция	«Ромашка»	3-я станция	«Что? Где? Когда?»
4-я станция	«Что? Где? Когда?»	4-я станция	«Слабо»
5-я станция	«Слабо»	5-я станция	«Очевидное — невероятное»

Путевой лист экипажа 3		Путевой лист экипажа 4	
1-я станция	«Ромашка»	1-я станция	«Что? Где? Когда?»
2-я станция	«Что? Где? Когда?»	2-я станция	«Слабо»
3-я станция	«Слабо»	3-я станция	«Очевидное — невероятное»
4-я станция	«Очевидное — невероятное»	4-я станция	«Хобби»
5-я станция	«Хобби»	5-я станция	«Ромашка»

Бортовой журнал команды

Станция и ее название	1-я станция. «Хобби»	2-я станция. «Слабо»	3-я станция. «Ромашка»	4-я станция. «Что? Где? Когда?»	5-я станция. «Очевидное — невероятное»
Роли / ф. и. о.					
Капитан /					
Помощник капитана /					
Штурман /					
Боцман /					
Врач /					

Проект

Цель: спланировать путь к успеху вашего коллектива, представить возможные шаги, проанализировать имеющиеся ресурсы, предположить возможные трудности.

Процесс

1. Разделить ребят на микрогруппы по 5 человек.
2. Каждой группе нужно дать большой лист бумаги и несколько фломастеров.

Инструкция для школьников

— Поставьте на листе крестик — условно это местонахождение коллектива в настоящий момент.

— Изобразите ваше представление об успехе в другой точке листа, используя знаки, символы или слова. Подумайте, как этот успех зависит от всех членов коллектива (5 минут).

— Теперь изобразите путь, который вам предстоит пройти от «сейчас» до коллективного «успеха». Каждый шаг представляет собой какую-то важную цель, которая должна быть реализована на пути достижения успеха (7–10 минут).

— Изучите препятствия, которые могут попасться на пути к осуществлению цели, нарисуйте их на листе (5 минут).

— Обозначьте имеющиеся ресурсы, которые помогут вам преодолеть эти препятствия. Ресурсы могут быть внутренние: дружба, желание быть вместе, умение работать вместе, интересы и способности членов группы, установившиеся традиции и пр., и внешние: учителя, родители, возможности школы, шефы, условия среды и пр. (7–10 минут).

— Обобщите всю проделанную вами работу и подготовьте проект движения коллектива на обсуждение в классе.

3. Каждая группа представляет свой проект, затем по кругу все участники высказывают свое впечатление о проделанной работе (что общего в представлениях разных групп, что не учли, представление о том, как эту работу использовать, размышление о том, как движение к успеху целого класса поможет каждому продвигаться к своему успеху).

Посоветуйте ребятам нарисовать такие проекты, по предложенной схеме, для себя лично.

Советы практика

— Перед проведением такой работы со школьниками педагогу нужно проделать это упражнение самостоятельно, так ему будут понятны трудности ребят при его выполнении и он сможет быстро помочь им.

— Проекты лучше всего разместить на стенах класса и в дальнейшем, через другие формы, продолжить работу над ними. Такой формой может быть «Первый шаг».

Первый шаг

Цель: спланировать жизнь класса на ближайшее будущее. Можно использовать при возникновении проблемной (конфликтной) ситуации в классе как способ ее разрешения.

Процесс

1. Определите цели, которые стоят перед классом (можно через форму «Проект»). Цель должна быть реальной и осуществимой, значимой для всех членов коллектива. Дайте возможность школьникам решить, будут ли они работать индивидуально, в парах или в микрогруппах.

2. Раздайте листки «Первый шаг» (см. с. 50).

Инструкция для школьников

— Используя цель как отправную точку, обозначьте дату, к которой она должна быть достигнута.

— Работая в хронологическом порядке, распишите все небольшие шаги, которые должны быть выполнены в течении этого периода времени.

— Определите, что из этого вы сделаете в течение 48 часов (этой недели). Систематизируйте информацию, как вам будет удобно.

— Определите, что для вас будет служить подтверждением, что цель достигнута, максимально конкретизируйте.

3. Представитель группы отправляет решение группы на экспертизу в другую группу по методу вертушки. Эксперты уточняют позиции, критикуют и дополняют проект.

4. Группы в прежнем составе вносят уточнения и дополнения, учитывая мнения экспертов.

5. Группы представляют свой вариант на общее обсуждение. В общем круге все участники анализируют проделанную работу, отмечая, какой вклад они могут внести для достижения коллективной цели, возможные трудности и препятствия в ее достижении для себя лично.

6. После этого записывается общий вариант, учитывающий возможности и трудности каждого, что может быть отмечено в шагах по достижению цели за 48 часов (в течение одной недели). Дается какое-то символическое обещание, что класс будет стремиться к цели (ставим крестики на ладошке, раздаем символические фигурки или

лозунги). Каждый пишет себе индивидуальное задание-обязательство на 48 часов.

Подумайте, как поощрить и поддерживать у ребят стремление к достижению цели. Можно использовать переходный символ — игрушку тому, кто сделал значительный вклад, отмечать на карте продвижение к цели и пр.

Первый шаг

1. Первый важный шаг _____
2. Дата, к которой цель должна быть достигнута _____
3. Конкретные задачи, шаги.

4. Задача, осуществимая в течение 48 часов.

5. Что будет считаться подтверждением, что цель достигнута?

Сценарий «Сбор-старт»

Цель: спланировать работу отряда на первое полугодие (отряда на смену).

Подготовительный этап:

- подготовить пресс-группу и все необходимое для ее работы (бумагу, фломастеры, листы, кисти, ручки, ножницы и пр.);
- подготовить место проведения сбора (поставить стулья в круг, обеспечить музыкальное оформление);
- оформление сбора.

Процесс

Ведущий сбора. Добрый день, девчонки и мальчишки! Добрый день, уважаемые гости! Мы с вами собрались на первый сбор года. Сегодня нам предстоит составить свою программу действий на первое полугодие. Мы предлагаем темы для обсуждения:

А. Планируем! Действуем! Живем!

Б. Кто поведет за собой (мы выбираем, нас выбирают).

У кого будут дополнительные предложения, изменения? Кто за то, чтобы темы сбора утвердить? (*Голосование.*)

У нас в гостях... (*представление гостей*). Выработать решение сбора нам помогут ребята из пресс-центра (*представление пресс-центра*).

У нас сегодня пройдет очень серьезный разговор. Мы должны много успеть, поэтому предлагаю принять правила сбора, которые были выработаны с творческой группой при подготовке к сбору.

1. У нас закон един: слушают все, говорит один.
2. Словом не сори — дело говори.
3. Правило свободного микрофона.
4. Время дорого, а на сборе оно дорого втрое, поэтому: мысль толково объясняй, а других не повторяй.
5. Критикуя — предлагай.
6. Правило аплодисментов: если громче аплодируете, вы поддерживаете.

Сегодня мы свой сбор проведем необычно, в форме аукциона интересных и полезных дел. Сейчас класс разобьется на группы с помощью жетонов — листьев клена: желтых, красных, зеленых. (*Происходит разбивка на микрогруппы.*) Представители групп, подойдите и получите задание.

Задание 1. Продумайте и напишите направление деятельности вашего класса (отряда). Например:

- забота о городе и горожанах;
- дискуссионный клуб, в котором можно обсудить со сверстниками все волнующие нас вопросы о жизни, о мире и о себе, как помочь каждому в классе проявить себя;
- увлечение творчеством, необычным, таинственным;
- поддержка здоровья всех членов класса (отряда);
- знакомство с историей страны, города, твоей семьи (родословной).
- поиск интересных людей, мест в городе, в стране, на планете и т.д.

На выполнение задания дается 3 минуты.

Ведущий сбора. Просьба каждой группе зачитать свои предложения. А теперь укрепите их на вершине дерева жизни нашего отряда. Я предлагаю еще раз внимательно посмотреть и подумать: сможем ли мы в первое полугодие работать по всем предложенным направлениям? (*Проводится отбор идей.*)

Представители групп, подойдите и получите задания. Время подготовки — 10 минут.

Задание 2. Придумайте наиболее интересные и полезные дела по тем направлениям, которые вы предложили.

Задание 3. Придумайте рекламу предложенных дел на аукцион.

Ведущий сбора. Итак, начинаем аукцион интересных и полезных дел. Послушайте правила проведения аукциона. «Товаром» будет дело, предложенное вами, наивысшей стоимости. Каждая группа рекламирует и оценивает свой «товар» и называет сумму в золотых (символическая валюта), а остальные покупают «товар». За предложенную цену или называют свою. Денежная единица — «золотой». Ведущий аукциона следит за тем, чтобы «товар» был продан, а если он не покупается, то его передают в банк идей. Группа, которая успешно продала свой «товар», прикрепляет листок с названием дела слева или справа на дерево жизни класса (отряда). *(Проводится аукцион.)*

Теперь подведем итоги аукциона. Вы все успешно поработали и одновременно и придумали, и купили дела, которые мы будем проводить в первом полугодии. Предлагаю из них отобрать 4–5 реально выполнимых в первой и второй четвертях дел, а остальные оставить в «копилке идей». Их можно предложить в план работы школы или оставить на второе полугодие. *(Проводится отбор дел.)*

План составлен, теперь я предлагаю воспользоваться правилом аплодисментов (все хлопают). Нам необходимо решить по каждому предложенному делу: кто проведет, где проведет, для кого, когда, с кем будем проводить? *(Идет обсуждение.)*

Второй вопрос, который нам предстоит обсудить: кто поведет за собой (мы выбираем, нас выбирают), и распределение поручений:

— выборы полномочного лица (президента класса) открытым и закрытым голосованием;

— назначение актива класса по личному желанию и предложениям ребят;

— конкурс представителей и актива совета класса — выборы.

Кто может входить в совет отряда: президент, вице-президент, главный редактор печатного издания, министр культуры, министр просвещения, министр спорта, министр общешкольных дел. Руководить работой класса может не только актив, но, например, совет из представителей микрогрупп класса (5 человек) и все вопросы решать коллегиально. Дежурный командир — поручение временное (им по очереди может быть каждый ученик класса). Через определенное время (четверть, полгода) идет смена поручений. Каждой микрогруппе предлагается в течение 3 минут выполнить задание.

Задание 4. Придумайте поздравления совету отряда. *(Заслушиваются поздравления.)*

Ведущий сбора. Все вопросы сбора мы обсудили, сейчас я даю слово пресс-центру. Пресс-центр зачитывает решение сбора класса от ___ месяца ___ года.

1. Утвердить план работы класса на первое полугодие.
 2. Избрать актив класса.
- Заканчивается сбор песней.

Творческое принятие решений

Цель: показать школьникам структуру собрания и навыки, необходимые для эффективного проведения встреч такого рода.

Процесс

1. Скажите ребятам, что они сегодня будут учиться работать командой над принятием решения.
2. Раздайте карточки «Творческое принятие решений» и уделите внимание руководству по проведению эффективных собраний.

Примерные карточки «Творческое принятие решений»

На носу 8 Марта! Где и с кем мы будем встречать праздник, в какой обстановке?	На носу 8 Марта! Какие конкурсы проведем и какие награды придумаем?
На носу 8 Марта! Какие песни будем петь и какие стихи читать, может, нужна инсценировка?	На носу 8 Марта! Кого нужно обязательно поздравить и как?
На носу 8 Марта! Какой будет танцевальная программа: танцы, игры, розыгрыши, шутки и пр.?	На носу 8 Марта! Что бы придумать такое, чтобы у всех этот день остался в памяти?

3. Скажите ученикам, что им представится возможность побывать в роли ведущего и писаря в течение серии следующих упражнений.

4. Вызовите пару добровольцев для работы в роли ведущего и писаря. Вы можете проводить собрание для всего класса или разделить его на три группы со своей парой ведущий-писарь в каждой.

5. Повторите роль ведущего и писаря, чтобы все понимали происходящее.

6. Постарайтесь делать как можно меньше замечаний, пока ребята проводят встречу.

7. В конце собрания оцените процесс. Спросите:

- ведущего: что ему понравилось в ведении?
- группу: что ведущий делал хорошо?

- писаря: что ему понравилось в записывании?
- группу: что писарь делал хорошо?
- у остальных членов группы: какие еще положительные моменты они отметили в течение собрания?
- у группы: что, на их взгляд, не получилось сейчас и как это можно улучшить на следующих встречах?

Идея

Цель: коллективное составления плана дела.

Процесс. Совет дела или организатор заранее готовит карточки с вопросами.

1. Класс делится на микрогруппы. Каждая выбирает свою карточку, свой вопрос. Время работы 5–10 минут.

2. Каждая группа выносит свои предложения на коллективное обсуждение, другие группы дополняют и уточняют ее идеи. В каждой группе параллельно ведется запись всех наиболее понравившихся идей.

3. Объявляется конкурс на лучший проект дела на основе прозвучавших идей. Время работы в группах по созданию проекта — 10–15 минут.

4. Защита проектов дела, выбор формы учитывающей в той или иной мере все предложения, создание творческих групп по подготовке того или иного аспекта дела. Раздача индивидуальных поручений.

Ассоциативный ряд

Цель: провести коллективное планирование дела с учетом интересов каждого.

Процесс

Этап 1. Настрой на коллективную работу. Мы поставили задачу (на этапе коллективного целеполагания), чтобы наш класс был дружный. Какие у кого возникают ассоциации на слово дружба. (*Школьники по кругу называют ассоциации.*) А теперь через эти ассоциации попробуем все вместе придумать дело, которое помогло бы нам такими стать.

Этап 2. Индивидуальная работа.

Инструкция для школьников

— Напиши ассоциации, связанные с общей темой (в нашем случае — дружба), которые отражали бы предмет, событие и место (уч-

реждение). Ассоциации могут быть очень отвлеченными. Чем они необычнее, тем интереснее будет в дальнейшем работать. Ассоциации должны быть независимыми друг от друга. Пример: предмет — человек, событие — встреча, место (учреждение) — гора.

— На каждую ассоциацию дай пять новых ассоциаций, не связанных между собой. Пример: человек — индивидуальность, гордый, добрый, звезда, дорога; встреча — на век, неожиданная, улыбка, песня, руки; гора — трудно, высоко, ликование, препятствия, цель, вершина.

— Из появившихся слов, соединяя их между собой, составь предложение, сформулируй мысль. Постарайся не использовать других слов. Пример: человек и дорога. Его ведет цель — вершина — звезда. Но вот неожиданная встреча, и если вместе, рука в руке, с улыбкой через препятствия к вершине, с песней, то встреча навек.

Этап 3. В общем кругу ребята зачитывают свои ассоциации и мысли. Важно настроить их слушать друг друга, и пусть каждый старается увидеть какие-то интересные дела за услышанными фразами. Пусть прочитает каждый, поддержите стеснительных и робких.

После этого школьники и педагог отмечают, какие идеи были наиболее интересными. Могут быть очень близкие ассоциации и идеи. Выделяются 4–5 лидеров — звезд с наиболее яркими идеями, остальные по желанию присоединяются к звезде — становятся ее лучиками. Таким образом формируются микрогруппы.

Этап 4. Микрогруппы, используя идеи всех ее участников, придумывают дело, его краткий план-проспект. Например, исходя из предложенной идеи, это могут быть:

— полоса препятствий в сменных парах, достаточно трудная, но обязательно с улыбкой;

— парад звезд, где через психологические упражнения и игры ребята лучше узнают друг друга, открывают в себе и в других новое (неожиданная встреча), находят общее, каждый рисует свою вершину (цель) и говорит о ней в кругу. Может определиться, кто и как может друг другу помочь. Обязательно должна быть создана доверительная и теплая обстановка через улыбки и общие песни, окончание должно быть эмоционально теплым.

Этап 5. Защита план-проспектов в общем кругу, отбор 1–2 дел или объединение всех проектов в одно дело. Создание совета дела и творческих групп по его подготовке, раздача индивидуальных поручений.

Этап 6. Коллективный анализ проведенной работы.

КОЛЛЕКТИВНАЯ ПОДГОТОВКА ВОСПИТАТЕЛЬНОГО СОБЫТИЯ

Важным этапом организации и проведения воспитательного события является коллективная подготовка. На этом этапе может еще не существовать точного плана дела — здесь важно максимально учесть мысли и пожелания всех ребят коллектива. Этап выборов организаторской группы (которую И.П. Иванов предлагал назвать «Совет дела») возможен сразу после коллективного планирования. На этом этапе выбирают нескольких (3–7) человек, которые вместе с педагогом обобщают все предложения ребят, формируют четкий план будущего дела, определяют, какие задачи требуется решить для его проведения.

Выбранный Совет дела вместе с педагогом распределяет эти задачи между всеми ребятами, стараясь сделать так, чтобы каждому досталось поручение по душе и по возможностям. После выполнения поручений возможна репетиция или проверка готовности к проведению дела. Для успеха любого дела педагогу и детям необходимо знать и учитывать логику его подготовки. Перед тем как обратиться к этому вопросу, сделаем пару важных замечаний.

Во-первых, при проведении ключевых общих дел всегда важно помнить, что процесс подготовки дела гораздо важнее его итога.

Во-вторых, не менее важно помнить и другое: чем больше ребёнок делает самостоятельно, тем более значимым для него становится и само дело.

Итак, подготовка каждого конкретного ключевого дела начинается обычно с создания Совета дела, в который входят педагоги, лидеры самоуправления, инициативные участники, которые были наиболее активны на этапе планирования дел. В него также могут входить выпускники и активные родители. Совет дела отвечает за организацию дела. Он разрабатывает общую схему его подготовки, распределяет полномочия и поручения — как индивидуальные, так и групповые.

На Совете дела могут создаваться специальные творческие группы, ответственные за подготовку отдельных элементов дела, действия которых он координирует и которым помогает при возникновении затруднений. По ходу подготовки Совет дела разрабатывает (при необходимости) примерный его сценарий, назначает (при необходи-

мости) ведущих на каждый этап дела, поправляет и дополняет (при необходимости) результаты работы творческих групп, сводит работу всех групп воедино.

Творческих групп может быть несколько — в зависимости от задач, которые нужно решить в процессе подготовки дела. Они могут создаваться в рамках каждого отделения, могут объединять учеников разных отделений, но могут быть и разновозрастными, что предпочтительнее с педагогической точки зрения. Педагогам важно поддерживать межвозрастное взаимодействие и сотворчество ребят, сотрудничество старших и младших, взрослых и детей. Все творческие группы должны быть взаимосвязаны и стараться действовать как одна команда. Например:

- сценарная группа определяет форму проведения дела и готовит его сценарий;
- оформительская группа отвечает за оформление, место проведения дела, костюмы, объявления, газеты, приглашительные билеты и пр.;
- группа по связи с общественностью приглашает гостей, родителей, организует взаимодействие с шефами или подшефными организациями, другими социальными партнерами, если это нужно для дела;
- группа настроения отвечает за эмоциональную атмосферу дела, готовит неожиданные сюрпризы для всех (гости, новости, подарки и пр.), которые оживляют дело и поднимают настроение, проводит творческие мини-игры с участниками дела и т.п.;
- группа награждения (если дело предусматривает награждение) определяет номинации, критерии награждения, выбирает жюри, делает награды и т.п.

При подготовке дела важно учитывать многое: логику разворачивания сценария дела (пролог, завязка, развитие сюжета, кульминация, развязка, эпилог); смену видов деятельности (простые и сложные, подвижные и малоподвижные и т.д.); эмоциональную атмосферу дела; техническое обеспечение и т.п.

Какова позиция взрослых на этапе коллективной подготовки? Педагоги на данном этапе вдохновляют и поддерживают творческие группы и отдельных школьников, иногда включаясь в их работу при прямом запросе о помощи. Разумеется, для того, чтобы дети могли выполнять свои (действительно непростые) организаторские поручения, им необходимо в этом помогать. Но помогать — это не значит сделать за них, взять на себя их функции, подменить их собой. Помощью может быть дружеский совет, проблематизирующий вопрос, а иногда прямая подсказка. Помогать ребятам нужно лишь в той мере и до тех пор, пока педагог не поймет, что дальше они смогут справиться сами.

ПРОВЕДЕНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО СОБЫТИЯ

5.1. КОЛЛЕКТИВНОЕ ПРОВЕДЕНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО СОБЫТИЯ

В основе воспитательного события лежит творчество, которое предполагает не копирование и воспроизводство заданного образца, а поиск участниками своего пути решения той или иной задачи, проявление личных инициатив, реализацию детьми собственных идей.

Результатом грамотно проведенного ключевого воспитательного дела будет, в первую очередь, приобретенный ребятами опыт активного участия в той или иной конкретной практической деятельности. Причем не в пассивной («нам сказали», «для нас провели», «мы участвовали»), а в активной («мы решили», «мы организовали», «мы сделали») роли.

Не менее важным этапом воспитательного события является его коллективное проведение. Нужно постараться сделать так, чтобы все поручения были выполнены школьниками качественно и в срок, важно создать для каждого ребенка «ситуацию успеха», не подменяя его и не выполняя за него поручение, а помогая, поддерживая и направляя. На этом этапе взрослым также важно контролировать сразу два процесса: коллективной деятельности и индивидуальной деятельности каждого ребенка.

В первом случае речь идет о поддержке совместной деятельности детей, побуждении ребят к сотрудничеству, взаимоуважению, взаимопомощи, доверию друг к другу. Проведенное дело, эмоциональное его проживание, как правило, способствует сплочиванию детско-взрослых общностей, возникновению чувства «Мы».

Во втором случае речь идет о поддержке каждого ребенка в его попытках реализовать себя — как друга своих друзей, как лидера, как организатора, как творца. Педагогу важно помочь ребенку лучше узнать самого себя, дать ему возможность попробовать себя в разных делах и разных ролях, проявить свои качества, которые, быть может, раньше были неведомы и самому ребенку.

Чтобы процесс проведения дела был интересным и увлекательным для его участников, можно включать в него элементы составлятельности, игры, импровизации¹. Это позволит создать у всех хорошее настроение. Настроения, эмоции — это своеобразная «оболочка» дела, удерживающая его участников вместе. Общий позитивный эмоциональный подъем превращает дело в незабываемое событие для ребенка.

Рассмотрим один из ярких примеров проведения воспитательно-го дела, ключевого общественного дела — разновозрастного сбора в 825-й московской школе. Вот как описывают его сами педагоги².

Трудно объяснить непосвященному, что такое сбор. По-настоящему его можно понять, только лишь побывав на нем и приняв участие в подготовке и проведении его дел. Сущность сбора — идея общности людей разного возраста, которых объединяет общая деятельность и идеальные отношения, которые формируются в процессе общения, совместного труда, спорта, творчества. На каждом сборе эти люди стараются построить (хотя бы на небольшое время и на небольшой территории) идеальное общество. И в этом обществе должны царить отношения добротворчества, взаимопомощи, поддержки, взаимовыручки, сотворчества и сотрудничества. На сборе каждый старается для всех и все для каждого. Конечно, в повседневной жизни такого, к сожалению, быть не может. Но мы считаем, что надо дать возможность человеку побыть в таких идеальных условиях, получить опыт такого идеального общения. Плохие стороны жизни человек всегда успеет увидеть, а вот хорошим надо учить. У сбора есть свои законы и обычаи.

Законы сбора:

1. Закон знамени. Знамя — главная реликвия сбора, оно создано руками первых сборовцев и бережно передается последующим поколениям. У знамени прекращаются разговоры, мимо него нельзя бежать. В знак уважения к нему все проходящие отдают салют.

2. Закон доброты. «Все за одного, один — за всех» — это выражение практического гуманизма. Сборовец не ждет, пока ему сделают добро, каждый делает его первым.

3. Закон точности. Все дела на сборе должны начинаться в точно назначенное время. Это проявление самоорганизации. Точность —

¹ Поляков С.Д. Коллективное творческое воспитание: перезагрузка / С.Д. Поляков. М.: Национальный книжный центр, ИФ «Сентябрь», 2016. 175 с.

² Школа воспитания: 825-й маршрут / под науч. ред. чл.-кор. РАО, д.п.н. В.А. Караковского, к.п.н. Д.В. Григорьева. М.: Педагогическое общество России, 2004. 415 с.

проявление уважения к товарищам, она экономит силы и нервы, позволяет сделать больше.

4. Закон песни. Песня на сборе играет особую роль: она объединяет людей, помогает создать общее настроение, выразить себя. Песни сбора особенные: в них нет плохих людей, зла, безысходности. Они помогают поддержать веру в добро, веру в Человека.

5. Закон творчества. Неповторимость каждого прожитого мгновения будет ощутимее, если жизнь будет полна выдумки, импровизации, фантазии, юмора. Долой занудство! Каждое дело творческое, иначе — зачем?

6. Закон демократического самоуправления. Сбор — самоуправляемая, саморегулируемая система. Каждый сборовец не только реально влияет на жизнь сбора, но и несет ответственность за него, за соблюдение его законов.

7. Закон тихой ночи. Сбор — это громадное физическое напряжение, хроническое недосыпание. Без восстановления сил невозможно качественно выполнить всю программу. Каждый сборовец должен оберегать ночной сон уставших товарищей.

Обычаи сбора:

1. Право поднятой руки. Человек захотел сказать и поднял руку — сбор стихает и слушает. Перебивать говорящего нельзя.

2. Открытие личности. Человек — главная ценность сбора, и нет ничего радостнее, чем в каждом открыть новое, удивительное, прекрасное.

3. Культ комиссаров. Комиссары — самые авторитетные и любимые люди школы. Их работа на сборе невероятно трудна. Без поддержки друзей — сборовцев, отряда они не смогут оправдать высокое доверие.

4. Уважение к хозяевам. Каждый год сбор принимает новый город, школа. Люди берут на себя громадные хлопоты и затраты. Наша искренняя благодарность — наша плата за добро.

5. Нерушимость традиций. Сбор хорош своей повторимостью. Он не приспосабливается к жизни, а сам создает жизнь по своим законам и правилам.

Для многих детей сбор — это школа самоуправления. Пройдя школу комиссаров, дежурных командиров, ребята приобретают самоуправленческие навыки, проявляют (или не проявляют, что тоже важно) свои организаторские и коммуникативные способности, учатся взаимодействию с ребятами разных возрастов и, конечно, учатся выстраивать отношения.

Функция взрослых на сборе — преимущественно включенное наблюдение. Они консультируют воспитанников по содержанию главных дел сбора, помогают при необходимости в написании сценария, в организации жизнедеятельности отрядов, корректируют их работу. На сборе существует и отдельный отряд взрослых, который наравне с другими участвует в основных делах. Сбор по-новому раскрывает воспитателей и воспитанников. Возникает особый стиль отношений, который мы называем «воспитатель-сборовец — воспитанник-сборовец». Это более доверительные и открытые повседневные отношения, чем обычно.

Руководство сбором осуществляют командир сбора, заместитель командира по воспитательной работе, воспитатели и подростки — комиссары отрядов, предсборовский дежурный командир (ПДК) сбора и разводящий сбора. Выборы комиссаров, дежурного командира и разводящего проходят на основании рейтинга, составленного на основе голосования учащихся. Каждый отряд сдает итоги своего голосования — фамилии тех ребят, которых они хотели бы видеть на тех или иных руководящих должностях, с набранным ими количеством голосов. Все голоса потом суммируются, и на основании этого определяются лидеры голосования.

Примерно за месяц до назначенной даты сбора проходит формирование отрядов. При комплектовании соблюдается ряд принципов: отряды должны быть разновозрастными, соотношение мальчиков и девочек в разных отрядах должно быть примерно одинаковым, в каждом отряде должны быть представители всех параллелей классов.

На сборе нет ни одной свободной минуты. Даже если в распорядке дня указано свободное отрядное время, это не означает «ничего неделания», это значит, что отряд репетирует свое выступление или готовится к чему-то.

Каждый день на сборе есть главное дело дня, тема которого определена заранее, и ему предшествует серьезная домашняя подготовка. У нас три главных дела: «Защита имени отряда», «Главное философское дело» и «Главное творческое дело».

1. Защита имени отряда. В первый день сбора обычно проходит «Защита имени отряда». Это и понятно, надо же знать в лицо всех тех, с кем придется прожить бок о бок целых три дня.

2. Главное философское дело (ГФД). Это момент истины, осмысления сборовцами окружающего мира и своего места в этом мире. И его темы в разные годы были соответствующие: «Есть ценности,

которым нет цены», «Дихотомические этюды», «Загадочные личности истории», «Жизнь замечательных идей», «Че-ло-век!», «SOS! Тревоги года», «Прощай, XX век: люди, события, факты», «Две стороны одной медали», «Города-герои», «Людей неинтересных в мире нет» и др.

3. Главное творческое дело (ГТД) — это «взрыв» вдохновения сборовцев. Здесь ярко проявляются музыкальные и танцевальные пристрастия ребят. Здесь раскрываются таланты, здесь загораются наши «звезды», здесь у каждого (действительно каждого!) есть шанс открыть себя с самой неожиданной стороны. Сколько задора, радости и природного обаяния кроется в учениках, и всё это кипучей волной выплескивается на сцене. Темы ГТД всегда многогранны: «Педагогиада» (история становления школы, школы в разные эпохи), «Москва! Как много в этом звуке», «Золотое кольцо России», «Сказка сказок», «Сатирикон», «Жемчужины восточной мудрости», «Здесь живут мои друзья» (Москва бардовская), «Необыкновенное путешествие: непутевые заметки», «Друзья моего детства» (к Международному дню детской книги), «Мосфильму — 90 лет!», «Гоголевский фестиваль» и т.п.

На сборе существует ряд событий, к которым ребята специально не готовятся, а просто участвуют в них. За организацию таких дел отвечают учителя и выпускники школы — «старики».

Марш-бросок. Наши марш-броски представляют собой события, состоящие из подвижных игр на свежем воздухе. Его готовит и проводит отряд «стариков». Марш-бросок длится в среднем 1–1,5 часа. Каждый отряд проходит несколько спортивных этапов.

Экспромты. Экспромт подразумевает небольшое выступление отряда на заданную тему без особой предварительной подготовки. Как правило, экспромты проводятся на вечернем сборовском огоньке. Темы обычно придумывают выпускники. Подготовка экспромта занимает не более 15 минут, а его представление длится 1–2 минуты. Например: предложить нестандартное использование стандартных предметов или изобразить природное явление, чтобы остальные отряды его угадали, показать старые сказки на новый лад, обыграть разные виды спорта при помощи разных жанров искусства, представить, как ведут себя вещи в то время, пока их не видят люди, и т.д.

Игра сбора. Готовят игру учителя. Задача игры — не только эмоциональная разрядка и смена вида деятельности, но и обучение чему-то новому, полезному, увлекательному. Количество станций игры соответствует количеству отрядов на сборе. На каждой станции ребятам предлагается творческое задание, выполняя которое они взаи-

действуют с друг с другом. В течение игры каждый отряд проходит все станции в соответствии со своим маршрутным листом. Работа на каждой станции длится 15–20 минут. Итогом работы является некий конечный продукт, за который ребята получают баллы. Баллы выставляются в маршрутный лист. По итогам игры на вечернем огоньке является победитель.

Огонек. Услышав это слово впервые, вы можете представить себе разное. Для нас, сборовцев, есть два вида огонька: большой огонек и маленький отрядный огонек. Оба они имеют большое значение для сбора. Вечером первого и второго дня каждый отряд обязательно собирается на маленький огонек — в отрядных местах. Там ребята обсуждают день, выбирают дежурного командира отряда следующего дня, готовят экспромты. Уже после таких маленьких отрядных огоньков все собираются вместе на большой огонек, на котором также происходит обсуждение главных дел прошедшего дня, выбор дежурного командира сбора следующего дня. Кроме того, участники огонька отмечают работу дежурного командира прошедшего дня, говорят как о плюсах, так и о минусах его работы. Затем происходит торжественная передача пилотки от дежурного командира прошедшего дня дежурному командиру следующего дня. Завершается наш огонек кругом песни. Особенным можно назвать огонек третьего дня. Помимо всего перечисленного, на нем происходят Посвящение в сборовцы и Звездный час.

Посвящение в сборовцы. Ребята, которые впервые приезжают на сбор, обязательно проходят ритуал посвящения. Каждый год «старрики» готовят что-то новое. Важно, что на посвящении проверяется, как юный сборовец сумел понять и прочувствовать сбор, проверяются знания законов и обычаев сбора. Заканчивается посвящение клятвой, которую читает «закоренелый сборовец», то есть «старик» с большим опытом сборов за спиной, а юные сборовцы повторяют за ним. Ребята, которые теперь стали полноправными сборовцами, получают что-то на память о своем первом сборе. Это может быть диск со сборовскими песнями, сборник со сборовскими законами и пожеланиями «стариков», эмблема бригаантины — символа сбора и т.д.

Звездный час. Это еще одно дело, без которого не обходится ни один сбор. Здесь отмечают самых активных ребят. Звездный час готовится «стариками». Существует несколько номинаций, по которым награждаются ребята: самая добрая личность отряда, самая творческая личность отряда, самая полезная личность отряда, самая артистичная личность сбора, открытие сбора, симпатия «стариков» и т.п.

Вечером второго дня во время отрядных огоньков проходит анкетирование, и ребята сами выбирают тех личностей, которых впоследствии «старики» будут награждать на Звездном часе. Ни учителя, ни «старики» не навязывают своего мнения, все решают сами ребята. А те, кто получил награду, понимают, что сделали большое дело для сбора. Здесь речь идет о ситуации успеха для каждого участника сбора.

Завершается Звездный час и весь сбор тем, что все сборовцы становятся в большой круг и поют любимые сборовские песни. А в это время каждый может подойти к «Ветерку» (это 4–6 скрепленных между собой листов ватмана) и написать свое впечатление о сборе, слова благодарности, привет следующему сбору — в общем, все то, чем он готов и хочет поделиться со всем сбором. На «Ветерок» обязательно крепятся эмблемы отрядов.

Со сбора ребята уезжают уже совершенно иными, ведь здесь они нашли настоящих друзей, поддержку и опору. Отношения доверия и взаимопонимания продолжают и после сбора — в школе и в обычной жизни, причем как между учениками, так и между учениками и учителями.

Сбор — это пример очень крупного, масштабного воспитательно-го события, он длится три дня и по сути включает очень много форм воспитания, отдельных воспитательных событий внутри сбора. Однако данная форма очень хорошо показывает суть воспитательно-го события: общие эмоциональные переживания, общая творческая и интересная всем деятельность, возникающее в сборе общее ценностно-смысловое пространство (как пересечение и взаимообогащение ценностей и смыслов отдельных участников, их выход на новый обновленный уровень, произвольное принятие ценностей участниками).

Общая характеристика всех форм коллективного взаимодействия, которое лежит в основе организации и проведения воспитательных событий

Позиция взрослого. Педагог участвует в обсуждениях, коллективной деятельности с детьми на правах старшего товарища. Вносит для обсуждения свои предложения. Задает наводящие, уточняющие вопросы, предлагает обосновать выдвинутые идеи и суждения или их критику. Помогает обобщить высказанные суждения, предложения. Учитель, осознавая педагогические цели, направляет обсуждение ребят, при необходимости использует новые организационные приемы, чтобы учесть индивидуальные особенности и способности каждого. При проведении технологий коллективного анализа, целеполагания и плани-

рования недопустима жесткая авторитарная позиция, так как она губительно действует на инициативу ребят и на открытое взаимодействие.

Единство. Коллективный анализ, целеполагание и планирование, как уже отмечалось, находятся в очень тесном единстве и взаимопроникновении. Поэтому в описании конкретных технологий часто присутствуют все три этапа. Групповое обсуждение всегда включает несколько элементов:

- создание доброжелательной атмосферы (игра, сюрприз, хорошая шутка или фраза);
- этап установочный или целеполагание — как мотивация на совместную деятельность (зачем мы сегодня собрались?);
- сама деятельность в различных формах;
- появление чувства «Мы», эмоционального единства;
- коллективный анализ (устно, письменно, символически).

Атмосфера, в которой проводится групповое взаимодействие. Учителю важно поддерживать в коллективе доброжелательную обстановку, чтобы суждения ребят были открытыми и отражали их реальную позицию, их интересы и убеждения. При такой обстановке слабые и неуверенные в себе школьники будут чувствовать себя комфортно и смогут проявить себя. Открытая и доброжелательная атмосфера группового обсуждения поможет каждому быть активным участником групповой работы, сделает значимыми суждения ребят, поможет создать творческий настрой на совместную деятельность, будет стимулировать интересные и неожиданные предложения.

Такую атмосферу можно создать через предварительную игровую деятельность, через открытое выражение своего мнения, проявляя интерес и доверие к инициативе ребят, избегая жесткой критики. Ее нужно постепенно вырабатывать в коллективе, время от времени проводя игры на общение, организуя групповые обсуждения в кругу и работу в небольших творческих группах, помогая школьникам лучше узнать друг друга и учителя.

5.2. ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ГРУППОВОГО ОБСУЖДЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО СОБЫТИЯ

Дискуссии

Особое значение для организации и проведения воспитательного события играют дискуссии, открытые обсуждения взрослых и детей общих значимых позиций.

Дискуссия (от лат. *discussio* — рассмотрение, исследование) — спор, обсуждение какого-либо вопроса на собрании, в печати, в беседе. В педагогических источниках встречается три трактовки понятия дискуссия: 1) способ организации совместной деятельности с целью интенсификации процесса принятия решения в группе; 2) метод обучения, повышающий интенсивность и эффективность учебного процесса за счет активного включения обучаемых в коллективный поиск истины; 3) психотерапевтический прием воздействия на позиции и установки субъекта в специально созданной дискуссионной группе. Такое широкое определение показывает множественность функций дискуссии, которые она выполняет в педагогическом процессе. Чаще всего дискуссия трактуется как способ (метод) организации группового обсуждения, и в качестве синонимов обычно используют слова: спор, диспут, полемика.

В ходе дискуссии осуществляется коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы, происходит сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Партнеры могут либо дополнять, либо противостоять друг другу. В первом случае больше проявляются качества, присущие диалогу, во втором дискуссия будет носить характер спора (отстаивание своей точки зрения, своей позиции). Как правило, в дискуссии присутствуют оба эти элемента.

Наиболее популярные области применения дискуссии в процессе воспитания — это: активные методы взаимодействия, социально-психологический тренинг, методы выявления лидера и оценки компетентности руководителя, способ разрешения конфликтов и поиск решения проблем, способы коллективного целеполагания, планирования и группового анализа.

Целевая направленность дискуссии очень широкая. Педагог, используя данный способ работы, может быть ориентирован на различные воспитательные цели.

— Дискуссия позволяет направить ценностную ориентацию школьников, выработать собственные отношения к миру и с миром, к себе и с собой, формирует их мировоззрение. Проблемный характер обсуждения, столкновение нескольких взглядов и подходов, стимулирует к самостоятельному решению мировоззренческих и нравственных проблем, к определению своих жизненных ценностей, выработке субъектной позиции.

— Дискуссия помогает осуществить диагностику группы: определить ее ценностные ориентации, выявить неформального лидера и его роли, определить причины групповых конфликтов и т.д.

— Дискуссия выступает как форма организации групповой деятельности школьников: по целеполаганию и планированию, групповому анализу ситуации и самоанализу, групповому решению проблем, организации познавательной деятельности школьников и т.д.

— Групповая дискуссия позволяет членам группы увидеть обсуждаемую проблему с разных сторон, сформулировать ее, отделяя значимое от второстепенного, выявить имеющиеся в группе позиции, преодолеть групповые конфликты и непонимание, создать в группе доброжелательную атмосферу взаимного принятия, помочь проявить себя каждому школьнику, стимулировать творческую активность, закрепить мотивы коллективной деятельности.

— Использование дискуссии дает возможность каждому ребенку получить новую для себя информацию, проверить собственные суждения и оценить их достоинства, сформировать более четко свое мнение, развить коммуникативные качества в умении выражать собственные мысли и слушать другого, вырабатывать ответственность за свои слова, развивать аналитические способности и творческую мыследеятельность и т.д. Таким образом, это поддержка в развитии личности отдельного школьника.

— Главное достоинство дискуссии — она развивает самостоятельность мышления, создает условия для творческой самореализации, стимулирует сделать осознанный выбор и нести за него ответственность, тем самым направляет процесс самоопределения и становление субъектной позиции в жизни.

Содержание и структура дискуссии, задачи ведущего

Дискуссия не должна превращаться в средство формулирования заранее запланированного педагогом тезиса или решения. В ходе настоящей дискуссии каждый участник свободно мыслит и выражает свою точку зрения. Особые задачи стоят перед руководителем дискуссии, он должен не столько направлять, сколько стимулировать, побуждать участников к обмену мнениями.

Конкретизируя основные качества и умения ведущего дискуссии, следует отметить: методологический профессионализм; речевую культуру; коммуникабельность; быстроту реакции; способность лидировать; уважение ко всем участникам; правдивость и открытость; умение вести диалог, анализировать, прогнозировать и корректировать ход дискуссии, быть объективным; развитость воображения и творческого мышления; эмоциональную заразительность и умение владеть собой.

Чаще всего выделяют следующие этапы дискуссии: подготовительный, введение, или водную часть, основную часть и заключительный этап, или заключение.

Вводная часть — важный и необходимый элемент дискуссии, когда происходит эмоциональный и интеллектуальный настрой школьников на предстоящее общение. Она строится так, чтобы актуализировать у участников имеющиеся представления, ввести необходимую информацию и создать интерес к теме обсуждения. Идет процесс ориентации и адаптации к самой проблеме, друг к другу, вырабатывается установка на совместное решение определенного ряда задач, происходит групповое определение правил поведения в ходе дискуссии (или ознакомление с ними группы).

Примерный перечень правил работы для участников дискуссии:

1. «Свобода слова». Каждый участник должен иметь возможность высказать свое мнение, даже если оно отлично от мнения группы.
2. «Без потерь». Каждое высказывание, дополнение и уточнение должны быть учтены и внимательно рассмотрены.
3. Обсуждаются идеи, а не личности. В ходе обсуждения недопустимо «переходить на личности», навешивать ярлыки, допускать уничижительные высказывания и т.д.
4. Правило поддержки. Важно быть внимательным к высказываниям другого, стараться понять смысл его мнения, поддерживать тех, кому сложно говорить публично.
5. Правило цели. Важно говорить по теме, кратко, ясно и четко, стараться отражать суть разбираемой проблемы.
6. Критикуя — предлагай.

Дискуссию очень важно хорошо начать. Приводим несколько рекомендаций психологов к организации вступления, которое не должно быть: вялым или нейтральным; оставлять аудиторию равнодушной (лучше отрицательная реакция, чем никакая); слишком длинным или слишком коротким; нести резюме темы дискуссии (не следует путать резюме с планом). Вступление должно: создать благоприятную и психологически комфортную обстановку (размещение участников, стиль отношений, интонация и жесты ведущего); учитывать ситуацию, время и место; опираться на актуальные проблемы, интересы, мотивы участников (события, взятые из жизни); использовать по возможности зрительные и слуховые эффекты.

Основная часть, или сам ход дискуссии, зависит от выбранной формы. Эффективность проведения зависит: от четкости выполне-

ния выбранной формы и соблюдения регламента; от доброжелательного восприятия участниками друг друга и ведущего, корректности поведения участников; включенности всех в групповую работу и их активности. Осуществление всего этого в первую очередь зависит от ведущего, перед которым стоит ряд задач:

- создание доброжелательной атмосферы;
- стимулирование и поддержка активного обсуждения;
- включение в дискуссию всех участников;
- управление ходом дискуссии: направление хода рассуждений, снятие напряжения и конфликтов, соблюдение регламента и т.д.

Пример правил поведения ведущего во время дискуссии.

1. Слушать выступающих внимательно, не перебивать и не навязывать своих мыслей.

2. Не давать преждевременных оценок высказываниям участников, не выслушав других.

3. Стараться вовлечь в обсуждение всех, даже тех, кто не проявляет явного желания.

4. Если сразу хотят высказаться несколько человек, то прежде дать слово менее активным и наименее решительным участникам.

5. Проявлять терпение и тактичность, даже если сталкиваешься с ошибочными мнениями своих воспитанников.

6. В том случае, если у участников возник вопрос, не торопиться на него ответить, а предложить его группе.

Семь видов деятельности ведущего при организации групповой работы:

- обращает внимание на процесс и взаимоотношения;
- выделяет в других лучшие качества;
- вдохновляет;
- вовлекает всех в работу;
- прогнозирует и анализирует результаты;
- учит сотрудничеству;
- указывает на достижения группы.

Заключительный этап предполагает выработку определенных единых или компромиссных мнений, позиций, решений, плана дальнейшей деятельности. На этом этапе осуществляется групповой анализ хода и результатов дискуссии: оценка вклада каждого участника в работу группы (наиболее активные, высказавшие самые ценные мысли и предложения, оказывавшие взаимопомощь, участвующие в развитии идей и т.д.), сопоставление поставленных целей

и полученных результатов, выявление положительных и отрицательных итогов работы, эффективность и продуктивность совместного обсуждения.

Задачи, стоящие перед ведущим на данном этапе:

- анализ и оценка проведенной дискуссии, подведение итогов и результатов;
- помощь участникам в формировании общего мнения группы;
- оценка вклада в общую работу каждого участника дискуссии;
- настрой участников (при необходимости) на дальнейшую работу.

Тема дискуссии должна быть интересна участникам, отражать их интересы, жизненные проблемы, соответствовать возрасту. Она также должна носить проблемный характер, содержать в себе противоречие, «дилемму». Только при этом условии возможно сделать обсуждение острым, показать различные взгляды на один и тот же вопрос, стимулировать отстаивание собственного мнения или актуализировать самостоятельные рассуждения о правильности собственной позиции, ее сильных и слабых сторонах.

Несколько форм выбора тем дискуссий.

Ранжирование. Класс разбивается на микрогруппы по 4–5 человек. Далее следует вступительное слово взрослого о ценности совместного обсуждения жизненных вопросов и проблем, которые значимы для школьников в настоящий момент. Затем педагог объясняет задачу — в каждой группе сформулировать три горячие темы, которые можно обсудить в классе. На это отводится 4–6 минут.

Затем ведущий фиксирует все предложенные группами темы на доске, совместно с ребятами ищет для них краткие образные названия, объединяет близкие по смыслу темы, обращается к классу с возможными дополнительными или альтернативными предложениями от отдельных школьников (если такие есть). В результате формируется общий список тем.

Общий список тем раздается в микрогруппы с просьбой выделить из них три первоочередные. На основании подсчета для дальнейшей работы оставляют 5–6 тем, получивших большее количество голосов.

Окончательный вариант тем записывается на доске, а микрогруппам предлагается ранжировать все темы по значимости, от первого места к пятому (шестому). Затем подсчитывается общая сумма по каждой теме. Тема, набравшая наименьшую сумму, является приоритетной.

Пример работы с темами в отряде

Окончательный список тем, выбранных школьниками	Места, присвоенные группами	Сумма	Приоритеты
1. Отношения между людьми	14424	15	2
2. Что сильнее, Зло или Добро	53243	17	4
3. Место денег в жизни	35155	19	5
4. Будущее России	42532	16	3
5. В чем выражена личность человека?	21311	8	1

Мозговой штурм (мозговая атака) также может быть использован при определении темы для дискуссии. Он проходит в два этапа: генерации идей и этап экспертов. На этапе генерации идей действуют основные правила:

- запрет на критику и сомнения по поводу предложенных идей;
- поощрение и поддержка ведущим развития идей: модификация вопросов и предложений;
- все предложения сразу записываются.

Этот этап можно проводить в микрогруппах по 5–6 человек, с целью активизации всех участников, или в двух альтернативных командах (если количество участников не превышает 26 человек). Во втором случае присутствует соревновательный эффект: кто сделает больше предложений и у кого будут самые интересные идеи.

На этапе экспертов идет обсуждение, систематизация, совершенствование предложений, отбор наиболее интересных тем. После работы в микрогруппах или командах идет представление ими лучших идей, коллективное обсуждение всех предложений, объединение, уточнение, дополнение и развитие. Работу на этом этапе можно организовать разными способами: через коллективное обсуждение и определение голосованием наиболее интересной темы для всех, через ранжирование по микрогруппам. Можно выбрать группу экспертов, в которую войдут самые опытные, пользующиеся наибольшим доверием у ребят. Эта экспертная группа выбирает актуальную и интересную для всех тему (возможно, эта группа в будущем выступит организатором дискуссии в классе). При подготовке диспута,

дискуссии технология мозгового штурма может быть использована на этапе придумывания вопросов, ситуаций к диспуту.

Ролевая синектика — углубленная модификация мозгового штурма, в этой методике действуют все те же правила, но участники (или микрогруппы) выдвигают предложения не от себя, а с позиции заданных ролей. Например, разбив отряд на микрогруппы для придумывания вопросов к диспуту, ведущий раздает группам роли «учителей», «родителей», «студентов» и просит вести мозговую штурм, не выходя из своих ролей. Роли могут быть распределены, а могут задаваться последовательно всем группам одновременно.

Письменный опрос мнений можно проводить в разных формах. Например, заранее предложить ребятам написать три-четыре наиболее значимых для них проблемы в современной жизни (темы главных размышлений сегодня; вопросы, которые важно обсудить с классом; темы, по которым хотелось бы узнать мнение сверстников, и т.д.). Или можно провести анкетирование методом незаконченных предложений. Например, продолжить фразы: чаще всего я думаю о...; мне представляется, что всем людям сложно...; наиболее интересно мне знать о...; я хотел бы поговорить в отряде о...; мне хотелось бы знать мнение сверстников... и т.д.

Учитель анализирует ответы ребят, обобщает и затем, отобрав тему, интересную большинству, организует обсуждение. Обсуждение можно начать с анализа суждений ребят (общего обзора анкет, причем обзор должен быть безадресный) и в дискуссию включать только отдельные суждения.

Некоторые приемы для повышения эффективности дискуссий

Приемы введения в дискуссию:

— Изложение проблемы через описание конкретного случая, анализ нравственных проблемных ситуаций. Лучшим материалом являются ситуации, взятые из книг, фильмов, публицистики (близкие опыту учащихся), а также жизненные ситуации, идентичные тем, которые возникают в практической деятельности, межличностном взаимодействии самих детей, ситуации из их жизни с вымышленными героями.

- Демонстрация кинофильма или сюжета.
- Инсценировка, ролевое проигрывание какого-либо эпизода.
- Приглашение и представление экспертов (людей, осведомленных в обсуждаемых вопросах).
- Использование значимых (сенсационных) новостей.

— Стимулирующие вопросы: что? Как? Почему? Что изменится? Что произошло, если бы...?

— Анализ противоречивых высказываний — прием, позволяющий стимулировать оценочную деятельность учащихся посредством создания проблемной ситуации — выделения противоречия в точках зрения по одному и тому же вопросу двух или нескольких людей, столкновение противоречивых пословиц и поговорок, вобравших в себя народную мудрость, или просто высказываний современников и сверстников (можно использовать для этого результаты предварительного анкетирования).

— Анализ этического содержания пословиц и поговорок, афоризмов, высказываний. Они заключают в себе глубокую мудрость, открытие которой побуждает школьников к размышлениям над нравственными, общечеловеческими проблемами. Следует выбирать суждения неоднозначные, смысл которых не лежит на поверхности, создавать ситуации размышления, раздумья, проникновения в тайный смысл. Например: «Вижу и одобряю лучшее, но избираю худшее»; «Свобода означает ответственность. Вот почему многие ее боятся»; «Для счастья нужно устать!»; «Чувство величия — одно из проявлений ничтожества»; «Иногда потерять — больше чем найти».

— Анализ проблемных вопросов, т.е. психологического состояния затруднения, характеризующегося потребностью и стремлением разрешить заключающееся в проблеме противоречие. Например: 1) Можно ли дружить с человеком, который менее интересен, менее развит, чем ты? Ведь дружба должна обогащать; 2) Этика начинается с мысли, что человек стремится не просто к жизни, а к жизни хорошей, достойной. Почему же сегодня жизнь провозглашается высшей ценностью — независимо от того какая это жизнь?

Приемы, стимулирующие активность участников, повышающие эффективность группового обсуждения:

— Вопросы, побуждающие школьника к углублению мысли: «Как ты пришел к такому ответу? Как можно показать, что это верно?» и т.д.

— Предостережение от чрезмерных обобщений, чтобы не уйти от темы, сделать обсуждение более содержательным: «Когда это будет верно? При каких условиях наиболее выражено? Где и в каких ситуациях это чаще всего происходит?» и т.д.

— Уточняющие вопросы, которые стимулируют четче высказывать мысли, аргументировать их. Ты сказал, что это лучше, лучше, чем что? Где именно это проявляется? Что ты имеешь в виду, когда говоришь...» и т.д.

— Парафраз — повторение высказывания с новой интонацией. Стимулирует переосмысление сказанного, развитие мысли.

— Редакция — повторение наиболее значимой, с позиции ведущего, части высказывания. Позволяет направить обсуждение в нужное русло, держаться темы, проблематизирует обсуждение.

— Информативное, краткое высказывание ведущего (образ, реплика, похвала, поддержка и т.д.), помогающее вести обсуждение, вносящее новую информационную струю, побуждающее к дальнейшей работе.

— Демонстрация непонимания, которая побуждает участников повторить, уточнить суждение: «Я не совсем понимаю, что вы имеете в виду. Уточните пожалуйста» и т.д.

— Сомнение — позволяет отсеивать слабые и непродуманные высказывания. «Так ли это? Это все? Вы уверены в вашем тезисе?» и т.д.

— Проблематизация — требование объяснения, обоснования, доказательства высказанных суждений. Повышает продуктивность, осознанность и основательность высказываний. «Обоснуйте ваше высказывание. Объясните, почему это так. Что это значит?»

— Альтернатива — ведущий предлагает и обосновывает тезис, утверждение, противоположные высказанному, акцентирует внимание на другой возможной точке зрения, противоположном подходе. Прием тренирует навыки разностороннего рассмотрения вопроса, активизирует мыследеятельность школьников.

— Доведение до абсурда. В этом случае ведущий соглашается с высказанным утверждением, а затем делает из него абсурдные выводы.

— Нет-стратегия или отрицание, когда на все высказывания участников дискуссии ведущий говорит «нет», не утруждая себя доказательствами. «Нет, это не так. Так не бывает. Этого не может быть».

Можно на вступительном этапе ввести специальную роль «судьи», который будет следить за поведением дискуссующих, за соблюдением правил (если они обсуждались и приняты). У него будет право наказания участников: предупреждение, лишение слова на время и т.д.

— Обращение вопроса к группе. Возможно, что в ходе дискуссии один из участников задает вопрос ведущему. Последний может обратиться с этим вопросом к группе (вопрос-эстафета) или к самому этому участнику (вопрос-эхо).

— Резюмирование. По мере завершения обсуждения отдельных пунктов ведущий должен подводить некоторый итог сказанному, при

необходимости обращать внимание на спорные моменты. Цель его состоит не в том, чтобы привести всех к единому мнению, а лишь в том, чтобы подвести итог сказанному.

Формы групповых дискуссий

Форум. Обычно небольшая группа детей (4–6 человек), с заранее назначенным председателем, готовят дискуссию — тему, вопросы к ней, наиболее острые проблемные моменты. Заранее проводят опрос общественного мнения о значимости данной темы или ее конкретных аспектов. Дают объявление в классе, чтобы остальные школьники также готовились к обсуждению. Ведущий может заранее готовить оппозиционную группу.

В ходе самого форума инициативная группа вступает в обмен мнениями с аудиторией (классом), задает и отвечает на вопросы и т.д. Чтобы обсуждение было более интересным, участники инициативной группы могут взять себе вымышленные имена и звания. Например: доктор околосвеческих наук А.А. Знайкин, великий скептик И.С. Сомневайло, специалист по человеческим отношениям Любовь Дружнина и т.д. «Масла в огонь» подливает альтернативная группа, представляя новые противоречащие факты, результаты своих опросов мнений одноклассников, неожиданными яркими «антивыступлениями».

Дебаты. Дискуссия в форме дебатов может быть использована в том случае, если обсуждается сложная или противоречивая проблема, мнения участников определены и резко отличаются друг от друга. Цель использования этой формы дискуссии — научить ребят высказывать свою точку зрения спокойно, в дружелюбной форме, уметь слушать другую позицию. Участники должны суметь привести аргументы за или против, постараться убедить оппонентов в правильности своей позиции (важно пресекать любые персональные выпады). Время выступления каждого участника во время дебатов ограничено и одинаково для всех. Решившись на такую форму, ведущий должен учитывать, что оценки многих участников будут носить субъективный характер.

Ход проведения

1. Ведущий делит участников на две группы (число групп зависит от числа возможных точек зрения на проблему). Участники или сами выбирают, какую точку зрения они будут отстаивать, или распределяют по группам по жребию.

2. Ведущий рассказывает о теме дебатов и о правилах их проведения: время на подготовку в группах (10–15 минут), общее время на выступление группы (15 минут). Представители групп выступают по очереди. Каждая группа имеет право на три выступления.

3. Во время подготовки учащиеся распределяют роли между членами группы и решают, как лучше распорядиться отведенным временем. Представители одной группы могут задавать вопросы представителям других групп, а также комментировать аргументы своих оппонентов. Группы могут использовать рисунки, схемы и пр. Представители групп должны договориться об очередности своих выступлений.

4. Ведущий начинает дебаты, предоставляет участникам слово, следит за регламентом.

5. В завершение дебатов проводится коллективный анализ, можно провести опрос среди участников тайным голосованием.

Симпозиум является более формализованным обсуждением, чем дебаты. Участники симпозиума (лекторы — школьники или приглашенные специалисты) выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории (класса). Максимальная продолжительность выступления каждого лектора не должна превышать 10 минут, и 20 минут отводится на общее обсуждение. Данный вид дискуссии совмещает в себе преимущества лекции и дискуссии в группе. Эта форма обсуждения позволяет специалистам-профессионалам поделиться своими знаниями и опытом с аудиторией. Она облегчает диалог между слушателями и лектором. Дискуссия в форме симпозиума особенно эффективна тогда, когда необходимо поделиться опытом, рассказать о результатах работы целой группы и т.д. В этом случае можно организовать целую конференцию, состоящую из нескольких логически дополняющих друг друга тематических блоков. Для того чтобы подготовить симпозиум, ведущий должен встретиться с лекторами и договориться о выступлениях, обсудить регламент и технические вопросы.

Трибунарий — еще одна форма коллективного обсуждения проблем (спорных мнений) и выработки коллективного решения. На подготовительном этапе Совет дела определяет повестку дня, форму и атрибуты дела; дает задания (подготовить тот или иной вопрос и форму его подачи, оформить зал и т.д.).

Примерные вопросы: самоаттестация отряда; что мешает коллективу стать «горящим факелом»; отчет организации — самоуправление в отряде: миф или реальность?

Форма игры может быть различной: вече в Древней Руси; прения в английском парламенте; народное собрание в Древнем Риме; межгалактический митинг и т.д.

Это определяет и творческую заставку, и распределение ролей, и терминологию. В любом случае в зале устанавливается шесть трибун: критики, вопросов, предложений, комитета, пресс-трибуна, трибуна ведущих. Трибуны можно обозначить табличками на столах.

Ход проведения

1. Творческая заставка, в которой в той или иной форме звучат правила ведения дискуссии.

2. Предложения трибунами (ведущими) вопросов для обсуждения.

3. Выступление участников (свободных трибун) с мнением группы (класса) или со своим личным мнением.

4. Выработка решения пресс-трибуной. К работе над проектом решения пресс-трибуна привлекает наиболее активных выступающих.

Завершение дела в соответствии с игровой ситуацией.

Критики — мечтатели — реалисты — это форма группового обсуждения и разработка новых идей и предложений. Осуществляется опрос общественного мнения по данной идее, сбор реальных и нереальных предложений, критика, что в результате помогает более четко представить саму идею, ее актуальность и значимость, наметить пути ее реализации.

Ход проведения

1. Ведущий выступает с идеей, настраивает на совместное обсуждение, объясняет правила работы. Участники делятся на три группы (любым способом разбивки). Каждой группе обозначают роль и ставят задачи:

— Группе критиков — жесткая критика идеи, обнаружение и раскрытие ее слабых сторон, описание возможных трудностей в реализации и т.д.

— Группе мечтателей — генерализация самых невероятных и даже несбыточных вариантов развития идеи или ее отдельных направлений, построение перспектив осуществления идеи, прогнозирование областей, где она может реализовываться, предложение конкретных людей, которые могут в этом помочь, и т.д.

— Группе реалистов — предложения, как можно реализовать идею, какие средства (денежные, технические, люди, связи) нужно

задействовать для этого, обозначить реальные трудности, которые мешают ее развитию, и т.д.

2. Группы внутри себя обсуждают идею в соответствии с заданными им ролями.

3. Выступление группы «Мечтатели» (5–7 минут). Которое обсуждают группы «Критики» и «Реалисты» в соответствии со своими ролями.

4. Так же происходит выступление группы «Критики», с последующим обсуждением другими группами, и последнее выступление группы «Реалисты».

5. Каждая группа обсуждает внутри себя новые идеи и предложения, учитывая замечания и критику, и, используя самые, как ей кажется, интересные идеи и предложения, предлагает свой окончательный проект.

6. Выступление представителей от каждой группы с окончательным проектом.

7. Коллективный анализ встречи и резюме ведущего.

Встреча 6 × 6. Участники дискуссии делятся на группы по 6 человек и выбирают перечень пунктов, которые они считают важными для обсуждения. Затем ведущий вместе с участниками составляют окончательный список пунктов, которые предстоит обсудить. В течение 6 минут в каждой группе обсуждают следующие один за другим вопросы общей проблемы (темы). По истечении времени группы по очереди отчитываются и проводится общее обсуждение, за которым следует синтез идей и мнений, осуществляемый ведущим.

Игра «Лицом к лицу». Для этой игры необходимо подготовить перекидные таблицы с лозунгами-призывами и часы.

Ход игры

1. Все участники игры делятся на две группы. Сначала одна группа молча наблюдает, как другая играет, а затем они меняются. Задача наблюдателей выяснить, кто является лидером противоположной группы, кто активно участвует в обсуждении, а кто нет и т.д.

2. На двух противоположных стенах нарисованы знаки «+» (плюс) и «-» (минус), которые обозначают точку зрения участника игры — «согласен» и «не согласен». Группа, которая играет, знакомится с первым лозунгом, и каждый ее член встает к той или иной стене в зависимости от того, согласен он с этим лозунгом или нет (воздерживаться от выбора нельзя). Затем следует дискуссия. Стоящие у одной стены должны отстаивать свою позицию, убеждать оппонентов в своей правоте, пытаться привлечь их на свою сторону. Сначала это делают согласные с лозунгом, а затем несогласные.

3. Через 3 минуты ведущий останавливает обсуждение и показывает следующий лозунг. Так проходит пять или шесть раундов. Затем ведущий меняет группы участников местами, те, кто были наблюдателями, вступают в игру (в результате в обсуждении принимают участие все). На этом этапе никаких комментариев.

4. Сразу по окончании игры происходит обсуждение, все участники могут высказать свое мнение об игре и о каждом участнике (его позиции, роли, наиболее интересных мнениях и т.д.).

Примеры лозунгов, используемых для игры:

- Молодежь не заинтересована в молодежных организациях.
- От молодежи не зависит будущее России.
- Будущее молодых — это только их проблемы.
- Международная молодежная работа предназначена для богатой молодежи.
- Сейчас старшеклассник не способен сам определять свое будущее.
- Молодежи важно ориентироваться на личностно-прагматические мотивы, хватит играть в романтиков.
- Человек должен стремиться сам определить, чего он хочет добиться в жизни.
- Человек — творец своей жизни.
- Каждый человек вступает в диалог со своей совестью.
- Жизнь человека определяет судьба, ситуация, случай.
- Человек — это звучит гордо.

Групповое интервью проводится с целью изучения мнений членов группы о том или ином предмете. Важно не получить сумму индивидуальных точек зрения, а узнать мнение школьников как членов данной группы. Тема интервью должна быть связана с существованием группы, ее жизненным опытом, проблемами и трудностями. По форме — это разговор в кругу, на котором высказываются, обсуждаются и оцениваются мысли, позиции и мнения участников по заданной ведущим теме.

Возможно несколько случаев, когда групповое интервью может быть эффективно использовано: 1) групповая обратная связь — сбор мнений группы о сообщенной ей информации, о проделанной работе в группе, о продуктивности и результативности работы и т.д.; 2) зондирование общественного мнения, изучение потребностей группы — сбор мнений участников об ожидаемых перспективах для себя при работе в группе, о будущем самой группы (ее изменение, смена основной деятельности, освоение новых сфер деятельности,

будущие достижения группы и т.д.), процесс коллективного целеполагания и планирования жизнедеятельности группы; 3) изучение и изменение мотивации. Многие из наших побудительных мотивов скрыты от нас, существуют в подсознании. Групповое интервьюирование способно не только дать выход этим мотивам, но также изменить связанное с ним поведение и установки. Для этого необходимо не только убедить людей в чем-то, но и показать, что и другие в этом также убеждены. Личное поведение ведущего должно быть как можно более свободным, он ни в коем случае не должен подавлять группу.

Групповое обсуждение отдельного случая. Предложенный на обсуждение случай представляет собой реальное событие, имевшее место в жизни одного человека или группы лиц. Это должен быть конкретный случай — сложный для самостоятельного осознания и понимания, или вызывающий противоречивые толкования, или мешающий и задерживающий личностный рост человека (данной группы), или требующий осознанного выбора, решения, которое затруднительно принять, и т.д. Имена и детали в событии могут быть изменены.

Рассматриваемый случай не является общим, это особая и в некотором роде уникальная ситуация. Изучение приводит к анализу этой ситуации и принятию практического решения. Можно рассматривать несколько решений, как несколько различных проблем.

Ведение собрания

Ведущий или кто-то из участников излагает событие. Открывая обсуждение, ведущий спрашивает: что вы об этом думаете? Следует начинать с наиболее важных для участников аспектов события. Выслушивается любая мысль, без всякой критики или одобрения.

В самом начале обсуждения важно помочь группе выбрать цель, т.е. уяснить проблему, требующую решения. Затем необходимо составить программу действий. Пункты ее записываются на доске и нумеруются. Эта программа помогает участникам следить за тем, чтобы обсуждение не отступало от темы. Переход от одного пункта к другому происходит либо когда наступает продолжительная пауза в обсуждении, и тогда ведущий спрашивает: «Является ли наш ответ удовлетворительным? Можно ли считать, что с этим вопросом покончено? Можно ли переходить к следующему вопросу?», либо, когда группа уже сама начинает обсуждать один из последующих пунктов, и тогда ведущий подводит итог высказанным мыслям по предыду-

щему пункту и объявляет о переходе к следующему. При этом ведущий: а) поясняет сказанное участником и фиксирует резюме на доске; б) подчеркивает различия между высказываемыми мнениями; в) предлагает группе обсудить эти различия; г) просит излагать факты, на которых основывается мнение, помогает группе увидеть разницу между фактами и позициями; д) помогает собрать данные для формулирования различных гипотез; е) помогает выбрать одну из гипотез; ж) помогает группе выбрать способ решения.

Ведущий помогает участникам высказывать свою точку зрения на событие и осознавать ответственность за свое мнение, позицию. Он должен исходить из возраста и опыта участников, из их системы координат. Всякое обобщение, не соответствующее этому опыту, должно быть внимательно изучено, чтобы мысль не расходилась с делом, а мнение — с реальными установками. Сами цели группового обсуждения обуславливают полудирективную и порой не директивную структуру собрания.

Дискуссия пройдет наиболее эффективно, если число участников собрания не будет превышать 15–17 человек. Чем чаще проводится групповое изучение случая, тем более успешно оно проходит.

Вертушка «Защита проектов» — это самая распространенная форма обсуждений и совместного проектирования в настоящее время. Она предполагает работу вокруг проблемной темы или общей значимой задачи через создание микрогрупп, творческую работу в них и защиту ими своих позиций. Часто для объективности из участников (1 человек от группы) или приглашенных извне создается экспертная группа, которая на заключительном этапе дает обратную связь, показывая реалистичность представленных проектов в современных условиях.

Отличие предлагаемой формы от других похожих состоит в том, что участники обсуждают тему или проблему в микрогруппах сменного состава (на разных этапах работают в разных группах), при этом одновременно разбирается несколько основных вопросов по проблемной и актуальной для всех теме. Не менее важно, что каждый участник оказывается в позиции ведущего и просто участника обсуждения, это помогает занять всем активную позицию, осознанно относиться к процессу обсуждения. В этой технологии на каждом этапе участники отмечают наиболее активных участников действия, это позволяет по окончании обсуждения выявить лидеров и при необходимости назначить их организаторами в реализации планов, намеченных группой.

Методика подготовки и проведения

Проблему для обсуждения лучше выбрать заранее (ранжированием, через мозговой штурм, анкетирование и пр.) и подобрать ключевые вопросы для группового обсуждения, которые необходимы для работы в вертушке. Если этого не произошло, выбор приоритетных вопросов может быть отдельным этапом работы, через проведение этапа позиционирования и обобщения его результатов.

Этап 1. Включение. Ведущий эмоционально включает участников обсуждения проектов в проблематику, дает вводную информацию о правилах работы, ставит проблему или обозначает тему, выбирает (совместно с участниками) 4–5 наиболее ярких аспектов, отражающих проблему, ее значимость. Если темы для обсуждения ведущий определил заранее через анкетирование или самостоятельно, тогда участники должны высказаться, кто и как их понимает. Например, при обсуждении темы «Что определяет наше будущее» для старшеклассников можно выделить следующие направления: 1. Государство, его экономика и политика; 2. Мы сами; 3. Ситуация, случай, судьба; 4. Наше окружение — родители, друзья и соратники, влиятельные знакомые. 5. ЕГЭ.

Участники делятся на группы по 5–7 человек по добровольному принципу, в зависимости от личного предпочтения одного из аспектов темы или вариантов решения проблемы. На столах ставятся таблички «А», «Б», «В», «Г», «Д» и лежат большие листы бумаги, озаглавленные одним из аспектов темы (лист А, лист Б, лист В, лист Г и т.д.). Для каждого участника выдается карточка с номером: А — 1, А — 2, А — 3 и т.д. (в зависимости от количества участников в группе), Б — 1 ... Г — 4 и маршрутный лист.

Пример маршрутного листа для вертушки

Иванов Ваня А — 5	Стол	Роль	Номера участников лучшего выступления
1	А		
2	В	Ведущий	
3	Г		
4	Д		
5	Б		

Эта форма деятельности требует четкого знания, сколько будет человек участвовать и сколько будет групп (столько, сколько направлений для обсуждения). От этого зависит построение маршрута движения каждого участника, так как важно, чтобы он посетил все столы, и желательно, чтобы состав участников групп для обсуждения постоянно перемешивался.

В маршрутном листе отмечается роль «ведущий». Каждый (или почти каждый) из участников выступает в этой роли на одном из этапов. Он следит за соблюдением регламента, фиксацией идей на бумаге, дает возможность высказаться каждому, развивает идеи, подталкивает к высказыванию пассивных и контролирует слишком активных и т.д. В целом следит за ходом обсуждения на данном этапе за своим столом. Форму можно еще усложнить, если в маршрутные листы заранее ввести для каждого участника на определенном этапе выполнение некоторой специальной роли (например, роль аналитика, критика, генератора идей, поддерживающего и т.д.).

Этап 2. Сама вертушка (40–45 минут).

Определившиеся на подготовительном этапе группы в течение 7–10 минут высказывают идеи, суждения и предложения по аспекту, обозначенному на их столе. Затем все расходятся, каждый представитель группы, в соответствии со своим маршрутным листом, оказывается за другим столом, где рядом с ним садятся по одному представителю из других групп. Вместе они обсуждают второй аспект (новый для всех участников), который написан на листе того стола, за который они переместились. Далее все следуют к другим столам в соответствии со своими маршрутными листами и там обсуждают другие аспекты проблемы уже с другими участниками.

Перед каждым переходом к следующему столу участники дают оценку своим коллегам, выставляя в их маршрутных листах в графе «Номер лучшего выступления» один или два номера участников (в том числе возможно лично свой) обсуждения, которые были наиболее активны и содержательны в выступлениях на данном этапе.

Этап 3. Подведение итогов (15–20 минут).

При последнем переходе участники обобщают предложения всех участников, зафиксированные на листе, систематизируют их, отмечают альтернативные позиции и наиболее интересные идеи, оформляют выводы по своему вопросу (или проекту) и готовятся к выступлению перед всеми. В это время ведущий собирает все маршрутные листы и путем подсчета (может взять помощников) устанавливает тех участников, выступление которых отметило большинство.

Затем каждая группа (по очереди) представляет свой обобщенный проект. После выступлений всех групп эксперты дают общее заключение о проделанной работе и представленных позициях, их сильных и слабых сторонах, адекватности современным социокультурным условиям.

Ведущий резюмирует, отражает общие позиции (показывает возникшее общее ценностно-смысловое пространство), отмечает работу отдельных участников и говорит, кто был наиболее интересен и активен в обсуждениях, по мнению групп.

Этап 4 заключительной рефлексии, где участники могут открыто высказать свое мнение о работе в вертушке, рассказать, что для них было интересным и значимым, а с чем они не согласны.

Если в процессе обсуждений требуется выбрать конкретное решение, то участники, набравшие большинство голосов, становятся группой экспертов. После выступления всех групп и коллективного обсуждения они принимают окончательное решение, а в дальнейшем могут выступать творческой группой по реализации предложений.

Вертушка-2. Данная форма на подготовительном этапе повторяет содержание *вертушки-1*, поэтому описание начинаем со второго этапа.

Этап 2. Сама вертушка (50–55 минут).

Все участники делятся на группы. Количество групп соответствует количеству выбранных вопросов по теме дискуссии (допустим, их четыре). Каждая группа сидит за своим столом. На каждый стол нужно положить лист бумаги с определенным вопросом по проблеме, которая будет рассматриваться.

В течение 5–7 минут группа обсуждает заданный ей вопрос и записывает свою информацию на листе. Затем листы с вопросами переходят по кругу от группы к группе, и каждая группа работает 5–7 минут по второму вопросу. Возможен вариант, когда группы сами переходят от стола к столу, по ходу окончания обсуждения одного из вопросов.

Этот процесс осуществляется до тех пор, пока каждая группа не обсудит все вопросы. При объяснении регламента работы группам нужно сказать, чтобы они после второго перемещения не повторялись, не дублировали информацию, записанную предыдущей группой.

Когда группа обсудит все вопросы, к ней возвращается тот вопрос, который был у нее первым. Она внимательно просматривает все позиции, обобщает и систематизирует их, формулирует целостный

ответ на вопрос, с учетом всех предложений. После этого все группы выступают со своими обобщениями. При необходимости принимается общее решение.

Этап подведения итогов повторяет аналогичный этап вертушки-1.

Аквариум. Данная дискуссионная форма применяется обычно при обсуждении противоречивых мнений, конфликтов, разногласий. Она интересна тем, что здесь делается упор на сам процесс представления и отстаивания своей позиции, ее аргументации. Это всегда «живая» ситуация взаимодействия. Задача ведущего — организовать проблемное позиционное взаимодействие между участниками, вывести обсуждаемую проблему на новый уровень ее понимания и осмысления, обеспечить формирование общего ценностно-смыслового пространства.

Данная форма дискуссии наиболее эффективна в разнородной аудитории, где присутствуют учителя-предметники, воспитатели, родители, ученые, методисты. Она будет уместна на педагогическом совете школы, в детско-взрослом сообществе педагогов и старшеклассников.

За основу берется назревшая проблема, конфликтная ситуация или актуальная тема. Заранее собирает банк вопросов (педагогических ситуаций) по ней от потенциальных участников. Вопросы должно быть с запасом, чтобы в ходе работы можно было выбирать наиболее перспективные для обсуждения, соответствующие логике разворачивающегося взаимодействия. Можно сразу обозначить направления, например: проблемы воспитания в работе с конкретным ребенком; с классом; с родителями; внутренние проблемы и смыслы педагога; проблемы воспитания на уровне администрации школы и области, министерства и других внешних структур. Дискуссия строится через поэтапное обсуждение отдельных вопросов, связанных с темой. Каждый вопрос — отдельный шаг взаимодействия.

Форма проведения данной дискуссии предполагает организацию двух кругов. Внутреннего, включающего 5–7 участников, где и происходит живое взаимодействие, высказывание и аргументация позиций, прояснение смыслов, групповая проработка вопроса и рефлексия в коллективной мыследеятельности, и внешнего, который не участвует в обсуждении.

Во внутреннем круге, так называемом «Аквариуме», находятся те, кто, услышав вопрос, хотят высказаться. Ведущий старается привлечь туда носителей разных педагогических позиций. Собравшиеся

в «Аквариуме» сначала кратко высказываются по очереди, затем происходит общее спонтанное обсуждение.

Каждый, кто находится во внешнем круге, молчит, слушает, записывает (при необходимости), самостоятельно анализирует взаимодействие и позиции участников внутреннего круга, соотносит услышанное с собственными представлениями, своим личным опытом. С разрешения ведущего он может задать уточняющие и проясняющие вопросы участникам внутреннего, но максимально конкретные и понятные (свои развернутые суждения не допускаются). Иногда (в зависимости от времени и активности участников дискуссии и при отсутствии группы экспертов) в заключение обсуждаемого вопроса ведущий дает право высказаться желающим из внешнего круга в режиме свободных суждений. Участник внешнего круга на следующем вопросе может войти во внутренний, если у него по этому вопросу своя позиция. Можно запустить в «Аквариум» еще одну «рыбку» из внешнего круга во время обсуждения, если ей очень захочется сказать, а дискуссия в «Аквариуме» течет вяло, но для этого другая «рыбка» должна покинуть «Аквариум», освободив место. Каждый участник может побывать в «Аквариуме» не более трех раз.

Первый этап — включение участников, актуализация темы. Ведущий выбирает или представляет (приглашенных) группу экспертов, которые после каждого круга дают свою оценку проработанному вопросу, содержательному наполнению суждений о нем. Первый тур пробный, на нем уточняются правила и используются шуточные вопросы, например: можно ли есть мороженое зимой на улице? Каждый следующий тур представляет собой блиц-дискуссию, которая длится не дольше 7–8 минут. Когда время истекает, звучат высказывания экспертов, при желании — содержательные реплики из зала по обозначенной проблеме. Весь тур не должен длиться дольше 10–12 минут.

В целом данная форма дискуссии очень свободна в реализации, возможны импровизации по ходу, важно удержать живое обсуждение внутри «Аквариума» и сохранять активность всех участников внешнего круга, удерживать эмоционально-интеллектуальное напряжение взаимодействия. Ведущий заранее выстраивает последовательность вопросов для обсуждения, но по ходу взаимодействия может ее менять, если, например, видит, что появились моменты, на которых следует заострить внимание, или что пора сделать «крутой поворот» и направить разговор в новое русло.

В нашем опыте был хороший результат, когда дискуссию вели двое ведущих. Пока один работал с аудиторией, второй — отслежи-

вал логику обсуждений, подбирает и уточняет следующий вопрос, выбирает участников внешнего круга, которых следует пригласить на следующий круг в «Аквариум».

В данной форме проведения дискуссии важен заключительный рефлексивный круг участников, где они в свободной форме раскрывают свое видение заявленной темы, говорят о возможной смене своих представлений в ходе дискуссии, о своих эмоциональных переживаниях во время нее, дают обратную связь организаторам и другим участникам. В зависимости от количества участников, говорят все по кругу (до 30 человек) или устраивается «открытый микрофон», где говорят только желающие (от 30 до 100 человек).

Упрощенный вариант «Аквариума» может использовать практически каждый. Здесь важен начальный этап, форма заявления проблемы, обеспечивающая эмоциональную включенность всех участников. Если он пройдет удачно, то вся группа будет заинтересованно следить за работой внутреннего круга (5–6 человек) и поддерживать связь со своим представителем.

Группам дается время для обсуждения проблемы и определения общей точки зрения. Затем каждая группа выбирает представителя, который будет отражать ее позицию и войдет во внутренний круг.

Ведущий просит представителей групп собраться в центре, чтобы высказать и отстоять позицию своей группы в соответствии с полученными от нее указаниями. Кроме представителей, никто не имеет права высказываться, однако участникам группы разрешается передавать указания своим представителям записками.

Участники внешнего круга находятся в позиции активных наблюдателей и аналитиков, они отмечают (можно фиксировать письменно) наиболее яркие и аргументированные выступления, четкость выражения позиции, умение слушать оппонентов и задавать уточняющие вопросы, способность четко и аргументированно отвечать на поставленные вопросы, умение убеждать и т.д. Педагог может разрешить представителям, равно как и группам, взять тайм-аут для группового обсуждения.

После обсуждения проводится его критический разбор, рефлексия всем отрядом. Коллективный анализ хода дискуссии в конце обсуждения позволяет ведущему вместе с участниками выделить как содержательные, так и процедурные моменты проведенного обсуждения, выделить сильные и слабые стороны, наиболее аргументированные позиции.

Упражнение Джеффа — очень простое и эффективное упражнение для организации позиционного взаимодействия. В нем участвуют все, для обозначения своей позиции, которую даже не обязательно заявлять, достаточно просто занять место в той или иной группе.

Данное упражнение используется как самостоятельная форма организации дискуссии, как начало общего большого проекта, общей большой дискуссии или для «разогрева» участников. Форма дает хороший личный опыт и подходит для разных групп участников. В нашем опыте упражнение очень хорошо прошло в разновозрастной группе детей. Когда высказывания своей позиции детей из младших отрядов оказались более аргументированными и содержательными, чем высказывания ребят из старших отрядов, это вызвало уважение и восхищение последних. Кроме того, данное упражнение способствовало образованию живых неформальных связей между участниками. Хорошо прошло данное упражнение и на педсовете с участием подростков.

Упражнение выстраивается вокруг обсуждения отдельных вопросов (они могут быть не связаны друг с другом), которые носят проблемный, мировоззренческий характер, предполагают возможность выбора.

Правила дискуссии:

- высказать аргумент в защиту занимаемой позиции, высказывание должно быть кратким и четким;
- нельзя критиковать предыдущую позицию, можно только заявить свою;
- можно перейти в ходе обсуждения вопроса в другую позицию, если аргументы других убедили тебя в ошибочности собственной, позиция изменилась в процессе размышлений.

Для усвоения участниками правил работы хорошо запустить простой вопрос. Например: вы любите мороженое?

Ведущий озвучивает вопрос или утверждение, и предлагает ответить на него, заняв место в одной из трех локаций «Да», «Нет» и «Может быть». Локации обозначены соответствующими табличками. Затем ведущий по очереди предлагает участникам каждой образовавшейся группы высказаться о мотивах своего выбора, прояснить свою позицию. При этом говорят лишь желающие (обычно не более 3–5 человек от группы). Во время выступления одного участника остальные присутствующие не могут перебивать его своими замечаниями, спорить с ним. Ведущий может использовать мяч, кидая его

тому, кто поднял руку, желая высказаться. Группы высказываются по очереди.

В нашем опыте появилась негласная договоренность среди организаторов, что если какую-то из позиций в обсуждении не выбирает никто, то кто-то из нас занимает ее и обосновывает. Это позволяет удерживать напряжение обсуждения, стимулирует участников открыто высказываться, даже если их мнение не совпадает с мнением большинства. Предлагаем список возможных тем для организации упражнения.

Для старшеклассников и подростков: «Моя жизнь зависит только от меня самого»; «Я хотел бы стать президентом России»; «Развитие науки опережает духовный рост людей»; «Деньги в нашей жизни решают все»; «Любовь спасет мир»; «Я верю в будущее России»; «Самое большое несчастье — это одиночество»; «Молодежь не заинтересована в молодежных организациях»; «От молодежи не зависит будущее России»; «Будущее молодых — это только их проблемы»; «Сейчас старшеклассник не способен сам определять свое будущее»; «Молодежи важно ориентироваться на личностно-прагматические мотивы, хватит играть в романтиков»; «Человек — это звучит гордо».

Для начальной школы, младших подростков, разновозрастных групп: «Мне важно, что обо мне думают друзья и знакомые»; «Наша страна самая лучшая»; «Я стараюсь делать то, что мне советуют родители»; «Я хотел бы попасть в сказку»; «Главное качество человека — это смелость»; «Самое большое счастье — это получать подарки»; «Компьютер, лишает человека реальности»; «Каждый человек, вступает в диалог со своей совестью»; «Человек — это звучит гордо».

Заключительным этапом будет общая рефлексия, где ведущий будет озвучивать утверждения, а участники, согласные с ними, поднимать руки. Варианты вопросов в конце упражнения: понравилось ли это упражнение? Были ли заданы вопросы, над которыми вы раньше не задумывались? Были ли вопросы, которые вас смущали? Что вы чувствовали по отношению к людям, занимающим позицию противоположную вашей? Что вы чувствовали по отношению к группе, если находились против нее в одиночку?

Можно использовать отдельные вопросы или запустить круг свободных суждений, в котором желающие дают обратную связь о полученном опыте и своем отношении к данной форме работы.

Такая форма работы, как «Упражнение Джеффа», хорошо проходит в любой аудитории, практически при любом количестве участников (до 100 человек), позволяет всем задуматься о своей позиции

в открытом игровом взаимодействии. Участники не просто формулируют свою позицию, а буквально занимают ее в пространстве, делая несколько шагов. Пассивных зрителей в этой дискуссии нет.

Ведущий должен, учитывая состав и возраст аудитории, тему, по которой ему хотелось бы выстроить обсуждение, заранее заготовить пять-семь проблемных вопросов, настраивающих участников на открытое позиционное взаимодействие. Вопрос должен быть построен так, чтобы на него можно было ответить «да» или «нет».

Межвозрастная дискуссия «Эстафета поколений». Дискуссия строится на свободных высказываниях, что создает ситуацию открытости и искренности. Здесь нет правильных и неправильных идей и мыслей, а есть ценность мысли каждого, ее уникальность и значимость в общем пространстве мыследеятельности. Главная задача всех участников дискуссии — слушать и слышать мнение других, удерживать и понимать логику и смыслы другого человека, видеть общую тему и то, что вносит в нее высказывание каждого нового участника.

Главное условие проведения дискуссии — присутствие двух сторон: взрослых и детей. У эстафеты поколений двое ведущих (взрослый и ребенок), которые заранее планируют вопросы к задуманной теме, но не определяют их жесткой последовательности. В целом такая дискуссия — это живая ситуация, которая будет развиваться по своему сценарию, исходя из выступлений участников и той общей атмосферы, которая возникает в процессе разговора. В ходе дискуссии ведущие задают вопросы (выбирают из заготовленных или придумывают по ходу), наиболее созвучные каждому конкретному ее моменту, той «тональности», тем смыслам, которые в настоящий момент являются более актуальными для участников.

Задача дискуссии — создать напряженное ценностно-смысловое пространство разговора, проявить условия, в которых, с одной стороны, каждый смог бы свободно высказаться, с другой — участники слушают и понимают друг друга, удерживают общий смысл разговора. Напряженность пространства характеризуется его смысловой насыщенностью, отдельные позиции вступают в противоречие, порождая новое понимание и новые смыслы. Эмоциональная же ситуация в дискуссии должна быть максимально комфортной и теплой, где участники могут чувствовать себя в безопасности, получать удовольствие от общего интересного и насыщенного смыслами разговора, не бояться говорить открыто и искренне, резонировать с мыслями и чувствами других, быть чуткими к словам других, их позиции.

В дискуссии не должно присутствовать оценок (правило удерживается ведущими), а только свобода и ответственность каждого в осознании и проявлении своей позиции. При таких условиях удастся включить в дискуссию всех, вернее сказать, все присутствующие постепенно становятся активными слушателями и участниками разговора.

Время дискуссии — полтора часа. За более короткий срок участники не успевают выйти в единое ценностно-смысловое пространство, раскрыться и почувствовать друг друга. Большее время участникам сложно выдержать при такой активной мыследеятельности, так как порождение смыслов — это очень сложная работа.

Этап 1 — начало. Задается общий смысл дискуссии — встретиться, услышать друг друга, высказать свою позицию по общей важной теме, прояснить общее поле значимой темы.

Этап 2 — разминка (включение). Участникам дается задание в письменной (или устной форме) ответить на короткий вопрос, связанный с темой дискуссии. В нашем случае они должны были в двух словах написать, что для них воспитание, что для них жизнь. После этого по кругу они говорят свое мнение, практически в двух словах, без разъяснений и уточнений (примерно 20 секунд на каждого). Данный прием позволяет настроить участников на открытый разговор, дает эмоциональный «разогрев», выводит на понимание, насколько все разные и как по-разному мы видим одни и те же вещи. Возникает ощущение интереса, именно в силу разности и индивидуальности каждого.

Этап 3 — ход дискуссии. Задается вопрос, желающие ответить на него поднимают руку. Ведущий дает слово участникам дискуссии, удерживая очередность «взрослый — ребенок». Ему важно видеть и удерживать поле желающих сказать.

Обсуждение строится на четырех правилах:

1) правило чередования, или принцип «взрослый — ребенок». Когда соблюдается строгий порядок: «после педагога говорит ученик», удается сохранить равенство и предотвратить давление одной стороны на другую;

2) отсутствие критики и оценочных суждений. Если ты не согласен с мнением предыдущего, ты высказываешь свою позицию, которая ставит под сомнение его позицию. Нельзя говорить членам дискуссии: ты прав или ты не прав;

3) в высказывании всегда должна присутствовать позиция, должен содержаться тезис, это не могут быть общие слова;

4) слышать и понимать другого. Классическое правило, на котором только и можно выстроить диалог, но которое очень сложно удерживать, так как сейчас присутствует явная тенденция проявить свое Я, люди с трудом слышат другого.

Ведущие не должны обобщать и делать заключение по каждому вопросу, они, так же как участники, избегают оценивания, здесь не нужно подведение итогов, важно общее пространство живой мысли. Задача — удерживать напряжение вопроса, если вопрос затухает (желающих высказаться нет), значит, он уже не актуален и можно переходить к следующему. При ведении дискуссии ведущий не должен высказывать свое мнение.

Позиция ведущих меняется в ходе дискуссии, они ведут вопросы по очереди. Один ведет, другой отслеживает ход дискуссии, видит, какой вопрос напрашивается быть следующим. Так как их двое, то у них есть право обсуждать вопрос, который ведет партнер, быть простым участником и высказывать свою позицию. Между ведущими существует большое доверие друг другу, отсутствует контроль и конкуренция. Педагогу достаточно сложно отойти от позиции взрослого, не вмешиваться в ход вопросов, которые ведет школьник, но ценность имеет только их равное участие в роли ведущих. Очень важно, насколько ведущие чувствуют и понимают друг друга, общий ход разговора, настроение участников. Это немаловажный фактор, от которого зависит, получится разговор или нет.

Ведущий вопроса видит, кто еще хотел бы высказаться, запоминает очередность поднятых рук, чтобы затем в данном порядке дать слово. По одному вопросу некоторые участники могут высказываться несколько раз (такое происходит, когда в ходе обсуждений они чувствуют оппозицию друг друга и ищут все новые аргументы).

Дискуссия обростает общим эмоциональным полем, насыщается общим смехом, взглядами и кивками, присоединением участников к позиции другого, их невербальной поддержкой друг друга. Высказываемые позиции становятся более свободными и открытыми (лишенными штампов, желания сказать то, что от тебя хотят услышать, правильности), они окрашиваются словами классиков, стихами, случаями из жизни, выводят дискуссию на живой, искренний разговор по волнующим всех вопросам, на гуманистические ценности и смыслы.

В такой открытой форме возникает пересечение и взаимообогащение смыслов и происходит порождение новых, рождается общее

ценностно-смысловое пространство между участниками, что выводит дискуссию в ранг со-бытия — значимой встречи.

Так как участниками являются взрослые и дети, в открытом разговоре, основанном на взаимопонимании, происходит разрушение «смыслового барьера» между поколениями взрослых и детей и проявляется детско-взрослая общность.

Этап 4 — завершение дискуссии. Он должен быть обязательно, чтобы вывести дискуссию на новый виток взаимопонимания, смыслового прояснения и ценностно-смыслового объединения. Данный этап предусматривает рефлексивное осмысление участниками возникших в дискуссии позиций, их общности.

По форме возвращаемся к началу. По кругу или по желанию участники высказывают свое суждение о дискуссии, что для них оказалось самым важным. Здесь говорят все, даже те, кто отмалчивался, был мало активным. В высказываниях звучат не только содержательные позиции по теме дискуссии, но и эмоциональное восприятие ее атмосферы, значимость отношений, которые проявились в ней, участники делятся своим удивлением и радостью по отношению друг к другу. Педагоги отмечали значимость дискуссии для понимания ребят, свое уважение к содержательности и серьезности их суждений. Дети отмечали значимость открытого разговора со старшими, сожаление, что такие разговоры большая редкость.

Когда такая форма дискуссии проводилась нами первый раз, на общеотрядной конференции был знаменательный случай, который показал значимость такой дискуссии в формировании отношений между взрослыми и детьми в пространстве общественной организации. В конференции принимали участие педагоги, родители и дети. Одна из площадок проводилась в форме «эстафета поколений». Идет заключительный рефлексивный круг, очередь доходит до мальчика из среднего отряда, который молчал всю дискуссию. Он не может заговорить, но с поддержкой ведущего, который спрашивает его: «Ты первый раз на таком разговоре?» — произносит: «Да, я первый раз говорю так с педагогами, мне было очень тяжело говорить, но я хочу сказать, что в отряде авторитет должен быть не только у взрослого, но и у воспитанника». Речь удивила его самого, участников и взрослых, вызвав большое уважение. После дискуссии организатор конференции отметила, что была очень удивлена речью этого мальчика и что действительно, мы мало ориентируемся на позицию детей, мало слушаем их, а данная дискуссия помогает настроиться по-другому.

Обсуждение по микрогруппам

Обсуждение проводится в микрогруппах (3–6 человек) с дальнейшим представлением мнения.

Цель: организация работы в отряде для решения стоящих перед ним задач коллективного анализа, целеполагания или планирования.

Разделение отряда на небольшие группы позволяет достичь большего взаимодействия между участниками. В противном случае педагог или несколько наиболее уверенных в себе воспитанников могут оказывать давление на остальных. Разговор в малой группе позволяет участникам более откровенно поделиться своими мыслями в атмосфере безопасности и поддержки. Поделив всех на пары или группы от трех до шести человек, увеличивается время, в течение которого каждый получает возможность поделиться идеями и мнением, выслушать другие точки зрения.

Процесс

Определите размер групп, в зависимости от целей занятия и отведенного на него времени. Любой размер групп имеет свои преимущества. В паре каждому предоставляется возможность говорить. Если участвуют три человека, то существует большее разнообразие мнений, но может оказаться, что двое в данной группе будут доминировать над третьим. Этой ситуации можно избежать, если предложить каждый раз одному из участников наблюдать за разговором и давать обратную связь, а затем меняться ролями.

Группам из четырех человек присуща большая гибкость, так как они могут быть образованы путем слияния двух пар. Можно сначала в течение 1–2 заданий работать в парах, а затем обсуждать их в группе из четырех участников. Таким образом, каждый уже будет знаком с позицией одного участника, прежде чем начать разговор с большим количеством человек. Группа из 5–6 участников предполагает больший обмен опытом, имеет более высокий творческий потенциал и возможность в построении проектов или решении проблем.

Существует несколько способов формирования групп. Некоторые из них более традиционны, другие приносят элемент развлечения. Ниже приведены примерные указания, которые можно дать.

Способы деления на группы

Традиционные:

— Огляните комнату и найдите себе партнера (пару противоположного пола), с кем бы вам хотелось работать в течение следующих десяти минут.

— Выберите себе в партнеры того, с кем вы еще не работали вместе.

— Найдите себе пару. Отлично. Теперь найдите себе другую пару и объединитесь в группу из четырех человек. Как только вы это делаете, сядьте, чтобы те, кто еще не сформировал группу, могли лучше видеть свободные пары.

— Рассчитайтесь до трех (шести и т.д.). А теперь участники с одинаковыми номерами объединитесь в группы.

Необычные (забавные):

Найдите себе партнера (или разбейтесь на группы по три, четыре, пять или шесть человек), ориентируясь на следующие характеристики:

- примерно такого же роста, как и вы;
- носит одежду такого же цвета, как и вы;
- родился в том же месяце, что и вы;
- вы бы, скорее всего, не выбрали его;
- у него большой палец такой же длины, как у вас;
- он любит то же, что и вы;

— поднимите руку вверх и покажите несколько пальцев, а теперь найдите четырех человек, показывающих такое же количество пальцев, что и вы;

— посчитайте количество букв в вашем имени, определите, четное это число или нет, найдите партнера (группу), у которого также четное (нечетное) количество букв;

— закройте глаза и мысленно подкиньте монетку. Если получится орел — найдите партнера выше себя, решка — ниже себя;

— вы носите ремень. Найдите еще двух человек, которые, как и вы, носят (не носят) ремень, и т.д.

Иногда требуется разнообразить состав участников групп, для этого существует следующий способ: попросите участников рассчитаться от одного до пяти и разойтись по группам (первые, вторые, и т.д.). Затем скажите, чтобы первые номера перешли в другую группу. После этого пусть то же проделают вторые номера и т.д.

Другой способ: попросите человека с самыми светлыми волосами (с самым веселым характером, у кого день рождения наступит раньше всех и т.д.) присоединиться к другой группе. Эти небольшие преобразования помогут сохранить бодрый настрой аудитории.

Групповое обсуждение по кругу

Групповое обсуждение по кругу, когда каждый высказывает свое мнение на общий для всех вопрос или по общему алгоритму.

Цель: организовать эффективное общение в группе для решения стоящих перед коллективом задач.

Круг, когда все открыто сидят лицом друг к другу, позволяет создать нужную доброжелательную атмосферу для общего обсуждения, настроить школьников на открытое общение, уравнивает их позиции и роли (в том числе взрослого), дает возможность всем поделиться своими мыслями и чувствами в атмосфере безопасности и поддержки. В этой ситуации педагог направляет в каждом развитии его субъективной позиции и стимулирует процесс самоопределения участников. При этом:

- школьники учатся делиться своими мыслями и проблемами, а не подавлять их в себе;

- учатся слушать других;

- застенчивые и обычно тихие ученики имеют возможность высказаться и быть услышанными наравне со всеми, у них появляется опыт проявления себя в классе;

- сравнивают свое мнение с точкой зрения сверстников, это помогает им в формировании собственной позиции;

- в атмосфере открытого общения происходит становление и развитие коллектива, участники лучше узнают друг друга, появляется чувство взаимопонимания и близости (схожие представления, чувства, близкие проблемы и т.д.), формируется чувство «Мы».

Педагог, проводя разговор в кругу, глубже знакомится со своими учениками, лучше узнает их индивидуальные особенности, скрытые страхи и желания. Это позволяет ему найти индивидуальный подход к каждому для оказания педагогической помощи и поддержки.

Упражнение оптимально проводить в группах от 6 до 16 человек, при большем количестве участников сложно организовывать работу и поддерживать нужную атмосферу. Сам круг должен быть максимально ровным, никто не должен оказаться за кругом или слегка вытесненным из него. Круг позволяет всем участникам видеть друг друга, наблюдать реакцию друг друга.

Процесс

1. Рассадите участников по кругу. Выберите «говорящий» предмет (маленькую игрушку, небольшой мяч, фломастер и т.п.). Говорить может только тот, кто его держит, а все остальные должны слушать молча. Этот предмет как бы гарантирует говорящему, что его выслушают, некоторым он предает уверенность и успокаивает.

2. Познакомьте ребят с правилами упражнения.

— Только тот, кто держит «говорящий» предмет, может говорить. Все остальные молчат и проявляют максимальное внимание и поддержку говорящему.

— После того как вы закончили свою речь, передайте предмет человеку слева. «Говорящий» предмет нельзя бросать.

— Вы можете пропустить ход. Никто не обязан высказываться. В этом случае, получив предмет, просто скажите «я пропускаю» и передайте его налево.

— Расскажите о том, что вы думаете. Старайтесь не повторяться. Сконцентрируйтесь на своих мыслях и чувствах.

— Не прерывайте говорящего. Только слушайте! Мы не будем критиковать и выражать свое личное отношение к сказанному.

— «Закрытая зона» — если в круге говорится о личном, то это не выносится на обсуждение вне его.

— «Летучее облако» — атмосферу безопасности и доброжелательности, которая создается в круге, легко разрушить (ядовитым смехом, неосторожным или критическим замечанием и т.п.), поэтому важно научиться слушать другого, контролировать себя, ставить себя на место говорящего.

Правила можно выписать на отдельном листе или на доске, чтобы ученики могли при необходимости обращаться к ним.

3. Ответьте на вопросы по процессу. Отметьте, что в начале детям будет сложно слушать друг друга не перебивая. Проявлять поддержку и внимание к говорящему — большое искусство, но каждый может этому научиться. Если позволяет время, перед началом работы обсудите с ребятами в круге: при каких условиях человек может открыто высказывать свое мнение; когда мы с желанием что-то рассказываем другому; что мы чувствуем, когда во время разговора нас перебивают или переводят разговор на другую тему; и т.д. Из такого разговора, можно совместно с ребятами вывести правила работы в круге.

4. Необходимо убедиться, что ребятам понятен ход упражнения и они согласны со всеми правилами. Если кто-нибудь из учеников не хочет следовать им, придумайте для него индивидуальное занятие. Помните, что желание не участвовать абсолютно приемлемо.

5. Чаще всего разговор в круге используется как элемент коллективной деятельности, для коллективного анализа. Оптимальное время разговора 20–30 минут.

Письменные методы, анкетирование

Цель: опросить большое количество респондентов, чтобы получить целостное представление по интересующему вопросу.

Использовать данные анкет можно для более содержательного и предметного обсуждения целей и планов в коллективе на ближайшее будущее или при планировании конкретного дела, а также для изучения основных мотивов и интересов школьников, при постановке педагогических целей и задач.

Существует большое количество видов анкет. Самый распространенный — индивидуальные **анкеты в форме прямых вопросов**. Например, для коллективного анализа: что понравилось, что не понравилось при проведении и подготовке дела? Для коллективного целеполагания, например: каким я вижу наш класс через год? Что я ценю в людях? С какими людьми мне интересно? Чем ты интересуешься? Для коллективного планирования, например: что хотел бы посетить? В каких делах класса хотел бы участвовать, где мог бы выступить в роли организатора? Как лучше встретить с классом Новый год?

Анкеты-газеты. Пример: «Забор мнений», «Молния», «Тумба гласности», «Стена Цоя». При такой форме вывешивается большой лист или ящик с определенным вопросом (Что такое наш класс? Куда мы катимся? Как сделать жизнь в классе интересной всем? и т.д.). Там же должно быть определено время, на которое вывешивается этот лист (от двух дней до недели). Хорошо, если есть какой-то задорный или интригующий призыв, объясняющий цель данной акции (Жить надо интересно, а иначе зачем! Правду в глаза! Ваши ответы дадут начало великим событиям! Мы проложим дороги, не следы на песке! и т.п.). В любое удобное для школьников время они пишут там свои суждения индивидуально или группами. На основе мнений ребят проводится коллективный анализ представленных мнений и, при необходимости, коллективное планирование.

Оценивание представленного утверждения в баллах. Пример: «Анализ удовлетворенности подростков жизнью в детском коллективе». Проводится индивидуально, а затем выносится на коллективный анализ. Школьникам предлагается прочитать (прослушать) утверждения и оценить степень согласия с их содержанием по следующей шкале: 4 — совершенно согласен, 3 — согласен, 2 — трудно сказать, 1 — не согласен, 0 — совершенно не согласен.

1. Я жду наступления нового дня в отряде с радостью.
2. В школе у меня обычно хорошее настроение.

3. В нашем отряде хороший коллектив.
4. К ученикам класса можно обратиться за советом и помощью.
5. У меня хорошие отношения с классным руководителем.
6. В классе я всегда могу свободно высказывать свое мнение.
7. Я считаю, что в детской организации и в отряде созданы условия для развития моих интересов и способностей.
8. У меня есть любимые дела в жизни отряда.
9. Я считаю, что школа по-настоящему готовит меня к самостоятельной жизни.
10. Мне интересно придумывать и проводить новые дела с классом.

Показателем удовлетворенности подростков ($У$) является частное от деления общей суммы баллов всех ответов подростков на общее количество ответов. Если $У > 3$, то можно констатировать высокую степень удовлетворенности, если же $2 < У < 3$ или $У < 2$, то это свидетельствует о средней и низкой степени удовлетворенности подростков жизнью в коллективе.

Методика недописанного тезиса. Предлагается начало фразы, окончание которой нужно дописать самостоятельно. Например:

- Сегодня я ...
- Я узнал..., я почувствовал..., я сделал ...
- Хороший класс — это ...
- Если бы я был классным руководителем, то непременно ...
- Самое главное в жизни нашего класса, это ...
- Больше всего меня радует (огорчает) ...
- Больше всего мне хочется, чтобы в отряде ...
- Интересные дела — это ...

Данная методика имеет ряд преимуществ по сравнению с анкетированием. Она рассчитана на получение первой, самой естественной реакции, позволяет затронуть аспекты и ситуации, которые в форме вопроса звучат надуманно или вызывают протест. Время на ответ дается ограниченное, с учетом возраста (от 15 секунд до 1 минуты).

Методика опросника. Очень разнообразный по содержанию и самый простой по организации метод. Воспитанники или воспитатели получают задания — написать, что, по их мнению, в отряде хорошо и что плохо, или что радует и что огорчает, или что они хотели бы осуществить и чего избежать и т.п. Это дает возможность свободно изложить то, что объективно существует в жизни коллектива, больше всего ценится (приветствуется) или осуждается. Субъективные оценки существенно помогают проанализировать (наметить) жизнедеятельность коллектива. Выглядит это так.

В нашем отряде	
Хорошо	Плохо
1.	1.
2.	2.
...	...

Сочинение. Первый вариант — сочинение проводится по четко заданной теме и конкретному плану. Второй вариант — письменная работа предполагает свободу выбора темы и стиля, но в рамках анализа (целеполагания и планирования) деятельности коллектива на определенном отрезке времени (четверть, год, месяц ...) или конкретного дела. В качестве тем для такого сочинения можно предложить высказывания известных людей, например: «В мире не происходит ничего случайного» (*Р. Бах*); «Самое ценное в жизни и в стихах то, что сорвалось» (*М.И. Цветаева*); «Что труднее всего на свете видеть своими глазами? То, что лежит перед ними» (*И. Гете*); «Каждый человек бесконечность. И нельзя утверждать, что одна бесконечность лучше — то великий грех» (*Аркадий и Борис Стругацкие*).

Необходимо создать уютную, доверительную обстановку. Время должно быть ограничено — не более полутора часов.

Мозговой штурм

Цель: ведение группового обсуждения для организации коллективной аналитической или проектной работы.

Процесс. Коллектив разбивается на две группы. Первая группа — «генераторы идей». Она должна в течение короткого времени предложить как можно больше вариантов решения обсуждаемой проблемы, при этом никто в группе не имеет права обсуждать эти варианты, отметить или соглашаться с ними. В группе выбирается один человек, который, не участвуя в «генерации», только фиксирует все возникшие идеи. Вторая группа — «аналитики». Они получают от первой группы списки вариантов и, не добавляя ничего нового, рассматривают каждое предложение, выбирая наиболее разумное и подходящее. Выбранные предложения группируются и объявляются.

Группы аналитиков и генераторов идей формируются по принципу добровольности: проведя первый круг мозговой атаки, группы меняются своими функциями и проводят второй круг. Можно проводить

одновременно. В этом случае обе группы вначале работают как «генераторы», затем меняются листочками с предложениями и выступают в позиции аналитиков по отношению друг к другу.

Во время проведения мозговой атаки педагог выступает в роли заказчика. Он кратко излагает суть проблемы (или стоящих перед группой задач) и правила проведения мозговой атаки. Строжайше запрещается всякая критика любых мнений и предложений, предпочитается количество, а не качество идей.

«Мозговая атака 6б». Участники делятся на группы по шесть человек и в течение шести минут проводят прямую мозговую атаку. После этого все наиболее интересные идеи передаются другим группам для фантазирования и генерирования идей-ассоциаций. Эти вторичные идеи являются основой для решения содержательных проблем.

«Двойное кольцо Сократа». Этот вариант более всего подходит коллективам, которые насчитывают 15 и более человек. Участники атаки делятся на две группы: в центре и вокруг. В центре стоят семь стульев, шесть из них занимают участники, а седьмой всегда свободен. Во внешнем круге, на периферии, существует запрет на разговоры — здесь можно только писать. Говорить и обсуждать тему могут только те, кто находится во внутреннем круге. Если у кого-то из внешнего круга возникает желание что-то высказать, он занимает свободный стул, и тогда кто-то из внутреннего круга должен уйти, освободив седьмой стул.

Деловые игры

Цель: осуществление аналитической и прогностической деятельности.

Деловая игра применяется для согласования и принятия определенных ценностей группы. Одинаково эффективно используется для организации аналитической групповой деятельности и для организации в коллективе процессов целеполагания и планирования конкретного дела или программы деятельности на длительное время. Важна как технология решения стоящих перед коллективом задач. Игры позволяют:

- выстраивать аналитическую деятельность в коллективе;
- анализировать и находить выход из проблемной или конфликтной ситуации;
- осуществлять постановку основных целей и задач коллектива;
- определять приоритетные направления деятельности;

- планировать деятельность коллектива или конкретное дело в нем;
- разрабатывать и принимать организационные решения;
- диагностировать состояние коллектива;
- определять психологический климат в коллективе;
- осуществлять обучающую, развивающую и воспитывающую функцию в коллективе;
- создавать условия для творческой деятельности всех участников;
- учить самостоятельности, ответственности и выработке собственной позиции;
- научить формулировать мысли;
- научить разрабатывать и выстраивать концепции;
- вживаться в разные ситуации и ролевые позиции;
- определять позицию, роль и место каждого в общей деятельности;
- формировать команду единомышленников.

Правила и ценности игры:

1. Идеально, когда все игроки заинтересованы в процессе и результатах игры.
2. Ведущий игры строго следит за соблюдением согласованных и принятых участниками игры правил.
3. Ведущий постоянно задает мотивацию, стимулирует участников, проблематизирует ситуацию.
4. Игре предшествует тщательная разработка сценария: определение последовательности шагов, форм взаимодействия, распределение ролей.
5. События в игре должны разворачиваться динамично.
6. В основу игры закладывается проблема, значимая для участников.
7. Игра начинается с активизирующих психологических процедур (знакомство, разминочная игра).

Рекомендуется продумать соответствующие стимулы и пригласить для участия в игре тех, кто достаточно заинтересован в том, чтобы изменить существующее положение. Участники делятся на микрогруппы по 6–8 человек.

Правила коллективной мыследеятельности:

- необходимо согласовать основные понятия, о которых пойдет речь в игре;
- принять и строго придерживаться временного регламента;

- нельзя мешать говорящему;
- всякая мысль имеет право на существование;
- после выступлений проводится процедура уточнения правильности и понимания смыслов текста выступающего;
- обсуждаются только идеи и никогда — люди;
- критиковать текст можно только после его уточнения;
- критика должна быть конструктивной, содержащей варианты решений, может быть жесткой, но форма должна быть уважительной;
- одновременно выдвигается и обсуждается только одна проблема; требования ведущего должны выполняться участниками игры;
- прервать говорящего может только ведущий в соответствии с регламентом;
- всякое обсуждение в группе должно быть зафиксировано в виде тезисов или схем;
- запрещается повторяться.

Представленные ниже формы деловой игры можно использовать при работе как с детским коллективом, так и с педагогическим.

Деловая игра «Проблема». Перед проведением игры дается объявление (газета, «тумба гласности», простое объявление), в котором излагаются цели игры, время и место ее проведения.

Цель: проведение форм коллективного анализа и целеполагания.

Процесс

1. Презентация. Участники, разбившись на микрогруппы, готовят творческое представление группы или один из участников представляет всю группу. Конкурсная комиссия выставляет оценки по пятибалльной шкале за оригинальность, артистичность.

2. Разминка. Представители от каждой группы собираются за столом президиума, остальные участники придумывают для любого из них вопросы. Каждый вопрос и ответ фиксируется и оценивается комиссией. Лучшие вопросы и ответы награждаются.

3. Проблемы. Они могут касаться: оценки состояния коллектива на данном этапе; анализа прожитого года совместной деятельности и ее продуктивности; анализа конфликта в отряде; проблем целеполагания и планирования деятельности или конкретного дела и т.д., например, проблем нашего класса. Как мои личные проблемы связаны с проблемами класса? Какой должна быть жизнь в классе?

Каждая микрогруппа набрасывает свой список подпроблем, связанных с основной проблемой, и кладет его в общую копилку. Если коллектив уже работал в активных формах мыследеятельности, то за

20–30 минут работы он может назвать 30–60 проблем. Все названные проблемы должны быть структурированы по блокам: материально-технические и финансовые, социальные, психологические, отношения и дисциплина, учеба, жизнедеятельность и т.д.

4. Решение. Блоки проблем прописываются на больших листах. В процессе обсуждения каждого блока в микрогруппе определяется значимость проблем по мере их убывания. Далее возможно движение двумя путями.

Первый путь: составляется таблица делегирования — выясняется, от кого зависит решение каждой проблемы.

Второй путь: каждый лист с соответствующим блоком проблем отдается одной из групп для выработки и согласования возможных вариантов решения проблем. Позиция группы защищается на общем заседании.

Для усиления эффекта к моменту проведения общего заседания из числа участников игры ведущий выбирает несколько «совершенно несговорчивых», которые должны задавать на защите проектов наиболее острые вопросы, провоцируя докладчика и его микрогруппу находить аргументы в поддержку своей позиции.

5. Подведение итогов. Итогами игры должны стать: проблемно-ориентированный анализ, выраженный в схеме или таблице; углубленная рефлексия позиций участников; варианты решения проблемы.

Деловая игра «Вердикт»

Цель: проведение коллективных форм анализа, целеполагания и планирования.

Процесс

1. Формирование нескольких микрогрупп.
2. Выявление проблем (например, с помощью игры «Проблема»).
3. Анализ проблемной ситуации. Рассмотрение предъявленных проблем разными способами:
 - прописывание положительных и отрицательных последствий, вызываемых этой проблемой, в левую и правую сторону листа;
 - выстраивание дерева проблем, т.е. измельчения проблем до предельно возможного проникновения в ее глубину;
 - выстраивание всевозможных причин, породивших эту проблему;
 - разыгрывание ролевой микроигры с целью определить, как видят одну и ту же проблему люди с разными ролевыми позициями.
4. Обсуждение решений. 10–15 минут участники обсуждают возможные пути решения проблемы. Методом мозгового штурма, диалогической пары или поименного опроса участников микрогруппы.

5. Принятие решения, единственно правильного с точки зрения группы.

6. Подготовка документа: приказа, аналитической записки, проекта, предложения и т.д.

7. Экспертиза. Подготовленный документ поступает на рассмотрение в следующую (например, по часовой стрелке) группу. Экспертное заключение составляется на основе изучения всех поступивших документов, в присутствии одного представителя авторской группы.

8. Заключительный этап работы. Все документы вместе с экспертным заключением поступают обратно в группу разработчиков для изучения и принятия к сведению.

9. Рефлексия деятельности. Проходит в каждой группе.

После игры Совет дела (1–2 представителя от каждой группы) вместе с педагогом проводит оценку предложенных решений, определяет возможность их использования, разрабатывает программу деятельности и представляет ее на общее рассмотрение.

Ролевая игра «Проект». В игре участвуют 6–7 микрогрупп, у которых определены роли: воспитатели, администрация, дети, родители, представители городской власти, организаторы и т.д.

Цель: тренинг коллективного анализа, проектирования, разработка реальных вариантов программ развития класса (школы), отработка рефлексивных навыков.

Процесс

1. Ведущий предлагает группам рассмотреть одну или несколько проблемных ситуаций из жизни коллектива, которые зафиксированы в виде видеофильма, интервью с детьми, родителями или руководителями общественного объединения, в газете, в письмах или театральных миниатюрах и т.д. (или список вопросов).

2. Ставится задача: все микрогруппы в соответствии со своей ролевой позицией разрабатывают программу деятельности в связи со сложившейся ситуацией, предварительно оценив и выяснив ее причины (или отвечая на вопросы).

3. После завершения работы группы защищают перед участниками игры свою программу (проект). При этом каждая ролевая группа, каждый участник игры по желанию выставляют оценки за проект по заранее предложенным критериям. Участники групп должны постоянно соблюдать свои ролевые позиции, а ведущий должен это отслеживать.

Оценки могут выставляться в баллах. Экспертная группа обрабатывает результаты и подводит итог.

Деловая игра «Вернисаж»

Цель: анализ результатов деятельности, определение перспектив, планирование жизни коллектива.

Процесс

1. Открытие вернисажа — оформление программ (проектов), представление схем, графиков, диаграмм по результатам деятельности, представление программ (проектов).

2. Выступление «авторов» — лидеров групп. Они высказывают основные идеи своего проекта или анализируют настоящую ситуацию, которая показывает актуальность данного проекта. Проходит розыгрыш пригласительных билетов.

3. Работа «выставочных залов» — творческих площадок различной направленности, например: творческие дела в жизни класса; наша гражданская позиция, в чем она заключается; походы и поездки; интересные люди вокруг нас; обмен интересными находками, открытиями, перспективами; что такое здоровый образ жизни.

Распределение участников игры по творческим площадкам, обмен информацией.

4. Подведение итогов работы «выставочных залов»: экспресс-анкета проверки эффективности своей работы на площадке (оценка и самооценка участников).

5 баллов — узнал много интересного, полезного для работы и собственного роста;

4 балла — работать было интересно, но многое уже было знакомо и уже проводилось;

3 балла — работа была малоэффективной;

2 балла — работа не состоялась, время потрачено впустую.

5. Обмен мнениями между группами. Анализ наиболее ценных идей и предложений, представленных на площадках, сравнение с прошлым опытом работы в коллективе.

6. Этап самоопределения коллектива. Построение плана жизнедеятельности коллектива на определенный временной промежуток. Формирование Советов дела по подготовке и проведению определенных дел.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО СОБЫТИЯ

6.1. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ АНАЛИЗУ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО СОБЫТИЯ

Важный этап организации и проведения воспитательного события — это коллективный анализ, который выводит участников на осознание результатов, коллективных и личных смыслов деятельности, задает ценностный контекст деятельности, подводит к планированию новых путей коллективного творчества.

К сожалению, на практике данному этапу воспитательного события не всегда уделяется должное внимание. Нередко он не проводится или проводится формально. А ведь этот этап очень значим как для воспитания детей, так и для формирования коллектива, ориентированного на их воспитание.

Коллективный анализ позволяет выявить состояние отношений и дел в коллективе, преобладающие в нем ценности, сформировавшиеся общие представления и традиции, а также имеющиеся в коллективе противоречия и конфликты. Он помогает определить основные цели и задачи коллектива, эффективно спланировать и выстроить систему новых направлений и форм организации его деятельности.

Важно научить воспитанников коллективному анализу. Это способствует формированию у них осознанного отношения к коллективному взаимодействию и к собственной деятельности, а как следствие этого — является ресурсом как для развития коллектива в целом (целеполагание, планирование и организация жизни коллектива), так и для саморазвития каждой личности в коллективе (средство личного развития).

Анализ является одним из составляющих любой человеческой деятельности и связан с таким понятием, как рефлексия (обращение назад, отражение) — форма теоретической деятельности человека, направленная на осмысление собственных действий и поступков.

Научить анализу — значит научить воспитанников рефлексивно-му отношению к совершению самой деятельности, т.е. к осознанию своего отношения к деятельности, ее значимости для своего изменения или развития. При коллективном анализе — это способ организации деятельности коллектива, а при личном — средство личностного самоопределения и развития.

Значение анализа и рефлексии в воспитательной деятельности:

— позволяет контролировать деятельность и, как следствие, не допускать ошибок, предотвращать их;

— позволяет осуществлять коррекцию, исправление и изменение деятельности педагога, что является основой для поиска и реализации новых действий;

— является условием профессионального роста личности и развития коллектива, условием для движения вперед, творчества (опыт + рефлексия как этап анализа = развитие).

Осмысление, анализ и перестройка собственного опыта являются основой для становления педагогического мастерства учителя, его постоянного самосовершенствования как профессионала.

Функции коллективного анализа на различных этапах деятельности детского коллектива:

1. На первоначальном этапе целеполагания и планирования: групповой анализ предыдущего этапа жизнедеятельности (наиболее интересных дел, направлений деятельности, достигнутых результатов), главенствующих мотивов и ценностных ориентаций в группе, анализ сложившейся системы отношений и стадии развития коллектива.

2. На промежуточном этапе, в ходе реализации деятельности — для корректировки и внесения изменений. Особое значение групповой и индивидуальный педагогический анализ приобретает при возникновении конфликтных ситуаций, осложняющих реализацию намеченных планов или тормозящих развитие коллектива и каждой отдельной личности в нем.

3. На заключительном этапе — оценка и анализ результатов деятельности: их соответствие намеченным целям, значимость для коллектива и отдельных личностей, изменение системы отношений и ценностных ориентаций в группе. Анализ на заключительном этапе направляет постановку новых целей и задач перед педагогом и всем коллективом, открывает новый этап целеполагания и планирования.

В целом, задача группового анализа — помочь воспитанникам осмыслить и оценить собственную деятельность, т.е. формирование

рефлексивного отношения к ней, что, в свою очередь, направляет процесс их самоопределения, формирует субъектную жизненную позицию.

В коллективном анализе наряду с традиционными вопросами, которые касаются жизни коллектива в целом (насколько эффективно работали, чего достигли, наши успехи и ошибки и т.д.) важно включать вопросы, ориентированные на личность, которые затрагивают мысли, чувства, отношение и деятельность каждого (что ты почувствовал, что бы ты изменил, насколько ты себя реализовал, что ты открыл для себя и т.д.). Тем самым анализ позволяет не только создать более полную картину коллективной деятельности, но и поможет каждому выразить свою позицию, осознать и наметить пути самореализации и саморазвития.

Общие требования к коллективному анализу:

- должен быть своевременным, обоснованным потребностями группы или педагогическими задачами;

- формы проведения анализа могут быть различными, и с накоплением опыта коллективного анализа необходимо разрабатывать их самостоятельно под конкретную задачу;

- должен быть тщательно продуманным, предполагать приемы, включающие в обсуждение по возможности каждого участника, формы регламентации времени на высказывания, способы фиксации результатов обсуждения;

- должен быть конструктивным, не ограничиваться выявлением лишь недостатков, но и показать сильные стороны проведенного дела, нераскрытый потенциал коллектива, его перспективы;

- никогда не должен превращаться в конфликт, трансформироваться во взаимные упреки или самолюбование;

- должен вносить вклад в улучшение отношений в коллективе, в формирование гуманистического микроклимата внутри школы, показывать образец таких отношений, которые проявились во время планирования, подготовки и проведения дела;

- в него должны быть включены все члены группы;

- должен создавать положительную мотивацию к изменению положения и продолжению деятельности, к достижению коллективного успеха, поэтому он должен быть значим для каждого и нести «перспективу общей радости»;

- должен быть глубоким, не носить формальный характер;

- должен быть лично направленным, стимулировать осознанное отношение каждого к жизнедеятельности группы и к видению

себя в ней, направлять самоанализ каждого для осознания путей саморазвития и позиционного самоопределения.

Логика коллективного анализа:

- 1) констатация результатов деятельности: «Мы это сделали!»
- 2) оценка: «Что хорошо? Что плохо?»
- 3) выявление причин (важны причины как положительных, так и отрицательных результатов): «Почему нам это удалось? Не удалось?»
- 4) создание банка положительных идей — «Что продолжить? Что сохранить?»
- 5) оценка личного вклада каждого, особенно отметить тех, от кого зависел успех дела: «Каков вклад каждого в общее дело? Кому сказать спасибо?»
- 6) стимулирование самоанализа, акцентирующего значимость дела для понимания, проявления, саморегуляции, развития себя как индивидуальности: «Что я могу сказать о самом себе? Какие выводы я сделаю для себя?»
- 7) определение новых целей и задач, наметить путь корректировки или изменения общей жизнедеятельности: «Что изменить? Что внести нового? Как это сделать?»

Виды воспитательного анализа

1. Самоанализ

1.1. Самооценка индивидуального состояния воспитателя. Педагог должен учитывать собственные возможности, адекватно оценивать свой профессиональный уровень и рационально строить отношения с детьми и с коллегами. Такая работа поможет ему в самоорганизации, в более четкой постановке педагогических целей и объективной оценке своих результатов.

1.2. Виды самоанализа. Возможно использовать эту классификацию и при анализе своей педагогической деятельности, и при организации процесса самоанализа у школьников.

1) Самоанализ внешних проявлений себя в социуме (анализ своих поступков и их последствий, самоанализ в процессе общения с другими людьми, принимаемых ролей и проблемных жизненных ситуаций), самоанализ внутреннего мира своей личности (отношение к себе, свои мысли, чувства, мотивы, внутриличностные конфликты).

2) Самоанализ в зависимости от уровня и степени осознанности: а) случайный — на спонтанном уровне от случая к случаю; б) внешний — на внешнем социальном уровне (каким я кажусь другим); в) полусознательный (потенциальное стремление к самоанализу на

внутриличностном уровне); г) целостный самоанализ (на высоком уровне осознаваемости) при взаимосвязи анализа себя на внешне-социальном уровне и внутриличностном уровне.

3) Самоанализ по функциональной направленности: а) направленный на самопознание; б) направленный на позитивное самоотношение; в) направленный на самоконтроль и саморегуляцию; что сочетается с классификацией видов самоанализа исходя из сфер самосознания.

4) Самоанализ по способам самопознания: а) идентификация себя с групповым образом «Мы» — типичного сверстника своего пола; б) в процессе общения со значимыми другими; в) путем идентификации с самим собой, с представлением о себе в прошлом, в настоящем и в будущем; г) через идентификацию с продуктами и результатами собственной деятельности.

5) Самоанализ по формам самоотношения: соизмерение уровня своих притязаний с достигнутыми результатами, сопоставление мнений окружающих о себе с собственными представлениями.

2. Анализ деятельности

2.1. Анализ деятельности отдельных учащихся классным руководителем. Этот тип анализа осуществляется ежедневно и является основой для совершенствования текущей работы с детьми, позволяет вскрывать недостатки в этой работе и причины их возникновения. При этом педагог анализирует отдельные дела, их эффективность, изменение позиций и настроения детей, состояние межличностных отношений, выполнение норм и педагогических требований, активность и включенность детей в те или иные виды деятельности, их состояние здоровья и условия жизнеобеспечения и т.д.

Основная форма такого анализа — личные наблюдения педагога, а также обмен мнениями с коллегами, беседы с детьми, проведение анкет и диагностических методик. Результаты фиксируются педагогом в педагогический дневник, в индивидуальные карты личностного роста, при составлении психолого-педагогических характеристик, анализе результатов деятельности за прошедший год. Сюда относится психолого-педагогический анализ развития личности и коллектива при планировании индивидуальной работы с учащимися и воспитательной работы в классе.

2.2. Коллективный анализ жизнедеятельности класса. Различные формы коллективного анализа подробно представлены в третьем разделе данных методических рекомендаций.

2.3. Анализ результатов деятельности подчинен следующей взаимозависимости (схема 2).

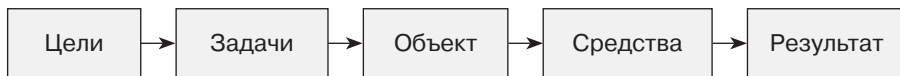


Схема 2. Последовательность этапов анализа результата деятельности

1) Результат деятельности определяется теми целями, которые изначально закладывались в проекте.

2) Цели конкретизируются в задачах (опосредованных действиях, содержательных блоках).

3) Если определены цели и задачи, но изменился объект воздействия (количественно-качественный состав класса), то цели и задачи должны быть откорректированы или заданы вновь.

4) Если задачи сформулированы, то определены средства их реализации (значимые части, содержательные моменты), которые должны соответствовать поставленным задачам.

5) Взаимодействие всех четырех параметров способствует эффективности результата.

3. Анализ конкретных дел (воспитательных мероприятий)

3.1. Коллективный анализ с детьми проводится после дела в форме группового обсуждения в кругу. При этом используется ставшая уже классической следующая схема анализа дела:

- Что было положительного?
- Что не получилось?
- Что нужно изменить в следующий раз?

3.2. Самоанализ проведенного мероприятия воспитателя по схеме. Возможные пункты:

- отряд, форма дела, тема;
- педагогическое обоснование данной формы и темы;
- цели и задачи проведенной работы;
- как была организована подготовка дела вместе с детьми;
- методы и приемы, на которые вы опирались, их результативность;
- эмоциональная насыщенность дела, интерес детей и их активность на каждом этапе;
- ваша педагогическая позиция, стиль общения и взаимодействия с детьми;

- с какими организационными, методическими, психологическими трудностями столкнулись при проведении, что бы вы изменили;
- методика и результаты коллективного анализа дела с отрядом.

4. Анализ конкретных (проблемных, конфликтных) ситуаций

Решение проблемной ситуации — педагогическая задача, нередко встающая перед учителем. Конфликты могут возникать между: воспитателем и воспитанниками, воспитателем и отрядом, отдельными воспитанниками, воспитанником и отрядом, учеником и родителями, учителем и родителями и т.д.

4.1. Индивидуальный анализ учителя с целью решения педагогических задач — выбор средств педагогического воздействия и взаимодействия, организация и корректировка воспитательной деятельности.

Конфликтные ситуации могут носить долговременный характер или же требовать немедленного решения. Исходный этап решения этой педагогической задачи — анализ педагогической ситуации. Это значит, что педагогу необходимо в первую очередь проанализировать педагогическую ситуацию. Последовательность анализа:

- диагностика — выявление и оценка проявившихся качеств в личности или группе, т.е. поступка воспитанника(ов);
- выявление внутренних условий, лежащих в основе данных проявлений (возможные мотивы, взаимоотношения в коллективе, отношения между воспитателем и воспитанником и т.д.);
- определение перспективы развития данной ситуации, без вмешательства взрослого;
- выводы о состоянии объекта выявления.

4.2. Групповое обсуждение с целью разрешения проблемной, конфликтной ситуации. Используется форма группового решения проблем (см. «Первый шаг», с. 49; «Групповое обсуждение по кругу», с. 95; «Групповое решение проблем», с. 120).

Проведение коллективного анализа прошедшего дела — действие непростое. Главными здесь являются две задачи. Первая — создание условий для того, чтобы в анализ включились все участники дела или как можно большая их часть. Вторая — фиксация полученных результатов анализа и ориентация участников на планирование новых путей коллективного творчества: новых дел, новых способов их реализации, позволяющих преодолеть выявленные в ходе анализа ошибки и недочеты в их планировании, подготовке и проведении.

Многие педагоги недостаточно используют воспитательный и развивающий ресурс коллективного анализа, а именно он позволяет вывести участников на осознание себя как субъектов деятельности, на понимание индивидуальных смыслов в общем взаимодействии, на определение и согласование общих задач. Коллективный анализ и рефлексия являются обязательным условием для проявления общего ценностно-смыслового пространства между воспитанниками и педагогом (в классе, клубе, секции и пр.), их общности.

Анализ — это подведение итогов как коллективной активности, так и индивидуальной. А это значит, что педагогам важно направлять и процесс коллективного анализа, и процесс индивидуального самоанализа каждого ребенка. Важно не только поговорить об общих результатах проделанной работы, но и позволить каждому участнику задуматься над индивидуальными результатами.

В первом случае речь идет об обсуждении таких вопросов: как провели дело? Каковы наши успехи и наши недочеты? Что нужно учесть в следующий раз? Что помогло нам достичь результата? Что мешало? и т.п. А во втором — речь идет об обсуждении (вслух при всех или в виде внутреннего диалога ребенка) таких вопросов: что дало мне участие в общем деле? Какие выводы для себя я сделал? Какие мои сильные и слабые стороны проявились в прошедшем деле? Смог ли я реализовать личные цели и задумки? Что нового я узнал о себе, о других, о мире? Насколько я лично удовлетворен результатами дела? Что я хотел бы изменить в будущем и как это сделать?

Формы проведения коллективного анализа могут быть различными (частично они были представлены выше, на других этапах). Самая распространенная из них — это «Разговор по кругу», когда каждому по очереди дается слово и он высказывает свое мнение о прошедшем деле. Видимое преимущество этой формы (простота и удобство) может обернуться минусом, превратив такие поочередные высказывания в формальные или простые повторы уже сказанного ранее. Один из выходов — предоставить участникам право пропустить свою очередь в высказываниях и вернуться к нему тогда, когда будет желание.

Целесообразно использовать и самый обычный «Свободный разговор», который модерировает ведущий и в рамках которого может высказываться кто хочет и когда хочет. Главное, чтобы это было высказывание по сути обсуждаемого дела, не превышало лимита

допустимого времени на высказывание и не обижало других участников.

Еще одной формой проведения анализа может стать процедура «Время на шум». Анализ сначала проводится в микрогруппах, а затем микрогруппы высказывают свое общее мнение в классе / в отряде / на общем сборе. Микрогруппам дается ограниченное время (3–5 минут), но порядок обсуждения при этом не задается. Можно дать лишь несколько обязательных вопросов, на которые нужно ответить всем. Необходимость за короткое время сформировать общее мнение группы создает ситуацию сильной эмоциональной включенности ее участников, что часто приводит к снятию многих психологических барьеров, сдерживающих отдельных ребят.

Формой анализа может стать, например, и «Газета-анкета». Все участники анализа, взяв фломастеры и ручки, на листе ватмана письменно отвечают на некоторые поставленные ведущим вопросы. Так получается газета, которую могут прочитать все. Можно сделать и несколько таких газет, в этом случае их готовит несколько различных групп (классов, отрядов и т.п.). Можно также сделать выставку рисунков, на которых дети, в тишине и под спокойную музыку, нарисовали себя, участвующими в проведенном деле, используя свободные образы и ассоциации.

Еще один способ анализа дела — изображение своего состояния после проведенного дела с помощью смайликов: веселый, грустный, спокойный. Можно также предложить школьникам написать на доске или листе ватмана предложение, которое характеризует проведенное дело или обсуждаемую ситуацию. При этом детям нужно пояснить, что они могут писать про себя, про само дело или про будущее этого дела.

Коллективный анализ важен, потому что такое подведение итогов приучает ребят думать, анализировать, формирует у них навык рефлексии. Он помогает группе расти, делать следующие дела лучше и качественнее. Ведь взгляд на самого себя глазами своих сверстников очень важен для школьника, и вполне возможно, он прислушается к их критическим замечаниям куда внимательнее, чем к замечаниям педагога (в особенности это свойственно подросткам). Вот поэтому очень важно регулярно обсуждать с ребятами фрагменты прожитой вместе жизни.

При коллективном анализе крайне важно создать благоприятную и безопасную атмосферу, иначе ребята не будут готовы говорить честно и откровенно. А для этого педагогу важно отказаться от критики,

от оценочных суждений и, если уж прибегать к негативной обратной связи, то лишь тогда, когда он убежден, что является авторитетом для ребят и такая обратная связь будет воспринята адекватно.

Необходимо подчеркнуть, что мнение каждого ребенка и взрослого, участвующих в подведении итогов воспитательного события, должно быть одинаково ценно, поэтому все должны сидеть в круге или приближенной к нему форме, а не традиционно «за партами, лицом к доске». Важно, чтобы ребята видели глаза друг друга.

Для того чтобы подведение итогов прошло конструктивно и серьезно, стоит сразу обозначить его цели (это лучше сделать педагогу). Они могут звучать, например, так: мы здесь для того, чтобы обсудить прошедшее дело, или мы делаем это, чтобы наше следующее дело было лучше предыдущего, чтобы мы не повторили тех ошибок, которые допустили сегодня. Работая вместе, мы очень хорошо видим каждого со стороны, а значит, можем помочь друг другу стать лучше. Это наша главная цель, помните о ней. Высказываясь о каких-то негативных поступках друг друга, помните, что нет плохих людей, а есть лишь неправильные поступки, которые люди чаще всего совершают не злонамеренно. Поэтому, говоря о них, помните, что ваши высказывания должны носить доброжелательный характер, ведь вы хотите вашему товарищу помочь меняться к лучшему. Если же вам самим довелось услышать критику в свой адрес, постарайтесь не оправдываться и не возражать в ответ, а задуматься о том, почему у человека возникло такое мнение и что вам стоит изменить в себе.

Важно, чтобы в коллективном анализе каждый момент времени говорил только один человек. Этого можно добиться, передавая по кругу какой-то предмет (значок, игрушку и т.п.), символизирующий право голоса. Нужно быть готовыми к тому, что ребята не сразу научатся высказываться содержательно и полноценно, а возможно, будут отделяться односложными высказываниями или отмалчиваться. Для того чтобы это преодолеть, можно попросить перед началом разговора каждого ответить на несколько простых вопросов, например: что тебе запомнилось, понравилось? Что не понравилось, что расстроило? Что надо было сделать по-другому?

Какую бы форму вы ни выбрали, главное помнить, что коллективный анализ должен способствовать формированию у ребят осознанного отношения к коллективному взаимодействию и к собственной деятельности, а это является важным ресурсом как для развития коллектива в целом, так и для развития личности ребенка.

6.2. ФОРМЫ КОЛЛЕКТИВНОГО АНАЛИЗА ВОСПИТАТЕЛЬНОГО СОБЫТИЯ

Педагогический совет «философский стол»

Время и практика показывают, что традиционный вариант проведения педсовета: доклад — содоклад, выступления, сообщения, принятие решений — недостаточно эффективен. По сути и по технологии педсовет призван и должен стать коллективным размышлением по заданной программе. И наиболее оптимальной для этого представляется форма «философский стол». В форме дискуссии проводится анализ проблем педагогического коллектива, поиск и нахождение решения. Вопросы, которые выносятся на обсуждение, носят существенный характер. Например, такие:

— Какую роль в обществе призвана играть сегодня общественная организация? Что, как и почему реально происходит в нашей организации? Что мы умеем делать хорошо, лучше других? Что у нас пока не получается? Какой мы хотим видеть нашу организацию?

— Как сегодня образовывать и воспитывать? Какие ценности должны быть положены в основу деятельности педагога? Как сохранить целостность образования, воспитания и развития?

— Личностно ориентированная педагогика и педагогика нашей общественной организации. Как каждому руководителю овладеть личностным подходом?

Успех педсовета зависит от того, насколько тщательной и заинтересованной будет подготовка к нему. Вопросы для обсуждения предлагаются заранее. С отдельными педагогами нужно договориться, чтобы они выступали первыми по избранным вопросам. Подбирается литература, ситуации и факты из личного опыта. При проведении первого педсовета в этой форме, чтобы облегчить подготовку, можно создать группы для предварительного обсуждения одного вопроса.

На «философском столе» исключено чтение докладов. Важно поведение ведущего, который во вступительном слове четко определяет, с какой целью проводится встреча, обозначает проблему и ее значимость, обращает внимание на конечный результат обсуждения (резолюцию, рекомендации, «банк идей»).

Вопросы должны быть сформулированы в дискуссионной форме, ключевых должно быть не более трех-пяти, и они должны быть у всех перед глазами. Последний вопрос должен быть сформулирован так, чтобы ответы на него подвели итог всему разговору.

Педагогический театр

Педагогический театр — форма, которая может использоваться в детском и в педагогическом коллективах, а также совместно с родителями.

Цель: разрешение проблемных и конфликтных ситуаций.

Процесс. Смотры, конкурсы деятельности, оценка результатов деятельности, «смотр знаний» и т.д.

Огонек

Цель: проведение группового обсуждения (анализа), когда каждый имеет возможность высказать свое мнение, сравнить свои представления с мнением группы.

В атмосфере взаимопринятия, взаимного доверия друг к другу участники открыто высказывают свое мнение о прожитом дне, о проведенном деле, об итогах года или о сложившейся ситуации. Проводится в кругу.

Процесс

1. Настрой ребят на открытый разговор, раскрытие его значимости. Могут быть использованы игры-общения, внешние атрибуты для создания нужной обстановки (свечи, тихая музыка, общая песня под гитару и т.д.), ребята рассаживаются в круг.

2. Разговор по кругу, когда каждый высказывает свое мнение, передавая символический предмет (см. «Групповое обсуждение по кругу», с. 95).

3. Рефлексия проведенного разговора. Окончание встречи на высоком эмоциональном уровне взаимопринятия и чувства «Мы». Можно также использовать игру на сплочение, песню или взаимные пожелания друг другу по кругу.

Методика выявления и согласования мнений и представлений

Цель: согласовать представления о личностных качествах подростков, которые они стремятся развивать и поддерживать.

Процесс. Наиболее приемлем и оптимален групповой метод работы с анкетой. Каждой группе из 4–6 человек дается по одному списку личностных качеств. На основании этого списка группа выполняет три задания, результаты каждого сдают руководителю в письменном виде.

1. Выберите из списка пять черт, более всего отражающих качества современного подростка, и расположите их по приоритетности от 1 до 5. Выработайте единое мнение в группе.

Личностные качества человека

Порядочность, справедливость, честность, доброта, способность сопереживать и любить, дух соперничества, независимость, послушание, наличие собственных убеждений, уравновешенность, эмоциональность, увлеченность своим делом, искренность, волевые качества, воспитанность, любовь к Родине, чувство товарищества, способность к творчеству, индивидуальность, чувство юмора, интеллектуальность, озабоченность материальным успехом, способность к самоконтролю и самоорганизации, целеустремленность.

2. В представленном списке выберите личностные качества, которые существенны для описания «идеального подростка». Выберите пять наиболее важных, расположите по степени значимости. Результат групповой работы сдайте руководителю.

3. В представленном списке выберите личностные качества, которые существенны для описания «преуспевающего человека» сегодня. Выберите пять наиболее важных, расположите по степени значимости. Результат групповой работы сдайте руководителю.

4. Руководитель обрабатывает полученные от групп результаты, ранжируя их по степени встречаемости в результатах групповой работы по каждому заданию. Предлагает их на общее рассмотрение.

5. Каждая группа через 3–5 минут дает анализ группового результата и анализ проделанной работы.

Эту методику можно использовать как анализ наиболее значимых событий в группе (список дел и ситуаций в группе), приоритетных тем для обсуждения в группе, качеств человека, необходимых для общения в коллективе, и др. Список может быть составлен самими ребятами на предварительном этапе по результатам анкетирования.

Методика анализа значимых событий

Цель: подготовка и проведение анализа итогов четверти, года и др. Позволяет проанализировать и оценить установки школьников, отношения к сверстникам и к коллективной деятельности, успехи и затруднения каждого.

Процесс

Методика предполагает составление каждым педагогом отчета о наиболее значимом событии за четверть (неделю, год, и т.д.).

Инструкция 1. Заканчивается еще одна четверть. Вспомните наиболее значимое для вас событие этого периода. Используйте нижеприведенный бланк, опишите это событие. Если потребуется больше места, используйте обратную сторону бланка.

Дата события	
Описание события	
Мысли во время события и после него	
Чувства во время события и после него	
Деятельность и отдельные действия, которые запомнились	
Кто и как повлиял на восприятие этого события	
Выводы, к которым я пришел	

Инструкция 2. Вспомните и кратко опишите два значимых для вас события, одно из которых было связано с переживанием успеха, а другое с переживанием неуспеха.

Описание позитивного события	
Описание негативного события	

После индивидуальной работы проходит обсуждение своих записей в кругу по правилам работы в кругу.

Групповое решение проблемы

Цель: групповой анализ проблемы (возможного конфликта или необходимость группового выбора) и принятие определенного решения.

Процесс

1. Установление фактов (через групповое интервью, сбор мнений участников). После установки проблемы основная задача ведущего заключается в сборе данных, которые носят исключительно фактический и объективный характер. В этот период участники собрания воздерживаются от оценки собираемых фактов, а предлагают максимум информационных суждений по выбранной проблеме.

2. Оценка фактов (мнения участников по поводу установленных фактов, идей). Участники имеют возможность говорить все, что они

думают о собранных данных. На данном этапе факты оцениваются, анализируются, сравниваются, аргументируется их значимость. Важно дать возможность высказаться каждому.

3. Поиски решения, подготовленные сбором данных и их оценкой. На этом этапе от группы требуется максимальное воображение и творчество, нестандартные решения, развитие и взаимодополнение друг друга. Выдвигаются различные гипотезы и невероятные проекты. Здесь важно создать атмосферу взаимопомощи, которая помогла бы участникам поддерживать и развивать идеи друг друга, создавать коллективные проекты решений, находить пути объединения нескольких идей и т.д.

4. Стадия принятия решения. Предложенные решения группа сопоставляет с диагнозом, установленным во время второй стадии. Она отбрасывает одни из них, объединяет другие и приходит к решению (решениям), удовлетворяющему всех участников.

В таком собрании принимают участие до 25–30 человек. Размещать участников лучше всего за столами, расположенными в форме треугольника. Ведущий пользуется доской.

Золотой фонд класса

Цель: помочь ребятам вспомнить счастливые моменты их жизни, что должно послужить фундаментом для достижения успеха в будущем. Кроме того, это подтолкнет школьников к взаимодействию друг с другом, просто поднимет им настроение.

Процесс

1. Раздайте образцы «Золотой фонд» (см. с. 122).

2. Вместе с ребятами условно разделите жизнь класса (общественной организации) на периоды.

3. В группах из 6–8 человек школьники рисуют кинолентку, разделенную на кадры, на каждом из которых они изобразят ярчайшее событие жизни, успех, которого они достигли, или просто счастливый момент.

Можно выполнить упражнение по-другому: ребята заполняют одну часть в одной микрогруппе, вторую в другой, третью в третьей (по принципу вертушки, где в микрогруппах меняется состав участников, и каждая микрогруппа дополняет кадры предыдущей).

4. На заключительном этапе, в общем круге, каждая микрогруппа (при использовании вертушки, сформировавшаяся за третьим столом) рассказывает о своей кинолентке и пытается анализировать, почему именно эти события остались в памяти.

а тот, кто добр и весел, готов помочь окружающим — за отзывчивость, и т.д.

5. Члены группы должны подумать о том, чем они будут награждать одноклассника. Это может быть сертификат, предмет, рисунок, стихотворение, сценка и т.д. Что бы дети ни выбрали, это должно быть то, что можно легко сделать или найти без излишних усилий. (Вы можете дать им время на обсуждение того, каким должен быть приз, а выполнение задумки оставить в качестве домашнего задания.)

6. После того как все закончат приготовление призов, ребята собираются на церемонию награждения, а вы можете быть ее ведущим. Можно эмитировать церемонию вручения Оскара (конверты). Проследите за тем, чтобы человек, вручающий награду, полностью объяснил, за что она присуждается, и тем самым давал возможность призёру осознать искренность признания его достоинств со стороны одноклассников.

7. Завершается упражнение обсуждением в круге, где участники высказывают свое отношение к наградам, к проведенной церемонии отмечая ее ценность и дополняя мнения групп по отношению к тому или иному однокласснику.

Нарастающая рефлексия — групповая работа

Нарастающая рефлексия — прием, который строится как движение по общей проблеме от индивидуальной работы к парной, потом к работе в тройках или четверках, затем в малых группах по 7–8 человек и, наконец, к фронтальному обсуждению всеми участниками. Форма предусматривает активную и широкую коммуникацию участников, практически каждый встречается с каждым в разных по составу группах, происходит постоянная смена партнеров взаимодействия.

Цель работы — через рефлексию выйти на общее обсуждение значимой темы, проблемы, учитывая позицию каждого участника. Второй аспект — создать условия для позиционного обсуждения, возможности договориться и согласовать разные мнения и позиции.

Перед групповой работой могут быть поставлены следующие задачи:

- проработка проблемы, значимой темы, аспектов, определяющих ее в актуальном настоящем;
- анализ и обобщение прошлого опыта, проделанной работы и др.;
- проектирование содержания, направлений и форм работы на будущее.

В нашем опыте данная форма используется очень широко: в работе с классом, с советом самоуправления старшеклассников, на межвозрастном сборе, на научно-методическом совете как подготовка к педсовету и выбор приоритетных тем для обсуждения, на педсовете при анализе итогов года и пр.

Структура работы

Введение в общую проблематику: эмоциональное и смысловое погружение в тему, актуализация значимости темы для участников, позиции каждого, настрой на сотрудничество. Конкретизация целей и задач предстоящей работы.

Индивидуальный этап. Участники индивидуально работают над предложенным ведущим вопросом, который касается их видения (анализ своего опыта) обсуждаемой проблемы. Время на работу может быть от 3 до 7 минут. Можно заранее заготовить рефлексивную карту с вопросами по теме, которую участники будут заполнять.

Работа в парах (иногда в тройках). Здесь каждый должен, с одной стороны, представить и обосновать свою позицию, а с другой — услышать и понять (через уточняющие вопросы, вопросы на понимание и прояснение) позицию другого. Вместе они должны согласовать свои позиции и выделить значимую для обоих — результат согласования. Участники или отвечают по вопросам индивидуального этапа, содержательно уточняя ответы, или совместно прорабатывают рефлексивную карту, делая ответы более полными и содержательными. Время работы от 7 до 10 минут.

Это очень важный этап, так как у участников появляется возможность получить обратную связь по своей позиции, увидеть ее с новой стороны, оценить ее сильные и слабые стороны. Не менее значима другая сторона общений, здесь формируется умение слышать и слушать другого человека, задавать вопросы на понимание. Особенно это важно в работе со школьниками, настраивает их друг на друга, дает ценный опыт, здесь формируются коммуникативные УУД. Хорошо, если работа носит межвозрастной характер, тем самым она выходит в зону ближайшего развития ребенка, задавая ему образцы осмысленных действий через личный проживаемый опыт.

Работа в четверках. Данный этап может быть, а можно его пропустить и сразу выйти на микрогруппы, если количество участников менее 40. На данном этапе пары расходятся в разные группы, встречаются участники из разных пар или троек, соответственно прорабатываются все новые позиции. Здесь участники выступают как пред-

ставители коллективной наработки (результатов работы в паре), ощущают большую ответственность в защите позиции. На эту работу отводится около 15 минут.

Два варианта работы: первый — продолжается работа по вопросам или рефлексивной карте индивидуального этапа; второй — участникам дается новое задание по теме, которое конкретизирует первое.

Работа в микрогруппах от 7 до 12 человек. Время работы 10–15 минут. В группу собираются участники из разных четверок, здесь могут встретиться участники, которые уже работали вместе. Иногда в одну микрогруппу объединяются две четверки.

На данном этапе дается новое задание: новый вопрос, углубляющий прорабатываемую тему, или схема (таблица), которую нужно заполнить и обосновать. Участники решают общую задачу, используя наработанный материал, внутренне отвечая за все наработанные ранее этапы.

Общая работа — защита групп. Здесь каждая группа представляет и защищает свою позицию. На данном этапе можно выбрать группу экспертов (из представителей групп), задача которых будет уточнять представляемые позиции, дать в конце обратную связь по всем представленным позициям, обобщить и отрефлексировать общий результат работы.

Последовательность работы: сначала выступает группа, потом ведущий, эксперты, участники из других групп задают вопросы на понимание, проблематизируют представленные позиции, их актуальность в реальных условиях, реалистичность и пр., далее происходит выступление и защита следующих групп, а затем идет выступление экспертов.

Заключительный этап, общая рефлексия, где участники высказывают свое мнение о проделанной работе и ее значимости для себя; обобщаются все представленные позиции (экспертами или по группам) и определяется одна общая для всех, которая утверждается голосованием, что служит основанием для реализации ее в образовательном пространстве школы; формируется творческая группа из участников, которая дорабатывает весь материал (определенный срок под определенные задачи), продумывает и определяет шаги реализации и в дальнейшем докладывает результат; происходит процесс ранжирования представленных позиций, выбор наиболее значимой для всех.

В любом случае групповая работа заканчивается рефлексией. Можно провести индивидуальную письменную рефлексия, где участ-

ники самостоятельно анализируют проделанную работу и то, как изменилась их позиция. Они могут повторно ответить для себя на вопросы, на которые отвечали на этапе индивидуальной работы, или просто выделить наиболее значимые позиции, обозначенные в групповой работе, отметить, что в работе было продуктивным и дало для них результат.

В завершении проводится общий рефлексивный круг, где желающие говорят о полученных результатах, о проделанной работе, о своих эмоциях и ощущениях.

Последний этап организации и проведения воспитательно-го события — понимание ближайшего последствия. В коллективе возникает понимание следующих своих целей, которые появились благодаря проведенному воспитательному событию. Например, после утренника, организованного для малышей, у ребят может возникнуть желание сделать для них что-то еще. Ближайшее последствие — это определение коллективом дальнейших перспектив проведенного дела.

Методические рекомендации составлены в соответствии с Федеральным законом от 4 июля 2022 г. № 261-ФЗ «О российском движении детей и молодежи» и на основе Программы воспитательной работы общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых».

В Методических рекомендациях рассмотрена сущность понятия «воспитательное событие». Сделан особый акцент на событийном подходе к воспитанию, представлены особенности коллективного целеполагания и планирования воспитательного события, предложены формы организации этапов коллективного целеполагания и планирования, дано описание различных форм и методик проведения и коллективного анализа воспитательных событий.

Методические материалы составлены в соответствии с основными направлениями в организации воспитательной работы структурных подразделений Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» и предназначены для руководителей детских общественных организаций, вожатых, участников-наставников первичных, местных и региональных отделений ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ. Рекомендации будут полезны всем, кто занимается общественной работой с детьми и молодежью.

Методическое издание

ВОСПИТАТЕЛЬНОЕ СОБЫТИЕ

Методические рекомендации

Под общей редакцией
Н.А. Мандровой, первого заместителя Председателя
Правления Движения Первых,
Л.С. Львовой, руководителя Департамента
методического обеспечения Движения Первых

Главный редактор *Л.Р. Новоселова*
Редактор *С.Н. Михайловская*
Корректор *Л.Н. Федосеева*
Верстка *Л.Х. Матвеевой*

Подписано в печать 31.10.2023.
Формат 60 × 90 /16.
Печать офсетная. Бумага офсетная.
Тираж 1000 экз.

ООО «Издательский дом «Методист»
105122, г. Москва, Щелковское ш., д. 7, пом. 1, ком. 17, оф. 62
Тел.: (495) 517-49-18

Сайт: www.metobraz.ru
Сообщество: www.vk.com/metobraz
e-mail: info@metobraz.ru

Отпечатано в типографии
ООО «Принт сервис групп»
e-mail: 3565264@mail.ru, www.printsg.ru
105187, г. Москва, Борисовская ул., д. 14, стр. 6

ISBN 978-5-907768-01-7



9

785907 768017