

**Первые**

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

**КАК СТАТЬ ВОЖАТЫМ:  
для тех,  
кто работает с детьми  
в детских общественных  
объединениях  
и первичных коллективах  
ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ  
РЕКОМЕНДАЦИИ**



**КАК СТАТЬ ВОЖАТЫМ**  
для тех, кто работает с детьми  
в детских общественных объединениях  
и первичных коллективах  
**ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ**

**Методические рекомендации**

Москва  
2023

УДК 37  
ББК 74.27  
К16

Рецензенты:

**Владими́рова Татьяна Николаевна**,  
доктор педагогических наук, профессор, проректор ФГБОУ «МПГУ»

**Погосян Соня Григорьевна**,  
кандидат социологических наук, заместитель  
председателя Правления Движения Первых

**Как** стать вожатым: для тех, кто работает с детьми в детских общественных объединениях и первичных коллективах ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ: методические рекомендации / В.В. Круглов; под общ. ред. Н.А. Мандровой, Л.С. Львовой. — М.: Департамент методического обеспечения Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых», 2023. — 68 с.

ISBN 978-5-907768-03-1

Работа с детским коллективом в общественном объединении предъявляет требования к взрослым. Особыми взрослыми являются вожатые, люди близкие по возрасту и интересам к детям, но обладающие педагогическими знаниями и умениями. Энтузиазм, задор, оптимизм вожатых — это основа их успешной деятельности. Как стать настоящим вожатым и решая задачи воспитания самим получить удовольствие от работы, от общения и совместной деятельности с детьми? С чего начать работу с детским коллективом, как добиться результата? На эти и многие другие вопросы ответит эта книга.

Методические рекомендации предназначены для вожатых, наставников первичных, местных и региональных отделений ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ. Рекомендации будут полезным 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 978-5-907768-03-1

# Содержание

ВСТУПЛЕНИЕ .....	4
<b>Раздел 1. КТО ТАКОЙ ВОЖАТЫЙ И ЧЕМ ОН ЗАНИМАЕТСЯ .....</b>	<b>5</b>
<b>Раздел 2. НЕМНОГО ИСТОРИИ .....</b>	<b>7</b>
<b>Раздел 3. ТВОЙ ДЕТСКИЙ КОЛЛЕКТИВ .....</b>	<b>14</b>
3.1. С ЧЕГО НАЧАТЬ .....	14
3.2. БОЛЕЗНИ РОСТА .....	31
3.3. ПРО ПРАВИЛА И ГРАНИЦЫ .....	34
3.4. РАБОТА С НАСТРОЕМ И НАСТРОЕНИЕМ .....	37
3.5. СОПРОВОЖДЕНИЕ ПОРУЧЕНИЙ.....	44
<b>Раздел 4. РЕБЯТА ТВОЕГО КОЛЛЕКТИВА.....</b>	<b>51</b>
<b>Раздел 5. КАКИМ НУЖНО БЫТЬ: ТВОЯ ПОЗИЦИЯ.....</b>	<b>62</b>

## ВСТУПЛЕНИЕ

---

Вот ты и стал вожатым в новой организации — Российском движении детей и молодежи ДВИЖЕНИЕ ПЕРВЫХ. Кто такой вожатый? Как стать хорошим вожатым? Что вообще надо делать, если ты вожатый? На эти вопросы мы и попытаемся ответить в этой книге.

Профессия вожатого удивительна и уникальна, а возникновением своим обязана самой массовой и долгоживущей организации в нашей стране — пионерской. Старшее поколение помнит, что в советское время вожатый был одной из заметных фигур в школе, ибо возглавлял пионерскую работу, вел за собой дружину, в которой состояла треть всех учащихся школы — ребята с третьего по седьмой классы.

В начале 90-х гг. прошлого века СССР прекратил свое существование, а вместе с ним и Всесоюзная пионерская организация, однако должность вожатого во многих школах сохранилась. Чем же теперь занимаются вожатые и чем будете заниматься вы, если начнете работать в этой должности?

Прошли годы, на смену Всесоюзной пионерской организации времен СССР пришло многообразие детских общественных объединений, а среди них — новая массовая детская организация — Российское движение детей и молодежи ДВИЖЕНИЕ ПЕРВЫХ. Именно с детскими общественными объединениями работает вожатый, но у современных юношей и девушек не всегда есть собственный опыт пребывания в таких объединениях, а значит, они не знают, чем вожатый должен заниматься.

Мы попытаемся рассказать не столько о формальных обязанностях вожатого в Российском движении детей и молодежи ДВИЖЕНИЕ ПЕРВЫХ, сколько о том, как быть хорошим вожатым, чтобы успешно достигать тех целей, которые движение ставит — содействовать воспитанию, профессиональной ориентации, подготовке детей и молодежи к полноценной жизни в обществе, включая формирование их мировоззрения на основе традиционных российских духовных и нравственных ценностей!

Эта книга для вас, если вы молодой вожатый и пришли работать в ДВИЖЕНИЕ ПЕРВЫХ, если вы хотите, создать детский коллектив, готовы тратить много сил и времени, не боитесь брать на себя ответственность за мальчишек и девчонок, для которых станете самым значимым после родителей и друзей человеком. И если вы еще не испугались, тогда можете перелистнуть страницу.

## КТО ТАКОЙ ВОЖАТЫЙ И ЧЕМ ОН ЗАНИМАЕТСЯ

Вожатый работает внутри детского общественного объединения. Давайте разберемся что это такое. В научной литературе есть много определений детского общественного объединения как научного феномена, социально-педагогического явления. Познакомимся с некоторыми из них.

Детским общественным объединением мы будем называть «добровольное, самоуправляемое, некоммерческое формирование детей в возрасте до 18 лет и взрослых, взаимодействующих с ними в процессе осуществления прав, гарантированных Конвенцией о правах ребенка, и достижения цели, провозглашенной в Уставе или ином документе, регулирующем деятельность объединения и деятельность взрослого его члена» (Словарь-справочник «Детское движение»)<sup>1</sup>

Читаем — «добровольное». Ребята пришли сами «добровольно», по собственному желанию и инициативе. «Самоуправляемое» — значит никто не руководит сверху, ребята САМИ решают, что, как и когда им делать. «Некоммерческое» — значит без денег. Никто не ставит целью зарабатывать, как-то обогащаться за счет данной деятельности.

«Детей в возрасте до 18 лет и взрослых...» Вот и взрослые. «Как же так?» — спросит читатель, — «А как же тогда самостоятельность, самоуправляемость? Чем тогда детское общественное объединение отличается от класса, где молодой классный руководитель вместе с ребятами придумывает интересные дела, либо от кружка или секции, где инициативный тренер проводит с ребятами на спортплощадке дни и ночи?»

На самом деле есть различия. Во-первых, детское общественное объединение отличается от класса и спортивной секции позицией взрослого, которая отличается от позиции классного руководителя и тренера. Почему? А потому что детское общественное объедине-

---

<sup>1</sup> Детское движение: словарь-справочник / сост. и ред.: Т.В. Трухачева, А.Г. Кирпичник. М.: Ассоциация исследователей детского движения, 2005. С. 69.

ние — ДОБРОВОЛЬНОЕ и САМОУПРАВЛЯЕМОЕ, управляемое самими ребятами. То есть, взрослый может участвовать в управлении объединением, но лишь вместе с детьми, не игнорируя и не выключая их из этого процесса. Иначе объединение перестает быть самоуправляемым.

На самом деле, как бы там ни было, а начать вам нужно с того, чтобы собрать вокруг себя несколько мальчишек и девчонок, которым интересно с вами, а главное — друг с другом. Чтобы привлечь внимание и вызвать интерес у детей — вам обязательно нужно предложить им ДЕЛО, которое вы потом будете делать вместе с ними. И вот тут, в зависимости от направления и содержания этого дела уже определится суть и смысл вашей детской общности.

Все начинается с сообщества ребят, с небольшой детской группы, которая соберется вокруг вас, и вы вместе начнете что-то делать. Иначе нельзя, иначе в общественном деле не бывает, это давным-давно доказали социологи. Исторические факты свидетельствуют, что даже Всесоюзная Пионерская организация начиналась с небольших пионерских отрядов в Москве, насчитывающих один-два десятка ребят, а скаутская — с двадцати двух мальчишек, поверивших их вожаку Баден-Пауэлла, и отправившихся с ним на поиски лучшей жизни на остров Броунси.

Пришла пора и вам, дорогой читатель, стать для десятка-двух ребят своим Баден-Пауэлом, Макаренко или Ивановым. Это сейчас весь мир знает имена этих великих педагогов, а в те времена для своих ребят они были просто самые лучшие люди на свете, которые всегда рядом, у которых можно учиться и спрашивать обо всем на свете, а главное, которые помогли им стать НАСТОЯЩИМИ ЛЮДЬМИ. По крайней мере, много для этого сделали. Чтобы стать такими, как они, надо действительно очень этого хотеть. И тогда у вас обязательно все получится.

## НЕМНОГО ИСТОРИИ

У каждого дела, профессии или рода занятий есть своя история. Уходят корнями в глубь веков профессии ткачей, врачей и каменщиков, из Древней Греции ведут свою историю учителя. В учебниках педагогики написано, что с греческого слово «педагог» дословно переводится как «детоводитель» (от греч. *пэйдос* — дитя, *гогос* — веду).

Вожатый — профессия молодая. Как таковая она появилась и приобрела актуальность только с появлением детских общественных объединений. Что такое детское общественное объединение, мы уже коротко объяснили. Теперь чуть подробнее расскажем об истории их возникновения.

Первые детские общественные объединения появились в мире около ста лет назад. Связаны они с именем человека, которого нельзя не упомянуть в нашей книге, потому что именно он положил начало детскому движению как социально-педагогическому феномену.

Звали этого человека Роберт Баден-Пауэлл, и он был, ни много ни мало, сотрудником английской разведки. На самом деле его имя было гораздо более длинным, но в историю он вошел с этим, а появившиеся благодаря ему скауты — самая первая детская организация — еще сократили его имя. Теперь во всем мире Роберта Баден-Пауэлла называют просто Б-П или, на английский манер, Би-Пи. Надо сказать, что главное дело своей жизни, благодаря которому этот человек вошел в мировую историю, он начал примерно в возрасте 50 лет, что является доказательством того, что начинать никогда не поздно.

Б-П был весьма неплохим шпионом, а незадолго до англо-бурской войны получил звание полковника. Между своими шпионскими деяниями он умудрялся находить время, чтобы писать книги. Одна из них называлась «Мои шпионские авантюры». Годы шли и, верный своей профессии, Б-П написал еще один труд — «В помощь разведчикам», где давал общие советы по проведению наблюдений и использованию дедукции для улучшения качества подготовки солдат. Кроме чисто военных советов, в книге были изложены сформулированные



Б-П требования к разведчику. По убеждению автора, настоящий разведчик должен быть сильным, здоровым, деятельным, иметь хорошее зрение и слух, быть наездником и пловцом, многое уметь. Книга сразу получила известность и была переведена на русский язык.

После долгих лет отсутствия, по окончании англо-бурской войны, Б-П вернулся на родину, в Англию. Как герой войны он стал очень популярен. Со всех концов Британской империи ему шли письма от детей. Баден-Пауэлл вдруг обнаружил, что его учебником с удовольствием пользуются не только военные, но и педагоги, работающие с детьми в кадетских корпусах и даже в церковных кружках. Один из учителей даже обратился к нему с просьбой адаптировать книгу специально для подростков.

Незадолго до этого Б-П познакомился еще с одним человеком, которого считают в некотором роде причастным к основам скаутинга. Это канадский писатель Эрнест Сетон-Томпсон.

Э. Сетон-Томпсон известен тем, что много писал о природе и о животных, а кроме того, он очень любил индейцев и в своем детстве с большим удовольствием в них играл. Но не как все дети — поиграли и забыли, а серьезно — с постройкой настоящего типи, изготовлением настоящих индейских костюмов и тому подобного. Если у глубокоуважаемого читателя есть некоторое время, мы настоятельно рекомендуем бы ему прочесть замечательную повесть этого писателя «Маленькие дикари». История, описанная в книге, во многом автобиографична, а судьба мальчика Яна — это практически история детства самого писателя.

Э. Сетон-Томпсон послал по почте Р. Баден-Пауэллу свои произведения и, хотя история умалчивает об этом, можно сделать вывод из дальнейшей деятельности основателя скаутинга, что идеи Сетон-Томпсона пришлись ему весьма по вкусу.

В 1906–1908 гг. Б-П, тщательно изучив произведения Песталоцци, Эпиктета, Тита Ливия, проанализировав опыт воспитания у спартанцев, племен Африки, японских самураев, традиции британских и ирландских народов, ну и, конечно же, свой бесценный военный опыт разведчика, начал работать над книгой «Scouting for Boys» («Разведка для мальчиков»). Она была написана в форме бесед у костра.

Перед тем как ее издать, Б-П решил проверить свои теории на практике. Для этого он собрал группу из 22 мальчиков (предвосхищая вопросы любопытных — девочек с ними не было, поскольку тогда никому не могло прийти в голову готовить из них солдат) и провел с ними летом 1907 г. восемь дней в палаточном лагере на острове

Броунси, близ южного побережья Англии. Детей он разделил на пять патрулей и во главе каждого поставил лидера.

В первый день производилось размещение, создание патрулей, распределение обязанностей, инструктаж лидеров. Во второй день изучалось лагерное дело: вязание узлов, разведение костров и приготовление пищи, ориентирование, не забыли также о гигиене. В третий день Б-П учил мальчиков распознавать подробности окружающей среды вблизи и вдалеке от наблюдателя, показывал, как «читать» следы. В четвертый день дети изучали животных, растения, учились ориентироваться по звездам. Пятый день был посвящен рыцарству: честь, законы, лояльность королю, офицерам, рыцарское отношение к женщине (это Б-П взял из традиций рыцарско-монашеского ордена иоаннитов на острове Мальта, где он служил в 1890–1893 гг., а также из легенды о рыцарях Круглого стола короля Артура). В шестой день ребята учились оказывать помощь при ожогах, обмороке, отравлениях, действовать во время паники. В предпоследний день Б-П рассказывал детям о колониальной географии, истории, славных делах империи, ее армии и флота, объяснял обязанности настоящего гражданина. Последний день на острове был днем игр и соревнований.

Дети были в полном восторге, и Б-П, убедившись, что его идеи верны, издал свою книгу. После ее выхода по всей стране стихийно стали возникать детские группы. Б-П стал получать массу писем, в которых дети и взрослые требовали разъяснений, комментариев и советов. И Б-П сдался. После консультаций со своими друзьями он учредил Бюро по переписке. Начали выходить газеты «Скаут» (для детей) и «Хедкуотер Газетт» (для инструкторов). Первые отряды появились в Северном Лондоне, а за весну 1908 г. вся Англия оказалась покрытой сетью детских отрядов. Затем движение перекинулось на колонии. Уже через год король Эдуард VII принял первый парад четырнадцати тысяч скаутов Англии.

В наше время скаутское движение, наверное, самое мощное из всех ветвей детского движения. Скауты есть практически во всех странах цивилизованного мира. Книга «Скаутинг для мальчиков» по количеству общего тиража за все годы своих переизданий уступает лишь Библии.

Кстати, в 1910 г. Роберт Баден-Пауэлл вместе со своей сестрой Агнесой основали отдельную организацию для девочек — «герл-гайд», впоследствии этой ветвью скаутов руководила его молодая жена, семейное счастье с которой он обрел на закате своей жизни —

уже после выхода в отставку. Б-П умер в 1941 г. в Кении в весьма преклонном возрасте. До сих пор скауты, которых сотни тысяч (если не миллионы), во всем мире чтят его память.

Именно в скаутской организации впервые рядом с детьми появился человек, который не должен был учить детей грамматике, арифметике или чистописанию. Рядом с ними был человек, который жил с ними такой же насыщенной жизнью, — спал у костра, ел из одного котелка, преодолевал вместе с ними трудности походной жизни. Это был скаут-мастер.

Запомните эти простые слова: **ВЗРОСЛЫЙ ЖИЛ ВМЕСТЕ С ДЕТЬМИ ТАКОЙ ЖЕ НАСЫЩЕННОЙ ЖИЗНЬЮ И ПРЕОДОЛЕВАЛ ВМЕСТЕ С НИМИ ВСЕ ТРУДНОСТИ.**

В этих словах ключ к пониманию успеха, который был достигнут скаутами и другими возникшими вслед за ними детскими объединениями. Взрослый не отделялся, не требовал для себя особых условий, он существовал вместе с ребятами и личным примером показывал, как вести себя в трудных ситуациях, — не только практически учил их разводить костры и оборудовать походный лагерь, но и тому, как стойко, не падая духом, преодолевать возникающие препятствия.

Конечно, нельзя сказать, что именно в скаутской организации впервые появились такие люди. История педагогики знает множество подвижников, которые в своей воспитательной деятельности создавали замечательные детские коллективы, работая вместе с детьми, помогая им, будучи старшими товарищами, наставниками, друзьями. Но все-таки именно скауты были первой по-настоящему массовой организацией, где такая позиция взрослого была закреплена формально.

Со временем скаутинг пришел в Россию и в 1920-е гг. преобразовался в ту самую организацию, благодаря которой возникла профессия вожатого. Конечно, нельзя не сказать о «той самой организации» несколько слов.

В 1910-е гг. Б-П по приглашению императора Николая II приезжал в Россию. Здесь он встречался с полковником О.И. Пантюховым, который организовал на базе Царскосельского лицея скаутский патруль. Так началась история русского скаутинга. К 1917 г. в России было уже около 17 тыс. скаутов, среди которых даже был — кто бы вы думали? — цесаревич Алексей. Но вскоре в стране началась революция и скаутское движение, родина которого Англия, объявляется буржуазным и оказывается под запретом.

По окончании революции и гражданской войны ситуация в стране оставалась тяжелой. Тысячи детей остались без крова, бродяжничали по городам и селам. Необходимо было срочно создавать детские учреждения. По всей стране стали открывать колонии для беспризорников, закрытые школы для подростков, школы-интернаты. Встал вопрос и о воспитании детей рабочих и крестьян — тех, кто жил с родителями. Требовалась какая-то идея, которая могла бы увлечь всех ребят. И вот тогда-то вспомнили о скаутах. Кстати, многие из них продолжали существовать, «сменив вывеску» и называясь кто «красными скаутами», кто «юными коммунарами».

В 1922 г. на второй Всероссийской конференции комсомола было выдвинуто предложение — обобщить позитивный опыт детских коммунистических групп и создать на их основе организацию. Так 19 мая 1922 г. возникла самая многочисленная, долгоживущая и мощная российская детская организация, которую назвали пионерской.

Тогда, в 1920-х гг., пионеров было не много. Но постепенно то тут, то там, при заводах, фабриках, домовых комитетах стали один за другим создаваться пионерские отряды. Во главе их встали комсомольцы — старшие ребята, четырнадцать — двадцати лет. Они-то и стали первыми называть себя **ВОЖАТЫМИ** — теми, кто **ВЕДЕТ** за собой.

Пионер — значит первый. Так называли первопроходцев, исследователей и, если верить Ф. Куперу, у которого есть роман с таким названием, так называли людей, которые первыми шли вглубь неизведанных земель на новом американском континенте. Название показалось удачным и прижилось. Сначала детская организация называлась «Юные пионеры имени Спартака». А через два года, в связи со смертью вождя революции — получила имя «Всесоюзная пионерская организация имени В.И. Ленина».

Пионерская организация стремительно росла, пионерские отряды возникали по всей стране. Пионеры, по примеру скаутов, носили галстуки, но только красные. О нравах и атмосфере тех лет хорошо известно из произведений писателя А.Н. Рыбакова «Кортик» и «Бронзовая птица», по которым сняты замечательные художественные фильмы.

Тогда, в 20-е гг., детские объединения были по-настоящему общественными, они объединяли ребят по принципу добровольности, в пионеры вступали «те, кто хотел». Появлялись пионерские отряды исключительно на общественных началах — ребята узнавали об интересных делах своих товарищей из соседних школ, дворов и сами создавали подобные коллективы. В это трудно сейчас поверить, но это

было действительно так. Порой эти объединения существовали даже без поддержки и руководства старших ребят-комсомольцев.

Спустя семь лет после своего рождения пионерия страны провела свой первый слет. Он прошел в Москве, на стадионе «Динамо», и собрал около семи тысяч пионеров. Этот слет знаменит тем, что среди его участников было много весьма известных в то время людей, например Н.К. Крупская и В.В. Маяковский, который не замедлил откликнуться на значимое мероприятие стихами.

За море синеволное,  
за сто земель  
и вод  
разлейся, песня-молния,  
про пионерский слет.  
Идите,  
слов не трая,  
на красный  
наш костер!  
Сюда,  
миллионы братьев!  
Сюда,  
миллионы сестер!

Надо сказать, что тот недолгий период 1920–1930-х гг. был уникальным по сути и содержанию. Только тогда детские общественные объединения в нашей стране были добровольными и самоуправляемыми. Начиная с 30-х гг. XX в. пионерское движение становится государственным. Пионерская организация получает государственную поддержку — для нее пишут песни профессиональные композиторы, на государственные деньги издаются журналы «Барабан» и «Пионер», газета «Пионерская правда». Государство строит Дома пионеров и пионерские лагеря. В пионеры вступают все дети страны, в конце 3 — начале 4 класса им повязывают красный пионерский галстук. Сначала принимают самых достойных (как правило, тех, кто хорошо учится), а затем и всех остальных.

Пионерские отряды стали формировать непосредственно в школе — так было удобнее всего — по классам. Везло тем отрядам, вожаками которых становились комсомольцы-старшеклассники или люди из шефствующих над школой организаций — заводов, фабрик, научных институтов. Тогда при желании и наличии инициативы у вожакого ребятам можно было рассчитывать на какие-то интересные

дела в их пионерской жизни. К сожалению, часто было иначе. Вожаком отряда становился классный руководитель, а пионерские сборы (так напоминавшие в революционные 20-е гг. романтические военные совещания) практически перестали отличаться по форме (да и по содержанию) от классных часов.

Однако хотелось бы рассказать о еще одном удивительном феномене, без которого трудно будет понять суть и смысл детского общественного движения. Этот феномен — тимуровское движение.

Начало XX в. породило целую плеяду прекрасных детских писателей. Великолепные произведения создавали С.В. Михалков, С.Я. Маршак, К.И. Чуковский и многие другие. Одним из самых известных писателей того времени был А.П. Гайдар. Суровой правдой и романтикой тех лет проникнуты его произведения «Р.В.С.», «Четвертый блиндаж», «Школа», но непревзойденную славу и известность Гайдару принесла его книга «Тимур и его команда». Автор книги неоднократно говорил, что не придумывал Тимура, а подсмотрел, наблюдая за играми своего сына и его друзей. Суть и смысл их занятий он и положил в основу своего произведения.

Книга, в которой звучала незатейливая история о команде подростков, под руководством командира Тимура, помогавшей старикам, женщинам и всем, кому нужна помощь, мгновенно завоевала популярность. Гайдар угадал стремление ребят к романтике, тайне — поэтому Тимур со своими помощниками делает свои добрые дела секретно, вся его работа наполнена «сигналами», «донесениями» — все на манер военной романтики. После выхода книги по всей стране стали возникать команды по образу и подобию команды Тимура. Самое удивительное — эти группы возникали без взрослых, по решению и по инициативе самих ребят.

Вот это самое главное. «По решению и инициативе самих ребят» — это и есть ОБЩЕСТВЕННОЕ, то есть идущее от общества, а не от учреждения, государства, власти. Детское общественное объединение — это группа ребят, собравшихся по СОБСТВЕННОЙ ИНИЦИАТИВЕ, ДОБРОВОЛЬНО, для того чтобы делать то, что им интересно.

# ТВОЙ ДЕТСКИЙ КОЛЛЕКТИВ

---

### 3.1. С ЧЕГО НАЧАТЬ

Ходят по нашей земле разные дети. Замкнутые и стеснительные, компанейские и веселые. Когда-нибудь они вырастут и станут взрослыми. А вот какими они станут, зависит от нас. От тех взрослых, которые сейчас рядом с ними, от того, какую жизнь мы им организуем, чему научим, что поможем понять.

Мы абсолютно убеждены, что для того, чтобы ребенок вырос в самостоятельную, уверенную в себе личность, ему нужно как можно больше возможностей для проявления той самой самостоятельности. Ведь самостоятельность, как и любой другой навык, не возникает на пустом месте. Чтобы научить ребенка пилить дрова, надо дать ему в руки пилу. Нельзя научить водить машину, ограничившись лишь теоретическими занятиями.

Самостоятельности, уверенности в себе, способности организовать себя и своих товарищей нельзя научиться за партой, у школьной доски. Научиться этому можно только в жизни, специально организованной, где у ребенка есть возможность проявлять ту самую самостоятельность. Где ему будет необходимо думать, как поступить в той или иной ситуации, и где у него будет возможность принимать решения, от которых зависит не только он сам, но и его товарищи.

Сделать это можно в детском коллективе. Только являясь частью коллектива, маленький человек может осознать, что удобно, комфортно, спокойно должно быть не только ему лично, но и всем, и что ничьи права не должны ущемляться из-за его желаний. В настоящем коллективе партнерство, совместное управление общей деятельностью (самоуправление) является основой жизни. Не формальное, бумажное, бюрократическое самоуправление, а настоящее, деловое, где ребята сами принимают решения и несут за них ответственность. И ответственность эта — не перед взрослыми (директором школы, учителем), а перед своими товарищами и самим собой.

САМОУПРАВЛЕНИЕ нельзя дать, нельзя взять, нельзя ввести. Его можно только вырастить. Это трудный и долгий процесс, который

должен привести вас на совсем иной уровень взаимоотношений с детьми. Ведь когда ребенок — партнер взрослого по общему делу, ему уже нельзя сказать: «Мы будем делать так, потому что Я так решил». На этих словах всякое самоуправление заканчивается. Авторитарность недопустима, возможна только авторитетность.

Так рождается ЧЕЛОВЕК СВОБОДНЫЙ. Свобода его — в том, что он сам принимает решения и сам отвечает за их воплощение. Не пытается спрятаться за чью-то спину, не ищет виноватых, не уходит от ответственности, сам исправляет свои ошибки. Он живет среди таких же свободных людей, уважает их свободу и ни в коем случае не допускает, чтобы его свобода ограничивала свободу кого-то другого.

Тяжело это, трудно? Возможно. Но в педагогике всегда были люди, не боящиеся сложных задач, бросающие вызов ханжеству и лицемерию, обывательству и пошлости, лжи и равнодушию. Это Я. Корчак и С. Френе, А.С. Макаренко и С.Т. Шацкий, И.П. Иванов и С.Л. Соловейчик, А.Н. Лутошкин и О.С. Газман. Детское самоуправление — величайший педагогический инструмент по развитию личности. Он может быть использован в самых разных условиях и сферах деятельности — в туризме и творчестве, детской журналистике и лагерном досуге.

Мы уже говорили, что, прежде чем приступить к созданию детского коллектива, необходимо собрать несколько девочек и мальчишек и увлечь их каким-либо делом. Детям должно быть интересно с вами и друг с другом. Когда будет выбрано дело, определится суть и смысл вашего будущего детского коллектива.

Для того чтобы разобраться, как это происходит, необходимо сначала познакомиться с понятием «группа», выяснить, какие группы бывают и каким законам подчиняются.

Каждый человек, как правило, в своей жизни входит в несколько групп, которые могут пересекаться или не пересекаться между собой. Например, группа родственников, коллег по учебе или работе, бывших школьных друзей, товарищей, с которыми человек вместе проводит досуг и отпуск. У людей общительных таких групп много, у замкнутых — меньше. Группы эти могут быть связаны различной степенью близости, быть официальными (например, принадлежность к одной организации) и неофициальными (например, люди, встречающиеся во дворе во время прогулок с собаками).

Довольно давно ученые-социологи начали разрабатывать такую область науки, как «теория групп», и открыли много интересного. Оказывается, что в этой области человеческой жизни (как, впрочем,



и в любой другой) существуют свои закономерности и правила. Знать их очень полезно, работая с людьми, а тем более с человеческими общностями, как полезно знать химию, будучи ботаником, или математику — бухгалтером.

Группы по размеру бывают большие и малые. Различить их довольно просто. Большими считают группы, в которых не все члены лично общаются друг с другом. То есть если как минимум два человека в группе между собой не общаются, то она большая. Обычно такой является группа, в которой примерно 30–50 и более человек. Малыми считают группы, где каждый знаком и лично общается со всеми. Не обязательно все в такой группе должны тесно дружить, достаточно простого знакомства и непосредственного периодического общения. Малая группа, как правило, состоит менее чем из 30 человек.

Применительно к педагогической работе нас в основном будут интересовать группы малые, так что советую просто придерживаться того мнения, что ваше детское сообщество — клуб, класс, кружок или общественное объединение — малая группа. В том, конечно, случае, если все дети в этом сообществе между собой знакомы и общаются. А если это не так, то, скорее всего, ваше детское общественное объединение состоит из нескольких малых групп — как, например, дружина может состоять из отрядов, а флот из экипажей.

Также существует разделение групп на две большие категории — формальные и неформальные. Формальными называют группы, состав которых не является выбором самой группы — их члены не имеют возможности выбирать, состоять им в группе или нет. Конечно, это определение тоже весьма условно, но скажем так — группа является формальной, если пребывание в ней человека не является его личным желанием. Например, вряд ли у нас есть возможность выбирать такую группу, как семья (за редкими исключениями), у школьника практически отсутствует возможность выбора класса, в котором он будет учиться (поменять класс можно, но для этого требуются веские причины). Также далеко не самой главной причиной выбора рабочего коллектива является желание общаться с теми или иными людьми. Конечно, можно, руководствуясь соображениями антипатии к коллегам по работе, сменить трудовой коллектив, подыскав новую работу, но чаще всего человек продолжает работать в неприятном для него коллективе, ставя во главу угла иные мотивы — высокую зарплату, удобный график, близость работы к дому и др.

В отличие от первого типа неформальные группы — это группы, в которых основной причиной пребывания членов является личное

желание и добровольность. Это может быть компания друзей, клуб по интересам, некоторое число фанатов футбольной команды, собирающихся регулярно вместе, и тому подобные сообщества. Как правило, у членов этой группы главным определяющим фактором пребывания являются окружающие их люди. Деятельность группы строится на личных взаимосвязях и отношениях — у таких групп часто нет официального руководства. У человека, не находящегося в контакте с остальными, в такой группе работать не получится. В группе формальной такая возможность есть — можно (но сложно, конечно) учиться в классе, не общаясь с одноклассниками, или работать в фирме или учреждении, не поддерживая никаких отношений с коллегами кроме тех, которые регламентированы должностными обязанностями.

Неформальные группы, в отличие от формальных, как правило, создаются по инициативе самих членов и держатся исключительно на их взаимной симпатии, личных взаимоотношениях и дружбе. Коллектив в школьном классе или органе ученического самоуправления — вещь сугубо добровольная, а значит — неформальная. «Заставить» ребенка состоять в том или ином сообществе практически невозможно, а если и можно, то добиться от него работы в этом объединении не получится. Вспомните себя. Когда результаты вашей работы лучше — когда вас заставляют что-то делать или когда вам самим это нравится?

Неформальные группы мы видим повсюду. Они сопровождают нас на всем протяжении жизни. Они могут как навредить нам, так и помочь. Как оградить ребенка, школьника, подростка от вредных, ненужных и опасных групп? Да и как разобраться — какая группа вредная, а какая нет?

Иной родитель обрадуется, узнав, что его сын или дочь большую часть своего времени посвящает игре на электрогитаре и с еще пятью такими же ребятами постоянно репетирует какие-то песни в гараже на окраине города. Повод для радости родителей может быть, например, такой: «Хорошо, что по улицам не болтается». Зато потом, когда они узнают, что именно там их ребенок впервые попробовал алкоголь и наркотики, от их радости ничего не останется. Так все-таки, какие группы следует считать полезными (позитивными), а какие опасными (негативными)?

Под позитивными мы будем понимать группы, деятельность которых (любая — как внешняя, так и внутренняя) оказывает развивающее, созидательное влияние на личность, а под негативными — разрушающее, деструктивное. Понятно, что чаще всего не бывает

абсолютного зла, как и абсолютного добра, и любая группа (скорее всего) оказывает на человека как позитивное, так и негативное влияние. Да и вообще понятия «позитивное» и «негативное» влияние — относительные, но мы вынуждены продолжать оперировать зыбкими и нечеткими социальными категориями, поскольку хотя такое деление и является условным, но оно требуется для понимания закономерностей, которые лежат в основе жизни и функционирования групп.

Рассматривая неформальные группы подростков, стоит сказать, что, как и негативные, позитивные группы могут возникать самостоятельно, без участия взрослых и вполне успешно функционировать. Но это возможно лишь при определенной исторической и общественной ситуации. Например, уже упоминаемая нами повесть А.П. Гайдара «Тимур и его команда» дала начало явлению, известному как феномен «тимуровского движения», когда по всей стране ребята, без помощи и поддержки взрослых, объединялись в сообщества, имеющие вполне позитивные цели и задачи — помогать тем, кто нуждается в помощи. Такого же рода позитивные группы возникали в 60-х гг. как последствие коммунарских смен, проходивших во всесоюзном пионерском лагере «Орленок».

Теперь вы знаете, какие бывают группы. Но что нужно делать, чтобы создать «хорошую» группу, чтобы ребята, состоящие в ней, стремились делать добрые дела? Это ведь и есть тот самый главный вопрос, с которым сталкивается любой педагог, задавшийся целью создать детский коллектив.

В общественном объединении любое формирование подобного рода — группа, так как включает в себя некоторое количество человек (детей и взрослых). Группа, очевидно, малая, потому что для совместной работы необходимо друг друга знать. Ну и, вероятно, неформальная, так как ребята будут вступать в нее исключительно по собственному желанию.

Теперь, когда мы выяснили, какими бывают группы и с какой из них, скорее всего, нам придется работать, следует определить дело, которым нам хотелось бы заниматься с ребятами. Дело, которое будет выбрано вами в качестве стартового, пилотного, должно быть в первую очередь интересно вам самому. Странно, да? Отнюдь. Задайте себе вопрос: каким делом вы как вожатый быстрее сможете увлечь ребят — нелюбимым и неизвестным или тем, которое вам нравится и которое вы умеете делать? Ответ очевиден.

Выбирая дело, не стоит преувеличивать свои возможности и говорить, что вы будете организовывать школьные праздники, выпускать

школьную газету, проводить соревнования, следить за сохранностью учебников и школьной формой. Как бы вы ни старались, вы все равно не успеете сделать все. А на ребят поначалу вам рассчитывать не стоит. Как бы это печально ни звучало, но выбранное вами дело по сложности должно быть таким, чтобы в случае необходимости вы в одиночку могли бы с ним справиться. Да, в одиночку. Поскольку на начальных этапах роста детской общности вполне возможны моменты общей апатии, потери интереса к делу и даже временного «исчезновения» из поля зрения всех ваших помощников.

Дело бросать не следует, ведь оно хорошо, только когда делается регулярно. Например, если вы задумали выпускать школьную газету — нужно, чтобы она выходила с определенной периодичностью, и обусловленное началом большого пути временное нежелание ребят в этом участвовать не должно помешать. Со временем дети станут более ответственными (конечно, это не произойдет само собой, над этим придется потрудиться), но на первых порах с «уходами», «апатией», «потерей интереса» бороться просто бессмысленно. А еще — это шаг к ослаблению своей позиции<sup>1</sup>.

Не следует проводить шумных рекламных кампаний, собирающих ребят в ваш коллектив. Все дело в том, что, приглашая ребят куда бы то ни было, вы становитесь в «слабую позицию» просящего. А ребята, соответственно, оказываются в позиции сильного — они вольны выбирать, прийти к вам или нет. Как разовьется ситуация, зависит от них. Вы можете только сидеть и ждать, что выберет каждый конкретный ребенок. Возникает вопрос — как же тогда действовать? Как привлечь ребят в объединение, если не рассказывать о нем?

Оказывается, это просто. Достаточно использовать тягу ребят к чему-то недоступному, их стремление к элитарности. На практике это можно реализовать следующим образом. Предположим, у вас есть двое-трое ребят, на которых вы можете рассчитывать. Без этого и начинать не стоит, ядро и первых помощников надо иметь всегда, еще до начала формирования общности. С ними вы можете начать заниматься выбранным делом, и будьте уверены, очень скоро в окружающем пространстве возникнет любопытство к тому, «что это они там делают?». Такое любопытство неплохо подогреть завесой легкой секретности. Например, выпуская злободневную газету со статьями,

<sup>1</sup> Положение, в котором человек оказывается зависящим от чьего-то выбора, именуется в социологии «слабой» позицией, в отличие от позиции «сильной», когда мы сами вольны выбирать, как нам поступить.

волнующими ребят, вы можете не открывать истинных фамилий авторов и редактора — газета как бы сама собой возникает в школе. Меж тем, приглядываясь к ребятам, можно на основе наблюдений подбирать людей, которые, по вашему мнению, могли бы к вам присоединиться, и, открывая им тайну, предлагать вступить в «тайное общество».

Чаще же ребята обращаются с просьбой сами — «а можно я тоже?» — особенно тогда, когда их не приглашают. Срабатывает обратная реакция: куда зовут — не пойду, интересно попасть туда, куда не зовут. И вот ребенок в один прекрасный день поймает вас в коридоре и спросит: «А можно я тоже буду ...?»

Остановись, мгновенье! Вот она, радость того момента, когда вы можете ощутить всю сладость педагогической победы. Вот она — сильная позиция! Ребенок пришел к нам и просит нас о чем-то — теперь он в наших руках! Мы вольны сказать ему: «Я подумаю», или «Ну конечно!», или «Нет, ты знаешь...». Естественно, мы скажем ему: «Ну конечно».

Подведем некоторые итоги. Для того чтобы начать создание своего детского коллектива, не надо идти, казалось бы, очевидным путем — собирать ребят, агитируя их и приглашая. Для страховки от возможных неудач следует действовать иначе. В этом смысле можно провести в деятельности педагога-вожатого весьма узнаваемые аналогии с деятельностью агронома или садовода, который с большими усилиями выращивает из семечка растение. Так же, как и в ботанике, вожатый сначала должен «посеять семена» — заронить в душу ребят стремление что-то делать, быть вместе. Это стремление может не вырасти, погибнуть под тяжестью и бременем обывательщины и забот, но может и прорасти, и вот тут задача вожатого — оградить новорожденный росток от всяческих катаклизмов и потрясений. Как и юный незащищенный росток, новорожденный неформальный коллектив может «заболеть», «распасться», причем причин для этого существует великое множество. Но чем дальше будет расти и развиваться коллектив, тем крепче он станет. Проблемы, которые на начальном этапе могли доставить вожатому серьезные неприятности, теперь уже будут решаться легко или вообще пройдут незаметно.

Следует, однако, знать, что любая детская неформальная группа, как это ни грустно звучит, достигает периода своего наивысшего расцвета и «цветения», после которого наступает период старения («увядания») и умирания. Но если «растение» здорово, оно обязательно приносит «плоды», то есть в окружении вашего коллектива появятся

и новые — они родятся благодаря тем «семенам», которые были посеяны вами и вашими ребятами. Обязательно родятся!

«Создать» детский коллектив нельзя. Можно лишь создать условия для его возникновения. Условия, в которых мы выращиваем детский коллектив, далеко не всегда зависят от создателя (создатель), а чаще навязываются окружением. Кстати, нередко условия, изначально кажущиеся неблагоприятными, помогают детскому коллективу сплотиться в борьбе с трудностями и выжить. Мы будем говорить с вами о том, как начинается детский коллектив. Попытаемся разобрать типичные ошибки, связанные с деятельностью вожатого. У детей-то ошибок не бывает — они всегда поступают естественно, исходя из тех условий, в которых оказались. Поэтому наше дело — создавать нужные условия.

Первое (и самое главное) — вожатому должно быть «не все равно». Скажем так — у него должна присутствовать внутренняя мотивация. Дело создания коллектива, его строительства и вывода на более-менее самостоятельный уровень функционирования он должен считать СВОИМ делом.

Есть такое понятие — «пассионарность». Его ввел в обиход известный русский историк, философ, социолог и этнолог Л.Н. Гумилев. Если коротко, то этот термин в каком-то смысле обозначает «страстность», «стремление изменять мир вокруг, достигать и добиваться чего-то, возможно даже вопреки инстинкту самосохранения и собственному комфорту». Так вот у вожатого, который претендует на создание такой детской общности, пассионарность должна быть высокой. Потому что именно она станет чуть позже топливом для проведения той сложной, тяжелой работы, которая потребует.

Еще А.С. Макаренко писал: «Первые годы — каторга». И он был прав. Любое дело, связанное с людьми — это как тяжелый маховик, который невероятно тяжело раскрутить, сдвинуть с места. Зато потом, когда маховик раскручен, он будет вращаться долго — стоит только периодически его подталкивать. Так и здесь. Очень большие усилия нужно приложить, чтобы собрать ребят и заинтересовать их чем-то. Зато когда дело пошло — усилий практически не требуется. Более того, «раскрученный» детский коллектив может долгое время обходиться без вожатого, существовать автономно на тех принципах, которые были заложены в начале пути.

Итак, начало. С чего же начать? Пройти по классам и сделать объявление? Вывесить плакат в коридоре? Позвать нескольких знакомых ребят? С чего бы мы ни решили начать путь нашего детского коллек-

тива, надо понять, чем будем заниматься. Должно быть ДЕЛО. Это дело должно быть собственным делом вновь создаваемого коллектива. Не участвовать в чем-то чужом (хотя это не возбраняется), но делать что-то свое. Чтобы был видимый результат. Чтобы его можно было «потрогать руками» и «предъявить окружающим».

Дело, которое вы выбираете для того, чтобы делать его с детьми, должно нравиться ЛИЧНО ВАМ. Вы должны быть увлечены им, ну или, по крайней мере, хотеть им заниматься. А если не умеете — научиться. Первый случай предпочтительнее — потому что тогда качество продукта будет выше с самого начала, чем в случае, когда вам придется осваивать новое дело вместе с вашими ребятами.

Для реализации любого дела, любого проекта требуется выполнить много дел. Больших и маленьких, сложных и не очень. В этом и есть самое большое достоинство и самая большая эффективность педагогической работы с детским неформальным сообществом. Каждый ребенок получает свое, индивидуальное дело. Но от того, как он сделает это дело, зависит общий результат.

Значит, первое — это выбрать дело и уже вокруг него начать собирать ребят. Давайте для наглядности предположим, что вы решили выпускать газету. Как могут развиваться события дальше?

Итак, вы собрали около десятка ребят для выпуска школьной газеты. Прислали ли их классные руководители после вашей просьбы на планерке или они пришли сами — не важно. Важно другое. Вот они сидят перед вами, смотрят на вас, ждут от вас чего-то. Страшновато.

При создании газеты все связаны невидимой нитью под названием «издательский процесс». Кто-то пишет заметки, кто-то фотографирует, кто-то верстает, кто-то печатает или отправляет в типографию. И если хотя бы одно звено выпадает (нет фотографий или не все заметки сданы) — конечный результат под угрозой. Дело не будет сделано, задумка не будет осуществлена. Уже не взрослый, а сами ребята видят, кто чего стоит — кто ответственно относится к делу, а кто подводит. С кем можно договориться и знать, что он выполнит поручение точно и в срок, а с кем нет. Нет лучше педагога, чем общее дело.

Но вернемся на наше собрание. На нем стоит сначала рассказать ребятам о том деле, которое предстоит сделать. В нашем случае — о нашей газете. Цель такого рассказа — увлечь ребят, создать у них первичную мотивацию, сделать так, чтобы они захотели достичь результата.

Важно рассказать подробно, чтобы каждый понял, из каких этапов состоит дело, что нужно сделать сначала, что потом, чем все завер-



шится. Каким будет конечный результат. Это нужно еще и для того, чтобы потом, когда каждый ребенок получит свое поручение, он понимал, какое место в общем процессе занимает его труд. От кого он получит исходные данные для работы, кому передаст свой результат. Что произойдет, если он не выполнит свою работу вовремя.

Потом следует этап раздачи поручений. Вот тут можно и нужно предложить ребятам выбрать дело по душе — пусть каждый делает то, к чему склонен. Те, кому нравится писать заметки — пусть их пишут. Те, кто любит фотографировать — пусть фотографируют. Сразу стоит оценить возможности ребят. В любом деле есть как простые, несложные поручения (например, в газете — заметки, фото), так и сложные, тяжелые (например, верстка). Не стоит давать ребятам такие поручения, с которыми они могут не справиться. В начале не должно быть никаких провалов, каждое дело должно быть выполнено. Конечно, возникнут трудности, но нужно заранее их предусмотреть и продумать способы преодоления.

Поэтому, если есть трудные поручения, к выполнению которых ребята еще не готовы, взрослому стоит взять их на себя. Это не значит, что взрослому придется делать их всегда. Потом появятся ребята, которые захотят учиться, осваивать что-то новое. Но пока таких нет, а если и есть — высока вероятность, что им не хватит терпения — нет еще серьезной мотивации для долгого упорного труда.

Но вот поручения розданы. Шестеро ребят пишут заметки, двое фотографируют. Еще одна девочка (она хорошо рисует) рисует шапку газеты, заголовки. Один мальчик собирает заметки и набирает их на компьютере. Потом взрослый-руководитель верстает газету и отправляет ее в типографию.

Для всего должны быть определены сроки! Каждый из ребят должен точно знать, к какому числу он должен выполнить свое поручение. Начать следует с определения срока, к какому дню должна быть выпущена газета. От этого дня можно отсчитать то время, которое требуется на печать. Увеличить его в полтора раза на случай внезапных проблем (а они будут обязательно). К этому дню макет должен быть полностью готов. Еще надо отсчитать время, которое нужно на верстку. К этому времени должны быть фотографии, рисунки и заметки, набранные на компьютере. Если у вас получилась дата, которая уже прошла — следует отодвинуть срок предполагаемого выхода. На самом деле, главное одно — должно быть четкое планирование. Если его нет — ребята не привыкнут к дисциплине и ответственности. Для того чтобы это произошло, взрослый сам должен



быть примером дисциплины и ответственности. Выполнять свои поручения в срок. Приходить вовремя. Ничего не забывать. Подробнее об этом мы расскажем в разделе, посвященном позиции взрослого.

Первое собрание окончено. Что делать дальше? Затаить дыхание и ждать. Семена посеяны, поручения розданы. Можно только иногда спрашивать у ребят, как продвигается дело. Но и не переборщить, не утомить их постоянным контролем.

И вот наступают даты выполнения поручений. Что же выясняется? Будьте морально готовы к тому, что 70% поручений окажутся не выполненными. Почему так? Во-первых, потому, что ребята еще не умеют быть ответственными — этому тоже надо учиться. Во-вторых, потому, что для того, чтобы получить какой-то результат (написать заметку или нарисовать заголовки) нужно потрудиться, а трудиться любит далеко не каждый ребенок. В-третьих, потому, что пока никто из них не понимает, «зачем мне это нужно». Ведь каждый из них пришел на первое собрание со своими ожиданиями, и далеко не факт, что эти ожидания оправдались. А еще стоит всегда готовиться к худшему — ведь если будет лучше — хорошо. А не будет — так мы заранее к этому подготовились.

На второе собрание, посвященное промежуточной готовности (а его стоит назначить на день, когда большинство детских поручений уже должны быть выполнены), приходит половина от первоначального состава. Из этой половины только две трети выполнили свои поручения. Что делать?!

А ничего. Делать вид, что ничего не произошло. В рабочем порядке решать возникшие проблемы. Нет трех заметок? Ничего страшного, сократим газету на одну полосу — сначала планировалось три, потом будет две. Нет заголовков — не беда, используем компьютерные заготовки красивых шрифтов. Самое главное — ребята должны понять для себя, что если кто-то подводит, не выполняя своего поручения, то:

— конечный результат все равно должен быть достигнут, обязательно;

— это не конец света, не катастрофа, но это осложняет жизнь оставшимся, так как им приходится работать за себя и за «того парня».

Таким образом, второе собрание посвящено промежуточным итогам, и все понимают, как достичь результата, несмотря на отсеявшихся ребят и невыполненные поручения. Крайне желательно не отодвигать при этом сроки реализации дела — иначе вы будете делать это бесконечно.

В итоге на первом этапе жизни коллектива состав меняется процентов на 60. Это не конец света и не повод для огорчения. Это нормально.

Скептики от воспитания могут ответить мне, что дети отнюдь не рвутся работать, и будут правы. Что же делать в этом случае, когда мы решили, что первым делом создаваемого у нас самоуправления будет, например, школьная газета или устройство школьного сада, а ребята не хотят писать заметки или вскапывать грядки.

Тут стоит вспомнить изречение Наполеона, который говорил о том, что есть только два мотива человеческой деятельности — страх и личная заинтересованность. В свете гуманизации педагогики первый мотив решительно отменяем, следовательно, единственное, чем мы можем замотивировать наших подростков — это их заинтересовать. Но интерес дело такое — он тоже сразу не появляется. И состоит он из нескольких компонентов, каждый из которых важен, и отсутствие того или иного может поставить под угрозу все дело. Первый из этих компонентов — **интерес к делу**. На первых порах стоит избегать нудных и долговременных проектов, которые дают ощутимый и видимый результат в отдаленном будущем. Пусть все ваши дела будут быстрыми, победными и легко представляемыми. Запал у ребят, который может создать хороший педагог, обычно в начале пути оказывается недолгим, и надо успеть реализовать проект, пока этот запал не иссяк, пока детям не надоело. Проект должен быть обязательно успешным, мало того — очень успешным! Только тогда у ребят «вырастут крылья» от радости собственного труда и его результата. Эта радость будет сначала недолгой, но и она поможет сделать запал на следующее дело чуть большим и терпение, которое требуется для реализации следующего проекта, чуть более долгим.

Третий проект уже может быть довольно длительным, а дальше появятся ребята, которые останутся с вами до конца во что бы то ни стало. И тогда уже можно позволить себе право на ошибку или провал, ваш «новорожденный коллектив» сумеет с ними справиться без ощутимых потерь. Если же этот провал возникнет в самом начале — детская группа будет безвозвратно утеряна, а за вами закрепится репутация неудачника и все ваши последующие попытки будут восприниматься со значительно большим скепсисом, чем в первый раз, причем как детьми, так и взрослыми, поэтому таких ошибок лучше не допускать.

Второй компонент интереса — **интерес к взрослому**. Взрослый, который претендует на то, чтобы стать лидером, идеологом и вдох-

новителем неформальной детской группы — а именно так называется то, что мы пытаемся создавать, — должен обладать некоторыми качествами, сочетание которых во многом и определяет его успешность в конкретном деле — создании и поддержании деятельности неформальной детской группы, будь то орган ученического самоуправления или детское общественное объединение. Первое из этих качеств — взрослый должен быть «интересным человеком». Причем интересным именно современному поколению подростков. Об интересах современных подростков можно написать отдельную статью, это широкая и волнующая тема, которая, если мы начнем ее развивать, уведет нас далеко в сторону, поэтому исследование интересов современных подростков мы предоставим читателю для самостоятельной работы, скажем лишь, что знание подробностей современных субкультур будет совсем не лишним, как и наличие информационных компонент личности, например, умения работать с различными электронными приложениями, находить нужную информацию в Интернете.

Второе качество взрослого можно, вероятно назвать «психологическим комфортом». Это означает, что с этим взрослым должно быть комфортно рядом, он не будет беспочвенно агрессивен, не будет унижать или оскорблять и его действия будут оправданы с точки зрения ребенка. Казалось бы, такие простые вещи, а многие учителя страдают их отсутствием. Уважать ребенка, уметь признать свои ошибки перед ним — вот некоторые из тех навыков, которые составляют эту компоненту личности педагога.

Остальные составляющие интереса являются вторичными, но и они несут в себе связь с успешностью вашего дела. Так, хорошо, если у вашей детской группы будет своя комната или хотя бы закуток, куда ребята могут прийти в любую свободную минуту и пообщаться, попить чаю или что-то сделать полезное в рамках деятельности группы.

Вожатый, являющийся хозяином некоего пространства (помещения, оборудования), напичканного соблазнами для своих подопечных, но при этом свободный от обязательств пускать в это пространство кого попало (а лишь по собственному выбору и разумению), находится в «сильной позиции» по отношению к потенциальному пользователю данного пространства, ибо может ставить условия, диктовать правила игры.

«Сильная позиция» руководителя группы может быть реализована не только через «пространство соблазнов», но и через свободу его действий. Он ведь никому ничего формально не должен, так? Грех не

воспользоваться этим и не подкрепить свой авторитет и свою сильную позицию предоставлением кому-либо дополнительной возможности — например, правом больше и чаще общаться с руководителем и быть его доверенным лицом.

В поле внимания руководителя обязательно должны быть следующие моменты: моральный климат в группе; взаимодействие микрогрупп; ситуация успеха для группы и личности; работа с личностью. Рассмотрим их содержание более подробно.

О здоровом **моральном климате** в группе можно судить по следующим признакам:

- ребятам нравится работать в группе, делать то, что они делают;
- нет ссор, споров, все проблемы и несогласия решаются тактично, вежливо, спокойно, нет вражды и противостояния;
- присутствует дух единства, каждый из ребят ощущает себя частью коллектива;
- коллектив мобилен, подвижен, у него есть собственная идеология и цель, к которой он стремится (для ребят цель их коллектива должна быть в то же время их личной целью);
- важны все члены коллектива, каждый умеет что-то свое, и различие может быть только в ответственности, которую каждый несет перед коллективом за свои действия.

О позитивном **взаимодействии микрогрупп** свидетельствуют следующие признаки:

- микрогруппы, существующие внутри группы, не борются за первенство и лидерство, работают сообща, преследуя цель всего коллектива;
- микрогруппы мобильные, подвижные, легко видоизменяются, если это необходимо для достижения цели группы;
- дружеские связи ребят помогают достижению целей коллектива, а не мешают им;
- цель группы выше целей микрогрупп.

Правила, позволяющие создать **ситуацию успеха для личности и группы**:

- каждое дело, которое доверено члену коллектива, должно быть для него выполнимым;
- дело, порученное человеку, должно быть для него не слишком легким, для его выполнения он должен приложить некоторые усилия, применить знания, умения, опыт;
- каждое дело группы не должно быть легким, оно должно быть ступенькой вверх — не слишком высокой, но и не слишком низкой;

— любое порученное дело должно быть выполнено, и все члены группы должны получить от его выполнения моральное удовлетворение и желание делать аналогичные дела еще и еще, но уже лучше;

— каждое последующее дело или поручение должно быть сложнее и посерьезнее предыдущего.

**Работа с личностью.** Какие качества мы хотим воспитать в ребенке:

— стремимся воспитать вежливого, отзывчивого ребенка, готового прийти на помощь другим;

— стремимся подготовить ребенка к жизни в окружающем мире: научить его внимательно отслеживать свои интересы и интересы своего коллектива;

— хотим, чтобы ребенок был честным, справедливым и умел отстаивать свою позицию перед кем бы то ни было;

— хотим, чтобы ребенок умел думать, анализировать, находить наилучший выход из создавшегося положения самостоятельно;

— хотим, чтобы ребенок мог принимать ответственные решения, умел брать на себя руководство и вести коллектив к цели, как в обычных, так и в экстремальных ситуациях.

Нужно, чтобы ребенок был свободен в общении, умел легко найти общий язык со всеми.

### Стадии развития группы

#### *Первый этап развития группы — адаптация*

1. Формирование групповых норм, принятие законов.
2. Определение целей отряда.
3. Выделение лидеров и начало формирования ролевой структуры группы.

На этапе адаптации, когда идет так называемое «освоение территории», по активности поведения выделяются группы ребят:

— пассивная — молча осматриваются, ждут, не предпринимая никаких действий;

— активная — задают вопросы; идут на провокацию или эксперимент — совершают действия, провоцирующие ведущих или «стариков» отряда на какую-либо реакцию.

Далее эта реакция всеми оценивается и по ней составляются представления о данном человеке, о том, что можно, что нельзя и что за это будет, что ценится в данной группе и что отвергается. Косвенный эксперимент — это когда человек совершает действие не сам,

а подбивает на это другого, затем также смотрит и оценивает реакцию, получая нужную информацию.

*Тактика вожатого* на данном этапе становления группы: как можно больше объяснять и рассказывать ребятам — давать информацию. Это снимет напряженность и опасения, а также будет оставлять меньше почвы для провокаций. На данном этапе начинается работа на сплочение внутри микрогрупп, так как невозможно добиться сплочения сразу большого количества детей.

### **Второй этап развития группы — группирование**

Идет разделение на маленькие группы: по интересам, по общности недовольства, по знакомству до отряда и др. Если все оставить так, как есть, то все разделится или на конкурирующие, или на безразличные друг другу микрогруппы. В этом случае о совместной деятельности речь идти уже не будет. Поэтому старые группы разбиваются ведущими и через совместную деятельность образуются новые. Например, постоянное деление на различных конкурсах, КВНах, КТД, дежурстве. Это необходимо для образования новых связей, преодоления старых стереотипов, расширения круга друзей и знакомых. После сплочения в образованных микрогруппах происходит вновь их перемешивание и деление.

Постепенно побывав в разных группах и сплотившись с разными людьми, ребята выходят на новый уровень — межгрупповое сплочение, слияние мелких групп в одну. Микрогруппы и группа сплачиваются в деятельности! Причем выбирается дело с коллективными связями (дело, где конечный результат зависит от действий каждого). На втором этапе возможно появление сплетен, разговоров за спиной.

*Тактика вожатого* на данном этапе становления группы: выносить проблемы на общий круг, обсуждение. При отсутствии целенаправленной работы на группу она развивается только до этого этапа. Пример тому — отношения во многих классах, группах в институте, училище, которые остановились на этапе группирования. Самостоятельно выйти на следующую стадию способны далеко не все.

Обычно бывает так, что при вынесении проблем на общий круг все замолкают и то, что звучало в микрогруппах, на общем сборе не обсуждается — все боятся или стесняются. В этом случае педагог может использовать одну из трех тактик:

1. Можно начать с посторонних тем — о погоде, о природе, — а потом, когда ребята разговорились и готовы общаться, ненавязчиво перейти к наболевшему. Тактика называется «Кстати, между прочим».

2. Можно с ходу начать задавать спокойно прямые вопросы, не реагируя на провокации. Будет агрессия — не стоит на нее реагировать, важно спокойно и четко задавать вопросы, на которые добиться ответа. Тактика «Танк».

3. Можно сделать выпад в сторону одной из групп — например, сделать вид, что вам обидны их слова, о которых вы знаете. Конфликтующая сторона вынуждена дать отпор — следовательно, пойдет разговор, в ходе которого можно выйти на конструктив. Тактика «Провокация».

### ***Третий этап развития группы — кооперация***

Выход на кооперацию происходит в сплоченной группе в момент очень высокого эмоционального подъема. Девиз кооперации: «Все равно, что делать, лишь бы вместе». На подъеме группа может выполнять любую работу, равно как и рутинную или трудоемкую. Но при этом мотивом является не результат работы, а стремление быть вместе. Выход на данный этап происходит обычно в результате какого-либо яркого удачного дела. Кооперация — состояние недолгое, поэтому руководителю необходимо «ловить момент».

*Тактика вожатого:* в момент кооперации важно делать дела, которые направлены на формирование тех личностных качеств, которые мы хотим сформировать, поскольку при эмоциональном спаде ребята, пытаясь вернуть прежнее «хорошее время», будут вспоминать и стремиться к той деятельности, которую они выполняли тогда, когда им было «хорошо». Кооперация также является необходимым моментом для выхода на следующий этап. Если этот момент упустить, происходит спад на группирование. Спад может также наступить в результате отсутствия деятельности, из-за конфликта в группе, сильной неудачи.

Из кооперации возможно три выхода:

1. Спад обратно на группирование.
2. Выход на коллектив.
3. Выход на корпорацию.

### ***Четвертый этап развития группы — коллектив***

Признаки коллектива: дело важнее общения, мотив — результат (в отличие от кооперации), общественно-полезная деятельность, наличие коллективных связей, демократия, ситуативный лидер (в разных видах деятельности разные лидеры). Данная ситуация наиболее благоприятна для максимального развития и проявления личности, для решения проблем социализации.

### **Пятый этап развития группы — корпорация**

Признаки корпорации: группа замыкается в себе, не принимает новичков, плохо относится к переменам, все ради общения. Постепенно развитие прекращается, возникает стопор, застоявание и медленное загнивание группы, отношения ухудшаются. Целью становится безрезультатная погоня за прежним эмоциональным состоянием. В этот момент, если в период кооперации были какие-то значимые дела, ребята стараются продолжать их выполнение.

На этом группу можно попытаться вытянуть, но работать с корпорацией сложно, почти невозможно. Поэтому важно не допустить ее изначально. Для этого необходимо, чтобы ребята всегда видели перспективу развития, поддерживать мотив развития, нужны встречи с новыми людьми, выход на другой отряд, школу. Обязательно нужна деятельность.

Тактика вожатого при уже возникшей корпорации: поместить группу в новые, неожиданные условия, чтобы сбить ее до уровня адаптации. Далее развитие начинается сначала. Все старые догмы, стереотипы, нормы разрушены изменившимися обстоятельствами, встает необходимость выстраивания новых отношений в группе, меняется ролевая структура группы и отношения между людьми и к делам.

## **3.2. БОЛЕЗНИ РОСТА**

Приходя в детский коллектив, ребята, как правило, приносят с собой множество привычек, образцов общения, которые им были свойственны в той среде, откуда они пришли: дома, в классе, на улице. Чаще всего это такие образцы поведения, которые не очень соответствуют тем ценностно-личностным установкам, которые руководитель коллектива считает допустимыми и правильными в организуемом им детском сообществе.

Ненормативная лексика (да и просто обращение «Эй ты, дурак»), нормальное отношение к безответственности, равнодушие, приветствие вандализма — все это те проблемы, с которыми предстоит бороться руководителю, начинающему работать с детским коллективом. В особенности если в коллектив приходят не отобранные изначально дети.

Все это приводит на начальном этапе к различным сложностям в коллективе, многие из которых являются типичными. Вот какие проблемы, на наш взгляд, чаще других могут возникать в только что организованной детской среде:



**«Он нам не нравится».** Увы, бывает, что в коллективе появляется человек, который не готов сразу идти на контакт, стеснителен, зажат и скован. Ну или просто по какой-то причине с ним не комфортно. Обычно в «официальных ситуациях» — на сборе или в каком-то деле — к такому человеку относятся ровно и даже зачастую нарочито предупредительно (так как официально руководителем утверждается, что таким людям надо помогать и поддерживать их). Но, когда дело доходит до неформального общения, такой человек остается в стороне: его не обижают, в лучшем случае, но избегают (как минимум). Это проблема, имя которой — лицемерие.

**«Разговоры за спиной».** Хочу пояснить, что не все разговоры за спиной являются недопустимыми. Согласитесь, когда ребята в отсутствие Пети Иванова обсуждают, как он хорошо подготовил и провел творческое дело, — это тоже в каком-то смысле разговоры за спиной. Но разве это плохо? И даже когда ребята обсуждают, как Петя Иванов плохо провел творческое дело, — это тоже не плохо. Главное другое: ЗАЧЕМ они это обсуждают? Если для того, чтобы помочь Пете, — это один разговор. А вот если для чего-то другого... Вариантов может быть много. Для самоутверждения (на фоне плохо подготовившего дело Пети). Или для того, чтобы привлечь к себе внимание рассказом. Просто в первом случае (если они действуют во благо Пети), они никогда не скажут ничего такого, что Пете может навредить.

**«Мне все равно».** К сожалению, в последние годы вопрос равнодушия стоит особенно остро. Не редки ситуации, когда кто-то видит, как человек совершает неправильный, недостойный или вредящий ему же поступок, но при этом у наблюдающего совершенно не возникает мыслей остановить человека или хотя бы просто показать ему свое негативное отношение. Часто в оправдание собственного бездействия приводятся примерно такие аргументы: «Ну, это же его жизнь — ему и решать» или «А что я могу сделать — он меня и слушать не будет».

**«Ничего особенного».** Мы все — разные. Вещи, которые нас задевают или, наоборот, совершенно не беспокоят — тоже абсолютно разные. Но, увы, очень часто мы склонны подходить друг к другу именно со своими критериями. «Меня не обижает та или иная ситуация или фраза — значит, и его не обидит. Подумаешь. Я же не хотел никого оскорбить или задеть!» А то, что человек напрягся или обиделся, — это его проблемы. К таким зачастую даже относятся негативно: мол, ты почему дурак-то такой — обижаешься? «На обиженных воду

возьят». «Обиделся — значит проиграл». Да и вообще возникают ситуации, когда непринужденные разговоры «ни о чем» вдруг перерастают в этакие «словесные поединки», где цель — уколоть, поставить в невыгодное положение, высмеять, поддеть, смутить, заставить оказаться в ситуации, когда нечего сказать или ответить. Часто ребята так самоутверждаются за счет других.

Все мы с самого начала нашей жизни являемся потребителями множества услуг. С рождения каждого человека лечат, потом воспитывают в детском саду, потом учат в школе. Все это тот бесплатный перечень УСЛУГ, которым государство обеспечивает каждого своего гражданина.

Кроме того, есть услуги, которые мы сами покупаем, например платя за проезд в метро или оплачивая туристическую поездку. В этом случае услуги нам оказывает транспортная или туристическая компания. В итоге уже к моменту начала своего подросткового возраста каждый маленький человек замечательным образом умеет ПОТРЕБЛЯТЬ УСЛУГИ. Более того, если услуги эти его не устраивают или оказываются ненадлежащего качества, то человек этот незамедлительно на это реагирует. Например: «Нас сегодня в школе ЗАСТАВИЛИ убирать двор. Не имеют права! В школе обязаны учить, а не заставлять убираться».

Знакомо? Подтекст здесь совершенно очевиден — ребенок не доволен тем, как ему ОКАЗЫВАЕТ УСЛУГИ школа. Частенько так же рассуждают и взрослые (родители). О чем, не стесняясь, сообщают школьным работникам: «Вам за это зарплату платят, вот и учите его. А я не обязан с ним заниматься. У меня мало времени — я деньги зарабатываю».

А между тем дети в свою очередь считают, что родители тоже ОБЯЗАНЫ им оказывать услуги — кормить, одевать-обувать, давать денег. Вот как оно бывает: «Тебе жалко мне дать денег на новые шмотки, да?!! Тогда не надо было меня вообще рожать!»

Коротко говоря, все друг от друга требуют выполнения каких-то обязанностей. Но если посмотреть на ситуацию с другой стороны... Прислушайтесь к самому себе. Вы чувствуете, что вы кому-то обязаны?! Отнюдь. Вы же независимая и свободная личность!

Наблюдая такие вот случаи, очень интересно заметить, что в конце концов ребенок превращается в подростка, а потом во взрослого, которому свойственны следующие взгляды на жизнь:

Первый (самый главный): Я НИКОМУ НИЧЕГО НЕ ДОЛЖЕН.

Второй (менее важный): те, кто меня окружают, должны делать то, что должны. Врачи — качественно лечить, учителя — хорошо и инте-

ресно учить, родители — давать денег на карманные расходы и меньше воспитывать, продавцы — хорошо обслуживать, ну и так далее.

Третий: мои дела всегда самые важные. Все остальное может подождать или обойтись без меня, если я занят (неважно чем — пусть даже развлечением). Кому какое дело, чем я занят?! Я занят, и все. А раз я никому ничего не должен, то и отчитываться не должен тоже.

### 3.3. ПРО ПРАВИЛА И ГРАНИЦЫ

Наличие правил и границ — однозначная необходимость в любом сообществе. Эти правила возникают из соображений безопасности детей, стремления сберечь имущество и инвентарь, который используется, из соображений эффективности процесса деятельности и т.д. Сторонники «свободного пространства» в школе, кружке или детском лагере, так или иначе, все равно вынуждены иметь некоторое количество правил, хотя и стремятся к их минимизации.

Возникновение этих правил возможно несколькими способами. Чаще всего эти правила (границы, рамки, нормы) создаются взрослыми и доносятся ими как не подлежащий обсуждению и обязательный к исполнению список. Реже правила могут вырабатываться совместно с детской группой, что позиционируется как демократический подход к работе с детьми. Так, например, в известной частной школе Саммерхилл все нормы поведения, а также рамки и границы вырабатываются на общем собрании совместным голосованием всех членов школьного коллектива детей и взрослых. За почти столетнюю историю существования школы таких норм и правил было выработано огромное количество (а уклад школы, как правило, не видит необходимости отмены каких-то решений), что ставит школу Саммерхилл в ряд с самыми забюрократизованными учреждениями, несмотря на то, что данная школа позиционируется как пространство свободы.

Таким образом, нет нужды переживать из-за наличия норм и правил, ограничивающих свободу ребенка в группе. Нужно лишь позаботиться, чтобы эти нормы и правила способствовали тем целям, которые ставит перед собой педагог. Если вожатый стремится к эффективности своей воспитывающей деятельности, то нормы и правила, которые он будет устанавливать в своей группе, могут (и должны) стать инструментом, помогающим ему реализовывать свои воспитательные задачи.

Такой вожатый должен хорошо задуматься о тех рамках и границах и устанавливать только тот необходимый минимум, без ко-

того деятельность детской группы будет малоэффективной или угрожающей жизни и здоровью кого-то из участников. Чрезмерная регламентация (правила на всякий случай!) вредит взаимоотношениям педагога и группы. Наиболее эффективно работают те групповые нормы и правила, необходимость которых осознана группой на своем примере, что называется, «на собственной шкуре». Именно поэтому опытный вожатый подводит ребят к осмыслению определенных норм и правил путем знакомства (а лучше проживания) конкретных жизненных ситуаций. Возможно даже, позволяет ребятам оказаться в определенных ситуациях, т.е. «наступить на грабли», чтобы они почувствовали необходимость наличия нормы или правила, регламентирующих данную ситуацию.

Все правила, существующие в группе, должны быть логичными, простыми, понятными и оправданными. Если вожатому не представилось возможным «погрузить» ребят в ситуацию, после которой они осознали необходимость наличия того или иного правила, во всяком случае ему нужно в полной мере провести всю возможную разъяснительную работу для того, чтобы ребята не считали то или иное правило причудой взрослого, его прихотью или повышенной тревожностью.

Как быть в ситуации, когда новая группа только возникла и динамика ее жизни высока? Когда нет времени вводить новые правила постепенно или когда группа возникла в пространстве, где уже сформированы определенные правила, которые являются нормами и традициями данного учреждения или места (а новая группа возникла только сейчас)? Такая ситуация, например, характерна для давно работающего летнего лагеря со своей историей и сложившимися традициями, многолетним укладом и отрядами, которые вновь формируются каждую смену. У вожатых такого лагеря каждый раз возникает необходимость быстро познакомить ребят с законами, обычаями и традициями своего лагеря, причем по возможности сделать это так, чтобы они не были восприняты «в штыки», чтобы они вновь заработали, а не остались декларативными и написанными на бумаге. Как же это сделать?

Практически сразу же при возникновении новой группы необходимо познакомить ребят с теми основными нормами и правилами, которые будут использоваться в данном пространстве. Не обязательно со всеми, особенно если их много, но с основными — обязательно. Нет смысла и необходимости изобретать процедуры «голосований», «коллективного приема правил» и т.п. Так или иначе, эта процедура

будет имитационной, искусственной. Не стоит обманывать ни детей, ни себя — дети пришли в новое пространство, они тут новички, гости, а «в чужой монастырь со своим уставом, как известно, не лезут». Поэтому нет ничего страшного или криминального в том, что педагог просто озвучит основные нормы и правила жизни со словами «У нас так принято» и доходчиво объяснит смысл и необходимость каждого из них. Будет хорошо, если эти нормы и правила не просто будут озвучены на организационном собрании группы, но и вывешены где-то на всеобщее обозрение. Дело в том, что слова имеют обыкновение забываться или впоследствии интерпретироваться иначе (как правило, не в пользу педагога), поэтому полезно иметь письменную «каноническую версию», которая всегда будет на виду и к которой можно апеллировать в случае конфликтной ситуации.

Кроме того, хорошо, когда правила и нормы группы отделены от вожатого и он не является их единственным носителем и блюстителем. Первым шагом к этому отделению является дистанцирование вожатого от правил при помощи их публичного вывешивания. Таким образом подчеркивается, что это не педагог их придумал — он лишь является проводником этих правил и донес их содержание до новой группы. Эти правила принадлежат этому месту и возникли благодаря множеству людей, которые жили и работали тут ранее.

Важным и значимым является вопрос о работоспособности групповых норм и правил. Действительно, нередко складывается ситуация, когда правила озвучены, написаны, но не работают. В таком случае они очень быстро обесцениваются, а вместе с ними и авторитет вожатых, которые их транслируют.

Для того чтобы правила работали, требуется обеспечить их соблюдение. Из этого простого утверждения следует несколько выводов.

Во-первых, правил не должно быть слишком много, иначе обеспечить их соблюдение будет невозможно — большое количество правил просто нельзя выучить и запомнить.

Во-вторых, не стоит вводить правила, выполнение которых невозможно отследить. Такие правила точно будут нарушаться. Пусть лучше основных правил будет немного, но они будут рабочими.

Любое отступление от правил ведет к их дискредитации, поэтому правила не должны быть слишком жесткими. Вводя правило и устанавливая санкции за его нарушение, стоит быть уверенным в том, что всегда будет возможность применить эту санкцию. Если правило будет нарушено, а санкция не применена — правило обесценится. Так, если в детском загородном лагере вожатый говорит детям, что за ку-

рение нарушитель будет изгнан из лагеря, а впоследствии (при обнаружении нарушителя) не может выполнить своего обещания (так как вопросы исключения из лагеря лежат не в его поле принятия решений, а в поле решений директора), то нарушения, скорее всего, будут повторяться и учащаться. В связи с этим важно, устанавливая нормы и правила группы, руководствоваться только теми ресурсами, которые есть у вожакого, работающего с этой группой. Если же правила установлены свыше — убедиться, что они не декларативны, иначе нет смысла знакомить с ними ребят.

В любом случае, на начальных этапах существования новой группы соблюдение правил должно четко отслеживаться взрослым. Чуть позже правила станут для ребят нормой их жизни, они перестанут их воспринимать как что-то навязанное свыше, привыкнут к ним и будут не только следовать им, но и знакомить с ними новичков коллектива, а также внимательно и придирчиво следить за их выполнением, потому что им станет ясен не только смысл этих правил, но и их очевидная польза.

### 3.4. РАБОТА С НАСТРОЕМ И НАСТРОЕНИЕМ

Под **настроем** детской (и не только) группы мы будем понимать отношение группы к деятельности.

Так как данное определение достаточно широкое, то поясним его. В данной ситуации речь идет о деятельности, которая является для группы коллективной и основной (или с основной связана). Прилагательное «коллективный» в данном случае говорит о том, что деятельность направлена на общегрупповой результат, который зависит от каждого и не является индивидуальным. Так, победа в футбольном матче, удачное выступление школьного класса на новогоднем фестивале спектаклей — это общегрупповые результаты, и деятельность, которая ведет к их достижению, может быть признана коллективной: совместные тренировки, репетиции и т.п.

Довольно часто совершают ошибку, считая коллективной учебную деятельность. Это не так, показателем этого является индивидуальность результата. В учебной деятельности (если мы не говорим о разовых групповых проектах) результатом являются личные знания каждого, оцениваемые баллами.

Второй эпитет (основная) говорит о том, что эта деятельность должна быть связана с главной целью группы, прямо или хотя бы косвенно. Так, если театральная кружок, к примеру, принуждают к учас-

тию в спортивном празднике в качестве «статистов» (без какого-либо театрального проявления, только для массовости), то такая деятельность не будет являться для театрального кружка основной.

Таким образом, можно сказать, что под настроем группы мы понимаем отношение данной группы к той деятельности, которая сейчас ею ведется, имеет очевидный коллективный результат и прямо или косвенно связана с целями и задачами группы, ради которых она создавалась.

От чего зависит настрой группы? От понимания всеми ее участниками необходимости той деятельности, которая в данный момент ведется. Если эта необходимость не очевидна (или не очевидна связь между ведущейся деятельностью и задачами группы), то настрой может быть негативным. Приведем пример. Тренер футбольной секции, желая развивать не только физические качества своих воспитанников, но и формировать отношение к спорту как к явлению, как к культуре, принял решение сводить ребят в спортивный музей. Вполне вероятно ситуация, при которой тренер не догадался (или не сумел в силу нехватки опыта) донести до ребят необходимость этой экскурсии и ребята восприняли ее как нудную и тягостную обязанность, как «причуду» тренера, которую надо поскорее пережить. Настрой на деятельность в данном случае будет нерабочим, хотя экскурсия в спортивный музей в широком смысле слова несомненно связана с подготовкой спортсмена.

Очевидно, что настрой зависит от настроения, хотя и не связан с ним напрямую. Так, отрицательные эмоции могут «выбить из колеи», отбить желание заниматься деятельностью, создав ситуацию неуспеха. А могут и наоборот — разозлить, раззадорить, взять группу «на слабо». Аналогична ситуация и с положительными эмоциями — они могут как мотивировать, так и демотивировать на деятельность.

Опытные педагоги, умеющие управлять настроением группы, нередко используют настроение как фактор создания определенного настроения. Это требует знания группы и умения предугадывать, как группа будет реагировать на те или иные эмоциональные состояния.

Вне сомнений, настрой группы зависит от отношения к деятельности каждого из ее членов и (как и настроение) формируется благодаря совокупности настроев каждого из ее участников. Однако если в группе есть участник, обладающий высоким авторитетом или являющийся для других значимой личностью, он может своими словами или действиями серьезно повлиять на изменение настроения группы.

Допустим, ребята после тяжелой репетиции не очень настроены убираться в костюмерной, как было оговорено ранее. И даже, возможно, если никто не напомнит, сделают вид, что «забыли» об этом, и разойдутся. Однако если им напомнит об этом обладающий авторитетом их руководитель — они вздохнут и направятся убираться. Нерабочий настрой сменился рабочим, пусть и не очень высоким.

От чего еще зависит настрой? В широком смысле слова — от состояния группы, точнее, от уровня ее развития с точки зрения отношения к педагогически организованной деятельности. Здесь представляется необходимым сделать некоторые пояснения.

С точки зрения изменения отношения группы к деятельности, связанной извне (педагогом, руководителем или другим взрослым) можно выделить ряд уровней. (Здесь и далее мы будем говорить о группе, которая полностью сформирована из новых ребят и педагога. Группы, в которых есть определенное количество «старичков», в данную логику укладываются лишь частично.)

### **Уровни изменения отношения группы к деятельности**

**Уровень принуждения.** Это уровень, при котором члены группы не заинтересованы в групповом результате и осуществляют деятельность по принуждению руководителя. Так, например, туристский кружок, начинающий свою деятельность, хоть и объединяет ребят, желающих заниматься туризмом, но еще не успел сформировать у них готовности работать для достижения желаемого результата. Поэтому, собравшись на одно из первых занятий, посвященных ремонту снаряжения или работе с топографическими картами, ребята занимаются деятельностью только в присутствии педагога. Результат еще не осознан ими, и деятельность по его достижению не принята как необходимая. Стоит педагогу выйти, и она прекращается.

**Личностный уровень.** На этом уровне в группе появляются личности, которые осознают связь текущей ежедневной работы с успехами и результатами и, как следствие, начинают заниматься деятельностью не под давлением педагога, а по собственному желанию. Так, в спортивной секции появляются лидеры, которые осознают, что регулярные тренировки связаны с их победами в матчах и на чемпионатах, и начинают тренироваться более усердно. Можно сказать, что цели группы становятся их личными целями, а деятельность группы — их личной деятельностью. В зависимости от статуса этих личностей, они могут оказывать серьезное влияние как на эффективность деятельности группы, так и на ее настрой.



**Личностно-групповой уровень.** На этом уровне члены группы, осознавшие деятельность и принявшие ее как свою, объединяются в микрогруппы, а потом и в одну подгруппу. Фактически группа делится на две части — те ребята, которые уже осознали деятельность и готовы заниматься ей осмысленно, понимая, зачем она нужна и к чему ведет, и ребята, которые пока еще этого не сделали. Для ребят второй подгруппы это может быть связано с их личностными особенностями, чертами характера (например, ленью, неготовностью к рефлексии, недостаточной силой воли, чтобы заставить себя заниматься деятельностью). Когда группа достигает данного уровня — по сути, перед этими ребятами возникает дилемма — либо сделать над собой усилие и перейти в первую подгруппу, либо покинуть группу под давлением первой подгруппы, которая, будучи заинтересованной в общегрупповом результате, все больше и чаще критикует «лензяев» и «отстающих».

**Коллективный уровень.** Признаком достижения данного уровня является ситуация, когда подавляющее большинство членов группы имеют неплохую мотивацию по отношению к общегрупповой деятельности. У кого-то из членов группы она может быть выше, у кого-то немного ниже, но в общегрупповом результате заинтересованы все. Новички, приходящие в группу, либо довольно быстро принимают и перенимают такое отношение к деятельности, либо покидают группу.

Безусловно, нахождение группы на том или ином уровне развития тесно связано с ее фоновым настроем. Так, группа, находящаяся на уровне принуждения, в подавляющем большинстве случаев имеет нерабочий настрой. Конечно, возможны исключения — например, вдохновляющая речь тренера или неожиданная победа в матче формируют кратковременный рабочий настрой у футбольной команды новичков.

У групп, находящихся на личностном и личностно-групповом уровнях, рабочий и нерабочий настрой может чередоваться, попеременно преобладая, в зависимости от факторов, описанных выше. У групп, занимающих позицию коллективного уровня, как правило, настрой является рабочим.

Вопросы **настроения детской группы** часто остаются вне пределов рассмотрения как теоретических исследований, так и практических рекомендаций. Наиболее серьезными работами, выполненными в данной области, были и остаются работы А.Н. Лутошкина, который в 1978 г. опубликовал работу «Эмоциональная жизнь детского кол-

лектива». В настоящее время вопросы настроения больше относят к психологическим характеристикам личности и, как правило, рассматривают применительно к индивиду (школьнику, подростку).

Между тем настроение детской группы — это не только индикатор и показатель эффективности воспитывающей деятельности, но и инструмент воспитания. В дальнейшем мы попробуем доказать это.

Будем называть настроением детской группы эмоции, которые преобладают у большинства ее членов. Так, если основная часть ребят находится в радостном, возбужденном состоянии — можно говорить, что у группы в данный момент такое настроение.

Очевидно, что психологическое состояние личности, эмоции, которые личность испытывает, тесно связаны с окружающими человека людьми. Так, довольно сложно оставаться в приподнятом, веселом настроении, если ты все время находишься среди хмурых, подавленных, уставших и грустных людей. Таким образом, можно сказать, что существует корреляция между психологическим состоянием личности и настроением группы. Эти два фактора (психологическое состояние личности и настроение группы) могут взаимно влиять друг на друга. Как уже говорилось, чаще всего настроение группы влияет на настроение личности, но бывает и наоборот — когда носителем настроения, отличающегося от настроения группы, является детский лидер, взрослый и вообще человек, отличающийся для группы ценностью, являющийся для большинства значимой личностью.

Первый вопрос, который, как правило, возникает у педагогов, знакомящихся с работами, содержащими исследование эмоциональных состояний детских групп: а насколько критично и важно знать настроение детской группы? Не является ли процесс изучения настроения детской группы и работы с ним избыточным в деятельности педагога? Насколько связаны процессы воспитания и обучения с этой характеристикой? Надо сказать, что, несмотря на кажущуюся очевидность ответов, далеко не все педагоги видят эту связь. Попробуем проследить ее более конкретно.

Ни для кого не секрет, что наше настроение, окрашивая нашу жизнь в те или иные эмоции, влияет на отношение к текущей деятельности, на нашу работоспособность, вообще на готовность сосредоточиться в данный момент на тех или иных вопросах. Так, человек, находящийся в состоянии грусти или захваченный негативными переживаниями, вряд ли сможет выполнять работу, требующую внимательности, сосредоточенности, четкости действий. Ребенок, находящийся в радостном и возбужденном настроении, сразу после

спортивной победы вряд ли сможет полноценно воспринять лирический концертный номер или военно-патриотическую композицию.

Наше настроение инерционно, нам довольно трудно быстро переключаться с одного эмоционального состояния на другое, а детям это делать вдвойне труднее. Поэтому педагогу, планирующему творческое дело или урок, требующий того или иного эмоционального окраса (например, урок истории, посвященный героике павших), стоит позаботиться о формировании необходимого для такого мероприятия настроения. Если это не будет сделано заранее — цели, поставленные перед мероприятием, достигнуты не будут или будут достигнуты не в полной мере.

Таким образом, можно сказать, что настроение детской группы как минимум повышает (или понижает) эффективность образовательного и воспитательного процессов. Повышает — в том случае, когда настроение соответствует эмоциональной окраске предстоящего дела, понижает — когда не соответствует.

Впрочем, это далеко не единственная причина, по которой педагогу стоит уделять внимание вопросам, связанным с настроением детской группы. Настроение может быть серьезным инструментом формирования коллектива и личности. Так, позитивное эмоциональное переживание, возникшее в детской группе благодаря одному из ее членов, формирует у него уверенность, повышает ощущение идентичности с группой, сопричастности. Такая ситуация может возникнуть, например, в случае победы команды класса в футбольном матче, где решающий гол забил один из мальчиков, не являющийся лидером в группе.

Довольно серьезное воздействие на личность могут оказать групповые негативные эмоции, когда ребенок — член группы становится невольным или сознательным виновником негативного результата групповой деятельности. В частности, чувство вины, переживаемое ребенком, который подвел своих товарищей, может помочь ему в работе над собой.

К сожалению, не контролируемое педагогом настроение группы может привести и к негативным последствиям — так, негативные эмоции группы, обрушившиеся на невинного, могут настроить его против группы, а если он является достаточно ранимой личностью — привести и к более тяжелым последствиям, например категорическому отказу в дальнейшем взаимодействовать с этой группой.

Кроме воздействия на личность, настроение группы серьезно воздействует и на группу в целом. Так, совместно пережитые сильные

эмоции сплачивают группу, заставляют ее испытывать единение, ощущение «кооперации» (по Л.И. Уманскому). Об этом стоит помнить педагогам, работающим над формированием детского коллектива в своей профессиональной деятельности.

Закономерен вопрос — от каких факторов зависит настроение группы и возможно ли какими-то способами управлять этим настроением?

Безусловно, настроение группы складывается из настроений ее членов. Каждый приносит в нее свое эмоциональное состояние — и так рождается сплав различных эмоций. Вполне возможно, что эмоция, переживаемая одним ребенком, может захватить всю группу, которая «заразится» этой эмоцией (например, грустью). Важно, чтобы взрослый (педагог, тренер, руководитель кружка) был значимой личностью для ребят. Тогда он сможет повлиять на эмоциональное состояние группы, поменять ее настроение.

Каким должно быть настроение, зависит от конкретной жизненной ситуации, но важно, чтобы оно было ей адекватно. Нелепо поддерживать хорошее настроение в ситуации беды, проблемы. Но и ударяться в трагизм не стоит. Главным критерием при решении вопроса, какое настроение сейчас требуется детскому коллективу, должно быть соответствие этого настроения целям и задачам дела и коллектива.

Влиять на настроение группы педагог может, используя широкий спектр средств. Среди них инструменты, как непосредственно воздействующие на эмоциональное состояние (музыка, песни, кинофильмы, стихи, картины), так и опосредованно.

В детских объединениях коммунарской направленности для формирования настроения активно используется коллективное пение под гитару. Вечернее настроение в летнем лагере создают спокойные, но веселые песни, которые постепенно сменяются грустными и тихими. Настроение на работу помогают создать веселые песни, сменяющиеся затем бодрыми и серьезными. Общий принцип создания настроения песнями — начинать с тех, которые соответствуют настоящему настроению группы, и постепенно переходить к песням, способствующим созданию необходимого настроения.

Опосредованные способы создания настроения — групповые беседы, высказывания педагога, обсуждения. Так, довольно эффективным методом формирования группового настроения является процесс обсуждения итогов групповой деятельности или проведенного дела.

Если в детской группе регулярно и планомерно ведется работа с ее настроением — постепенно этот процесс может перейти из области заботы только лишь одного педагога в область внимания всей группы в целом. Тогда вопросы настроения обсуждаются на подведении итогов (например, после экскурсии в музей, при последующем обсуждении, ребята могут отметить, что они были возбуждены и невнимательны, что явно не соответствовало задачам экскурсии).

В детской группе, находящейся на высоких ступенях своего развития с точки зрения отношения группы к педагогически организованной деятельности (по В.М. Сергееву), можно наблюдать процессы, когда сами ребята управляют настроением группы — возможно, даже не осознавая этого. Это хорошо видно, например, на подведении итогов дня или дела — возник важный разговор, и тут же все замолкли, боясь пошевелиться, или проходит концерт, на сцене задушевное, трогательное выступление — и всем хочется продлить ощущение теплоты и радости, и даже самые маленькие ребята с неудовольствием посмотрят на подростка, не чувствующего этого настроения, сбивающего его своей громкой речью или резкими движениями.

### **3.5. СОПРОВОЖДЕНИЕ ПОРУЧЕНИЙ**

В ходе подготовки и проведения разных мероприятий — от туристского похода до постановки спектакля и съемок кинофильма — возникает множество разнообразных дел. Дела эти бывают неожиданные, сваливающиеся как снег на голову. Чаще всего это регулярные задачи, которые требуют своевременного выполнения. Сходили в поход — нужно просушить палатки и байдарки, показали спектакль — нужно разобраться с костюмами и реквизитом, сняли на фотоаппарат какое-либо мероприятие — нужно удалить неудачные снимки и выложить в интернет остальные.

А если ваша организация базируется в принадлежащем ей помещении, то в нем необходимо убираться, мыть полы, поливать цветы, ремонтировать что-то и делать еще множество других дел.

Поэтому возникает логичный вопрос: «А кто всем этим должен заниматься?» Казалось бы, не проблема. Конечно, можно попробовать нанять уборщиц, костюмеров, IT-специалистов, но чаще всего у детских организаций нет такой финансовой возможности. Но даже если вам несказанно повезло и вы можете позволить себе это, то лучше потратите деньги на развитие вашей организации. Купите палатку для

похода, или пачку ватманов для творческого дела, или костюм, необходимый для спектакля. Это принесет куда больше пользы.

Ведь если на минутку задуматься, то все эти вопросы — не проблема, а отличные инструменты для работы с детьми, используя которые мы решаем сразу несколько задач. Всеми делами должны заниматься сами дети. Во-первых, это прекрасный способ воспитания ответственности, самостоятельности, умений. Во-вторых, это способ обеспечения автономности коллектива. Ведь в какой-то момент ресурс взрослых (их время, деньги, силы) закончится. Он и так невелик. А вот количество направлений деятельности ребят зависит только от того, сколько их в детском коллективе.

Итак, примем как данность — львиную долю деятельности, которой занимается детский коллектив, ДОЛЖНЫ ДЕЛАТЬ САМИ ДЕТИ. Но как определить эту долю?

Здесь можем предложить простой и естественный критерий — дети должны делать все, что им под силу. Этот критерий непостоянен. Хотя бы потому, что «то, что ребенку под силу» меняется в соответствии с его возрастом. Но это не лишает ситуацию ощущения справедливости, ощущения, что «вся работа делится поровну». Например, в походе — Женя и Саша (14 лет) ставят палатку, а Дима (12 лет) надувает матрасы. Зачем Диме знать, что палатку ставить — сложнее? Просто работа делится поровну. Жене и Саше — палатка. Диме — матрасы. Маленькому Алеше (8 лет) удочки принести с берега, чтоб не потерялись в траве. Справедливость.

Кроме того, «то, что детям под силу» зависит от уровня развития коллектива вообще. Так, на начальном уровне развития коллектива, когда ребята еще не имеют организаторских навыков, большую часть приходится делать взрослому. Чем старше коллектив, тем опытнее в нем ребята.

Каждое большое дело (даже ОЧЕНЬ большое дело вроде подготовки летнего лагеря) можно разделить на множество более мелких дел. А более мелкие дела — на конкретные задачи, часть из которых можно поручить ребятам, а часть взрослым. Как правило, это деление осуществляет главный организатор дела.

Введем понятие **«поручение»**. Поручение — индивидуальное, четко сформулированное и понятное для ребенка задание с установленным сроком. Давайте разберемся поэтапно. Все дети имеют разное развитие в силу возраста, ситуации в семье, физиологии и множества других факторов. Поэтому, давая поручение, стоит обязательно учитывать индивидуальность. Не стоит поручать физически слабому

мальчику перенести со склада в клуб байдарку или восьмилетней девочке поехать на другой конец города, чтобы забрать важные документы. Это кажется очевидным, но часто забывается, что любое поручение должно быть по силам ребенку. Далее необходимо подробно и однозначно сформулировать суть поручения. Что, как, когда, зачем и почему нужно сделать. Чтобы было осознание важности выполнения и внутренней ответственности. Обязательно убедитесь, что ребенок действительно понял это, а не просто ответил «Хорошо». В противном случае можете получить невыполнение поручения, что не нужно ни вам, ни ему.

Также следует установить крайний срок выполнения — так называемый «дедлайн» (от английского DeadLine — смертельная черта). Если поручение очень важное, то срок лучше установить за пару дней до наступления реального, чтобы в случае чего вы успели подстраховаться. Очень важно в течение всего времени быть в курсе того, как продвигается поручение, давать советы по выполнению, узнавать, в какой день ребенок планирует выполнить его. Если в ответ вы слышите про последний день, то, скорее всего, в срок поручение выполнено не будет, потому что могут возникнуть срочные неотложные дела и разные другие обстоятельства, поэтому следует объяснять это.

В зависимости от типа поручение может выполняться индивидуально (что-то сделать самому) или группой (сделать что-то вместе с другими людьми). Стоит отдельно рассмотреть последний вариант. В любой группе всегда есть лидер — тот человек, который управляет работой группы, от которого зависит ее состояние. Он может быть формальным и неформальным, временным или постоянным. Главное, что он ведет всю группу за собой, при этом несет ответственность за ее деятельность и результаты. Поэтому если есть какое-то большое и сложное дело, которое трудно (а чаще всего просто нереально) выполнить одному, то оно выполняется группой, во главе которой стоит человек, организующий ее работу, дающий более мелкие поручения остальным. Чаще всего это кто-то, стоящий выше по различным ступеням роста.

Поручение — это главный «кирпич», из которого состоит любое дело. Ответственное и качественное выполнение поручения — залог успеха этого дела.

### **Несколько советов**

1. Поручение должно быть **МАКСИМАЛЬНО КОНКРЕТНЫМ**, особенно для ребят младшего школьного возраста. Неконкретное, абстракт-

тное, расплывчатое поручение создаст риск того, что оно будет выполнено совсем не так, как требуется для дела.

2. Человек, выполняющий поручение, должен знать его СМЫСЛ и КОНЕЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ. Так, например, если ребенку поручили купить и принести в школу цветы в 12:00, то он может (как и любой другой человек) сосредоточиться именно на том, что ему поручено купить цветы, и вовсе не сосредоточиться на том, что эти цветы надо принести именно в указанное время. Между тем мероприятие, для которого поручено купить цветы, состоится именно в 12:00, и в 13:00 эти цветы будут уже не нужны. Однако если выполняющий поручение знает, для кого эти цветы и какова их дальнейшая судьба, — он выполнит поручение правильно.

3. У поручения должен быть ЧЕТКИЙ СРОК ВЫПОЛНЕНИЯ, причем желательно за некоторый период до настоящего дедлайна, чтобы дающий поручение имел возможность «спасти ситуацию», если ребенок выполнил поручение неверно или не выполнил вовсе. Между тем хорошо, если ребенок не знает об истинном дедлайне, так как это создаст у него соблазн «потянуть время», а все, что откладывается на последний момент, как правило не успевается или не делается, так как этому мешают внезапные обстоятельства.

4. Поручение должно быть в идеале «подобрано под ребенка», то есть УЧИТЫВАТЬ его ЛИЧНОСТНЫЕ СКЛОННОСТИ. При выборе исполнителей стоит поручать ребятам скорее то, что им больше нравится, чем наоборот. Хотя, конечно, это не должно главенствовать. Если выбора нет, то выполнять поручение должны те, у кого есть такая возможность.

5. Организатор дела (или руководитель) — во всяком случае тот человек, который занимается раздачей поручений, — должен следить за РАВНОМЕРНОСТЬЮ НАГРУЗКИ, чтобы в коллективе не было «перегруженных» поручениями ребят, но и не было не загруженных. К сожалению, часто попадают ребята, которые стремятся при любой возможности «спихнуть» поручение на другого, даже своего товарища, придумывая для этого любые причины — «у меня сейчас нет времени», «я устал», «я занят» и т.п. Поэтому стоит сделать информацию о выполняемых поручениях максимально прозрачной. Каждый ребенок коллектива должен в любой момент времени знать, кто из ребят коллектива чем занимается, чтобы снять возможные упреки в том, что организатор «дает одним больше поручений, а другим меньше».



6. Поручение должно быть подобрано под возрастные особенности ребенка так, чтобы в идеале создало ему по окончании выполнения СИТУАЦИЮ УСПЕХА от ощущения «Я смог, я справился!».

7. Поручение может быть не конкретным, но должно четко предьявлять ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТУ и К КРИТЕРИЯМ его ДОСТИЖЕНИЯ.

Предположим, перед нами стоит задача: подготовить крупное мероприятие, например туристский поход. Для этого нам надо совершить следующие действия.

1. Определить место и вид похода — это вопрос для руководителя и его ближайших помощников. Стоит определиться, куда мы хотим пойти и зачем. Пойдем на байдарках, катамаранах или пешком. Будем посещать пещеры, подниматься в горы или крутить педали. Нам должно быть интересно. Выбирая место, необходимо помнить о двух важных вещах — стоимость и безопасность. Выполнение такого поручения может быть возложено на старшего школьника, уже имеющего опыт совершения туристских походов. Это для него новый вид деятельности. Важно, чтобы он был участником данного похода, так как ему будет полезно «на своей шкуре» ощутить все плюсы и минусы своего выбора.

2. Назначить человека, ответственного за данное мероприятие. Назовем его Командир дела. В идеале это тот же самый ребенок, который искал маршрут (но так получается не всегда — например, идею «пойти в Карелию» выдвинули давно, а к ее воплощению приступили только сейчас). На Командире дела будет лежать ответственность за организацию подготовки похода и сам поход. Главное, чтобы этот человек сам шел в данный поход, так как допускать ситуации, когда подготовкой дела (и не обязательно похода) руководит один, а реализацией другой — нельзя. Командир дела должен подготовить точную информацию о походе (место, краткое описание, примерная цена и даты) и довести до всех членов коллектива.

3. Определить состав участников похода. После того как информация до всех доведена, нужно дать время всем подумать — поговорить с родителями, решить проблемы с финансами. При решении этой задачи Командир должен проявить максимум терпения и настойчивости, чтобы получить четкие и ясные ответы от участников, потому что многие люди (и не только подростки) бывают инертными, неконкретными, пассивными и т.п.

4. Выбрать остальное командование. Если мы практикуем детское самоуправление, то должна быть выбрана группа детей, помогающая в организации. Командир — самый главный организатор. В его обязанности входит успешная подготовка и проведение дела. Он «мозг»

всего, но не исполнитель. Завхоз — ответствен за все необходимое снаряжение и оборудование. Завпит — ответствен за питание в походе. В любом другом деле — это «командование дела», или «совет дела» — те люди, которые будут руководить подготовкой и проведением.

5. Распределить обязанности. Далее следует всем членам командования встретиться для обсуждения и распределения дел. Командир продумывает маршрут, выбирает удобные сроки похода, объявляет точную стоимость, собирает деньги и паспортные данные с участников похода, покупает билеты, ведет внешние переговоры с различными людьми. Завхоз составляет список необходимого снаряжения (палатки, тенты, топоры, видеокамеры и т.д.), докупает то, чего не хватает, проверяет исправность оборудования. Завпит составляет меню на каждый день с учетом количества людей. Покупает необходимое количество еды. Назначает дежурных на каждый день. Задача взрослого — подсказывать ребятам, как действовать, исходя из собственного опыта, помогать в проблемах, контролировать их деятельность. Так как перед каждым из членов командования похода стоит много задач, то они могут делегировать мелкие поручения остальным участникам. Например, проверять снаряжение одному слишком затруднительно. Поэтому можно либо назначить день, в который все соберутся и будут проверять все снаряжение, либо поручить каждому проверить что-то определенное. Таким образом, складывается ситуация, в которой ребенок, контролирующий большую сферу, дает небольшое поручение другому ребенку. Как правило, командиром, завхозом и завпитом выберут опытных и ответственных ребят. То есть тех, кто, скорее всего, по ступеням роста находятся выше.

6. Провести мероприятие. В походе каждый должен следить за своей сферой деятельности. Командир должен следить за своевременностью прохождения маршрута, организовывать установку лагеря. Завпит — назначать дежурных, готовящих еду, и сообщать им меню.

7. Подвести итоги. После мероприятия следует подвести итоги работы ребят.

Процесс подготовки может вестись с использованием самых разных технологий и коммуникаций: личные встречи, переписка, общение в социальных сетях, создание форумов, диалогов, использование облачных структур совместного доступа. Например, удобно вести таблицу, скажем, в программе Excel, примерно следующего вида:

Поручение	Исполнитель	Срок выполнения / дедлайн	Выполнение	Комментарий
Купить четыре весла для катамарана	Аня	15 мая 2014 г.	Выполнено	
Собрать первую часть денег	Вова	20 мая	Не выполнено	Не сдали: Ян, Федя
Проверить исправность 4-местной палатки	Аня	20 мая	Выполнено	Необходимо купить 5 колышков. Поручить Ире

Это очень удобно и помогает своевременно контролировать процесс выполнения того или иного поручения.

Поручение — повод для общения, в котором вы можете достигать многих результатов относительно ребенка. Поначалу всему вышеперечисленному стоит уделять много внимания, потому что, к сожалению, большинство детей в нынешнее время не способны грамотно распределять свое время и их нужно учить этому, постоянно напоминая и помогая. Но потом многое будет происходить само собой, когда после *n*-го количества поручений начнет появляться самостоятельность выполнения или, о чудо, ответственность и инициатива. Ведь именно этого мы добиваемся чаще всего своей работой. Вот только для этого «потом» кому-то может понадобиться месяц, а кому-то несколько лет. Так что запаситесь терпением — оно так необходимо в вашей непростой деятельности.

Педагогическое сопровождение поручений подробно описано в методических рекомендациях «Формирование воспитательного коллектива в первичном отделении ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ»<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Формирование воспитательного коллектива в первичном отделении ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ: методические рекомендации / В.В. Круглов, А.В. Щербина. М.: Департамент методического обеспечения Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «ДВИЖЕНИЕ ПЕРВЫХ». 2023. С. 66–85.

## РЕБЯТА ТВОЕГО КОЛЛЕКТИВА

Вместе с коллективом растет и личность ребенка — члена этого коллектива, он осваивает новые формы деятельности и взаимодействия, усваивает определенные нормы и правила, у него развиваются важные качества. Коллектив оказывает колоссальное влияние на развитие и формирование личности. Но педагогу не следует акцентировать все свое внимание только на работе с коллективом. Всегда следует помнить, что каждый ребенок — самостоятельная, ни на кого не похожая личность, со своими жизненными принципами и потребностями. И, несмотря на то, что основным объектом нашей педагогической деятельности является группа, стоит обратить особое внимание на каждого ребенка в коллективе. Только воспринимая его как самостоятельную личность, мы сможем оказать на него воспитательное воздействие, помочь ему в развитии, формировании определенных норм и ценностей. В противоположном случае ребенок просто не задержится в коллективе надолго. Безусловно, к каждому ребенку требуется индивидуальный подход.

**Знакомство с подростком.** Основные методы, с помощью которых мы получаем информацию о ребенке, — наблюдение и беседа. О его личностных качествах мы узнаем, наблюдая за ребенком в различных видах деятельности. Лучше всего они проявляются в игре, при выполнении поручений, во взаимодействии со сверстниками. Вся информацию, которую не удастся выявить в ходе наблюдения, можно уточнить, задав необходимые вопросы ребенку или его родителям, что-то они расскажут, что-то будет понятно по их реакции. Еще одним способом получения информации о ребенке может стать изучение его страниц в социальных сетях. Обычно именно здесь подростки публикуют фотографии с родственниками и друзьями, делятся своими мыслями.

К особенностям, которые могут помочь или, наоборот, помешать нам в работе с подростком, относятся: личностные особенности ребенка; семейная ситуация; школьная ситуация (успеваемость, взаимоотношения с одноклассниками и учителями).

**Личностные особенности подростка.** Каждый ребенок обладает определенным набором качеств, которые отражаются в его мыслях, поступках, высказываниях, способах организации деятельности и ее темпе, интересах и склонностях. Зная о них, взрослый имеет возможность «правильно» реагировать на те или иные проявления подростка. Так, например, бессмысленно требовать длительных рассказов о своей жизни у скромного и неразговорчивого ребенка, в то время как очень разговорчивого иногда можно попросить и помолчать.

*Интро- и экстраверсия.* Интроверсию стоит определить как поведенческий тип, характеризующийся направленностью на внутреннюю психическую активность; а экстраверсию — как поведенческий тип, характеризующийся концентрацией интересов на внешних объектах. Проще говоря, экстравертом можно считать человека, который получает удовольствие от взаимодействия с окружающим, основные мотивы его деятельности будут связаны с тем, как его поступки будут влиять на других людей: «Я буду выступать, и все поймут, какой я классный». Интроверт же ориентируется на свои внутренние ощущения: «Я буду выступать, потому что мне нравится эта роль». Ошибочно предполагать, что интроверту тяжело общаться с людьми — у него может быть много друзей (ему просто требуется больше времени, чтобы наладить контакт), в то же время экстраверт тоже иногда устает от общения и хочет побыть один.

Интроверту легче выполнять деятельность, в которой необходимо много анализировать, не надо никуда торопиться, можно все сделать четко и по определенному алгоритму. Он склонен к глубокому самоанализу, часто пребывает в своих мыслях, и далеко не всегда удастся вытащить его оттуда. Его нравственные ценности и идеалы устойчивы. Экстраверту приятнее творческая работа, в которой можно проявить себя на публике. Он с удовольствием занимает лидерскую позицию. У него всегда полно творческих идей. Он более мобилен, быстро привыкает к новым обстоятельствам. Ценности могут меняться в зависимости от группы, в которой он находится.

*Застенчивость* очень распространенное качество, на которое стоит обратить внимание. У подростков оно проявляется особенно ярко. Застенчивость характеризуется следующими чертами: нерешительность, боязливость, напряженность, скованность и неловкость в обществе из-за неуверенности в себе или отсутствия социальных навыков. Застенчивый подросток боится, что окружающие будут его оценивать, и оценят не в его пользу. У него сильно развиты чувство вины и стыда, он постоянно напряжен, даже в самых нейтральных си-

туациях общения. Подросток мучается и страдает от переживаний. Иногда, чтобы доказать, что он такой же, как все, начинает вести себя неадекватно (хамит, проявляет агрессию).

В подростковом возрасте весьма важна и подвержена колебаниям *самооценка*. Заниженная самооценка мешает адаптации в новой среде, самореализации, может нести негативное влияние на взаимоотношения с близкими и окружающими. Также негативно может влиять и завышенная самооценка.

*Скорость (темп) деятельности.* Все люди обладают разным темпом мыслительных процессов и реакций. Кто-то выполняет поставленные задачи быстро, а кто-то медленно. Стоит понимать, что медленные реакции ничем не хуже быстрых. Порой они более обдуманны и рациональны. Обращаясь к ребенку с просьбой, ожидая от него чего-либо, стоит обращать внимание на то, с какой скоростью он выполняет задание. Вряд ли стоит просить ребенка сделать что-то до вечера завтрашнего дня, если его темп деятельности не высок, однако он хорошо справится с тяжелой и монотонной работой, рассчитанной на неделю. Такие дети не сразу входят в контакт, им необходимо время, чтобы привыкнуть к новым знакомым и новым условиям окружающей среды. Также следует быть внимательными по отношению к подросткам с быстрым темпом деятельности, потому что они хотя и быстро включаются в работу, но также быстро устают от нее и бросают.

На все происходящие вещи все люди реагируют по-разному. Кто-то смотрит трогательные сцены в фильмах и плачет, а кто-то никак на них не реагирует. Кто-то переносит свои неудачи сдержанно, а для кого-то любая проблема может стать ужасной трагедией. Знание *особенностей эмоциональных реакций* ребенка позволяет нам правильно оценить возможные последствия наших действий, подобрать нужные слова для критики или похвалы, оценить, в какие моменты подростку нужна наша помощь и поддержка, а когда он может самостоятельно справиться с ситуацией.

*Самостоятельность.* Важно знать и оценивать уровень самостоятельности каждого ребенка в коллективе, так как многие дети сильно зависят от мнения родителей и других людей и подвержены чужому влиянию. Таким детям не следует сразу доверять важное поручение, они могут забыть о нем.

**Семейная ситуация подростка.** Несмотря на то что подростки меньше говорят о своей семье, не стоит забывать, что они все же еще дети, которые живут вместе с родителями, братьями и сестрами,

а иногда и бабушками и дедушками. В каждой семье сформированы особые правила, по-разному построены взаимоотношения между членами, есть своя иерархия и, безусловно, особые требования по отношению к подростку. Общаясь с подростком, следует учитывать каждую незначительную деталь, которую мы знаем про его семью, ведь так или иначе она оказывает большое влияние на его поведение и поступки.

Важно знать социальный статус семьи (полная семья или неполная, есть ли в семье братья и сестры, сколько их), кто проживает в квартире ребенка (возможно, кто-то из родителей проживает отдельно или с семьей живут бабушки и дедушки или другие родственники), насколько семья обеспечена.

Когда ребенку не хочется идти домой, это заметно. Он старается больше времени проводить среди своих знакомых или в одиночестве. После мероприятий он может подолгу гулять с ребятами или задерживаться в досуговом клубе или в школе, приходить туда, даже если нет никаких дел. Причиной нежелания идти домой может служить что угодно: конфликт между родителями или с родителями, чрезмерное родительское внимание или, наоборот, его отсутствие, смерть или болезнь близкого человека и т.д. В такие моменты мы более чем когда-либо нужны детям. Безусловно, мы не имеем возможности решить многие из подобных проблем, но можем поддержать ребенка в трудной ситуации. Можем отвлечь его какой-нибудь деятельностью от грустных мыслей, развлечь шуткой, поговорить с ним о том, что его беспокоит. Иногда нам даже не надо спрашивать, в чем состоит проблема (если ребенок не хочет о ней рассказывать), все равно мы можем просто быть рядом, чтобы в нужный момент ребенку было на кого опереться. Справиться с трудными переживаниями самостоятельно трудно, гораздо легче это сделать, если рядом есть друзья, среди которых может быть взрослый.

**Школьная ситуация подростка.** *Школа* — еще один фактор, который влияет на формирование личности ребенка. Здесь он проводит большую часть жизни, начиная с 7 (или 6) лет: общается с одноклассниками, получает знания. К подростковому возрасту он уже обладает многими особенностями характера, привычками, интересами, склонностями, и многие из них сформированы под влиянием школьной среды. Особенности взаимодействия с друзьями, сверстниками и учителями оказывают свое воздействие на личность подростка и служат причиной того, что он выбирает ту или иную стратегию поведения.

*Успеваемость* наших воспитанников может быть важна нам по следующим причинам. В подростковом возрасте значение учебной деятельности заметно снижается, а возрастает значение общения. Совершенно очевидно, что это приводит и к снижению успеваемости. Школой предпринимается ряд мер для того, чтобы решить эту проблему. Ребятам приходится тратить больше времени и прилагать значительные усилия, чтобы понять и запомнить необходимый учебный материал, успевать готовить домашнее задание и посещать репетиторов. При этом частое отсутствие подростка на делах коллектива отрицательно сказывается на его деятельности в организации и взаимодействии со сверстниками. Воспитательное воздействие, которое мы оказываем на него, становится не постоянным и малоэффективным.

Следует обратить внимание и на хорошую успеваемость. Иногда она может служить тревожным фактором. Возможно, ребенок все время проводит за уроками и мало общается со сверстниками, или, например, его родители настолько требовательны, что наказывают за каждую принесенную из школы оценку «четыре».

Одной из наиболее важных вещей для подростка является *взаимодействие с одноклассниками*. В общении со сверстниками подростки получают новые знания, развивают свои умения и навыки, знакомятся с окружающим миром, принятыми в нем нормами и правилами. Именно среда сверстников становится основным местом самореализации и развития подростка. Большую часть времени ребенок проводит в школе, именно здесь он чаще всего находит друзей и товарищей. Одноклассники оказывают большое влияние на формирование его взглядов и ценностей, выбор форм поведения. Все это говорит о том, что педагогу следует обращать особое внимание на то, в каких отношениях состоит подросток со своими сверстниками.

Если ребенок занимает лидерские позиции в классе, хорошо общается с одноклассниками, беспокоиться не о чем (разве что о возможности появления у него завышенной самооценки). Также достаточно благоприятным можно считать тесное общение подростка с небольшой группой одноклассников, с которыми его объединяют общие интересы.

Тревожным сигналом является нежелание подростка общаться с одноклассниками. Это свидетельствует о том, что у ребенка не очень хорошо развиты навыки взаимодействия с окружающими, возможно, он демонстрирует неприемлемые формы поведения и находится в состоянии конфликта со сверстниками. В такой ситуации



у подростка нет возможности для самореализации, что нарушает процесс его развития.

*Взаимодействие с учителями.* Кроме родителей важными взрослыми в жизни ребенка становятся его учителя. Он встречается с ними ежедневно, они помогают получать новые знания, обеспечивают организацию воспитательного процесса в образовательном учреждении. Обычно у школьника складывается определенная форма взаимодействия со школьными учителями. С кем-то удастся наладить более дружеские и уважительные отношения, а с кем-то отношения конфликтные. Чаще всего в школе приняты «формальные» взаимоотношения. Учителя требуют выполнения заданий, послушания и редко интересуются внутренним миром подростка, акцентируя внимание больше на его учебных успехах, нежели личностных достижениях и неудачах. Привыкнув к такой форме взаимодействия, подросток следует ей в общении с другими взрослыми, в том числе с нами. Это создает определенные сложности при налаживании контакта с ребенком. Важно знать, если у подростка сложились конфликтные отношения со своими учителями, с ним будет сложнее установить доверительный контакт, иногда он может быть грубым. Будьте готовы, что ему потребуется время, чтобы привыкнуть к новой форме общения.

**Как начать.** Путь начинается с того, что каждый ребенок попадает в коллектив, в незнакомую ему обстановку. Здесь его встречают веселые и позитивные ребята, каждый из них занят своим делом и каждому есть чем поделиться и что рассказать. Вся деятельность, происходящая вокруг, увлекает и затягивает, хочется самому попробовать и понять, как ребята со всем справляются. Подросток принимает решение стать частью этого коллектива, но это решение пока еще скорее эмоциональное, а не осознанное. Пройдет еще много времени, прежде чем он осознает, что хочет находиться именно здесь. И конечно, ему придется столкнуться со многими трудностями, прежде чем он станет полноценным членом коллектива. В данный период подростку особенно нужна поддержка сверстников и взрослого члена коллектива, ему необходимо чувствовать, что здесь он кому-то нужен.

В этот момент начинается наше педагогическое сопровождение конкретного подростка, с этого момента мы играем важную роль в его судьбе, от того, какие отношения у нас с ним сложатся, во многом зависит его дальнейшее развитие.

Первым и самым важным шагом является установление определенного отношения к ребенку. Начните его *уважать*, со всеми его осо-

бенностями. Даже если иногда он говорит глупости и ведет себя не очень красиво, у него обязательно есть какие-либо сильные хорошие стороны. Возможно, он хорошо рисует, знает компьютер, умеет пользоваться молотком и дрелью, а может, он просто добрый и веселый. Найдите позитивную сторону ребенка, и вами будет пройдено полпути в установлении контакта с ним.

Как только уважительное отношение к ребенку установлено и выявлена его сильная сторона, можно двигаться дальше. Теперь необходимо *установить контакт* с ребенком, стать для него близким человеком, а еще лучше — другом. Ведь для того, чтобы оказывать воспитательное влияние на подростка, способствовать его развитию, необходимо, чтобы он вам доверял, следовал вашим советам и не боялся обратиться в трудной ситуации.

Как установить такие отношения, ведь все прекрасно знают, что часто подростки даже родителей и учителей не воспринимают всерьез. На самом деле это не очень сложно, нужно просто следовать некоторым ориентирам в общении. Рассмотрим их.

1. Не ждите, пока подросток проявит инициативу, начинайте общаться с ним сами. Общаясь преимущественно со сверстниками, часто подростки не знают, о чем можно говорить со взрослыми, думают, что те их не понимают.

2. Позвольте подростку иметь свое мнение, даже если оно противоречит вашему. Ребенку важно знать, что его мнение учитывают и ценят.

3. Если подросток хочет с вами поговорить, не отказывайте ему, не говорите, что заняты, в следующий раз он может не прийти.

4. Не настаивайте на том, чтобы подросток соглашался с вами и делился какой-либо информацией. Все необходимое он поймет и расскажет сам, когда будет к этому готов.

5. Разговаривая с подростком, будьте в хорошем настроении, так он будет думать, что вам нравится с ним общаться.

6. На вопросы отвечайте развернуто, задавайте свои: так подросток не будет думать, что он вас напрягает.

7. Придавайте значение всему, что говорит подросток. Так он сможет почувствовать, что его переживания вас беспокоят.

8. Если вы думаете, что подросток поступил неправильно, не говорите ему, что он не прав, предложите ему варианты, как можно было бы поступить по-другому.

9. Не будьте всегда серьезным. Более, чем что-либо, подростки ценят во взрослых чувство юмора.

Налаживая контакт с ребенком, не стоит забывать, что нам необходимо быть для подростка не просто другом, но еще и наставником, руководителем, помогать ему в личностном развитии, оказывать на него воспитательное влияние. Мало быть просто другом и помощником, нужно стать для подростка *авторитетом*, иметь на него особое влияние.

Нельзя завоевывать авторитет, путем запугивания или приспособления. Это не может помочь в воспитании подростков. Такой авторитет не стабилен, он рушится сразу же после того, как только взрослый покажет свою слабость или в чем-то откажет ребенку. Что же нужно делать для того, чтобы стать авторитетом для подростка? Каким набором личностных качеств нужно обладать?

Для подростка свойственно стремление стать взрослым, иметь возможность поступать как взрослый, общаться со взрослыми на равных. Подросток ищет взрослого-кумира, на которого хотел бы быть похожим. В первую очередь это может быть яркая личность, которая постоянно находится в центре внимания, делает интересные вещи, рассказывает о чем-то интересном. Поскольку подростки еще мало знакомы со взрослым миром, они стремятся к приобретению новой информации о нем, ищут людей, которые могли бы рассказать или показать им что-то. Основным мотивом для общения становится наличие у взрослого определенного опыта, которым он может поделиться. Важно, чтобы таким авторитетом для подростка стал взрослый, который мог бы способствовать формированию у ребенка «хороших» норм, ценностей и форм поведения.

Для того чтобы стать таким авторитетом, необходимо:

- быть яркой личностью: иметь разнообразные интересы и обладать умениями, уметь общаться с людьми, организовывать их деятельность, шутить;
- иметь твердые убеждения и всегда следовать им, ведь только человек, который знает, что и зачем он делает, может вызвать желание следовать за ним;
- уметь четко выражать и обосновывать свои мысли;
- обладать опытом, которым можно поделиться с подростком, это вызывает желание доверять, советоваться и следовать советам.

Только когда взрослый становится авторитетом для подростка, он может оказывать на него воспитательное воздействие. Авторитет — главный инструмент в руках педагога. Не стоит забывать, что подросток склонен делать из взрослого кумира, хочет быть похожим на него,

подражает ему, поэтому необходимо во всем подавать ему хороший пример.

Неизбежно, выполняя ту или иную деятельность, подросток стремится проявить себя в ней, достичь успеха, добиться признания среди сверстников. Успешное выполнение деятельности ведет к развитию его важных личностных качеств.

*Ситуацией успеха* принято считать достижения в какой-либо сфере деятельности в контексте развития личности, приносящие ей глубокое удовлетворение как ходом, содержанием, так и результатом деятельности. Ситуация успеха позволяет ребенку проявить себя, раскрыть свои возможности, поверить в себя, повысит уровень самооценки.

*Ситуацией неуспеха* принято считать субъективное эмоциональное переживание неудовлетворенности собой в ходе и результате совершения деятельности. Создание ситуации неуспеха возможно только при работе: с одаренными детьми, когда они, рассчитывая на свои природные данные, легко со всем справляясь, перестают прикладывать усилия; с подростками, имеющими завышенную самооценку, создающую сложности в общении с людьми; с подростками, проявляющими пренебрежительное отношение к окружающим.

*Позитивное подкрепление* — это некоторые приятные для подростка последствия или результаты деятельности (вознаграждение, похвала, успех и т.д.), которые побуждают его к дальнейшей деятельности в этом направлении. Для подростка очень важно получить одобрение, позитивную оценку результатов своего труда. Удовольствие вследствие позитивного подкрепления связывается с деятельностью, таким образом устанавливается связь «деятельность — удовольствие», возникает стремление и в будущем испытывать данные ощущения, то есть выполнять подобного рода деятельность.

*Отрицательным подкреплением* является любое неприятное событие или стимул, пусть даже весьма слабый, действие которого можно прекратить или избежать, изменив поведение.

*Поощрение* — положительная обратная связь за действие или поступок и стимул для последующего действия. Обратным поощрению является наказание или отсутствие вознаграждения. *Наказание* (в отличие от поощрения) не приводит к предсказуемым результатам.

Используйте *рефрейминг* — научите подростков смотреть на один и тот же объект (процесс, событие) по-разному. Ведь в разных

ситуациях одно и то же поведение может оказаться полезным или вредным. Если изменить контекст сообщения, то изменится и подход к его содержанию. Так, если подросток говорит о себе что-то негативное, нужно перевести это в позитивное. Например: «Я толстый!» — «Ты не толстый — ты сильный».

**Что делать потом.** Чтобы не потерять контакт с ребенком, нужно соблюдать несколько важных правил.

*Не забывайте общаться с ребенком.* Для того чтобы чувствовать себя значимым, подростку необходимо, чтобы на него обращали внимание. Очень важно, чтобы после того, как контакт уже установлен, ваше общение с ним продолжалось, становилось более доверительным. В противном случае подросток перестанет чувствовать себя значимым и начнет искать себе других друзей и кумиров.

*Проявляйте заботу по отношению к ребенку.* Несмотря на свой максимализм и внешнюю независимость, подростки очень нуждаются в поддержке и внимании. Иногда им необходимо, чтобы кто-то их просто обнял, спросил о делах, проявил заботу.

*Реагируйте на эмоциональное состояние ребенка.* Не всегда подросток готов рассказывать о своих переживаниях, но их важно вовремя заметить и оказаться рядом в нужную минуту.

*Поддерживайте ребенка в трудной ситуации.* Со многими ситуациями подростку трудно справиться самостоятельно. Помощь старшего друга и наставника никогда не будет лишней.

*Следуйте своим словам и принципам.* Не нарушайте их, даже если речь идет о пустяках. Важна последовательность ваших действий. Иначе вы легко потеряете свой авторитет.

*Давайте ребенку обратную связь* относительно его поступков. Подросток не всегда может проанализировать свои действия, определить, что сделал хорошо, а что плохо. Необходимо объяснять ему, в каких моментах все было сделано отлично, а когда можно было поступить как-то иначе.

*Не воспитывайте.* Для этого у подростка есть родители, учителя и другие взрослые. Он нуждается в друге и советнике. Не следует также заниматься нравочениями, можно советовать, но принимать решения подросток должен сам.

*Отличайте вину от беды.* Иногда подростки ведут себя определенным образом, потому что не знают, как можно вести себя еще. Не стоит думать, что ребенок виноват в этом, покажите и помогите ему освоить новые формы поведения.

*Любите не за что-то.* Не ждите, что ребенок начнет делать вещи, за которые его можно будет полюбить. Любите его таким, какой он есть. Почувствовав ваше отношение, подросток обязательно проявит свои лучшие качества.

*Не ставьте в пример.* Пример для себя подросток всегда выбирает самостоятельно.

*Ищите то, что вас сближает, подстраивайтесь.* Даже если у вас разные мнения, ценности, установки в жизни — не спорьте, не противоречьте. Не нужно что-либо активно доказывать. Пусть в центре внимания вашего разговора будет не то, что вас отличает, а то, что вас объединяет. Большое значение в общении имеет темп речи, тембр голоса и интонация. Считается, что для привлечения внимания собеседника следует говорить, используя его интонации, мелодику речи и способы восприятия.

Общаясь с ребенком не забывайте, что вы должны искренне хотеть общаться именно с ним, только так вы сможете установить необходимый контакт.

# КАКИМ НУЖНО БЫТЬ: ТВОЯ ПОЗИЦИЯ

---

Начиная с самых первых дней жизни ребенка его окружают взрослые люди. Сначала круг ограничивается родителями и родственниками, потом к ним присоединяются воспитатели детского сада, учителя, руководители кружков и секций и, наконец, просто случайные люди. С каждым годом круг взрослых, с которыми взаимодействует подросток, расширяется. И с каждым взрослым у ребенка складываются особые взаимоотношения.

Вожатый может осуществлять свою воспитательную деятельность только в случае наличия позитивных, взаимно уважительных, партнерских отношений с детьми. Проще говоря, вожатый будет эффективным воспитателем, если он является для подростков авторитетной, значимой личностью.

Для организации эффективной воспитательной деятельности вожатому надо придерживаться следующих принципов, отражающих в себе позицию взрослого:

- вожатый — это старший друг, обладающий большим опытом;
- вожатый — это человек, который всегда поддержит и поможет;
- вожатый — человек, рядом с которым ребята могут чувствовать себя защищенными.

Важнейшей частью позиции вожатого являются его отношения с детьми, которые возникают ровно в тот момент, когда он впервые переступает порог класса, комнаты, где его ждут ребята. Даже если вожатый не задумывается об этом, эти отношения (со стороны каждого ребенка) все равно возникают.

Довольно часто вожатые считают, что главной их задачей является давать детям обратную связь, то есть поощрять, когда ребенок совершает хорошие поступки, и наказывать за плохие. Однако на самом деле воспитательный процесс куда более многогранен и более важными являются длительные отношения с детьми, которые выражаются в общении и совместной деятельности.

Значит ли это, что вожатый не должен обращать внимания на проступки ребенка, допускать панибратство и вседозволенность? Безу-

словно, нет. Более того, дети сами негативно относятся к вожатым, допускающим такое поведение и отношение к себе. Комфортнее всего детям с вожатым, который соответствует простой формуле «строгий, но справедливый».

Справедливость — краеугольный камень во взаимоотношениях вожатого и воспитанников. Именно в чувстве справедливости основа позитивных отношений. Однако каждый может понимать ее по-разному, и ребенок (в силу иной картины мира и ценностей) может считать, что справедливость совсем не в том, в чем видит ее вожатый. В этом случае ситуация решается ценностной беседой, которая должна продолжаться до тех пор, пока ребенок не поймет, что его видение неверно.

Дети, несмотря на кажущееся стремление к свободе и независимости, нуждаются в помощи и поддержке взрослого товарища. Им необходимо чувствовать себя нужными и ценными, знать, что на кого-то они всегда могут положиться. Важно, чтобы именно такое место в жизни подростка занимал вожатый, чтобы он был для ребенка значимой личностью.

Вожатый должен позитивно относиться к своим воспитанникам, не забывая при этом об индивидуальности каждого. Несмотря на то что все дети разные, по-разному ведут себя, общаются и выполняют задания, каждый из них одинаково заслуживает уважения и принятия.

Вожатому иногда бывает трудно начать общение с подростком, мешает разница в возрасте (все увеличивающаяся с годами). Но именно взрослый должен проявить инициативу в общении. Тему для общения найти совсем не сложно. Это могут быть книги, фильмы, музыка, спорт, личная жизнь, знаменитые люди, физика, психология или что-то другое. Любой из подростков сможет рассказать вожатому что-то интересное, и тем более что-то интересное вожатый может рассказать ребенку. Постарайтесь уделять время всем ребятам, делая акцент на их достижениях. Ведь у каждого подростка есть свои сильные стороны, их просто необходимо найти. Вожатый должен стремиться видеть, чувствовать, знать и понимать каждого подростка, ненавязчиво быть рядом с ним, чтобы помочь, поддержать. Необходимо уметь видеть мир глазами ребят, серьезно относиться к проблемам, с которыми они сталкиваются, помогать с ними справляться.

Несмотря на то что с коллективом может работать большое количество разных взрослых, любое разделение детей условно. В организации не может быть своих и чужих детей — все ребята наши, объект нашей общей заботы и общих требований. Но каждый вожатый несет



персональную ответственность за конкретных ребят в определенное время и постоянную за ребят своего класса, кружка, секции. А это значит, что обо всех членах коллектива вожатый заботится в равной степени. Его должны беспокоить их физическое здоровье и психологический комфорт, наличие возможностей для самореализации и саморазвития. Вожатому необходимо бережно относиться к здоровью, эмоциональному и духовному состоянию каждого ребенка, представлять себе обстановку в его семье, чтобы вовремя и правильно реагировать в различных ситуациях. Важно уметь общаться с родителями ребенка так, чтобы не навредить; стремиться сделать взрослых своими союзниками.

Подростки требуют от окружающих людей большого количества энергии, которую им нужно тратить на получение новой информации и опыта, общение с людьми, игры. Вожатому необходимо успевать за темпом жизни подростков. Он должен быть активен, позитивно расположен к миру, видеть его яркие краски, находить положительные стороны в любых ситуациях. Только тогда детям будет интересно рядом с ним.

Отдельное место в позиции вожатого занимает форма общения с подростками. Необходимо помнить, что они запоминают слова и формы поведения взрослого, копируют его жесты. Поэтому стоит весьма тщательно подбирать темы для бесед, а в разговоре не допускать двусмысленностей. Отдельное внимание стоит уделить словам, которые вожатый употребляет в общении с подростками. Следует быть корректным, не употреблять грубых слов, жаргонных выражений. Недопустимо опускаться до пошлости и грубости в общении как с подростками, так и с другими людьми. Необходимо быть вежливыми в общении с окружающими, следить за уровнем культуры своего поведения и высказываний.

Взрослые часто стремятся помочь ребенку в его саморазвитии и самореализации. Важным правилом для вожатого должна стать необходимость развиваться самому. Только работающий над собой взрослый сможет мотивировать к такой работе ребенка. Свои знания, опыт, умения вожатый должен стремиться пополнять и использовать, чтобы не потерять доверие и авторитет у детей. Учится, чтобы учить других; овладевать педагогическим и психологическим мастерством. Нужно быть интересным человеком: инициатором, лидером, эрудитом, умельцем, а еще — романтиком, мечтателем и фантазером.

Основным инструментом воспитательной работы является коллективная деятельность ребят и взрослых, в которой каждый вы-

полняет свою функцию. Вожатому в первую очередь необходимо позаботиться о том, чтобы каждого ребенка обеспечить делом по душе и по плечу. Участвуя в подготовке дела вместе с подростками, ему не следует забывать, что он — организатор деятельности. Ведь детям не хватает опыта, чтобы грамотно распределить свое время или вовремя отреагировать на какую-то ситуацию, они могут забыть, что нужно сделать что-то именно сегодня. Нередко у них много интересных идей, но они не знают, как их реализовать. И задача вожатого — помочь детям, поддержать в нужный момент, но в то же время позволить им чувствовать ответственность за выполняемую работу.

Вожатому нужно следить, чтобы дела были распределены равномерно и все были чем-то заняты. Не должно быть таких, кто сильно загружен, и таких, кто ничего не делает. Каждому получившему конкретное поручение необходимо четко понимать, какой результат от него ждут.

Вожатый должен помнить, что ребятам важна оценка взрослого, который делает какое-то дело вместе с ними, они рассчитывают на его помощь и поддержку. Даже если подросток полностью берет на себя ответственность за выполнение того или иного поручения, необходимо периодически интересоваться у него, как обстоят дела. Нельзя оставлять ребенка один на один с той или иной задачей, всегда нужно быть готовым оказать ему помощь. Оказавшись наедине с проблемой, любой человек теряется, нервничает, не знает, что делать, а подросток все эмоциональные переживания испытывает вдвойне сильнее. Вожатый должен уметь ставить себя на место детей, чтобы понять, что они чувствуют.

Отдельно следует сказать о взаимоотношениях в педагогическом коллективе, так как они оказывают серьезное влияние на эффективность воспитательной деятельности.

Мы все (педагоги) делаем одно общее дело, и рядом с нами всегда есть коллеги, которые могут в трудную минуту поддержать, помочь. Каждый из нас является обычным человеком, со своими эмоциями, переживаниями, проблемами, и также может нуждаться в помощи и поддержке. Надо уметь брать на себя заботу о коллеге, уставшем, заболевшем, занятом; бережно относиться друг к другу и не отказываться от заботы товарищей. Даже взрослого не стоит оставлять один на один с его поручением. Часто в своей работе мы сталкиваемся с незнакомыми ситуациями, испытываем трудности в принятии тех или иных решений, порой у нас не хватает опыта, что-

бы справиться с поставленной задачей. Как и детям, в этот момент нам нужны поддержка и совет.

Важно уметь уважать мнение коллег-вожатых, прислушиваться к нему, особенно если это касается твоего детского коллектива. Нередко совет товарища может помочь справиться с трудностью, посмотреть на нее с другой стороны.

Говоря о взрослой части коллектива, нужно понимать, что мы одна команда, которая делает одно важное дело. От нас зависит, как будут относиться друг к другу наши дети, как они будут воспринимать взрослых и общаться с ними, какие формы поведения выберут. Это определяет особые принципы взаимодействия внутри педагогического коллектива.

Наши взаимоотношения должны строиться на принципах равенства, взаимоуважения и взаимопомощи. Для взрослого недопустимо обращаться грубо к коллеге, унижать его. Чем лучше общаются между собой взрослые, тем эффективнее их совместная деятельность. Сплоченность педагогического коллектива позволяет решить многие проблемы, которые могут возникнуть в работе. Идеальными взаимоотношениями можно назвать такие, когда взрослые с удовольствием решают вместе рабочие вопросы и также получают удовольствие от совместного отдыха, имеют общие темы для разговора, обладают схожими интересами. Если взрослые активно общаются между собой, то и у детей не возникает трудностей в общении, если же в педагогическом коллективе есть конфликты, то и среди подростков риск их возникновения будет высок. В связи с этим стоит отметить, что недопустимо обсуждать действия коллег с ребятами или выяснять отношения при них.

Безусловно, возникают такие ситуации, когда кто-то из взрослых не согласен с поступками и решениями своих коллег, и это требует обсуждения. Однако обсуждение должно проходить только в кругу взрослых, иначе мы нарушаем целостность нашего педагогического коллектива и рискуем потерять авторитет у воспитанников.

Наиболее важные решения, связанные с воспитанием детей и организацией жизнедеятельности детского коллектива, необходимо принимать всем педагогическим коллективом, выслушивая мнение каждого и обсуждая все спорные вопросы. Не допускается нарушать, обходить, не учитывать согласованные вожатыми позиции при подготовке дел, решении тех или иных проблем, затрагивающих интересы коллектива.

*Методическое издание*

**КАК СТАТЬ ВОЖАТЫМ**  
ДЛЯ ТЕХ, КТО РАБОТАЕТ С ДЕТЬМИ  
В ДЕТСКИХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЯХ  
И ПЕРВИЧНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ  
ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ

**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 15.11.2023.  
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](http://www.metobraz.ru)  
Сообщество: [www.vk.com/metobraz](http://www.vk.com/metobraz)  
e-mail: [info@metobraz.ru](mailto:info@metobraz.ru)

Отпечатано в типографии  
ООО «Принт сервис групп»  
e-mail: [3565264@mail.ru](mailto:3565264@mail.ru), [www.printsg.ru](http://www.printsg.ru)  
105187, г. Москва, Борисовская ул., д. 14, стр. 6

ISBN 978-5-907768-03-1

