ОРГАНИЗАЦИЯ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

 ВОЖАТОГО РДШ И ШКОЛЬНИКОВ

Когда воспитанники самостоятельно смогут обсуждать между собой вопросы и приходить к общему решению, когда каждый может высказать свое мнение, видение ситуации, тогда можно будет считать, что есть коллектив, есть *самоуправление*. Поэтому, говоря об «Общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников»», мы не можем не говорить о коллективе, коллективной работе, о вариантах ее реализации. Поэтому в уставе организации четко прописано, что она строит свою работу на основе принципов самоуправления, добровольности участия в ней, равноправия, законности и гласности.

 В нашей отечественной педагогике глубоко рассматривалось влияние коллектива на развитие отдельной личности. Существует много теорий, когда обоснуется что коллективом нельзя назвать просто большую группу людей, коллективом нужно стать. (А. Н. Лутошкин, А. С. Макаренко и др.) Но в общих чертах *воспитательным коллективом* называю такое объединение воспитанников, жизнь и деятельность которого мотивируются здоровыми социальными устремлениями, в котором хорошо функционируют органы самоуправления, а межличностные отношения характеризуются высокой организованностью, ответственной зависимостью, стремлением к общему успеху, богатством духовных отношений и интересов, что обеспечивает свободу и защищенность каждой личности**.** В РДШ коллективы, как правило, разновозрастные, так как деятельность реализуется по направлениям, взрослому нужно помнить, что это не является фактором, затрудняющим работу, а является возможностью сделать работу в коллективе более разнообразной.

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

Одной из наиболее демократичных форм детского самоуправления считается *коллективная организаторская деятельность* (КОД). В КОД субъектом самоуправления становится целый коллектив. Сущностью коллективной организаторской деятельности считается функциональное участие каждого на всех этапах цикла управления. Механизмами включения участников в исполнение властных функций считается опора на микроколлективы, члены которых объединены между собой отношениями товарищества, и постоянная замена тех, кто исполняет управляющие роли. Коллективная организаторская деятельность считается основным компонентом педагогики общей заботы И. П. Иванова. КОД была разработана И. П. Ивановым и его единомышленниками в 1956 году. И. П. Иванов обозначил ее как единую организаторскую активность единого коллектива педагогов и детей, как микросистему конкретной организаторской заботы педагогов и учеников об усовершенствовании собственной и окружающей жизни. Коллективная организаторская деятельность состоит из коллективного планирования, коллективной текущей компании работы, коллективного обсуждения и оценки результатов.

Коллективное планирование считается главным шагом КОД и методом участия воспитанников в процессе целеполагания. Коллективное планирование обычно начинается с разведки дел и друзей, которая включает детей во взаимодействие с окружающей средой и ее социальный анализ. Для коллектива, реализующего КОД, характерен поиск деятельности, проявление инициативы. В ребятах развертывается способность видеть, кто нуждается в их помощи, где они могут быть полезны. Поиск приводит к находкам различной деятельности, появляется необходимость отбора деятельности по конкретным аспектам. Характеризуя цель как познание будущего итога, О. К. Тихомиров подчеркивает, что это *познание только тогда становится целью субъекта, когда получает индивидуальный смысл*. Дальше проводится сбор и анализ нужной информации, постановка конструктивных задач, отбор средств для их решения, планирование деятельности по их достижению, то есть замысливается кратковременная и пространственная последовательность действий, определяются организаторы и исполнители. На значимость обучения детей планированию работы указывается в большом количестве психолого-педагогических исследований хотя встречается и предложение, что планирование не может быть особой педагогической задачей и исполняется попутно в процессе обучения самой работе.

Детско-юношеская общественная организация функционирует на основе планирования жизнедеятельности. Взрослым, как организаторам общественного объединения, необходимо знание механизмов планирования. Механизмпланирования – совокупность средств, методов, способов, с помощью которых принимаются плановые решения и обеспечивается их реализация.

Если школьников спросить, какие дела, мероприятия они предлагают провести, они назовут только то, что им известно и, всего вероятней, это будут развлекательные мероприятия. А много ли им известно – это зависит от их опыта (личного, или заимствованного в межличностном общении, а также из книг и средств массовой коммуникации), от того, насколько разнообразной и увлекательной была предыдущая воспитательная работа. Другими словами, ситуация, когда дети могут при планировании предложить очень мало полезного и воспитывающего, вполне вероятна. Поэтому при проведении коллективного планирования педагог должен продумать, как он может обогатить опыт своих воспитанников новыми идеями.

Для решения этой проблемы важно:

) составьте к началу коллективного планирования предварительный вариант плана;

2) используйте следующие способы:

предварительное обсуждение возможных вариантов идей с лидерами, авторитетными в коллективе учащимися;

проведение «акта добровольцев» по организации какого-либо дела (т.е. дело поручается тем, кто сам вызвался его организовать), после чего добровольцы становятся проводниками новых и полезных идей в коллективе;

выступление перед коллективом человека (взрослого или ученика), который был участником или очевидцем интересной формы работы, осуществления идеи;

выбор варианта из нескольких предложенных педагогом;

чтение и обсуждение в коллективе литературы, содержащей нужные идеи;

«вопросы-подсказки», выводящие коллектив на нужное решение;

 создание проблемной ситуации, решение которой – новая для коллектива идея;

 включение педагога «на равных» в работу коллектива (например, в составе одной из микрогрупп);

обобщение педагогом идей, высказанных участниками планирования (при этом педагог корректирует идеи в нужном направлении, ненавязчиво включает в обобщённый вариант свою идею);

 конкурс на лучшее предложение (педагог может предложить свою идею как рядовой член коллектива);

анализ проделанной ранее работы, в ходе которого тоже можно выйти на новую идею (как лучше провести, как привлечь больше участников к подготовке дела, какую ещё форму можно использовать и т.д.).

Формы организации коллективного планирования могут быть различными, однако они также должны учитывать особенности коллектива: возраст учащихся и их опыт планирования своей деятельности. Приведём наиболее распространённые в педагогической литературе и в практике воспитательной работы формы коллективного планирования.

**Игра «Выбор».** Форма для младших школьников или для коллектива подростков, в котором никогда раньше не проводилось коллективное планирование. Коллектив делится на микрогруппы. Педагог раздаёт каждой микрогруппе карточки, на которых им уже написаны возможные дела (обычно 5 – 7 дел). Из этого списка дети должны выбрать два-три дела, которые им больше нравятся. Список дел может быть одинаковый у всех микрогрупп, или каждой микрогруппе будут предложены разные дела. Дайте время на обсуждение, после чего предоставьте слово каждой микрогруппе (их лидерам, командирам): пусть расскажут, что они выбрали и объяснят, почему. После выбора соберите командиров групп и при них (или вместе с ними) составьте план-сетку мероприятий. Хотя при этой форме план на все 100% составлен из Ваших предложений, дети будут уверены, что это их план, а это значит, что в следующий раз они гораздо уверенней возьмутся за планирование и будут уже более активны. Взяв за основу эту форму коллективного планирования, Вы можете в дальнейшем постепенно усложнять её, доверяя воспитанникам всё большую часть работы. Выбор можно усложнить, например, так: 1) каждой микрогруппе дать не одну, а несколько карточек, отражающих основные направления планируемой предметной деятельности; 2) усложнить процедуру выбора: карточки с названиями дел → обсуждение и выбор дел в микрогруппах → защита микрогруппами своего выбора → утверждение наиболее привлекательных вариантов общим собранием коллектива → заседание активистов и составление окончательного плана; 3) использовать карточки в качестве бюллетеней для тайного голосования: в них отмечаются выбранные дела, затем проводятся стандартные процедуры тайного голосования и подсчёта голосов; дела-«победители» включаются в план работы; при голосовании выбор лучше сделать индивидуальным, однако предварительно дела могут обсуждаться в микрогруппах.

**Игра «Разведка интересных дел».** Микрогруппы назовите «разведгруппами»: их задача «разведать», какие интересные дела можно провести в коллективе. Для этого надо «обнаружить», «захватить» и «доставить» к установленному сроку (например, через неделю) интересные идеи для плана. Добудут ли дети ценные идеи? Если Вы сомневаетесь, подскажите, где можно разведать интересные дела (в каких книгах, журналах им т.д.) или у кого спросить (у Ваших коллег-педагогов, у родителей, у старших учеников). Перед тем, как подсказывать, подстрахуйтесь: убедитесь, что рекомендованные издания нетрудно найти; предупредите педагогов, старшеклассников и родителей, что к ним скоро явятся Ваши воспитанники, посоветуйте им, какие интересные дела можно предложить «разведчикам». Например, попросите своего товарища-стажёра: «Тут к тебе мои придут, ты с ними повежливей. И ещё вот список, посоветуй им это провести. Только по бумажке не читай, сделай вид, что сам придумал. От себя, конечно, тоже можешь что-то добавить». Авторы этого обращения (С.П. Афанасьев и др.) считают, что в этом случае «хитрость» педагога, действующего «через подставных лиц» – не обман, а элемент игры: ведь, если разобраться, и разведчики в этой игре тоже ненастоящие. Дальнейшие этапы этой игры – обработка «разведгруппами» полученной информации, подготовка донесений и доклад в «разведцентре», оценка разведанных дел.

 **Деловая игра «Аукцион».**  Приготовьте игровые «деньги»: нарисуйте или используйте заменяющие их предметы. Выдайте каждому ученику по одинаковому количеству этих «денег». Игра-планирование проходит в форме аукциона. Товар – будущие дела, придуманные Вами (или Вами совместно с активом). Ведущий (например, Вы) представляет каждое дело и объявляет стартовую цену, после чего дети торгуются (индивидуально или объединяясь в микрогруппы). Конечно, наибольшие суммы предлагаются за интереснейшие, с их точки зрения, дела. Когда все дела «раскуплены», самых дорогостоящие дела включаются в план коллектива, а их «владельцы» получают должности, связанные с реализацией этих дел.

И так можно вывести разные варианты организации коллективного планирования и анализа деятельности.

1. Творческий конкурс между микрогруппами на лучшее предложение в план организации.

2. Обсуждение проектов плана работы организации. «Проект жизни организации, в котором мне было бы интересно» готовит актив, обсуждают и принимают все члены коллектива. Другой вариант – защита проектов, предложенных микрогруппами.

3. «Анкета мнений и предложений». Ребятам могут быть предложены такие вопросы: Назови лучшие дела организации за прошлый год. Что тебе в них понравилось? В чем ты принимал активное участие? Самые неудачные дела. В чем причина неудач? Твои предложения в план на новый учебный год: что сделать, что узнать нового, куда пойти на экскурсии? За какое дело возьмешься в качестве организатора?

4. Спецвыпуски газет. Например: «Мое предложение», «Что делать?»,

5. Тематические задания по планированию для творческих групп, объединяющих ребят по интересам. Пусть коллекционеры придумают свои дела, туристы – свои, шефы малышей – свои. Из таких предложений и сложатся общие дела организации.

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

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

8. Разведка интересных и полезных дел. «Разведка» потому, что группе детей дается задание что-то найти, узнать, разведать. Существуют варианты этого приема: а) поиск интересных людей; б) разведка по выбору мест: для экскурсий, лесных воскресных прогулок, походов, рейдов, для игры, праздника и т.п.; в) разведка по выбору общественно-полезных дел: в школе, на шефском предприятии, у подшефных малышей, в микрорайоне и т.д.; г) тимуровская разведка – поиск людей, нуждающихся в заботе: ветеранов войны и труда, пенсионеров, больных и одиноких людей; д) литературная разведка: периодически ребятам можно давать задания просмотреть подшивки газет, журналов, найти интересные факты, опыт и на основании этого внести предложения в план работы организации.

Далее мы приведем некоторые из деловых игр, которые помогут динамично, творчески, интересно провести планирование деятельности организации.

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

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

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

*3.Проблемы.*Они могут касаться: оценки состояния коллектива на данном этапе; анализа прожитого года совместной деятельности и ее продуктивности; анализа конфликта в коллективе; проблемам целеполагания и планирования деятельности или конкретного дела и т.д.

Например: Проблемы нашего коллектива? Как мои личные проблемы связаны с проблемами коллектива? Какой должна быть жизнь в коллективе?

Каждая микрогруппа набрасывает свой список подпроблем, связанных с основной проблемой, и вносит его в общую копилку. Если коллектив уже работал в активных формах мыследеятельности, то за 20-30 минут работы может быть названо 30-60 проблем. Все названные проблемы должны быть структурированы по блокам: материально-технические и финансовые, социальные, психологические, отношения и дисциплина, учеба, жизнедеятельность и т.д.

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

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

Второй путь: каждый лист с соответствующим блоком проблем отдается одной из групп для выработки и согласования возможных вариантов решения проблем. Позиция группы защищается на общем заседании. Для усиления эффекта к моменту проведения общего заседания из числа участников игры ведущий выбирает несколько «совершенно несговорчивых» участников, которые должны задавать на защите проектов наиболее острые вопросы, провоцируя докладчика и его микрогруппу находить аргументы в поддержку своей позиции.

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

 ***Деловая игра «Проект».***  В игре участвуют 6-7 микрогрупп, занимающие разные ролевые позиции: педагоги, администрация, дети, родители, представители городской власти, организаторы и т.д.

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

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

После завершения своей работы все группы защищают перед участниками игры свою программу (проект). При этом каждая ролевая группа, каждый участник игры по желанию выставляют оценки за проект по заранее изложенным критериям. Участники групп должны постоянно помнить: ведущий отслеживает соблюдение ролевых позиций.

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

***Деловая игра «Вернисаж»***

1. Открытие вернисажа – оформление программ (проектов), представление схем, графиков, диаграмм по результатам деятельности, представление программ-проектов.
2. Выступление «авторов» – лидеров групп. Они высказывают основные идеи своего проекта или анализируют настоящую ситуацию, которая показывает актуальность данного проекта. Розыгрыш пригласительных билетов.
3. Работа «выставочных залов» - творческих площадок различной направленности, например:
* творческие дела в жизни коллектива;
* наша гражданская позиция, в чем она заключается;
* походы и поездки;
* интересные люди вокруг нас;
* обмен интересными находками, открытиями, перспективами;
* что такое здоровый образ жизни? и т.д.

Распределение участников игры по творческим площадкам, обмен информацией.

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

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

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

3 балла – работа была мало эффективной;

2 балла – работа не состоялась, время потрачено впустую.

1. Обмен мнениями между группами. Анализ наиболее ценных идей и предложений, представленных на площадках, сравнение с прошлым опытом работы в коллективе.
2. Этап самоопределения коллектива. Построение плана жизнедеятельности коллектива на определенный временной промежуток. Формирование советов дела по подготовке и проведению определенных дел.

Думаем, что не нужно убеждать вас, насколько анализ важен в педагогической деятельности. Ведь движение вперед предполагает осмысление, обобщение того, что было сделано. В общем смысле *анализ* можно определить - *как разложение на составные части для детального рассмотрения, как та или иная часть сыграла на общее.*

Выбирая те или иные формы анализа, необходимо учитывать не только возраст детей, но и уровень развития детского коллектива. С детьми младшего возраста необходимо более предпочесть игровые формы. В начале развития коллектива анализ проходит на эмоциональном уровне (“понравилось”, “не понравилось”), в дальнейшем необходимо переходить к содержательному анализу (“почему”). По *содержанию анализ* может быть: анализ дня (временного отрезка), дела, ситуации.

***Формы организации анализа.***

*В индивидуальном порядке*. При ответе на тот или иной вопрос выступают только желающие. Рекомендуется в коллективе со средней и высокой степенью развития.

*По кругу*. Форма группового анализа, выступают все по очереди, по кругу. Чаще всего используется на огоньках. В коллективах с низкой степенью развития вожатым необходимо поддерживать разговор.

*С мячиком*. Активно-игровая форма анализа. Отряд встает в круг, вожатый начинает (задает тему для разговора, определяет вопросы), сам первый высказывается, затем перекидывает мячик любому ребенку, который продолжает разговор, потом перекидывает мячик другому и т. д.

*По группам*. Сочетание группового и индивидуального анализа. Обсуждение в начале ведется в группах по 5-7 человек, где каждый высказывает свою точку зрения, затем от каждой группы выступает один человек. Подводится итог.

*Живая анкета*. Игровая форма. Задается вопрос с ограниченным количеством ответов (например: “да”, “нет”, “затрудняюсь ответить”), выбираются помощники по количеству ответов, которые проходят и собирают ответы – хлопок по ладошке, того или иного помощника в зависимости от выбранного варианта ответа.

*Пресс-конференция.* Игровая форма. Участникам объясняются правила проведения пресс-конференции, задается тема.

*Коллективное письмо.*

*Почтовый ящик.*

*Индивидуальный дневник.*