

Департамент образования Вологодской области
ГОУ ДПО «Вологодский институт развития образования»

СТУПЕНЬКА ВО ВЗРОСЛУЮ ЖИЗНЬ

*Методические материалы
по созданию ученического самоуправления*

Вологда
2007

ББК 74.204
С 88

Печатается по решению редакционно-издательского совета Вологодского института развития образования

Методические материалы подготовлены и изданы по заказу департамента образования Вологодской области в соответствии с областной целевой программой «Развитие системы образования Вологодской области на 2007–2010 годы»

Автор-составитель

Е. Г. Мартынюк, педагог дополнительного образования, методист МОУ ДОД «Дворец детского и юношеского творчества им. А. А. Алексеевой» г. Череповца

Редактор

И. Ю. Дробинина, кандидат педагогических наук, заведующая центром развития профессиональной культуры педагогов ВИРО

Ответственный за выпуск

Е. Н. Вадурина, методист центра развития профессиональной культуры педагогов ВИРО

Рецензенты:

Е. Ю. Ногтева, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики ВИРО;

В. А. Тищенко, заведующая кабинетом воспитания и дополнительного образования, старший преподаватель кафедры педагогики ВИРО

С 88 **Ступенька** во взрослую жизнь: Методические материалы по созданию ученического самоуправления / Автор-сост. Е. Г. Мартынюк; Под ред. И. Ю. Дробининой. – Вологда: Изд. центр ВИРО, 2007. – 100 с.

Методические материалы содержат информацию нормативно-правового, организационно-педагогического, технологического характера, необходимую для создания ученического самоуправления. Пользователям методических материалов обеспечена возможность прохождения пути от осмысления педагогической сущности самоуправления до выбора и конструирования конкретных его моделей.

Материалы рекомендуются для образовательных учреждений различных типов и видов, для детских и юношеских общественных организаций и коллективов, для широкой педагогической общественности.

ISBN

ББК 74.204
С 88

© Департамент образования
Вологодской области, 2007

© ВИРО, издательский центр, 2007

ISBN

Дети должны участвовать во всей школьной жизни. Для этого они должны пользоваться правом самоуправления и проявлять постоянную активную взаимопомощь. Готовясь стать гражданами государства, они должны возможно раньше чувствовать себя гражданами своей школы.

Из обращения Государственной комиссии по просвещению
«Основные принципы единой трудовой школы»
16 октября 1918 г.

ВВЕДЕНИЕ

Во многих документах, определяющих государственную политику в области воспитания на современном этапе, значительное место уделяется развитию самоуправления в образовательных учреждениях и деятельности детских общественных объединений.

Право участвовать в управлении образовательным учреждением дает учащимся Федеральный закон «Об образовании» (№ 12-ФЗ от 13 января 1996). А ст. 9 Закона «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ» защищает это право (№ 124-ФЗ от 24 июля 1998 г.).

Среди основных направлений реализации Программы развития воспитания в системе образования названо направление «Лидер», которое призвано создавать условия для участия обучающихся в управлении образовательными учреждениями, развития деятельности детских и молодежных общественных организаций и объединений.

Изучение ситуации в образовательных учреждениях города Череповца показало, что у органов ученического самоуправления исполнительские функции преобладают над представительскими. В основном активы учащихся занимаются организацией массовых мероприятий, помогая в выполнении плана воспитательной работы учреждения. Это важно для развития организаторских способностей детей, но решения проблем образовательного учреждения, каких-либо существенных изменений в школьной жизни при этом не происходит. Поэтому говорить в данном случае о полноценном участии школьников в управлении образовательным учреждением, как то предполагает Закон «Об образовании», не приходится.

Опираясь на вышеназванные документы, можно вполне согласиться с гипотезой Д. В. Рогаткина: «...ученическое самоуправление должно рассматриваться, в первую очередь, не в качестве одного из элементов воспитательной работы школы, а в качестве самостоятельного общественного института, позволяющего ученикам реализовать свое право на участие в управлении образовательным учреждением. ...Такое само-

управление – это способ превращения учеников из “клиентов” образовательного процесса в его заказчиков. ... Школа становится объектом инновационной деятельности, активности учеников, а ученики, в свою очередь, участниками процесса модернизации образования».

Не следует думать, что самоуправление – это вседозволенность. Право учащихся на управление образовательным учреждением состоит в управлении делами, которые входят в их компетенцию, а не делами администрации, педагогов, родителей.

Одним из главных условий создания самоуправляемого ученического коллектива является включение в работу как можно большего числа педагогов, чтобы охватить весь ученический коллектив. Но здесь следует подчеркнуть роль педагога – это должно быть не «педагогическое руководство», а педагогически обоснованная поддержка и создание условий для развития инициативы и самостоятельности учащихся.

В данном сборнике представлены материалы из опыта работы Череповецкой городской детской общественной организации «Союз мальчишек и девочек» (ЧГДОО «СМИД») и объединения «Лидер-клуб» Дворца детского и юношеского творчества им. А. А. Алексеевой г. Череповца. Старшеклассники, прошедшие обучение в «Лидер-клубе», используют полученные знания и умения в деятельности ЧГДОО «СМИД». Такой подход не только позволил сделать детскую организацию самоуправляемой детьми, но и способствовал повышению уровня ее развития.

В первом разделе сборника представлены нормативно-правовые документы, которые создают базу для организации самоуправления в образовательном учреждении. Опираясь на них, каждое учреждение самостоятельно разрабатывает локальные акты, регламентирующие самоуправленческую деятельность.

Следующий раздел поможет определиться с собственной моделью органа самоуправления и этапами его создания.

Процесс должен начинаться со сбора группы активистов и их обучения. Для этого в третьем разделе сборника подобраны специальные упражнения, описаны методика их проведения и некоторые наиболее эффективные педагогические технологии. Необходимо также знакомить ребят со способами организации дел. Тренировочные упражнения следует обязательно сочетать с реальной практической организаторской деятельностью. Надеемся, что конкретные примеры использования методов и приемов организации различных дел помогут Вам в работе.

Желаем успехов!

Раздел I. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧЕНИЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Предисловие

Основной документ, регламентирующий деятельность ученического самоуправления, – это Положение об ученическом самоуправлении (и/или об органе ученического самоуправления) в конкретном образовательном учреждении. Он составляется, опираясь на федеральные законы, типовое положение того или иного образовательного учреждения, его устав. Необходимо также учитывать информацию, содержащуюся в письмах, приказах Министерства образования, программах, резолюциях и других документах.

Время быстро течет. Возможно, когда вы будете знакомиться с представленными нами документами, они уже потеряют силу. Но все равно мы решили оставить их. Ведь создание самоуправления в образовательном учреждении – это задача стратегическая, не на один год. Сейчас данный процесс в России только-только набирает силу, поэтому содержание материалов раздела позволит рассматривать его в развитии.

Здесь вы найдете названия документов и цитаты из них, непосредственно касающиеся самоуправления в образовательном учреждении, в том числе ученического самоуправления, а также ссылки на источники, в которых можно познакомиться с документом в целом.

Материалы расположены в хронологическом порядке.

В конце раздела – Типовое положение о представительном органе ученического самоуправления, разработанное общественной организацией Юниорский союз «Дорога» [11]. В качестве рекомендации можно предложить и педагогам, и учащимся рассмотреть, какие положения каких документов (в первую очередь федеральных законов) нашли отражение в данном Типовом положении.

**Федеральный закон «Об образовании»
(№ 12-ФЗ от 13 января 1996 г.,
последние изменения от 22 сентября 2004 г.)**

Среди принципов государственной политики в области образования назван принцип «демократического, государственно-общественного характера управления образованием и автономности обра-

завательного учреждения». Таким образом, наряду с государственными структурами в образовательном учреждении будут действовать и общественные структуры управления – органы самоуправления.

В статье 35 (п. 2) говорится о том, что управление образовательными учреждениями строится на принципах единоначалия и самоуправления. Среди форм самоуправления называются совет учреждения, общее собрание, педсовет и другие. Порядок выборов органов самоуправления и их компетенция определяются уставом учреждения.

В Законе «Об образовании» гарантируются права на участие в управлении образовательным учреждением учащихся – ст. 50 (п. 4), родителей – ст. 52 (п. 1), всех работников учреждения – ст. 55 (п. 1).

Статья 50 (п. 4). Права и социальная защита обучающихся, воспитанников: «Обучающиеся всех образовательных учреждений имеют право... на участие в управлении образовательным учреждением, на уважение своего человеческого достоинства, на свободу совести, информации, на свободное выражение собственных мнений и убеждений».

Федеральный закон
«Об основных гарантиях прав ребенка
в Российской Федерации»
(№ 124-ФЗ от 24 июля 1998 г.)

Статья 9. Меры по защите прав ребенка при осуществлении деятельности в области его образования и воспитания:

1. При осуществлении деятельности в области образования и воспитания ребенка в семье, образовательном учреждении, специальном учебно-воспитательном учреждении или ином оказывающем соответствующие услуги учреждению не могут ущемляться права ребенка.

2. В соответствии с принципами государственной политики в интересах детей администрация образовательных учреждений не вправе препятствовать созданию по инициативе обучающихся, воспитанников в возрасте старше восьми лет общественных объединений (организаций) обучающихся, воспитанников, за исключением детских общественных объединений (организаций), учреждаемых либо создаваемых политическими партиями, детских религиозных организаций.

Указанные общественные объединения (организации) осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации об общественных объединениях.

Администрация образовательных учреждений может заключать с органом общественной самодеятельности договор о содействии в реализации прав и законных интересов ребенка.

3. Обучающиеся, воспитанники образовательных учреждений, за исключением дошкольных учреждений и учреждений начального общего образования, соответствующих им подразделений иных образовательных учреждений вправе самостоятельно или через своих выборных представителей ходатайствовать перед администрацией указанных учреждений о проведении с участием выборных представителей обучающихся, воспитанников дисциплинарного расследования деятельности работников образовательных учреждений, нарушающих и ущемляющих права ребенка.

Если обучающиеся, воспитанники не согласны с решением администрации образовательного учреждения, они вправе через своих выборных представителей обратиться за содействием и помощью в уполномоченные государственные органы.

Обучающиеся, воспитанники указанных образовательных учреждений могут проводить во внеучебное время собрания и митинги по вопросам защиты своих нарушенных прав. Администрация образовательного учреждения не вправе препятствовать проведению таких собраний и митингов, в том числе на территории и в помещении образовательного учреждения, если выборными представителями обучающихся, воспитанников выполнены условия проведения указанных собраний и митингов, установленные уставом образовательного учреждения. Такие собрания и митинги не могут проводиться в нарушение установленных законодательством Российской Федерации требований соблюдения общественного порядка и не должны препятствовать образовательному и воспитательному процессам.

4. В образовательных учреждениях и иных осуществляющих образовательный и воспитательный процессы учреждениях, а также в местах, доступных для детей и родителей (лиц, их заменяющих), вывешиваются тексты уставов, правил внутреннего распорядка таких учреждений; списки органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц (с указанием способов связи с ними) по месту нахождения указанных образовательных и иных учреждений, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением, обеспечением и защитой прав ребенка.

Типовое положение об общеобразовательном учреждении

(утверждено постановлением Правительства Российской Федерации № 196 от 19 марта 2001 г.)

4. Деятельность общеобразовательного учреждения основывается на принципах демократии...

71. Руководитель общеобразовательного учреждения несет ответственность перед обучающимся, их родителями (законными представителями), государством, обществом и учредителем за результаты своей деятельности в соответствии с функциональными обязанностями, предусмотренными квалификационными требованиями, трудовым договором (контрактом) и уставом общеобразовательного учреждения.

Документы Министерства образования РФ

□ Министр образования России В. М. Филиппов подписал приказ «О реализации решения коллегии от 28.09.1999 № 19 “Об основных направлениях развития воспитания в системе образования”», в котором утверждена *Программа развития воспитания в системе образования России на 1999–2001*. В Программе ставятся задачи воспитания учащихся в духе демократии, предоставления им и их родителям реальных возможностей участия в управлении образовательным учреждением.

□ В Приказе Министра образования по итогам реализации этой Программы указываются дальнейшие шаги по развитию и совершенствованию самоуправления (Приказ Минобрнауки России от 25.01.2002 № 193. Приложение № 1 «Основные направления и план действий по реализации программы развития воспитания в системе образования России» // *Внешкольник*. – 2002. – № 3.)

Программа развития воспитания в системе образования России на 2002–2004 гг. определяет такие приоритетные направления, нуждающиеся в особом внимании и поддержке: «Наш двор», «Быть рядом и чуть впереди!» и «Лидер». Последнее предусматривает создание условий для участия обучающихся в управлении образовательными учреждениями, развитие деятельности детских и молодежных общественных организаций.

Органы ученического самоуправления участвуют в соуправлении жизнедеятельностью коллектива учреждения, охватывают широкий спектр реализации прав и обязанностей обучающихся.

Представители общественных объединений могут быть представлены в органах ученического самоуправления или соуправления с целью информирования о собственной деятельности и оказания помощи в решении актуальных проблем образовательного учреждения [1, с.13].

Ожидаемые результаты реализации направления «Лидер»: создание федеральных экспериментальных площадок в федеральных округах РФ по разработке моделей участия обучающихся в управлении образовательными учреждениями, внедрение передового опыта в практику работы общеобразовательных учреждений России; создание условий для повсеместного развития детских и молодежных общественных организаций и объединений в образовательных учреждениях разных типов и по месту жительства обучающихся.

□ Приложение к письму Минобрнауки России от 15 декабря 2002 г. № 30-51-914/16 «Минимальный объем социальных услуг по воспитанию в образовательных учреждениях общего образования».

Основные виды услуг по гарантированному воспитанию:

5.1. Воспитательные ценности. Учреждение гарантирует воспитательный процесс, ориентированный на ценности демократического общества,

5.2. Содержание воспитания ... включение обучающихся в ... деятельность, направленную на формирование: ... организационной культуры, активной жизненной позиции, лидерских качеств, организаторских умений и навыков, опыта руководства небольшой социальной группой и сотрудничества со сверстниками и взрослыми, коммуникативных умений и навыков, навыков самоорганизации, проектирования собственной деятельности;

5.4. Создание дополнительных пространств самореализации личности во внеурочное время. Учреждение гарантирует детям возможности ... в работе органов детского ученического самоуправления; в деятельности детских общественных объединений и организаций гуманистической ориентации;

□ Из Доклада Министра образования РФ В. М. Филиппова на итоговой Коллегии Минобрнауки РФ 26 февраля 2003 г. «Об итогах работы в 2002 году и очередных задачах системы образования России по реализации российского образования на период до 2010 года»: «В области воспитательной работы первоочередными задачами в 2003–2004 гг. должно стать создание во всех школах и професси-

ональных училищах и лицеях – органов ученического самоуправления, а во всех вузах, колледжах и техникумах – органов студенческого самоуправления. За прошедшее десятилетие в регионах, в образовательных учреждениях всех уровней в этом направлении накоплен значительный опыт, который за последние два года был обобщен и проанализирован на целом ряде Всероссийских совещаний и конференций. Министерство образования до конца этого года должно разработать и дать соответствующие рекомендации по реализации, подчеркиваю – вариативных форм создания органов самоуправления учащихся и студентов. При этом важно в этой работе не скатиться к формализму, а дать возможности широко раскрыть воспитательный потенциал взаимодействия коллективов педагогов и обучающихся, обеспечив соответствующие реальные права таким органам самоуправления учащихся и студентов. ...» (Внешкольник. – 2003. – № 5).

□ Положение о II Всероссийском конкурсе воспитательных систем образовательных учреждений (Внешкольник. – 2003. – № 6).

Критерии оценки воспитательной системы: позиция ребенка в воспитательной системе; состояние самоуправления, детские инициативы и их реализация и др.

Резолюция

Всероссийской научно-практической конференции «Школьное ученическое самоуправление: вчера, сегодня, завтра» г. Москва, 28 апреля 2004 г.

Всероссийская научно-практическая конференция «Школьное ученическое самоуправление: вчера, сегодня, завтра» проводилась Управлением воспитания и дополнительного образования детей и молодежи Минобразования России, межрегиональной общественной организацией детей и молодежи «Новая цивилизация» с 26 по 28 апреля 2004 г. на базе Академии повышения квалификации и переподготовки работников образования Министерства образования Российской Федерации и Дворца творчества молодежи «Перово».

Участников конференции приветствовали:

- Березина В. А., начальник Управления воспитания и дополнительного образования детей и молодежи Минобразования России;
- Ермолин А. А., депутат Государственной Думы Российской Федерации;

– Никитин Э. М., ректор Академии повышения квалификации и переподготовки работников образования;

– Пинский А. А., руководитель рабочей группы Министерства образования Российской Федерации по усилению общественного участия в управлении общим образованием.

В работе конференции приняли участие свыше 128 человек из 45 субъектов Российской Федерации. Было представлено в общей сложности более 40 докладов и сообщений. Участники конференции проявили повышенный интерес к изучению обсуждаемых вопросов с позиций практического использования различных моделей ученического самоуправления в практике своих общеобразовательных учреждений.

Конференция отмечает:

– опыт советской и российской школы свидетельствует о том, что самоуправление является необходимым инструментом воспитания активных граждан, имеющих реальный опыт участия в решении местных социальных проблем;

– в настоящее время происходит укрепление роли государственно-общественного управления образованием, в том числе в общеобразовательном учреждении. В значительной мере этому способствует понимание современных реалий и концепции развития российского образования до 2010 года.

К числу приоритетных направлений, имеющих принципиальное значение, относятся:

– дальнейшая научно-методическая разработка теоретических основ ученического самоуправления;

– определение технологий, методики, форм деятельности по данной проблематике;

– международное сотрудничество в рамках регулярных контактов, обмена мнениями и информацией, целевых программ для изучения педагогических традиций и современного состояния ученического самоуправления в разных странах.

Конференция:

– выражает одобрение инициативе Минобразования РФ, АПК и ПРО и МООДиМ «Новая цивилизация» по проведению Всероссийского конкурса моделей ученического самоуправления в общеобразовательных учреждениях России;

– рекомендует участникам использовать материалы конференции в своей практической деятельности на местах.

УТВЕРЖДЕНО

Советом школы

(школьной конференцией и др.)

« ___ » _____ 200__ г.

Конференция обращается с предложениями:

1. В Министерство образования и науки Российской Федерации:

– рассмотреть вопрос о возможности проведения Всероссийского конкурса моделей ученического самоуправления 1 раз в два года;

– изыскать возможность ежегодного проведения тематических смен для активистов школьного ученического самоуправления в ВДЦ «Орленок», «Океан» и ДОЛ «Зеркальный»;

– издать специальный сборник лучших моделей, ставших лауреатами Всероссийского конкурса моделей ученического самоуправления;

— отразить все основные документы Всероссийского конкурса и конференции на официальном сайте Минобробразования Российской Федерации.

2. В Академию повышения квалификации и переподготовки работников образования:

– при планировании курсов повышения квалификации и переподготовки всех категорий педагогических работников предусматривать в программах обучения тематику, связанную с организацией ученического самоуправления (в объеме не менее 10% учебного времени курсов);

– разработать примерное учебно-тематическое планирование и программы для разных категорий педагогических кадров;

– рекомендовать региональным ИПК и ИУУ учебные программы по теме «Ученическое самоуправление» и организовать повышение квалификации профессорско-преподавательского состава данных учреждений.

3. В редакционные коллегии педагогических изданий:

– информировать педагогическую общественность о результатах Всероссийского конкурса моделей ученического самоуправления и данной конференции и принятых ею решениях с целью объединения усилий всех заинтересованных лиц и учреждений;

– открыть постоянную рубрику под общим названием «Актуальные вопросы развития ученического самоуправления» с публикацией материалов из регионов с описанием разнообразного опыта.

Конференция поддерживает предложение Межрегиональной общественной организации детей и молодежи «Новая цивилизация» о создании Всероссийской ассоциации организаторов (координаторов) ученического самоуправления в общеобразовательных учреждениях.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УЧЕНИЧЕСКОМ СОВЕТЕ

1. Общие положения

1.1. Ученический совет («парламент», «правительство», «дума» и пр.; далее – ученический совет) является выборным органом ученического самоуправления школы (гимназии, лицея; далее – школы).

1.2. Ученический совет действует на основании действующего законодательства, Устава школы и настоящего Положения.

2. Цели и задачи ученического совета

2.1. Целью деятельности ученического совета является реализация права обучающихся на участие в управлении образовательным учреждением.

2.2. Задачами деятельности ученического совета являются:

2.2.1. Представление интересов учащихся в процессе управления школой.

2.2.2. Поддержка и развитие инициатив учащихся в школьной жизни.

2.2.3. Защита прав учащихся.

3. Функции ученического совета

Ученический совет:

3.1. Выступает от имени учащихся при решении вопросов жизни школы: изучает и формулирует мнение школьников по вопросам школьной жизни, представляет позицию учащихся в органах управления школой, разрабатывает предложения по совершенствованию учебно-воспитательного процесса.

3.2. Содействует реализации инициатив учащихся во внеучебной деятельности: изучает интересы и потребности школьников в сфере внеучебной деятельности, создает условия для их реализации.

3.3. Содействует разрешению конфликтных вопросов: участвует в решении школьных проблем, согласовании интересов учащихся, учителей и родителей, организует работу по защите прав учащихся.

4. Права ученического совета

Ученический совет имеет право:

4.1. Проводить на территории школы собрания, в том числе закрытые, и иные мероприятия не реже 1 раза в неделю.

4.2. Размещать на территории школы информацию в отведенных для этого местах (на стенде ученического совета) и в школьных средствах информации, получать время для выступлений своих представителей на классных часах и родительских собраниях.

4.3. Направлять в администрацию школы письменные запросы, предложения и получать на них официальные ответы.

4.4. Знакомиться с нормативными документами школы и их проектами и вносить к ним свои предложения.

4.5. Получать от администрации школы информацию по вопросам жизни школы.

4.6. Представлять интересы учеников в администрации школы, на педагогических советах, собраниях, посвященных решению вопросов жизни школы.

4.7. Проводить встречи с директором школы и другими представителями администрации не реже 1 раза в месяц.

4.8. Проводить среди учащихся опросы и референдумы.

4.9. Выступать с инициативой проведения дисциплинарного расследования по отношению к работникам школы, участвовать в проведении дисциплинарного расследования в отношении педагогов по фактам нарушения прав учащихся.

4.10. Направлять своих представителей для работы в коллегиальных органах управления школой.

4.11. Организовывать работу общественных приемных ученического совета, сбор предложений учащихся, проводить открытые слушания, ставить вопрос о решении поднятых школьниками проблем перед администрацией школы, другими органами и организациями.

4.12. Принимать решения по рассматриваемым вопросам, информировать учащихся, администрацию школы и другие органы о принятых решениях.

4.13. Пользоваться организационной поддержкой должностных лиц школы, отвечающих за воспитательную работу, при подготовке и проведении мероприятий ученического совета.

4.14. Вносить в администрацию школы предложения по совершенствованию учебно-воспитательного процесса школы.

4.15. Вносить в администрацию школы предложения о поощрении и наказании учащихся, а при рассмотрении администрацией школы вопросов о дисциплинарном воздействии по отношению к учащимся давать заключение о целесообразности его применения.

4.16. Опротестовывать решения администрации и других органов управления школой, действия работников школы, противоречащие Уставу школы.

4.17. Опротестовывать решения администрации школы, касающиеся учащихся, принятые без учета предложений ученического совета.

4.18. Создавать печатные органы.

4.19. Участвовать в решении вопросов о назначении педагогов на должность классного руководителя и освобождении от этой должности.

4.20. Устанавливать отношения и организовывать совместную деятельность с ученическими советами других учебных заведений.

4.21. Направлять представителей ученического совета на заседания органов управления школой, рассматривающих вопросы о дисциплинарных проступках учащихся.

4.22. Использовать оргтехнику, средства связи и другое имущество школы по согласованию с администрацией.

4.23. Участвовать в разрешении конфликтных вопросов между учениками, учителями и родителями.

4.24. Вносить предложения в план воспитательной работы школы.

4.25. Представлять интересы учащихся в органах и организациях вне школы.

4.26. Участвовать в формировании составов школьных делегаций на мероприятиях городского уровня и выше.

4.27. Осуществлять иные полномочия в соответствии с законодательством и Уставом школы.

5. Порядок формирования и структура ученического совета

5.1. Ученический совет формируется на выборной основе сроком на один год.

5.2. В состав ученического совета учащимися 5–11 (вариант – 8–11) классов делегируется по одному представителю от класса.

Другие варианты статьи 5.2.:

5.2. Состав ученического совета формируется учащимися 5–11 (вариант – 8–11) классов путем прямых выборов из числа выдви-

нутых кандидатур. Организацию выборов осуществляет избирательная комиссия, формируемая из представителей 8–11 (вариант – 10–11) классов.

5.2. Состав ученического совета избирается школьной ученической конференцией.

5.3. Ученический совет самостоятельно определяет свою структуру, избирает из своего состава председателя ученического совета.

5.4. В составе ученического совета могут быть сформированы комиссии и инициативные группы.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения.

6.2. Изменения в настоящее положение вносятся Советом школы (школьной конференцией и др.) по предложению ученического совета (школьной ученической конференции).

Раздел II. УЧЕНИЧЕСКОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ: ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

2.1. Что такое ученическое самоуправление?

2.2. Какие существуют модели органов ученического самоуправления?

2.3. Как создать ученическое самоуправление? С чего начать?

2.4. Есть примеры ученического самоуправления?

2.1. Что такое ученическое самоуправление?

Д. В. Рогаткин: «...В целом ученическое самоуправление представлялось инструментом, который находится в руках педагогов и используется ими для решения собственных задач, таких как поддержание дисциплины, организация внешкольной работы, “объединение ученического коллектива вокруг единой цели” и пр. Мы выдвинули гипотезу о том, что ученическое самоуправление должно рассматриваться, в первую очередь, не в качестве одного из элементов воспитательной работы школы, а в качестве самостоятельного общественного института, позволяющего ученикам реализовать свое право на участие в управлении образовательным учреждением. ... Такое самоуправление – это способ превращения учеников из “клиентов” образовательного процесса в его заказчиков. ... Школа становится объектом инновационной деятельности, активности учеников, а ученики, в свою очередь, участниками процесса модернизации образования. Таким образом, мы рассматривали проблему ученического самоуправления в контексте задач реформирования школы. Ученики в рамках самоуправления включаются в деятельность по модернизации школы, способствуя становлению системы государственно-общественного управления, продвижению культуры прав человека, освоению инновационных способов решения школьных проблем».

Из статьи «Школьное самоуправление.

Опыт Тверского региона»:

«В современной теоретической и методической литературе нет единого мнения в определении термина “школьное самоуправление”. Более того, большинство авторов, рассматривающих ученическое

самоуправление, пишут о нем как о само собой разумеющемся. Поэтому теоретики и практики часто по-разному воспринимают одни и те же педагогические факты, явления или одним и тем же термином называют разные понятия.

Речь идет о таких понятиях как “самоуправление”, “ученическое школьное самоуправление”, “соуправление” и других. Разнотолкование, возможно, – одна из причин того, что работники школ, методических учреждений и органов народного образования затрудняются определить сущность самоуправления, его назначение и функцию в ученическом коллективе.

В частности, одни доказывают необходимость утверждать в школе только административное руководство ученическим коллективом, другие утверждают, что следует развивать не самоуправление, а соуправление, третьи делают попытку подменить ученическое самоуправление общественным самоуправлением школы.

Да и сам термин “самоуправление” трактуется по-разному. В “Педагогической энциклопедии” самоуправление рассматривается как участие детей в управлении и руководстве делами своего коллектива. Не отрицая этого, многие педагоги делают акцент на разных словах. Одни за основу берут руководство коллективом и рассматривают самоуправление как часть системы управления. Другие понимают самоуправление как форму организации коллективной жизни. Третьи – как возможность учащихся реализовать свое право на активное участие в управлении всеми делами школы.

Самоуправление – это не вседозволенность, а участие школьников в управлении собственными делами – не делами администрации, педагогов, родителей, а своими, которые входят в компетенцию учащихся. Именно в этом состоит право на управление самостоятельно и с полной ответственностью организовать дела своего коллектива. Это могут быть, например, организация дежурства, создание материальной базы, благотворительная деятельность, благоустройство школьного двора и др. Самоуправление есть по своему существу самоорганизация сообщества. Разнообразие же форм самоорганизации будет способствовать налаживанию тех самых социальных связей в школе, которых ей порой не хватает.

Там, где нет социальных связей, и взрослые, и дети после уроков разбегаются по домам, сложно наладить сразу общешкольное самоуправление. Поэтому иногда приходится начинать с самых про-

стых форм организации деятельности, в основе которых находятся, прежде всего, желания и интересы самих ребят, а также задачи защиты их прав перед учителями.

В повседневной деятельности самоуправления учащихся проявляется в планировании деятельности их коллектива; организации этой деятельности; в анализе своей работы; подведении итогов сделанного и принятии решений.

Большое значение для нормального функционирования системы школьного самоуправления играет та нормативная база, на основании которой формируется и развивается конкретная модель самоорганизации в конкретном воспитательном учреждении. Среди актов, которые регулируют данные вопросы, можно отметить, прежде всего, Конституцию Российской Федерации, различные международные конвенции и пакты по правам ребенка и человека, законы Российской Федерации в сфере образования, другие нормативные акты, систему которых, в конечном счете, завершает устав школы и положение о школьном самоуправлении».

2.2. Какие существуют модели органов ученического самоуправления?

Ответ на этот вопрос дает Петрозаводская городская общественная организация – Юниорский союз «Дорога» [11].

Автор учебника «Школьное ученическое самоуправление» Д. В. Рогаткин выделяет *три модели постоянных органов* ученического самоуправления: **парламент, правительство и актив**. При этом называться орган может одинаково – например, «совет».

Чтобы лучше разобраться в моделях, следует несколько слов сказать о сущности демократической власти. Демократия – власть народа – реализуется через три ветви власти: законодательную (представительную), исполнительную и судебную. Так как через школьное самоуправление учащиеся еще только осваивают демократическую культуру, то ОУС, как правило, выполняют исполнительные и/или представительные функции. В чем разница? Представительными (или законодательными) называют те ОУС, которым ученики дали право представлять их интересы, издавать и регулировать правила и законы школьной жизни. Они могут выступать от имени учеников при решении школьных вопросов. А исполнительные органы – это те, которым поручена какая-то конкретная работа, например, проводить школьные праздники.

Несколько слов о разновидностях моделей ОУС. Они могут быть *одноэтажными* и *многоэтажными* (разветвленная система). (*Примечание: в других источниках – одноуровневые и многоуровневые.*) Этажи в многоэтажных системах – это органы самоуправления класса, которые включаются в органы самоуправления на уровне параллели и которые, в свою очередь, входят в общешкольный орган самоуправления. Такие многоэтажные системы для того и придуманы, чтобы в них могло «вместиться» как можно больше учеников, причем не формально числиться, а выполнять в этой системе собственную роль. Самый типичный пример: при школьном ученическом совете создается большое количество комиссий по самым разным направлениям работы – от культурно-массового до спортивного. Руководят этими комиссиями члены ученического совета, а входят в их состав представители из всех классов. Таким образом, практически каждый ученик попадает в какую-нибудь комиссию. Одноэтажная система на уровне школы может быть такой – представители классов напрямую выбираются в общешкольный ОУС.

Очень часто в многоэтажных системах создаются органы самоуправления на уровне возрастных ступеней и даже в параллелях. К примеру, если в школе много классов, и занимаются они в разные смены, то регулярно собирать всех активистов вместе почти невозможно. Тогда основная, каждодневная работа перемещается в органы самоуправления по возрастам. Например, создают ученические советы семиклассников, восьмиклассников, и так в каждой параллели. А председатели этих советов, в свою очередь, объединяются в ученический совет школы.

Многоэтажные системы нацелены на то, что в школе и шагу не пройти без ученического самоуправления! Они хороши тем, что они делают активными участниками школьного самоуправления практически всех учеников. Для ребят это – хорошая жизненная школа. Но в том-то и дело, что сделать подобную систему не мертвой, а работающей – весьма трудно. Ведь от простого распределения учеников по разным комиссиям ничего не изменится. Нужно еще суметь наладить работу так, чтобы от каждого органа самоуправления был толк. А это самим ученикам вряд ли под силу. Практически с каждым органом самоуправления в многоэтажной системе должен работать педагог-куратор. Совершенно по-другому строить отношения с учениками придется и классным руководителям. Все это возможно только в том случае, если создание ученического самоуправления в шко-

ле становится одной из главных задач, над которой каждодневно творчески работает весь педколлектив во главе с администрацией.

ОУС могут быть *постоянными* и *временными*. Создание временных органов самоуправления может диктоваться совершенно разными причинами. Есть системы самоуправления, которые стремятся к тому, чтобы постоянных органов самоуправления было как можно меньше, а временных – как можно больше. Их девиз таков: «Есть дело – есть совет!» Они считают, что всяческие постоянные советы и комиссии рискуют быстро превратиться в формальные структуры, которые только заседают и ничего не делают. А вот создание так называемых «советов дела» – например, оргкомитета праздника – нацеливает на конкретный результат. Принцип создания временных ОУС – «каждому делу – свой орган самоуправления».

Модели ОУС могут быть *игровыми* и *неигровыми*. Весь ученый мир уже давно признал, что игра – это не простое развлечение. Игра выполняет в человеческой жизни огромную роль. Она может обучать, развивать и даже воспитывать. Не случайно игровые методики занимают в педагогике одно из самых достойных мест. Есть примеры игры в школьный парламент. Разумеется, она еще не дотягивает до уровня ученического самоуправления, но все-таки учит школьников держаться на публике, бороться за победу, думать и отстаивать свою точку зрения в ходе дискуссии – это ценный опыт для школьных активистов! А значит, подобная игра может стать первым шагом к созданию неигрушечного, настоящего ученического самоуправления. Игра в Парламент или Республику может помочь созданию самоуправления тем, что решает проблему пассивности. Ведь поиграть хочется всем, а в игре надо быть активным. Деньгами или другими стимулами, которые заложены в той или иной игре, вполне можно привлечь ребят к управлению школой.

Игра помогает выявить активных ребят и дать им первый опыт самоуправления только в том случае, если она грамотно организована. Игра должна дать ребятам представление о том, как устроено государство, чем парламент отличается от правительства, как проводятся выборы и т. д. У нее должны быть такие правила, благодаря которым игра пойдет по верному пути – станет не простым развлечением, а школой самоуправления. Особенно этому способствуют ролевые игры.

Максимальная длительность игры в условиях школы – не больше одного учебного года. Школьники расходятся на летние канику-

лы, и игра естественным образом завершается. Но для игры учебный год – это очень большой срок, и без грамотной организации его не выдержать! Поэтому лучше ограничить время игры одной учебной четвертью. Следует обратить особое внимание на то, что игра не может длиться «вечно», она должна выполнить свои задачи и закончиться! На практике, к сожалению, часто бывает так, что игра затухает сама собой. Ребятам становится неинтересно зарабатывать бумажные деньги и подчиняться игровым правилам. Игра лишается своих движущих сил и останавливается. Организаторам нужно специально планировать, когда и как игра завершится, и при этом вести ее к результату – созданию постоянной, неигровой системы ученического самоуправления.

В начальной школе игровые модели незаменимы. Младшим ребятам не подходят серьезные формы – совещания, заседания и комитеты. Самоуправление в начальной школе может существовать в форме сказочного королевства, или внеземной цивилизации, или путешествия в далекую страну. Это должна быть игра, интересная самим ребятам и обучающая их быть активными. Если благодаря игровым моделям дети осваивают азы самоуправления уже в младших классах, то налаживать в школе настоящее самоуправление будет гораздо проще.

Модель ОУС – парламент

Парламент выполняет как представительные, так и исполнительные функции. Это многоэтажная структура.

В парламенте большое количество депутатов, в среднем – человек пятьдесят. То есть в нем есть представители почти у каждого класса. Парламент выбирает из своего состава небольшой руководящий орган, например, президиум. Этот президиум и ведет каждодневную текущую работу, а парламент созывается для принятия самых важных решений. Обычно – не чаще одного раза в месяц. В идеале ученическое самоуправление должно представлять интересы школьников – выражать не частное мнение нескольких активистов, а общую позицию учеников. И чем больше ребят войдет в орган самоуправления, тем лучше он с этой задачей справится. Потому что это будет уже настоящий «глас народа»! Сила парламента в том, что он точно отражает позицию учеников, так сказать, является рупором народных масс! *Парламент не оторван от народа* – это его *первый плюс*.

Второй плюс. Парламент избирает координирующий орган – президиум. В него могут войти руководители направлений работы – назовем их председателями комитетов школьного парламента. У президиума гораздо *больше шансов хорошо наладить работу*, чем у маленького ученического совета, избранного школьниками напрямую, *потому что парламент предложит более строгий отбор лидеров* ученического самоуправления. И значит, шансы на то, что в президиум попадут случайные люди, будут гораздо меньше. Кроме этого, парламент может быстро заменить выбывшего активиста на другого депутата парламента, который уже в чем-то себя проявил. Если бы члены президиума напрямую избирались учениками, то это было бы невозможно. Таким образом, решается проблема «мертвых душ» в руководстве ученического самоуправления.

Третий плюс. У парламента есть свое место в управлении школой, собственные полномочия и правила работы, которые закреплены в школьных документах. Например, в положении о парламенте. Вместо того чтобы искать по всей школе желающих помочь в работе, можно использовать силы членов парламента. При этом активисты становятся не просто добровольцами. Если ты избран в парламент, то у тебя как у депутата появляются определенные полномочия. Например, ты можешь голосовать, когда парламент принимает решения. Можешь избирать членов президиума или выдвинуть в него свою кандидатуру. Это значит, что *активисты получают в системе самоуправления довольно высокий статус*: они могут не только предложить свою помощь в работе, но и серьезно влиять на то, какую политику самоуправление будет проводить. Если бы такого статуса у активистов не было, то они не смогли бы контролировать работу президиума и решать, чем ему нужно заняться.

Минусы:

- если у большинства учеников не сформировано собственное мнение по школьным проблемам (позиция: «Не трогайте меня, и больше мне ничего не надо»), то это слабый парламент и им легко манипулировать;
- парламенту необходимы понимание и помощь администрации школы; это довольно энергоемкая модель, и самостоятельно «держат» ее ученикам, в большинстве случаев, не под силу;
- кроме того, парламент неповоротлив: когда требуется принять важное решение срочно, парламент просто-напросто трудно собрать – хотя бы потому, что в нем много народа.

Модель ОУС – правительство

В правительство обычно избирают не больше десяти-двенадцати учеников. Они имеют право самостоятельно решать все вопросы. И сами же возглавляют текущую работу ученического самоуправления. Правительство в чем-то напоминает президиум «парламента». У правительства обязательно есть исполнительные функции, а представительных может и не быть. Данная структура может быть как многоэтажной, так и одноэтажной.

В отличие от парламента, который устроен так, что ему очень трудно «оторваться от народа», в правительстве – наоборот: избрали – и делай, что хочешь! *Полная свобода действий – это главный плюс этой модели.* Для команды активистов это – идеальная возможность осуществить свою программу. Если они становятся членами правительства, то получают в свои руки все полномочия.

Первая проблема, с которой столкнется правительство – на кого ему опереться. Если в модели «парламент» актив определен – это члены парламента, то правительству придется создать круг активистов самому, то есть собрать вокруг себя добровольцев. Вторая проблема – поддержка учеников. Чтобы действия правительства воспринимались серьезно, все должны увидеть, что за ним реально стоят школьники. Поэтому правительству будет *необходимо наладить с учениками хороший контакт. Это наиболее трудная задача при реализации данной модели.*

Решать организационные вопросы правительству намного проще, чем парламента. Если нужно что-то обсудить, правительство может собраться даже на школьной перемене. А каких усилий стоит организация всего лишь одного заседания парламента! Нужно выбрать удобное время для сбора, всех предупредить, подготовить выступающих, интересно организовать дискуссию. А правительство может прекрасно обойтись и без этого. Усилия будут тратиться не на подготовку заседаний, а на нужную работу. Это возможно потому, что правительство гораздо менее энергоемко и «запуск» его работы требует меньших усилий. Школьные активисты могут действовать даже без взрослых, естественно, только согласовывая с ними свои действия.

Модель «правительство» дает небольшой команде активистов возможность хорошо поставить дело, не отвлекаясь на разные церемонии. Но при этом правительство должно работать так, чтобы не оказаться в вакууме, то есть завоевать поддержку школьников и ав-

торитет среди педагогов. *Вполне вероятно, что такая модель вполне подойдет школам, которые делают в самоуправлении первые шаги.*

Модель ОУС – актив

Это самая распространенная в школах модель. В отличие от правительства, актив может быть и не выборным. Часто в него входят не те, кого избрали, а просто добровольцы.

Так как в актив не избирают, а приходят по своему желанию, у него не будет права представлять интересы учеников. В этом и есть главное отличие модели «актив» от модели «правительство».

У актива могут быть только исполнительные функции. Представительных функций у него нет. Если ОУС хочет при решении различных вопросов выступать от имени учеников, то он должен ими избираться. Ведь только сами школьники могут передать органу самоуправления право представлять свои интересы.

Но если ОУС не несет на себе представительных функций, а создан для организации конкретной работы – избирать его совсем не обязательно! Чтобы справиться с порученным делом, вовсе не нужно быть «народным избранником». Но необходимо другое – желание и умение хорошо наладить работу.

* * *

Это важно!

Следует обратить внимание на два момента.

Первый заключается в том, что названия моделей могут не совпадать с самоназваниями органов ученического самоуправления. Например, орган самоуправления, созданный на основе модели «правительство», активисты вполне могут называть парламентом.

И еще. Основное отличие моделей «правительство» и «актив» в том, избирается орган самоуправления или же комплектуется из числа добровольцев. Оно состоит в том, имеет ОУС представительные функции или нет. Если школьное правительство не имеет права участвовать в управлении школой, то следует отнести его к модели «актив». Даже если оно избирается учениками. У такого «актива» есть замечательная возможность постепенно превратиться в модель «правительство» или даже «парламент». «Актив» дает возможность создать сильную команду лидеров. Эта команда может заработать

крепкую репутацию, после чего ей будет легче получить полномочия представлять учеников. А как только актив получает представительные функции, он превращается в правительство или парламент.

Второй важный момент касается разделения властей в государстве. Зачеркни хотя бы одну ветвь власти – и демократическое государство уже не может существовать. А если в школе будет работать только модель «актив», у учеников не будет самого главного – возможности участвовать в решении школьных вопросов через своих представителей. Так можно ли вообще называть это самоуправлением?

Давайте исходить из того, что ученическое самоуправление – это способ участия учеников в управлении школой. С одной стороны, управлять школой, не имея представительных функций, орган самоуправления не может. Но это верно только в узком смысле! Даже если у актива нет права влиять на школьную политику в целом, он вполне может стать одним из центров управления внутришкольными процессами. Он не может прийти к директору с требованиями от имени всех школьников. Но может он другое: брать на себя решение конкретных школьных проблем, и тем самым приобретать влияние. А ведь это и есть один из самых сильных рычагов власти. В качестве примера – школьная служба примирения. Ее создали школьники, которые прошли специальное обучение. Теперь благодаря им любой конфликт можно разрешить мирно, путем переговоров. Если раньше администрация школы направляла дела о драках, кражах и других конфликтах в милицию, то теперь она передает их в службу примирения. А там людям помогают разрешить конфликт так, чтобы каждая сторона считала найденный выход справедливым. Раньше искали виновных и наказывали, а теперь – помогают договариваться. Благодаря службе примирения в школе стала решаться важная проблема, которую до этого не могла решить администрация. Конфликтные ситуации перестали загонять вглубь и начали конструктивно разрешать. Это означает, что служба, работающая на основе модели «актив», стала влиять на внутришкольные процессы: ее работа стала помогать снижению конфликтности в школе. Фактически, это означает, что служба примирения обрела власть. Эту власть ей дали не формальные полномочия, а реальная способность влиять на ситуацию. Таким образом, участие в управлении школой – это не только представительство учеников, но и влияние на внутришкольные процессы.

* * *

В самоуправлении школьники работают сами – именно они являются организаторами. Взрослые, конечно, могут помогать, но только не в качестве руководителей. Они выступают в роли кураторов, которые на первых порах учат организовывать работу. Когда ребята это умение освоят, взрослые «отходят в тень». И выходят из нее только тогда, когда активисты их об этом попросят. Органом ученического самоуправления можно назвать только такую структуру, которая состоит из учеников и управляет внутришкольными процессами.

2.3. Как создать ученическое самоуправление? С чего начать?

Пять шагов создания ученического самоуправления

Чтобы создать самоуправление, нужно определить, какую модель строить: одноэтажную или многоэтажную, игровую или неигровую. И какими будут постоянные органы: парламент, правительство или актив.

Но кто же будет выбирать модель самоуправления? Можно придумать самую распрекрасную структуру ученического самоуправления, но пока в нее не придет сильная команда активистов, работать эта структура не будет. Значит, нужно создавать не команду под структуру, а структуру под команду. То есть сначала нужно собрать команду, а уже потом думать, какая структура лучше ей подойдет.

Создать команду – это значит собрать вокруг себя заинтересованных людей и научить их работать вместе. Это *первый шаг* инициаторов. Если завуч вызвал к себе по одному ученику из каждого класса, то это еще не значит, что он создал команду. Команда – это люди, которые загорелись идеей и умеют воплотить свою идею в жизнь, а не разбежаться в разные стороны при первых же трудностях.

Готовую команду нигде не возьмешь. Ее нужно создавать. Инициаторам полезно подумать, кто может им в этом помочь. Лучше всего, если работу по созданию самоуправления ребята и взрослые будут вести вместе. Поэтому стоит вовлечь педагогов в этот процесс с самого начала. Например, классные руководители по вашей просьбе посоветуют, кто из учеников имеет склонности к работе в активе. Школьный психолог проведет исследование, результаты которого также выявят ребят-лидеров. Заместитель директора по воспитательной работе поможет в проведении сборов команды, начиная от ре-

шения оргвопросов и заканчивая участием в обсуждениях. Активистам нужны специальные «тренировки» – занятия, которые помогут не просто узнать, что такое самоуправление, а еще и научиться быть лидерами, получить навыки командного взаимодействия. Но не следует ограничиваться одними занятиями и тренингами. Ведь это искусственная, кабинетная ситуация. Лучший тренажер и способ формирования команды – это проведение небольших практических дел.

Не менее важно создать в команде особую атмосферу, систему ценностей. Тогда ребята будут воспринимать самоуправление не как «общественную нагрузку», а как свою собственную жизнь. Чтобы они не чьи-то поручения выполняли, а работали осмысленно. Также важно вместе обсуждать итоги каждого проведенного дела и при этом видеть не только плюсы и минусы в его организации, но и делиться мнениями о работе друг друга, благодарить и критиковать, отмечать особые заслуги. Не только деловые, но и моральные: кто-то вовремя подставил плечо, подбодрил, успокоил. Постепенно команда выработает свой собственный стиль работы.

Большую роль играют выездные лагеря и сборы активистов города. По одной простой причине – эта «особая жизнь» делает команду более сплоченной и грамотной.

Второй шаг – разработка проекта ученического самоуправления. Это уже забота не только инициаторов, а общее дело всей команды. Что именно должно быть в этом проекте:

- какие проблемы школы можно решить созданием ученического самоуправления;
- какое место займет самоуправление в школьной жизни, то есть чем оно будет заниматься и какие ему нужны полномочия;
- выбор модели ученического самоуправления;
- план действий по созданию самоуправления (каждое действие должно быть размечено по времени, чтобы было понятно, что и когда нужно делать).

Третий шаг – заручиться поддержкой администрации, педагогов, учеников и родителей. Причем сказать нужно так, чтобы поняли и взрослые, и обычные школьники. Команда должна подумать, как найти с каждым из них общий язык. Например, для учителей можно устроить серьезную защиту проекта – с докладами, схемами, вопросами и ответами. При работе с учениками, если выбрать шаблонные формы, то вместо поддержки можно получить реакцию отторжения. Если учащихся насильно загоняют и «грузят», то они будут отно-

ситься к самоуправлению как к скучному уроку. А переломить первое негативное впечатление не так-то просто! Куда лучше всяких лекций – один хороший лагерь школьного актива! Тем более что задача состоит не в том, чтобы насильно впихнуть информацию во всех учеников, а в том, чтобы добиться поддержки в формировании круга лидеров, который впоследствии станет школьным активом.

Если работа на третьем этапе проведена хорошо, то вокруг команды формируется актив учеников и получено одобрение от педагогов и родителей.

Четвертый шаг – нормативное закрепление ученического самоуправления. Это значит, что должны появиться школьные документы, которые обозначают роль ученического самоуправления, его структуру и полномочия. Например, создается и утверждается положение об ученическом самоуправлении или о конкретном органе самоуправления, если речь идет о создании одноэтажной системы. Обратите внимание: положение отразит не только изначальный проект, разработанный командой активистов, но и те поправки, которые внесут в него участники школьной жизни.

Пятый шаг – формирование органов ученического самоуправления. В одном случае это будут выборы, а в другом – набор добровольцев.

Чтобы люди научились грамотно выбирать, должно пройти три-четыре избирательных кампании. Каждый раз люди видят результаты своего выбора и делают выводы. Так у них постепенно накапливается опыт.

Какие схемы школьных выборов есть в нашем распоряжении?

«Делегирование» – в ОУС посылают по одному человеку от класса. Начальная школа в выборах не участвует. А вообще, возрастные рамки определяет положение об ученическом самоуправлении. Некоторые системы дают право выбирать представителей в ученический совет не только классам, но и другим школьным объединениям. Например, детским общественным организациям. Главный плюс делегирования – хорошая связь между органом самоуправления и классами. Когда нужно узнать мнение учеников по какому-то вопросу, представители спрашивают об этом в своих классах. А если какая-то проблема возникает у самих ребят, можно сразу обратиться к своему однокласснику из ученического совета. Но не в каждом классе есть хорошие лидеры. Поэтому существует большой риск получить случайный состав ОУС.

Вторая схема – «прямые выборы». Создается школьная избирательная комиссия. Выдвигаются кандидаты в депутаты, и комиссия их регистрирует. Далее проходит агитационная кампания и затем – всеобщее голосование. Ученики выбирают среди кандидатов тех, кого они поддерживают, заполняют бюллетени и бросают их в избирательные урны. Остается только подсчитать голоса и объявить состав органа самоуправления. В отличие от делегирования, во время прямых выборов ребята выбирают не среди учеников своего класса, а среди всех, кого выдвинули. Плюс этой схемы: команда активистов может попасть в ученический совет полностью, если она, конечно, грамотно проведет предвыборную кампанию. Кстати, сама возможность предвыборной кампании – тоже большой плюс. Ведь это удачный способ донести до учеников, что такое самоуправление. Главный минус – высокая роль «фактора стихии». Слабость организаторов может превратить прямые выборы в «день приколов». Особенно когда ученики плохо понимают, кого, куда и зачем они избирают. Нужно очень четко продумать все этапы организации выборов. Лучший вариант – написать подробное положение о выборах и строго ему следовать. Но если команда не уверена, что совладеет со стихией, то лучше ей за прямые выборы не браться и использовать другую систему – «косвенные выборы».

«Косвенные выборы». Сначала люди избирают выборщиков, а уже они, в свою очередь, голосуют за кандидатов, то есть выбирают. Такой орган школьного самоуправления, выполняющий роль коллегии выборщиков, называется ученической конференцией. Школьники выдвигают своих делегатов на конференцию, а конференция избирает ученический совет. Но избирать его можно по-разному. Например, выдвинуть кандидатов и выслушать их программы прямо во время конференции. Так чаще всего и происходит. Но есть и другой вариант: провести выдвижение и предвыборную кампанию заранее – так же, как в схеме прямых выборов. А на конференции состоится само голосование.

В таком варианте удастся сохранить плюсы, которые были в схеме прямых выборов, и при этом избежать «фактора стихии». Голосование будет более осознанным. Минусы появляются только в первом варианте, когда выдвижение и агитация происходят без участия всех школьников. Большинство ребят могут даже не заметить, что в школе появился ученический совет: на конференции их не будет.

Поскольку выборы дают старт работе ученического самоуправления, они должны стать для школы заметным, значимым событием, неким рубежом, открывающим новую страницу школьной жизни. Очень важно, чтобы это почувствовали сами ребята.

2.4. Есть примеры ученического самоуправления?

*Примеры взяты из опыта работы школ г. Череповца
Вологодской области*

Опираясь на вышесказанное, попробуйте охарактеризовать приведенные в качестве примера модели ученического самоуправления:

- временные они или постоянные;
- игровые или неигровые;
- одноэтажные или многоэтажные;
- к какой модели их можно отнести: актив, правительство, парламент?

Из опыта работы

МОУ «Общеобразовательная школа № 32» г. Череповца

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБЩЕШКОЛЬНОЙ ИГРЕ «ЗНАМЯ ПОБЕДЫ»

Игра разработана активом старшеклассников.

Цели:

- способствовать воспитанию патриотических чувств, уважительного отношения к пожилым людям;
- привлечь внимание учащихся к героической истории России;
- способствовать развитию творческих способностей, физическому совершенствованию учащихся.

Время проведения: в течение 2004/05 учебного года.

Участники игры: учащиеся с 5 по 11 класс.

Организация игры:

- 1 этап – формирование армии: войск, боевых единиц, Генерального штаба;
- 2 этап – военно-спортивная эстафета «Щит Победы»;
- 3 этап – поисковый: «Никто не забыт, ничто не забыто»;
- 4 этап – конкурс плакатов «Они сражались за Родину»;
- 5 этап – конкурс военной песни «На привале»;
- 6 этап – подведение итогов игры «Парад Победы».

Каждый класс каждой параллели учащихся формирует боевую единицу в соответствии с таблицей. Например, параллель пятых классов – это танковый батальон, каждый класс – танковый экипаж.

Параллель	Род войск	Боевая единица (классе)
5	Танковый батальон	Экипаж
6	Зенитная батарея	Расчет
7	Сухопутные войска	Взвод
8	Военная флотилия	Экипаж
9	Летная эскадрилья	Звено
10	Десантный батальон	Взвод
11	Партизанское соединение	Отряд

Руководство игрой. Каждая боевая единица выбирает своего командира. Командиры одного рода войск (параллели) также выбирают командующего войском (параллелью). Командиры родов войск (параллелей) объединяются в Генеральный штаб и выбирают из своего состава командира Генерального штаба. Курирует деятельность командиров заместитель директора по воспитательной работе.

Схема руководства на примере одной параллели



Генеральный штаб:

- организует общешкольную игру «Знамя Победы» в соответствии с данным Положением;
- планирует и организует внеклассные мероприятия в соответствии с этапами игры; вовлекает учащихся в организацию и проведение внеклассных мероприятий;
- информирует войска о ходе игры и итогах участия в ней боевых единиц;
- организует шефскую работу внутри школы и совместно с начальной школой № 41 при проведении внеклассных мероприятий;
- разрабатывает права и обязанности участников игры.

Заседания Генерального штаба проводятся 1 раз в две недели в понедельник в 14 ч 30 мин.

Награждение.

За 1 место в каждом этапе общешкольной игры, а также за участие в городских, областных конкурсах «боевая единица» получает красный «кусочек» Знамени Победы;

за 2 место – синий;

за 3 место – зеленый;

за участие – оранжевый.

По итогам игры победителем является та «боевая единица», чье Знамя Победы будет красного цвета.

Песня ГЕНЕРАЛЬНОГО ШТАБА

(на мотив «Вместе весело шагать»)

1. Батальон танкистов в нашей школе славится,
Ведь с любым заданьем он отлично справится.
Если сложные этапы сразу не пройдем,
То сдаваться мы не станем –
Напролом возьмем.

ПРИПЕВ: Вместе весело шагать по просторам,
По просторам, по просторам.
И, конечно, припевать лучше хором,
Дружным хором, нашим Штабом.

2. О зенитной батарее – только с гордостью!
И в игру вступаем смело мы, без робости.
Бац – турниры метким залпом все пробили мы!
Бац – в военной эстафете победили мы!

ПРИПЕВ.

3. Все дворцы и все музеи покорили мы,
И Победы Знамя будет у флотилии!
Пусть качает экипажи от игры к игре,
Не привыкли мы сдаваться ни в какой борьбе.

ПРИПЕВ.

4. Эскадрильей за победой мы отправимся.
Каждым летным экипажем мы прославимся!

Раз – вираж, и от преследований мы уйдем,
Два – вираж, и в победители мы попадем!

ПРИПЕВ.

5. В нашей школе кто десантом называется,
Дисциплиной и порядком отличается.
И в активе школы в лидерах считаемся.
Смело всех ведем к победе, не теряемся!

ПРИПЕВ.

6. Партизан соединенье неприметное,
И участие принимаем незаметное.
Ну а если выступать нам и приходится,
То без грамот выступление не обходится.

ПРИПЕВ.

Приказ Генерального штаба по оформлению уголков боевых единиц

Всем боевым единицам оформить уголки до 17.09.2004 г.

При подведении итогов будет учитываться:

- творческий подход к оформлению;
- наличие списка актива с поручениями;
- оформление постоянной информации по игре «Знамя Победы»;
- сменная информация об игре «Знамя Победы»;
- место для наград, полученных в ходе игры;
- сменная информация исторических сведений о Великой Отечественной войне;
- место для наград за участие в городских, областных конкурсах.

Информация Генерального штаба по итогам смотра уголков боевых единиц

Смотр проводился с целью изучения формирования активы боевых единиц и подготовленности к игре «Знамя Победы».

По итогам проверки творческий подход к оформлению классных уголков применили боевые единицы 5 «Д», 8 «З», 9 «А», 9 «Е».

Более полная информация о жизнедеятельности боевой единицы представлена в классных уголках 5 «Д», 6 «А», 6 «В», 8 «З», 9 «Б», 10 «А», 10 «Г».

По решению Штаба боевым единицам 5 «Д», 6 «А», 6 «В», 8 «З», 9 «Б», 10 «А», 10 «Г», присуждается первое место за оформление (красный кусочек Знамени).

Боевым единица 6 «Г», 6 «Д», 6 «Е», 8 «А», 8 «Б», 8 «Г», 9 «А», 9 «Д», 9 «Е», 10 «Б», 10 «В», 10 «Д», 11 «Д», 11 «Е» присуждается второе место (синий кусочек Знамени).

Уголки отсутствуют в 6 «Б», 5 «А», 5 «Б», 5 «В», 5 «Г», 8 «В», 8 «Д», 8 «Ж», 9 «В», 9 «Г», 9 «Ж», 9 «З», 9 «И», 9 «К», 10 «Е», 11 «А», 11 «Б», 11 «В».

Выводы

1. Повторно разъяснить боевым единицам, не имеющим уголков, их необходимость.
2. Оказать помощь в оформлении уголков.
3. Провести повторную проверку уголков во второй четверти.

Положение о проведении I этапа игры «Знамя Победы» – военно-спортивной эстафеты «Щит Победы»

Цели: воспитание защитника Отечества; развитие физической подготовки учащихся; овладение первичными туристскими и медицинскими навыками.

Время проведения: 1 четверть. Составляется график в соответствии с заявками боевых единиц.

Организаторы: Генеральный штаб при поддержке отдела по работе с молодежью Управления внешних связей мэрии г. Череповца.

- Содержание:**
- оказание первой медицинской помощи, правила транспортировки раненого;
 - стрельба;
 - правила и умение обращение с противогазом;
 - разведение костра;
 - правила и установка палатки;
 - полоса препятствий;
 - экологическая тропа или экологический десант.

Более подробная информация – у командиров войск и командиров боевых единиц.

Подведение итогов: победители определяются отдельно в каждом роде войск, по итогам прохождения всех этапов баллы суммируются и распределяются места.

Из опыта работы
МОУ «Общеобразовательная школа № 8» г. Череповца

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УЧЕНИЧЕСКОМ САМОУПРАВЛЕНИИ
СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ № 8 г. ЧЕРЕПОВЦА**

1. Общие положения

1.1. Ученическое самоуправление является одной из форм организации жизнедеятельности детей и подростков школы № 8.

1.2. Ученическое самоуправление осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией РФ, Уставом школы, Сводом правил для учащихся и настоящим Положением.

2. Цели, задачи и принципы деятельности

2.1. Ученическое самоуправление создано в целях:

- демократизации образовательного процесса в школе;
- создания условий для самореализации и социализации личности школьника;
- развития общественной активности и ответственности у учащихся;
- формирования навыков общественной деятельности учащихся.

2.2. Основные задачи:

- координация деятельности членов ученического самоуправления при осуществлении совместных программ, проектов, инициатив;
- защита прав и законных интересов учеников школы;
- осуществление взаимодействия с администрацией, педагогическим и родительским коллективами в выработке решений в интересах всех участников образовательного процесса;
- повышение престижности активной жизненной позиции, деятельного участия в жизни школы и социума на гуманистических началах;
- стимулирование и поддержка общественно-ценностных инициатив учеников;
- организация учебы актива учащихся.

2.3. Деятельность ученического самоуправления строится на следующих принципах:

- добровольности, равноправия всех членов самоуправления, законности и гласности;

- приоритета общечеловеческих ценностей;
- неприятия социальной, классовой, национальной, идейной, религиозной вражды и неприязни;
- уважения к интересам, достоинству и мнению каждого члена самоуправления;
- коллегиальности принятия решений;
- взаимной и личной ответственности за выполнение принятых решений;
- свободы дискуссий, гласности работы самоуправления.

3. Организационное строение



3.1. **Высшим руководящим** органом ученического самоуправления является общее собрание учащихся. В случае невозможности проведения собрания проводится конференция учащихся. Норму представительства от классов на конференцию определяет Орган Мысли.

Общее собрание (конференция) проводится не реже одного раза в год. По мере необходимости может созываться внеочередное общее собрание (конференция) учащихся.

Решение о созыве принимается Президентом и Органом Мысли.

Общее собрание (конференция) считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 от общего числа учащихся (делегатов) школы.

Решение общего собрания (конференции) считается принятым, если за него проголосовало 2/3 присутствующих.

К компетенции общего собрания (конференции) относится:

- принятие Положения об ученическом самоуправлении, дополнений, изменений к нему;
- принятие Свода правил учащихся школы, дополнений, изменений к нему;

- утверждение кандидатуры президента школы, членов Органа Мысли (ОМ) и Органа Дела (ОД);
- определение перспектив деятельности ученического самоуправления;
- обсуждение содержания и механизмов реализации программ, проектов, акций учащихся;
- заслушивание отчетов президента, ОМ и ОД о проделанной работе и принятие по ним решений.

3.2. Орган Мысли

Орган Мысли – законодательный орган ученического самоуправления.

В состав ОМ входят по 2 представителя из 7–11 классов, избираемых на собрании класса, на котором присутствуют не менее 2/3 членов коллектива.

Решение принимается простым большинством голосов. Кандидаты в члены ОМ могут быть предложены группой поддержки. Возможно самовыдвижение.

Члены ОМ избираются сроком на один год. ОМ собирается не реже одного раза в месяц. Для руководства деятельностью из своего числа члены ОМ избирают председателя и его заместителя путем открытого голосования простым большинством голосов.

К компетенции ОМ относится:

- подготовка законопроектов (поправок и дополнений к этим документам) по обеспечению жизнедеятельности ученического коллектива, которые не затрагивают учебный процесс;
- подготовка и утверждение локальных актов;
- подготовка и проведение общего собрания (конференции) учащихся;
- контроль за выполнением Устава школы, Свода правил для учащихся, Положения об ученическом самоуправлении;
- организация работы по выполнению решений общего собрания (конференции) учащихся;
- осуществление своевременного информирования учащихся школы о своей деятельности через утвержденные средства массовой информации;
- принятие решения о проведении внеочередного общего собрания (конференции) учащихся.

3.3. Орган Дела

Орган Дела – исполнительный орган ученического самоуправления.

Члены ОД избираются сроком на 1 год. ОД собирается 1 раз в неделю. Для руководства деятельностью ОД Президентом назначается председатель.

К компетенции ОД относится:

- реализация программ, социальных проектов, утвержденных на общем собрании (конференции) учащихся;
- перспективное текущее планирование работы ученического сообщества; координация работы классов.

3.4. Президент школы

Президент школы является главой исполнительной власти ученического коллектива. Президент школы является гарантом прав и свобод учащихся. Он принимает меры по охране мира и суверенитета всех классов школы.

Президент школы избирается сроком на 1 год учащимися и учителями на основе равного и прямого избирательного права при тайном голосовании. Порядок выборов Президента школы определяется временным положением о выборах Президента.

При вступлении в должность Президент школы приносит участникам общего собрания (конференции) клятву следующего содержания: «Я, ... вступая в должность Президента школы № 8, клянусь при исполнении своих полномочий уважать и охранять права и свободы человека и гражданина, соблюдать Устав школы, Свод правил для учащихся и другие законы сообщества школы № 8, защищать суверенитет и независимость классов, входящих в состав ученического коллектива, быть честным и объективным руководителем».

К компетенции Президента школы относится:

- координация деятельности ОМ и ОД;
- руководство подготовкой и проведением общего собрания (конференции) учащихся;
- принятие решения о проведении референдума по наиболее сложным вопросам, требующим учета мнения всех учащихся школы;
- внесение проектов локальных актов для утверждения ОМ;
- приостановление действия тех нормативных актов, которые противоречат принципам сотрудничества, заложенным в настоящем положении; назначение руководителя ОД; руководство советом дежурных командиров;
- проведение встреч и совещаний для решения актуальных проблем ученического самоуправления; участие в работе ОМ; поощрение наградами учащихся школы.

Президент школы принимает решения, которые обязательны для исполнения всеми учащимися школы. Решения Президента школы не должны противоречить Положению об ученическом самоуправлении, Своду правил для учащихся и другим законам, принятым конференцией учащихся школы № 8. Президент школы № 8 приступает к исполнению своих обязанностей с момента принесения им присяги и прекращает их исполнение с момента принесения присяги вновь избранным Президентом школы.

Президент школы может быть освобожден от должности по уважительной причине. Президент школы может быть отрешен от должности на собрании учащихся на основании серьезного обвинения, подтвержденного заключением группы независимой экспертизы.

Решение о вынесении обвинения и отрешения от должности должно быть принято 2/3 голосов.

*Положение об ученическом самоуправлении
утверждено на общем собрании
учащихся школы № 8 17 февраля 2004 г.*

Решение конференции учащихся школы № 8 от 3 декабря 2004 г.

1. Утвердить исполняющей обязанности Президента школы Виноголадову Аню, учащуюся 10 класса.
2. Продумать процедуру выбора Президента школы.
Ответственный – Орган Мысли. Декабрь 2004 г.
3. Поднятые на конференции проблемы обсудить на заседании совета Органов Мысли и Дела.
Ответственный – и. о. Президента. Декабрь 2004 г.
4. Провести «Открытый микрофон» по школьным проблемам.
Ответственный – Орган Мысли. Январь 2005 г.
5. Спланировать работу социальных проектов, используя технологию разработки и управления социальным проектом.
Ответственный – Орган Дела. Декабрь 2004 г.
6. Разработать положение о Судебном органе.
Ответственный – Орган Мысли. Январь 2005 г.
7. Внести изменения и дополнения в Свод правил для учащихся.
Ответственный – Орган Мысли. Январь 2005 г.

Опросный лист органа самоуправления школы № 8

Уважаемые учащиеся школы № 8!

Для того чтобы Орган Мысли и Орган Дела смогли сейчас и в дальнейшем работать продуктивно на благо нашей школы, мы просим вас ответить на следующие вопросы.

Цели:

- 1) выявить уровень знаний учеников 4–11 классов законов школы;
- 2) узнать общественное мнение о существующих законах школы;
- 3) собрать информацию о необходимых коррективах Свода законов для учащихся.

1. Положение об ученическом самоуправлении

Вопросы

1. Какие органы самоуправления в нашей школе Вы знаете?
2. Защищают ли они Ваши права (да – нет)? Каким образом?
3. Считаете ли Вы, что органы самоуправления необходимы для нашей школы (да – нет)?
4. Выполняют ли они свои функции (да – нет)?
5. Можете ли Вы сказать, что членом Органа Мысли или Органа Дела может стать каждый ученик школы № 8? Варианты ответов:
1 – безусловно да;
2 – скорее да, чем нет;
3 – скорее нет, чем да; ,
4 – нет;
5 – затрудняюсь ответить.
6. Если «нет» или «скорее нет, чем да», то в чем вы видите несправедливость?
7. Какой из органов самоуправления (Орган Мысли, Орган Дела, Президент, конференция) выполняет следующие функции, отметьте:
1) подготовку законопроектов;
2) подготовку и проведение конференций учащихся;
3) выполнение программ социальных проектов;
4) согласование работы класса;
5) организацию деятельности Органа Мысли и Органа Дела;
6) руководство советом дежурных командиров;
7) участие в работе Органа Мысли;

- 8) принятие правил для учащихся школы;
 - 9) прослушивание отчетов о деятельности Органов Мысли и Дела.
8. Как Вы считаете, нужен ли орган судебной власти в школе (да – нет)? Почему?

II. Свод правил для учащихся школы № 8

Вопросы

1. Знакомы ли Вы со Сводом правил для учащихся школы № 8?
 - 1 – знаком достаточно хорошо, читал и изучал;
 - 2 – знаком с основными положениями закона;
 - 3 – слабо знаю;
 - 4 – Свод правил не читал, практически ничего о нем не знаю.
2. Выполняете ли Вы эти правила (да – нет)?
3. Нужен ли Свод правил для учащихся школы № 8? (да – нет) Зачем?

III. Дежурные командиры

Вопросы

1. Нужен ли классу дежурный командир (да – нет)?
2. Что, по Вашему мнению, должен делать дежурный командир?
3. На какой срок он должен выбираться?
 - 1 – на неделю;
 - 2 – на месяц;
 - 3 – на 3 месяца;
 - 4 – на весь учебный год.

IV. Устав школы

Вопросы

1. В государстве главный закон – Конституция. Как называется такой закон в школе?
2. Как Вы считаете, о чем он?
3. Каково его предназначение?
4. Какие свои права Вы знаете?

Раздел III. ЧТО НЕОБХОДИМО ЗНАТЬ И УМЕТЬ СТАРШЕКЛАССНИКАМ ДЛЯ УСПЕШНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ УЧЕНИЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Предисловие

Здесь подобрана информация, которая поможет совершить 5 шагов к созданию ученического самоуправления, изложенных ранее. Но упражнения, правила, методы, приемы – это еще не все. Конечно, понадобятся знания из предыдущих разделов. Но ценнее всего – опыт, который Вы приобретете, когда начнете действовать.

Хочется также дать совет. Когда освоите ЧТО и КАК этого раздела, переходите к изучению технологии социального проектирования (см. А. С. Прутченков «21 шаг»).

3.1. ЧТО значит «организовать»?

3.2. КАК организовать деятельность? (Или элементы менеджмента)

- 3.2.1. *Этапы от старта к финишу.*
- 3.2.2. *Правила хорошей работы.*
- 3.2.3. *Искусство строить планы.*
- 3.2.4. *Групповые технологии. Коллективное обсуждение. Методика проведения «огонька».*
- 3.2.5. *Метод мозгового штурма.*
- 3.2.6. *Метод взаимодействия.*
- 3.2.7. *Упражнение Джеффа (или «Твой ответ обществу»).*
- 3.2.8. *О коллективной творческой деятельности (КТД).*

3.3. КАК создать команду – орган ученического самоуправления?

3.1. ЧТО значит «организовать»? [10]

Представьте себе, что у Вас в руках карточки разрезной азбуки. Смешаем их. Теперь попытайтесь разложить их по порядку. Наверняка Вы сделали так: А, Б, В, Г, Д, Е... и т. д. Если это же задание будет выполнять группа старшеклассников, то кто-нибудь обязательно предложит отложить карточки с гласными в одну сторону, с согласными – в другую, «Ь» и «Ъ» отдельно, затем разделить на несколько групп гласные, согласные и т. д. И спросят: «Правильно?» Обычно этот вопрос я адресую обратно им. Подумав, они начинают раскладывать не в со-

ответствии с буквой на карточке, а в соответствии с изображением: животных, растений и т. д. Вариантов раскладов множество.

Теперь спросите старшеклассников, что они делали. Недоуменно переглянувшись, они ответят: «Раскладывали по порядку». **По порядку!** Подчеркните это слово. Заострите на нем внимание.

Порядок – это то, к чему мы обычно стремимся: правильное расположение чего-либо, налаженное дело, состояние. Порядок – это конечная цель действия. Представление о порядке может быть различным. Карточки можно было разложить по вертикали, горизонтали, в столбик, в пары и т. д. Наши действия по составлению, перестановке карточек представляют самый простой *процесс организации*.

– Что значит организовать?

– «Организовать – значит внести в дело определенный порядок, привести какое-либо явление, процесс в систему».

В переводе с греческого «*система*» означает «*состоящая из частей*»...

Выражение «привести в систему» означает связать все части в единое целое. Что для этого нужно?

Во-первых, соединить части или элементы системы не как попало, а в определенном порядке по отношению друг к другу так, чтобы одна часть хорошо совмещалась с другой, была бы в зависимости от нее и в то же время влияла на нее сама. Этот порядок расположения частей называется структурой системы. Представьте себе, что по Вашему призыву ребята явились на субботник, а лопат, чтобы выкопать ямы под кустарники, не оказалось. Вы пошли искать лопаты, а ребята разошлись кто куда. Наконец Вы их собрали, ямы выкопали, а посадочного кустарника нет. Пошли выяснять, где взять кустарник... Словом, у организатора оказалась непродуманной именно структура работы.

Во-вторых, надо решить, какими «нитьями» связывать отдельные части системы. Если представить себе свой класс как систему, а каждого отдельного человека считать частицей этой системы (пусть никого не пугает это допущение), то Вы сами теперь можете разобраться в этом клубке связей: тут и дружеские отношения, и деловые связи, симпатии, антипатии, привязанности. Чем прочнее наши воображаемые нити отношений, тем сплоченнее коллектив. Ниточки связей могут создаваться сами собой: кто-то кому-то симпатичен, кто-то с кем-то хотел выполнять одну работу. Организатор, расставляя людей, располагая части целого в процессе работы, может учитывать уже созданные связи, может сам «плести кружева». Заметим,

что в каждом классе существует свой «рисунок» связей и отношений, непохожий на «кружева» соседних классов.

Одно из важных свойств системы состоит в том, что если ухватить одну из многочисленных нитей связей и «потянуть» ее, то «заволнуется» вся система (в науке это называется «возмущением» системы). Хотите проверить? Сообщите какое-либо важное известие, касающееся внутриклассных дел, одному из Ваших товарищей (пошлите сигнал), и Вы станете свидетелем того, как через некоторое время придет в движение класс. Вы можете даже проследить, как проходит сигнал, по какой цепочке, от кого к кому двигалось сообщение, что предпринималось для этого. Пошлите еще один подобный сигнал, и опять сработают примерно те же цепочки: нити связей сходятся в узелки, расходятся от них, в свою очередь, эти узелки соединяются между собой тоже определенными нитями.

Теперь вам, имеющим представление о том, как устроена система, видимо, будет понятно, что организатору не нужно каждый раз воздействовать или сразу на всех людей, или на каждого в отдельности. Достаточно «взволновать» те самые узелки, о которых мы говорили. На практике – воздействовать на коллектив через конкретных людей, которые являются узелками. Важно только знать, кто эти люди, или самому связать такие узелки – назначить ответственных за определенный участок работы, найти помощников.

Человечество не может существовать без организаторов и организаторской работы. Наши древние предки, решавшие «полакомиться» на обед мамонтом, вряд ли могли позволить себе пренебречь организацией во время охоты на зверя: там каждый должен знать свое место, свои действия. Организация помогала людям выжить, помогала в борьбе с силами природы.

Организовать дело – значит выделить части этого дела, увидеть основное, ведущее, определить второстепенное, расположить этапы выполнения дела в логической последовательности, расставить правильно людей, «связать» их, обеспечить взаимодействие и взаимопомощь всех участников работы. Слово «организация» мы рассматриваем в значении процесса, деятельности.

У организаторской работы есть одно удивительное свойство. Она щедро, очень щедро расплачивается с теми, кто познал ее секреты, кто умело пользуется ее правилами.

Организаторская работа, как и любая другая, складывается из простых, элементарных действий: внутренних (надо подумать, пораз-

мыслить над задачей, прикинуть, кто на что способен, проанализировать создавшееся положение) и внешних – практических (когда начинается взаимодействие организатора с людьми). Вопрос может быть поставлен так: знает ли организатор, как делать дело, и умеет ли он это делать? Знать и уметь – вещи хотя и взаимосвязанные, но разные.

Организаторские знания – это сумма сведений, познаний в области организаторской работы, понимание целей, задач деятельности, знание особенностей личности и коллектива, правил организаторской работы. Знания можно получить, прочитав необходимые книги, послушав советы бывалых людей, понаблюдав за действиями других организаторов. Можно выполнить все эти действия, например, составляя план работы, составить его вполне грамотно, но, приступив к выполнению плана, потерпеть неудачу. Почему? Потому что не сформированы организаторские умения.

Организаторские умения – это способность человека быстро и эффективно применять имеющиеся организаторские знания на практике, действовать с учетом имеющегося опыта и сложившейся ситуации. Так, опытный организатор, встретившись с необходимостью организовать дело, которое ему раньше не приходилось выполнять, пытается тут же использовать в этой новой для него обстановке знание действий и приемов, которые он применял ранее в других обстоятельствах.

Умение в постоянно изменяющейся обстановке выбрать верное решение и оперативно провести его в жизнь требует от организатора находчивости, смелости, твердости.

Организаторские знания и умения – это ценный багаж организатора. Его не перешлют Вам большой или малой скоростью друзья и знакомые из другого пункта. Этот багаж накапливается самим человеком только в процессе активной работы.

3.2. КАК организовать деятельность?

Или элементы менеджмента

3.2.1. Этапы от старта к финишу [7, 10, 14]

Организаторская работа имеет свою «дистанцию». Она может быть спринтерской, короткой, рассчитанной на решение небольших по объему и относительно простых задач. Она марафонская, когда ее выполнение растягивается на длительный срок и сама она бывает сложной и по содержанию, и по условиям деятельности.

На дистанции между стартом и финишем расположены **этапы**. А. Н. Лутошкин выделяет пять этапов организации работы.

Старт – получение задания.

1-й этап – определение цели и усвоение задач.

2-й этап – обеспечение работы (условия, средства, исполнители).

3-й этап – планирование работы и распределение обязанностей.

4-й этап – оперативное руководство (согласование, учет, контроль).

5-й этап – анализ эффективности и подведение итогов работы.

Финиш – отчет о выполнении задания.

И. П. Иванов разработал шесть стадий организации коллективной деятельности (более подробно см. п. 3.2.8):

1 стадия – предварительная подготовка;

2 стадия – планирование;

3 стадия – текущая организаторская деятельность (подготовка);

4 стадия – проведение дела;

5 стадия – анализ;

6 стадия – последствие.

Опираясь на эту информацию, мы выделили для себя три этапа организации дела.

I – подготовка дела. Сюда входит: возникновение идеи дела или получение задания; продумывание вариантов планирования (коллективное, групповое или индивидуальное); планирование, распределение обязанностей; оперативное руководство подготовкой (или текущая организаторская деятельность).

II – проведение дела. Непосредственное проведение дела.

III – подведение итогов. Анализ и подведение итогов, составление отчета, если дело коллективное, то можно продумать последствие.

Дело мы считаем законченным тогда, когда подведены его итоги и составлен отчет.

3.2.2. Правила хорошей работы [10]

На каждом из этапов организатором выполняются определенные действия. Если спортсмену-легкоатлету, преодолевающему этапы, приходится рассчитывать на свои силы, то организатору, который вывел свою команду на дистанцию, необходимо думать о возможностях всех ее членов, с тем чтобы не только привести их всех к финишу, но и при этом показать хороший результат. Организатору важно знать не только то, что за чем следует, но и что нужно делать на каждом этапе. Прохождение их будет успешнее, если придерживаться некоторых важных правил организаторской работы.

Правило 1. *Получив задание, разберись в нем.*

Это значит, что нужно:

– хорошо представить себе, что должно быть на выходе, чего следует добиваться;

– усвоить содержание организаторской задачи: из каких частей она состоит, является простой или сложной, требует ли привлечения помощников;

– выделить главное, основное, увидеть вспомогательное. Бывает, что организатор сосредотачивает свои усилия на второстепенном и упускает самое важное только потому, что он в самом начале не смог разобраться в задании. Это не значит, что без вспомогательного можно обойтись – одно без другого в организаторской работе не существует;

– определить последовательные этапы выполнения задачи, выяснить основные условия: сроки, место, материальные средства, предполагаемый состав участников общей работы;

– уточнить место, положение: кто подчиняется Вам, кому подчинены Вы, каковы Ваши права и обязанности. Если Вы выполняете только одну часть общей работы, то следует точно определить, кто будет в Вашем распоряжении, имеете ли Вы право сами подбирать себе участников работы или их состав уже определен вышестоящими органами, перед кем Вы должны отчитываться и в какие сроки;

– «проговорить» задание еще раз, убедиться, что оно верно Вами понято. Не считайте зазорным, получая задание, переспросить, если что-то оказалось непонятным или появилось сомнение, так ли Вы поняли. Опыт показывает, что эффективность работы повышается от того, насколько верно и полно усвоено организаторское задание.

Правило 2. *Не пренебрегайте опытом других – он Ваш помощник.*

Подготовиться к выполнению задания – значит ознакомиться с опытом выполнения подобных организаторских задач, собрать и проанализировать имеющиеся данные, отметить достоинства и недостатки проводимой раньше организаторской работы, обсудить возможные варианты выполнения дела с опытными людьми, специалистами.

Имейте в виду, что опыт других не должен связывать в поиске решений. На основе изученного опыта и своих знаний составьте предварительный план работы.

Нет ничего более бесполезного, чем изобретать велосипед, то есть тратить время, силы, энергию на то, что было сделано предшествующими организаторами. Но в этом есть и плюсы: человек до всего

доходит сам, сам «набивает шишки», приобретает таким путем опыт. Минусы – начинающий организатор, не использующий опыт других, повторяет ошибки предшественников, ставит под удар не только самого себя, но и дело, которое он организует, и людей, идущих за ним.

Когда организатор приходит за советом к опытным людям, первый вопрос: «А как провести дело?» Обычно он ставит людей в трудное положение. Не диктовать же им организатору план проведения дела, распределять людей по участкам, рассказывать о том, что понадобится в деле, и т. д. Это освобождает организатора от необходимости думать, творчески подходить к поручению, проявлять инициативу. Вот почему во всех случаях, прежде чем обратиться за помощью, необходимо набросать краткий предварительный план или, в крайнем случае, мысленно представить вариант выполнения дела. Может случиться, что Ваш план после разговора изменится полностью. Ну и что. Ведь Вы принимали участие в его рождении. А это немаловажно.

Правило 3. *Учитывайте возможности членов коллектива.*

Мысленно сопоставьте основные условия задачи с возможностями имеющихся в вашем распоряжении людей. Подберите помощников, младших организаторов.

Организатор, привлекая помощников, может посоветоваться со старшими, учителями, с самими учащимися, которые будут участвовать в работе. В результате могут быть созданы временные группы по выполнению конкретного задания: штабы, советы дела, комиссии. Однако в случаях, когда дело нужно выполнять срочно, все эти вопросы решаются оперативно самим организатором.

При подборе помощников, участников дела принимайте в расчет их возрастные и индивидуальные особенности, о которых мы говорили ранее. Учтите – плохим работник чаще всего бывает потому, что ему дали не его дело.

Правило 4. *Определите, что Вам может понадобиться в работе.*

Если работа требует материальных средств, то необходимо решить, какие инструменты, материалы, снаряжение Вам понадобятся, в каком количестве, где их можно достать, получить и где хранить. Составьте список необходимых материалов и принадлежностей – Вам за них, возможно, придется отчитываться. Опытный организатор берет в руки план подготовки и проведения дела и по нему составляет список необходимых средств.

Правило 5. *Составляя план дела, не стройте воздушных замков, исходите из реальных условий.*

Прежде всего учитывайте обстановку, возможности Ваши и тех людей, которых организуете. При составлении плана предусмотрите вероятные затруднения, подумайте, как их устранить. Лучше иметь и вариант-максимум (в расчете на то, что Вам все удастся выполнить), и вариант-минимум (есть сомнения в возможностях людей, неопределенность в сроках, материальных средствах и т. д.). Причем вариант-минимум обязательно должен предусматривать решение основной цели организаторской работы.

При составлении плана-схемы можно придерживаться следующей схемы: что сделать, к какому сроку, кто сделает. План должен включать в себя 2 части: подготовку к делу и его проведение.

Правило 6. *Работа должна быть понятна каждому.*

Познакомьте всех членов группы с заданием: его целью, содержанием, условиями выполнения. Обсудите план, попросите высказать замечания, предложения, советы, ответьте на вопросы. Внесите, если понадобится, изменения в план.

Примите коллективное решение (в зависимости от задачи).

Коллективное обсуждение предложений участников дела и всего плана помогает избежать ошибок, лучше увидеть наиболее эффективные пути выполнения заданий, дает возможность каждому почувствовать свою причастность к общей работе.

Правило 7. *Каждый несет персональную ответственность за свой участок работы.*

Это принцип работы организатора: коллективное обсуждение и решение не снимают персональной ответственности с исполнителя за порученное дело.

Распределите членов группы по видам работы, по участкам. Если какую-нибудь часть работы выполняют два человека и более, назначьте старшего. На сложные участки направьте более опытных. Постарайтесь заинтересовать всех участников. Известно, что у человека лучше получается то, что интереснее и приятнее делать.

Проведите инструктаж: давая поручение, четко формулируйте задачи, условия. Проверьте, понял ли Вас человек. Лучше, если он повторит задание. Каждый должен отчетливо знать, за что он отвечает, кто ему и кому он подчиняется.

Эффективность выполнения поручения зависит и от того, как оно предъявлено, иначе говоря, от организаторской инструментовки поручения. Организатор может так построить разговор с товарищем, что поручение будет принято безоговорочно, с удовлетворением,

расценено как доверие, как честь. А иной разговор оставит не только осадок, но и вызовет сопротивление заданию. Поэтому так важна форма предъявления поручения. Давая поручение:

– объясните, в чем его смысл, что именно необходимо сделать и как легче справиться с заданием;

– ответьте на все вопросы; если есть возможность, покажите, как начать работу;

– объясните все относительно сроков и порядка информации о ходе дела;

– убедитесь, что поручение понято (косвенно попросите повторить указание: «С чего ты собираешься начать?»);

– в разговоре проявите больше доверия к исполнителю, к его способностям.

Преимущества организаторской задачи в том, что она четко предъявляет требования, побуждает к деятельности, создает чувство ответственности. Следует заметить, что организаторская задача может формулироваться более или менее подробно в зависимости от опыта участников.

Правило 8. *Объединяя людей, сплачивайте коллектив.*

Посмотрите вокруг себя, все ли приступили к работе. Наладьте контакты со всеми участниками работы. Вызывайте на соревнование, поддерживайте товарищескую взаимопомощь.

Информируйте всех о ходе общей работы и успехах каждого в ней. Присмотритесь, кому тяжело, у кого не получается, кому надо помочь, кого срочно перевести на другой участок.

Если Вы не заняты, не сидите сложа руки, включайтесь в дело, идите туда, где требуется Ваша помощь, где трудно. Если видите, что кто-то из участников дела не справляется, лучше его научить, чем заменить. Замена возможна лишь в крайнем случае.

Используйте общую работу для сплочения коллектива. Побеспокойтесь о мажорном тоне коллективной работы. Здесь может помочь песня, веселая шутка, задор, бодрое настроение самого организатора.

Расходуйте свое время экономно, отдавайте его общему руководству, согласованию усилий между участниками работы. Не отвлекайтесь на мелочи, частные дела, это могут сделать ваши помощники, уделяйте внимание главным вопросам.

Элементарная культура организаторской работы требует того, чтобы организаторы четко планировали не только организуемое ими дело, но и собственный день: что надо сделать, с кем поговорить, где и во сколько надо быть.

Правило 9. Координируйте свою работу.

Необходимо постоянно согласовывать свои действия с другими организаторами и вышестоящими органами, чтобы не выходило накладок.

Очень часто организатор выполняет лишь одну часть большой организаторской работы, проводимой одновременно несколькими группами, организаторами. Поэтому необходима постоянная связь по вертикали и по горизонтали.

Правило 10. Доверяй, но проверяй.

Когда работа строится на доверии, она идет лучше. Но контроль и учет должны быть на каждом этапе организаторской работы.

Следите за ходом выполнения задания на каждом участке, каждым исполнителем. Ведите строгий учет времени, как соблюдаются сроки исполнения. Не взваливайте все на себя, активнее привлекайте к проверке исполнения и контролю младших организаторов и самих участников. Оперативно анализируйте эффективность выполнения задачи, определяйте сильные и слабые стороны работы. Получение объективной информации о ходе дела помогает вовремя определить отстающие участки, выяснить отношение к работе участников, скоординировать деятельность. Если есть необходимость, проведите перегруппировку сил, обратив внимание на отстающие участки. Помните, в отсутствии контроля – опасность срыва дела.

Применяйте различные формы морального воздействия (одобрение, порицание) только на основе анализа и в зависимости от отношения к работе. Ваше одобрение может быть выражено в различных формах: улыбка при встрече, доброе рукопожатие, одобрительная реплика, похвала работы. Сдержанность в обращении, недовольный вид, устное замечание, упрек могут сигнализировать участнику дела о его промахах.

Правило 11. Будьте внимательны при завершении работы.

К этому времени участники дела могут устать, может появиться торопливость, стремление завершить дело кое-как. Не ослабляйте напряжения в работе, учтите все возникающие затруднения и постарайтесь сообща ликвидировать их. К концу работы у ребят часто появляется желание перенести остаток работы «на завтра», доделать «потом». В этот момент кто-то закончил свою часть работы и ждет окончания ее другими. Такие учащиеся могут расхолаживающе действовать на остальных. Постарайтесь создать такую обстановку, чтобы закончившие дело раньше помогли остальным. Это будет отличным примером настоящего коллективизма и товарищества.

Требуйте отчета о выполнении задания от всех, кому давались поручения. Убедитесь, что дело выполнено полностью.

Правило 12. Итоговый анализ – залог успешной работы в дальнейшем.

Проведите учет работы, проделанной на всех участках, во всех подразделениях, каждым членом группы. Обсудите итоги со всеми, кто принимал участие в работе, отметьте лучших, укажите на недостатки. Установите, полностью ли достигнута цель и какими средствами она достигалась. Будьте здесь особенно объективны.

Анализ проделанной работы может проводиться в различной форме в зависимости от конкретного дела. (Какая цель стояла? Удалось ли добиться и решить все задачи? Какие положительные моменты и какие недостатки можно отметить в подготовке и в проведении дела? Какие выводы можно сделать? Что дало это дело нам самим и чему научило? И т. д.)

3.2.3. Искусство строить планы [14, 15]

Сколько раз Вы ловили себя на мысли, что все перевернулось с ног на голову из-за недостаточно продуманного плана действий? А сколько раз опускались руки от глобальности и неприступности так мешающей проблемы?

Залогом успешной работы является планирование. Всем известна истина – как подготовишь дело, так его и проведешь. А успешная подготовка зависит от умелого планирования.

Можно воспользоваться построением «Стрелки планирования» – это схема организации сколь угодно большого мероприятия или проекта планирования (см. рис.1).

1. Как это ни банально, начать надо с названия проекта. Потом это поможет и тем, кто не сможет не опоздать, и самому организатору, если на планирование уйдет больше одного захода.

2. На следующем шаге важно подумать, чего мы хотим, а точнее, *каким мы хотим видеть результат* исполнения проекта, который мы только начинаем планировать. Надо во всех деталях описать, каким стало (вернее, станет) то, что заставило всех собраться, после того как план уже сработает.

3. Гораздо позже почти наверняка возникнет потребность убедить в необходимости этого проекта власти, спонсоров и т. д., так что теперь не помешало бы и самим решить, *что же делает проект таким важным и ценным*. Проведите «мозговой штурм» (см. п. 3.2.5) для выявления тех положительных перемен, к которым он приведет, и других его достоинств.

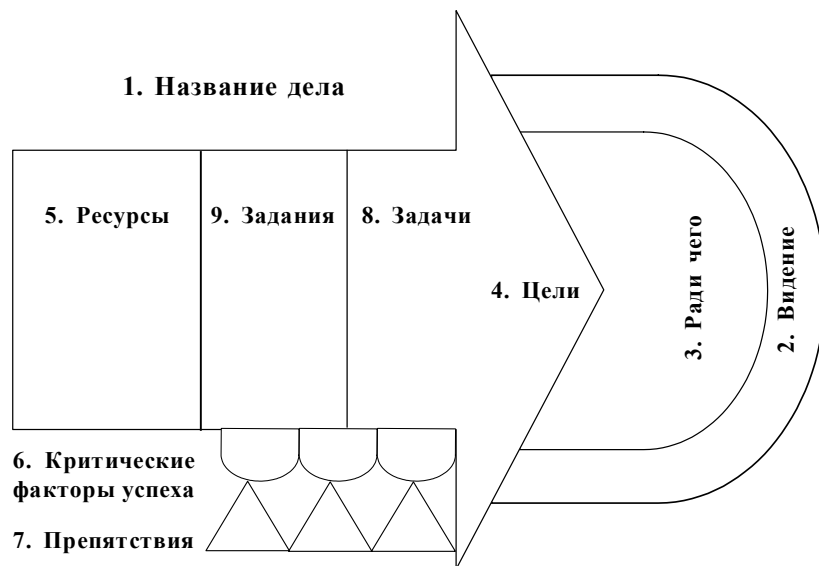


Рис. 1. Стрелка планирования.

4. Теперь, имея в четкой форме «видение», можно приступать к выписыванию *целей*. На этом шаге важно определить общие направления будущей работы. Они не должны быть слишком конкретными, их задача — назвать «конечные точки». Примером может быть: «Найти спонсора на 300 тысяч рублей». О том, как найти, разговор пока не идет. Здесь же часто используются всевозможные «уменьшить»/«увеличить».

5. Все это время мы двигались от конца стрелки к ее началу; сейчас же изменим направление и задумаемся *о ресурсах*, то есть о том, что есть в нашем распоряжении. Это исключительно важно, чтобы потом не делать лишнего. Например, если потребуется пойти за чем-либо к директору крупной фирмы, надо будет сначала договориться о встрече, основательно подготовиться к разговору и перепробовать массу всевозможных уловок, чтобы добиться от него того, что Вам нужно. Если же в Вашей группе есть человек, который с этим директором на дружеской ноге, потребуется лишь один звонок. Такой человек — один из ваших ресурсов. Другими могут быть время, добровольные помощники и т. п.

6. Пока не возвращаясь в центр стрелки, заметим, что *некоторые аспекты проекта просто обязаны быть обеспечены*. Выпишем их в поля «критические факторы успеха», чтобы потом всегда держать их на виду. Это вещи, без которых проект не сработает, то, что

важно так же, как человеку — любой из его органов. Среди критических факторов успеха могут быть: согласие властей, наличие некоторого минимума людей и денег и т. д.

7. Рядом есть и поле «препятствия». Запишем в него то, что может стать непреодолимым препятствием для всего проекта в том виде, какой мы выбрали (скажем, стихийное бедствие). Это позволит сэкономить время и быстрее переформулировать постановку задачи так, чтобы проблема, о которой идет речь, перестала бы иметь отношение к делу или нашла бы решение.

8. Теперь вернемся в стрелку. Сейчас все готово для того, чтобы начать углубляться в детали. Поле «задачи» предназначено для того, чтобы в нем конкретно расписать составляющие всех пунктов поля «цели». При этом надо помнить о создании условий для всех критических факторов успеха. В нашем примере с поиском трехсот тысяч рублей там могли бы оказаться такие подпункты:

- найти организацию, владеющую информацией о благотворительных фондах;
- обзвонить найденные фонды;
- встретиться с представителями выбранного фонда и т. д.

Важно не упустить ни одной детали при такой конкретизации ради следующего поля.

9. Поле «задания». Оно же и самое главное. В нем для каждого пункта «задач» рассматриваются все необходимые шаги для их выполнения. Здесь же каждому шагу назначается время и человек, за него отвечающий. Возьмем для примера «Найти организацию...»:

- узнать телефон нужных справочных — Вася, до 3 мая;
- обзвонить справочные — Вася, 3 мая, до обеда;
- выбрать подходящие фонды — Вася, 3 мая, после обеда.

Здесь не случайно один и тот же Вася отвечает за все три шага поиска. Это связано с самой процедурой заполнения графы «задания». Она такова. После того, как все готово с задачами, ведущий раздает листочки бумаги и ручки и предлагает всем членам группы разобрать поровну все задачи. Эти люди автоматически становятся ответственными (Васями из примера) и для каждой задачи расписывают себе все действия, необходимые для ее выполнения. После этого бумажки вывешиваются в поле «задания» и сверяются; одинаковые задания (если есть) вешаются одно на другое.

Стрелка заполнена! А теперь оглянемся...

Что же получается? Во-первых, мы имеем набор элементарных заданий. Каждый набор заданий ведет к выполнению какой-то одной

задачи, потому что просто был из нее сделан. Далее реализация всех задач (уже обеспеченная) гарантирует выполнение поставленных целей. И, наконец, эти цели, набранные по сути дела из нашей казавшейся нереальной мечты, записанной как «видение», просто автоматически гарантируют ее исполнение, причем ко времени последней даты в заданиях.

Тот, кто действительно искусно владеет строительством планов, не может не учитывать *фактор времени* [14].

Как же его учитывать, если времени постоянно катастрофически не хватает? Особенно это понимаешь перед непосредственным проведением дела. И говоришь: «Вот если бы...»

Почему не хватает времени? Иногда имеют место потери времени из-за непредвиденных обстоятельств. Но гораздо чаще его не хватает потому, что поздно начали готовиться, не рассчитали. Его надо рассчитывать не «на глазок», как это обычно делают многие.

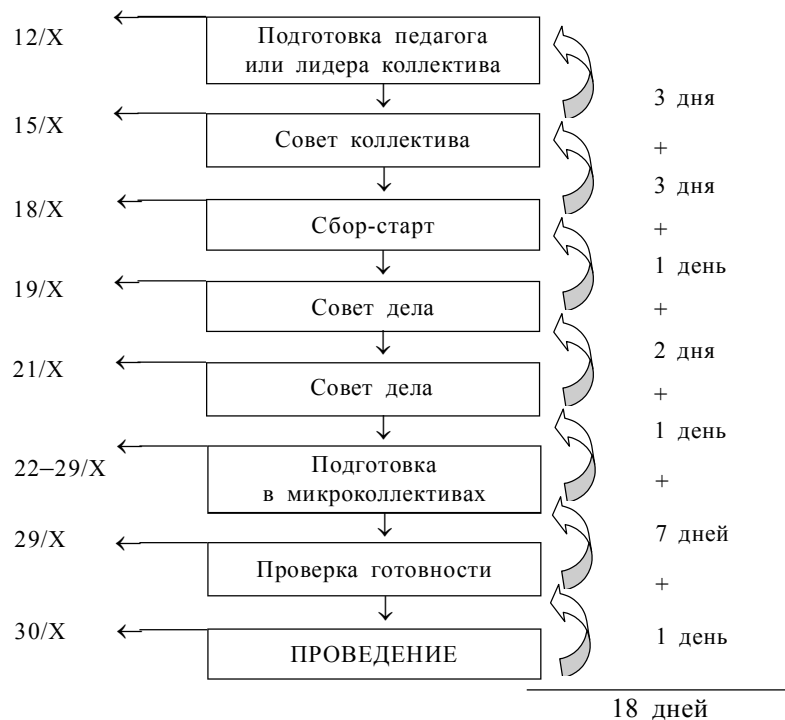


Схема 1. Расчет времени на организацию коллективной подготовки и проведение дела (условно).

Чаще всего в плане отмечают только дату и время проведения дела. И лишь очень немногие фиксируют день начала подготовки к нему.

Как же точно рассчитать время на подготовку?

Чтобы это сделать, необходимо сначала расписать все, что требуется сделать на подготовительном этапе. Причем полезно в этом случае составлять для себя детализированный алгоритм, чтобы ничего не упустить. А затем, начиная со дня проведения дела, отсчитывать назад: сколько времени потребуется для каждого «шага», процедуры, операции (см. *схему 1*).

Предположим, проведение дела назначено на 30/X. Тогда накануне, за один день, должна будет состояться проверка готовности. До этого ответственным за участки общего дела необходима как минимум неделя для выполнения своих поручений по подготовке. Не позднее, чем за день до этого должен состояться совет дела, на котором будут распределены поручения. Но до окончательного распределения поручений совету дела предстоит еще спланировать само проведение дела, отобрать самые интересные предложения. На это может уйти 2–3 дня после проведения сбора-старта коллектива, где эти предложения будут выдвинуты. Значит, сбор-старт необходимо провести не позднее чем за 12 дней до дня проведения дела, то есть 18/X. Тогда предварительное «озадачивание» совета коллектива (или активистов) может состояться, скажем, за 3 дня до этого. Но ведь и руководителю проекта нужно иметь хотя бы 3 дня для собственной подготовки. Таким образом, руководитель, отвечающий за это дело, должен начать готовиться не позднее 12/X.

Здесь намеренно приведен пример расчета самой длительной процедуры – коллективной организации дела, чтобы высветить больше деталей, на которые требуется время. Аналогичным образом можно рассчитывать время на подготовку дел при групповой и индивидуальной организации деятельности. Как видим, ничего сложного в таких расчетах нет. Все дело упирается в то, насколько точно сумеет руководитель (педагог или председатель совета старшекласников) разработать план подготовки.

3.2.4. Групповые технологии.

Коллективное обсуждение. Методика проведения «огонька»

Групповые технологии [14, 15]

Организовать коллективное обсуждение можно, используя групповую технологию. В коллективе создаются микрогруппы по 3–7 человек. Далее есть два способа.

1. Каждая микрогруппа разрабатывает, обсуждает одно и то же задание, затем все предложения рассматриваются, выбирается лучшее или на основе всех создается общее. Затем выбирается группа, которая доработает задание.

2. Вся работа разбивается на отдельные этапы, и каждая микрогруппа разрабатывает свой этап. Далее они работают автономно, и только руководители групп взаимодействуют с руководителем общей работы. В этом случае можно организовать работу посредством «Вертушки».

«Вертушка». После обсуждения (15–30 минут, в зависимости от задания) по одному представителю от каждой микрогруппы переходят в следующую по часовой стрелке, где рассказывают основные идеи. Участники, которые принимают представителя, предлагают свои идеи. Затем снова происходит переход в следующую микрогруппу, и все повторяется сначала. Переход по «кругу» осуществляется до тех пор, пока представители не вернуться в свою микрогруппу, где с учетом новых идей дорабатывают (корректируют) свое задание. Перемещение происходит по сигналу ведущего и в режиме ограниченного времени (на каждый переход дается 3–5 минут). Представители и члены групп не должны критиковать предложенные идеи или отвергать их, а также необходимо поблагодарить за идеи и помощь, даже если она незначительна.

Алгоритм организации работы «Вертушки»

1. Разбивка на микрогруппы.
2. Получение задания.
3. Работа в своих группах.
4. Обмен представителями (происходит столько раз, сколько групп).
5. Возвращение представителей в свою группу.
6. Доработка заданий с учетом предложений.

Коллективное обсуждение [14]

Любой организатор, особенно готовящий дело не один, а вместе с коллективом, должен уметь организовать коллективное обсуждение. Это один из самых непростых моментов. С него многое начинается и им заканчивается. И именно оно часто не удается, не получается. Например, задумал председатель совета старшеклассников обсудить в коллективе итоги прошедшего общего дела. Заранее погово-

ворил с каждым ответственным, договорился о том, какие вопросы надо поднять при обсуждении. Вроде бы сделал правильно. Но не объяснил главного, как вести обсуждение, чтобы все ребята, принимавшие участие в проведении дела, высказали свое мнение и состоялся бы заинтересованный и полезный разговор.

И что получилось? Встал председатель перед ребятами, задал вопросы для обсуждения и ждет. А ребята молчат. Почему? Да потому что в данном случае не учтены психологические особенности подростков. Ведь это не так просто – встать и перед всеми сказать то, что ты думаешь. Это может далеко не каждый. А вот между собой, в своем кругу поговорить – пожалуйста!

Есть такой простой и надежный прием коллективного обсуждения: сначала ребята все вопросы обсуждают в микроколлективах, где по очереди высказывается каждый, а потом их представители доводят общее мнение до всего коллектива. И ситуация меняется. Теперь уже нужно выражать не только свое личное мнение, а мнение всей группы (даже если оно и не будет единым). И не нужно уже взывать ни к кому. Группам по очереди предоставляется слово, а остальным — право задавать вопросы, соглашаться или возражать.

Иногда этот прием называют «время на шум». Если исходить из того, что все-таки имеет значение, как мы называем, обозначаем то, что делаем, придется признать это название, прямо скажем, не слишком удачным. Где гарантия того, что кое-кто из ребят, особенно младших, не поймет это буквально – что можно расслабиться и пошуметь? Ведь разрешили же. Но тогда никакого обсуждения не получится. Чтобы обсуждать, необходим рабочий настрой, а не расслабление. И потом, разве в шуме разговаривать лучше? Ведь все должны друг друга услышать.

Кроме того, чтобы при обсуждении действительно высказался каждый член коллектива, недостаточно сказать: «Вот вам 15 минут. Обсудите это в вашей группе». Прежде чем предоставить такую возможность, нужно быть уверенным, что ребята знают, как надо обсуждать. Иначе обсуждение пойдет, скорее всего, по одному из следующих вариантов.

Вариант 1. *Ответственный.* Ну, кто что думает, говорите.

Все молчат. Немного подождав, звеньевой обращается к кому-нибудь персонально.

Ну вот ты, Петров, что ты думаешь?

Петров. А чего я-то? Я ничего не думаю.

Ответственный. Так ты думай! Ну, тогда ты, Сидорова.

Сидорова. Я не знаю, что говорить. Пусть Иванова скажет!

Иванова. Пожалуйста, могу и сказать. *Говорит.*

Ответственный. Кто еще хочет высказаться?

Все разом. Да чего высказываться-то? Вон Иванова уже все сказала. Мы с ней согласны. Пусть она и выступит от нашей группы!

Ответственный. Ну ладно. Значит, мы уже все обсудили.

Вариант 2. *Ответственный.* Ну, давайте обсуждать. У кого какие мнения?

– Мне лично все понравилось, особенно...

– А мне совсем не понравилось!

– Мне тоже.

– А мне понравилось!!

– Не, вообще ничего было.

– Да ну, не очень.

И так все 15 минут.

Ответственный. Так какое наше общее мнение?

Петров. Да давайте скажем, что нам понравилось!

Ответственный. Ладно. Вот ты об этом и скажешь.

Вариант 3. *Ответственный.* Значит, так. Нам надо обсудить этот вопрос. Я считаю, что... *Подробно излагает собственное мнение.* Все с этим согласны?

Все. Согласны!

Ответственный. Ну, тогда я так и скажу.

Причин таких ситуаций при обсуждении несколько.

Первая: ребята не умеют вести разговор. Не знают простых правил, о которых в силу их очевидной элементарности забывают им рассказать взрослые – организаторы коллективного обсуждения. Наверное, многих ошибок ответственные могли бы избежать, если бы им заранее разъяснили следующие моменты:

– нужно собраться в кружок, сесть так, чтобы хорошо видеть и слышать друг друга;

– напомнить ребятам еще раз обсуждаемый вопрос (быть может, кто-то не расслышал, кто-то недопонял);

– решить сразу, кому поручить выступить с мнением группы на общем сборе (ведь человеку нужно настроиться, подготовиться), предложить ему вести краткие записи высказываний, чтобы ничего не забыть;

– объяснить, что высказываться нужно по очереди, по кругу – один говорит, а все внимательно слушают, не перебивая;

– можно задавать друг другу вопросы, чтобы уточнить мнение, но только после того, как человек закончит свою мысль;

– если какое-то мнение уже прозвучало, повторять его не следует, можно согласиться с тем, кто его высказал;

– говорить нужно кратко, экономя время, все должны успеть высказаться;

– начинать говорить нужно с положительного, отметить достижения, а потом остановиться на ошибках.

Вторая причина: ребята не умеют формулировать суждения. Не знают иногда даже, как построить фразу. В этом им тоже можно помочь, подсказав варианты опорных формулировок. Схемы ответов можно написать на карточках или на доске. Например, такие: «Мне понравилось это дело, потому что...», «Мне кажется, дело получилось у нас хорошо, так как ...», «Но мне не понравилось то, что ..., потому что ...» и т. п. Каждый, кому предоставляется слово, держит перед собой такую карточку или поглядывает на доску.

Помогут «разговорить» ребят такие вопросы: «Как ты выполнил поручение? Какие были трудности? Кто помогал? Что мешало работе?» и т. д.

Случается, что при обсуждении ребята вдруг «переходят на личности», что может повлечь за собой ссоры и чьи-то обиды. Чтобы в какой-то мере избежать этого, можно вводить определенные правила обсуждения, например: «сначала говорим о хорошем»; «обсуждаем не человека, а дела»; «говори, что думаешь, но думай, что говоришь» и т. п.

Существуют также определенные трудности, связанные с обобщением коллективного мнения. Во многих случаях эту функцию можно делегировать специально создаваемому органу: прессгруппе, редакционной комиссии, экспертной группе или группе анализа и т. п. Хорошо бы такому органу найти помощника – кого-нибудь из взрослых. Педагог и сам может обобщить все сказанное, подвести итог обсуждению. Тогда в процессе дискуссии полезно делать для себя соответствующие записи, стараясь сразу же их систематизировать. Желательно также фиксировать «авторство» наиболее удачных высказываний, чтобы при обобщении сослаться на мнения ребят или даже процитировать их.

Необходимость в коллективном обсуждении возникает довольно часто:

– при планировании периода жизни или конкретного дела нужно выдвинуть и обсудить предложения (коллективное планирование);

- на сборах, собраниях коллектива необходимо обсудить поставленные вопросы и принять по ним решения (коллективное решение);
- после проведения дел нужно оценить достижения и действия своих товарищей (коллективная оценка);
- в дискуссиях по различным проблемам нужно выработать мнение коллектива, сформировать отношение к чему-либо (коллективное мнение);
- при анализе периода жизни или конкретного дела нужно обсудить, что удалось, как действовали, извлечь уроки на будущее (коллективный анализ).

Чтобы в любой ситуации коллективное обсуждение получилось, организатору очень важно тщательно продумать его процесс и основательно подготовиться. И чем основательнее будет подготовка, тем больше шансов на успех.

Методика проведения «огонька» – вариант коллективного обсуждения

«Огонек» – откровенный разговор, анализ, обсуждение в коллективе.

По традиции он проводится в конце дня в лагере или по завершении какого-либо дела.

Все участники располагаются в кругу вокруг огонька – свечи, костра или другого символического огонька. Обычно рассаживаются чередуясь: юноша – девушка (орлятский круг).

Разговор ведется спокойно, вполголоса. Нельзя перебивать, шушукаться, подсмеиваться. Критиковать можно, но осторожно – с целью не унижить, а очень тактично показать, рассказать, что можно было бы исправить в проведенном деле (а не в человеке!).

Чаще всего участники говорят по очереди, передавая по кругу предмет (мяч, мягкую игрушку, клубок ниток и т. д.). Высказываться каждому не обязательно, только по желанию. Ведущий «огонька» подбадривает наиболее робких ребят, предоставляет им слово. Нельзя заставлять говорить или лишать права голоса. Можно использовать «свободный микрофон»: кто хочет сказать – поднимает руку, ему передают предмет-символ, при этом один и тот же человек может выступить несколько раз. Эти варианты – по кругу или «свободный микрофон» – обговариваются в начале «огонька».

«Огонек» может начаться с песни, легенды, притчи, истории и т. д., чтобы задать тему разговора. Затем идет плавный переход к обсуж-

дению. Если в коллективе двое взрослых – педагогов или вожатых, то один начинает разговор, а другой заканчивает. В конце может быть исполнена традиционная песня.

При проведении «огонька» используют различные приемы. Например, кинокадры: ребята, оценивая прожитый день или проведенное дело, выбирают цветной кадр – если понравилось, или черно-белый – если нет, и объясняют почему.

3.2.5. Метод мозгового штурма [13]

Особенно эффективен на подготовительном этапе, но может пригодиться в любой момент. Приводим ниже тренинг мозгового штурма.

Метод мозгового штурма называют еще мозговой атакой, имея в виду атаку на задачи. Но существует красивая и поучительная легенда о торпедной атаке, связанная с автором этого метода коллективного мышления. Эта легенда придает методу, наряду с красивым названием, еще некий героический шарм, столь важный для детей. Расскажите эту историю детям.

Во время Второй мировой войны морской офицер США Алекс Осборн был капитаном торгового судна, которое совершало рейсы между Америкой и Европой, переправляя из Америки военную технику и продукты питания. Однажды в Атлантическом океане судно оказалось без охраны, и была получена радиограмма о возможной атаке немецкой подводной лодки. Против вооруженной до зубов лодки судно было беззащитной мишенью для учебной стрельбы. По традициям времен великих географических открытий, Осборн собрал всю команду на палубе и объявил о том, что скоро они могут стать пищей для акул. Что делать? Один из членов экипажа предложил «гениальную» идею: когда экипаж увидит пенный след торпеды, мчащейся к борту судна, надо всем морякам встать у борта и дружно дунуть на торпеду, и она, как воздушный шарик, отвернет от судна (известно, что торпеда пробивает обшивку торговых судов и взрывается внутри судна). К счастью, рейс закончился благополучно, но бредовая идея лихого матроса оказалась плодотворной. Осборн поставил по бортам своего судна мощные водяные насосы и однажды действительно «отдул» сильной струей воды торпеду, чем спас судно и жизнь команде и себе. Осборн задумался — бредовая идея спасла жизни, что-то здесь есть! Может быть, в любой идее есть рациональное зерно?

Говорят, так родилась идея создания метода мозгового штурма, который в шестидесятые годы был очень популярен, его считали самым перспективным, преподавали в университетах и выработали много его модификаций.

Методика мозгового штурма

Рассмотрим сначала классический метод мозгового штурма для решения «взрослых» задач (педагогами или старшеклассниками), а потом его многоцелевое использование для детей и подростков. На первый взгляд, метод предельно прост, так как содержит всего четыре шага:

- 1) постановка задачи;
- 2) выдвижение идей;
- 3) обсуждение идей;
- 4) принятие решения.

Для решения конкретной задачи собирается группа специалистов из 5–15 человек. Перед ними четко ставится задача. Они думают и свободно, без дискуссии предлагают любые решения. Эти решения записывают и анализируют другие люди, которые и формулируют окончательное решение. Все вроде бы просто, да не совсем. Генерирование идей – дело тонкое. Как вы заметили, Осборн решение проблемы разделил на два этапа:

- генерирование идей без всякой критики;
- осмысление, критика, анализ идей и выработка решения.

Почему Осборн сделал так? Он нашел решение противоречия.

Противоречие 1: если новые идеи жестко критиковать, то они приобретут «прочность», улучшатся, но при этом у «генераторов идей» пропадет всякая охота генерировать новые идеи, а генерировать их надо.

Противоречие 2: если новые идеи не критиковать и не обсуждать, то это не отбивает охоты генерировать новые идеи, но принимать «сырые» идеи к исполнению без критики неразумно.

Как быть?

Как вы поняли, Осборн два процесса – генерирование и критику – разнес во времени и поручил разным людям.

Это помимо основного эффекта (у генераторов сохранилась охота генерировать, а идеи будут спокойно осмыслены) дало *сверхэффект*: появилась возможность для этих двух операций подобрать людей с нужными способностями.

Итак, рассмотрим особенности этапа генерирования идей.

Во-первых, для генерирования идей приглашаются специалисты разного профиля: активные, раскованные, способные генерировать нестандартные идеи с позиций разных наук. Прирожденных скептиков, критиканов, нытиков на первый этап не приглашают.

Во-вторых, создается благожелательная, раскованная, уважительная, радостная атмосфера общения умных, заинтересованных в хорошей идее людей.

В-третьих, строго запрещаются не только критика высказываемых идей, но даже намек на критику, а тем более насмешки. Известно, что даже ожидание критики убивает желание генерировать идеи. Идеи высказываются без доказательств и объяснений. Можно выдвигать *любые* идеи, даже абсурдные, так как они могут послужить трамплином к сильному решению. Каждому дается право на ошибку. *Обсуждение идей запрещается*, но поощрительные замечания, особенно развитие идей коллег и составление их комбинаций – приветствуются. Отметим, если аудитория эрудированная, то поощряется пользование всеми приемами активизации мышления: ассоциациями, аналогией, инверсией, эмпатией, тризовскими приемами решения задач, эвристическими приемами... Лишь бы больше выдвигалось идей. Хорошо, если сеанс генерирования проходит в темпе остроигровой хоккейной встречи, тогда за короткое время «выплескивается» много нестандартных идей. Сеанс генерирования идей продолжается до прекращения выдвижения идей. Обычно это занимает 20–60 минут, а количество идей может составлять много десятков.

В-четвертых, все идеи записываются.

Следующий этап — анализ идей и выработка решения. Для работы на этом этапе приглашаются другие люди — аналитики, которые не спеша, с учетом конкретных условий и требований постановщика задач анализируют предложенные идеи на предмет содержания в них рациональных соображений.

Замечено, что человек продолжает думать над задачей и после штурма, поэтому можно провести повторный штурм на следующий день. Можно вводить и совместное обсуждение окончательного решения, на котором могут появиться дополнительные идеи.

Надо отметить большую роль руководителя обсуждения. Он должен хорошо знать цели и предмет обсуждения, быть терпеливым, благожелательным и остроумным. От того, как он настроит аудиторию и будет управлять процессом генерирования, зависит успех обсуждения.

Руководитель должен следить за уровнем идей. Если стали поступать только банальные, практические идеи без «изюминки», он сам должен предложить фантастическую идею или предложить 5–10 минут генерировать только фантастические, сказочные идеи.

Руководитель должен следить за развитием «цепочек идей», не допускать «потери идеи»: если кто-то предложил новую идею, открывающую новое направление, и все забыли про старую цепочку идей, то надо найти подходящий момент и вернуть аудиторию к старой идее.

Осборн говорил: «Количество идей переходит в качество. В каждой идее есть рациональное зерно».

Достоинства мозгового штурма

Он весьма прост, доступен и детям, и взрослым, эффективен, даже если участники не очень компетентны. Не требуется предварительное обучение участников, кроме ведущего, который должен знать теорию и методику проведения.

Это коллективный метод решения задач, поэтому срабатывает системный эффект – увеличивается сила решений от объединения усилий многих людей (эффект «коллективного» ума) и возможности развивать идеи друг друга.

Мозговой штурм можно использовать ежедневно для развития фантазии и воображения и для раскрепощения сознания детей.

Можно показать, что у одной и той же задачи есть много разных решений и каждое правильно, но только для своих конкретных условий.

Можно научить детей не бояться высказывать свои мысли, снять страх перед критикой и страх ошибиться.

Можно научить слушать товарищей, уважать и свое, и чужое мнение, сдружить группу (класс).

Можно поднять статус робкого ребенка, сделать его более смелым и раскованным, если обращать общее внимание на его решения, пусть и слабые.

Можно научить детей позитивной критике.

Метод почти не требует от преподавателя предварительной подготовки к занятиям.

Недостатки мозгового штурма

Непригоден для решения сложных проблем и трудных задач.

Как и метод проб и ошибок, метод мозгового штурма не имеет критериев оценки силы решений.

Отсутствует четкий алгоритм целенаправленного движения к сильному решению.

Процессом решения надо искусно управлять, чтобы он шел по направлению к сильному решению. Велика роль ведущего штурма. Половина успеха зависит от ведущего.

Бывают затруднения при определении авторства хороших идей. Поэтому этот щекотливый вопрос следует оговорить до начала штурма.

Области применения мозгового штурма

Мозговым штурмом хорошо решать:

- организационные задачи, особенно если есть дефицит времени и информации;
- проблемы применения и улучшения продуктов деятельности, проблемы управления и организации деятельности.

Обратный мозговой штурм

Следует упомянуть о любопытной разновидности мозгового штурма – обратном мозговом штурме. В этом методе обратной является не цель и не методика проведения, а тема обсуждения. Экспертам предлагается искать не способы положительного решения, а пути того, как еще более усугубить проблему, как довести конфликт до крайности. Это нужно, чтобы обозначить проблему, выявить недостатки и скрытые причины создавшегося положения, а потом сделать все наоборот, то есть их решить.

Использование мозгового штурма при работе с детьми младшего школьного возраста и подростками

Мы рассмотрели методику проведения мозгового штурма в основном для взрослых и старшеклассников, а как использовать идеи мозгового штурма при работе с младшими школьниками и подростками?

Сначала определим цели:

- научить детей генерировать идеи; при этом не надо требовать от детей, чтобы каждая их идея была правильной и рациональной;
- научить детей смело высказывать свои идеи на людях;
- научить детей фантазировать;
- научить детей говорить по одному, слушать других детей не перебивая, уважать чужое мнение;

- поддержать робкого ребенка, похвалив его идею, даже если она и слабая;
- оценить общую активность детей.

Возможный порядок проведения мозгового штурма в группе.

1. Разделить детей на две группы. Одна группа – «генераторы идей», другая группа – «проницательные аналитики» или «эксперты».

2. Объяснить детям правила игры, рассказать об обязанностях обеих групп. Подчеркнуть, что высказывать можно *любые* идеи, самые дикие и фантастичные, *никто смеяться не будет*. Каждый должен высказать хотя бы одну идею, чем больше, тем лучше. За все идеи выдвигать фишки, можно разного цвета.

3. Поставить обеим группам задачу.

4. Попросить «генераторов» высказывать свои решения, а «аналитиков» – внимательно слушать, запоминать или записывать все идеи, но молчать! Если будет гвалт у «генераторов», то это нормально, даже хорошо. Дети должны выплеснуть свои эмоции вместе со своими идеями. Время на «орание» надо неуклонно сокращать, через некоторое время дети научатся «орать» по очереди, а потом и нормально говорить по очереди.

Очень хороший прием для успокоения расшумевшегося класса предложил И. Викентьев. Заранее надо договориться с группой, что все замолкают, когда учитель громко хлопнет в ладоши и вытянет руки вперед. В течение нескольких дней потренировать детей – сказать: «Шумите! А когда я хлопну в ладоши, в тот же миг замолкайте». Более трех повторов команды за одно упражнение делать не следует – дети могут не успокоиться, им просто понравится шуметь.

Если дети уже обучены началам сильного мышления, то при проведении сеанса мозгового штурма предложите им помогать себе фантазировать (управлять своим мышлением), используя методы аналогий, ассоциаций, эмпатии, инверсии, образного представления и т. д. Никогда не исключается здравый смысл и все приемы ТРИЗ, если они известны юным генераторам идей.

5. Все идеи детей надо умудриться записать на доске или запомнить. Уместен магнитофон.

6. Когда идеи иссякнут, дать слово «аналитикам». Пусть они дружелюбно оценят каждое решение и выберут несколько лучших, а также предложат свои решения.

Обязательно предоставьте возможность каждому ребенку защитить свое решение, найти ему оптимальную область или условия

применения. Это очень важный момент – вырабатывается умение отстаивать свое мнение или согласиться с более сильными доводами.

Похвалите всех детей, отметьте самых активных и остроумных.

7. В следующий раз поменяйте детей ролями. Скоро выявятся лучшие «генераторы» и «аналитики».

8. Вообще говоря, делить ребят на две группы не обязательно, обе операции могут выполнять одни и те же дети, но только надо разнести операции во времени.

9. Великолепным стимулом активности является постановка детей в ситуацию, когда им надо кого-то спасти, кому-то помочь, кому-то посоветовать. Только этот «кто-то» должен быть «хорошим». «Давайте поможем птенчику, Красной Шапочке, Аленушке...»

Бывает, дети дружно повторяют ранее высказанную идею, не предлагая своих. Не обостряйте ситуацию, спросите: «А что ты предложишь свое?» Повторите вопрос ребенку лично. Бывает, дети молчат. Ни у кого нет ни одной идеи. Задайте наводящие вопросы, обратитесь к самому сообразительному или к самому бойкому ребенку. Расшевелите их. Если не удалось установить процесс генерирования, значит, предложенная тема детей не вдохновила, им скучно или они боятся принимать участие в обсуждении.

3.2.6. Метод взаимодействия [6, 15]

В условиях демократизации большинство решений принимается коллективно и поэтому является результатом взаимодействия нескольких человек. Собранием можно считать ситуацию, когда не менее двух членов коллектива встречаются, чтобы собрать информацию, обменяться ею и (или) сделать что-либо совместными усилиями (заняться планированием, решением текущих проблем, принять необходимые решения и т. д.).

Конечно, не существует единственно верного способа организации и проведения собрания, но одним из эффективных путей достижения согласия при принятии коллективного решения является метод взаимодействия (далее – МВ).

В собраниях одинаково важны как результаты, так и способы их достижения. Организатору приходится иметь дело со многими вопросами, плюс у него всегда есть свой интерес к результатам собрания – все вместе это может помешать ему следить и за ходом, и за содержанием разговора. Для этого и существует роль нейтрального ведущего, добивающегося продвижения к результатам оптимальным

способом и не заинтересованного в них, что позволяет группе направлять все усилия только на разговор по теме собрания.

Прежде чем решить, кто будет вести собрание, важно вспомнить о разнице между способом проведения собрания (процессом) и его содержанием. По сути дела, процесс – это «как», а содержание – это «что». Важно понимать разницу между ними, чтобы не запутывать собрание заявлениями, представляющими собой комментарии по проведению, когда другие думают о предмете обсуждения, и наоборот.

Почему мы используем метод взаимодействия:

- собрания – прекрасный способ начала перемен к лучшему;
- совместная работа людей в небольших группах – ключ к успеху большого коллектива;
- эффективный способ проведения собрания дает практические результаты;
- не существует единственно верного способа проведения собрания;
- на собраниях имеется редкая возможность создать атмосферу безопасности и сотрудничества, позволяющую участникам реализовать свои лучшие способности;
- большинство людей обладает высоким творческим потенциалом, который, как правило, недостаточно используется.

Что лежит в основе метода взаимодействия:

- люди поддерживают то, что создают сами;
- качество принимаемых решений повышается, если они основаны на общем согласии (консенсусе);
- равенство вклада и участия каждого члена группы повышает производительность группы в целом.

Роли участников собрания

Ведущий собрания:

- помогает группе достичь желаемых результатов;
- остается нейтрален (лишь спросив разрешения группы, может выходить из роли ведущего и делать свои замечания по теме);
- удерживает членов группы от подавления и критики идей друг друга;
- создает атмосферу безопасности для открытой дискуссии;
- добивается максимального (но в разумных пределах!) участия от всех членов группы;

- не дает группе уклоняться от поставленной цели;
- направляет собрание в нужное русло – предлагает ход его проведения и, при необходимости, альтернативы;
- дает возможность летописцу успевать записывать все важное;
- находит человека, чтобы следить за временем;
- начинает собрание с примерно следующего объяснения своей роли:

«Я буду нейтральным ведущим, свои идеи буду предлагать, только если вы мне позволите. Моя задача – не дать вам уклониться от поставленной цели и помочь достичь нужных результатов. Это ваше собрание – я хочу сделать так, чтобы оно принесло вам пользу».

Летописец:

- записывает в летописи все, что происходит на собрании;
- остается нейтрален (лишь спросив разрешения группы, может выходить из роли летописца и делать свои замечания по теме);
- отдает предпочтение ключевым словам и сочетаниям, а не целым предложениям;
- разделяет самостоятельные идеи с помощью:
 - 1) письма чередующимися темными цветами (синим, зеленым, фиолетовым, черным, коричневым);
 - 2) выделения/подчеркивания яркими цветами (красным, оранжевым, желтым, розовым);
 - 3) использования «пулек» (•) вместо номеров.

Начинает с примерно следующего объяснения своей роли:

«Я здесь для того, чтобы вести летопись собрания. Я не буду предлагать своих идей без вашего разрешения. Если я пропущу что-то важное или запишу что-нибудь неверно – подскажите мне, пожалуйста. Это будет память вашей группы».

Член группы:

- вносит идеи;
- следит за правильностью записей летописца;
- открыто делится, если чем-то недоволен;
- помогает создать соглашения группы и придерживаться их;
- способствует активному участию других членов группы;
- придерживается поставленной задачи и не уходит в сторону;
- берет на себя часть ответственности за принятие решений.

Организатор (лидер группы или председатель):

- организует собрание;
- находит ведущего;
- вносит идеи;
- ведет себя как член группы, позволяя ведущему следить за ходом собрания.

Летопись (лист плакатной бумаги на стене):

- показывает, что все идеи услышаны и записаны;
- позволяет группе сосредоточиться на идеях, а не друг на друге;
- помогает придерживаться поставленной цели;
- позволяет избежать повторений;
- помогает быстро сориентироваться опоздавшим;
- способствует активному участию группы;
- фокусирует внимание на одном предмете – помогает не отвлекаться.

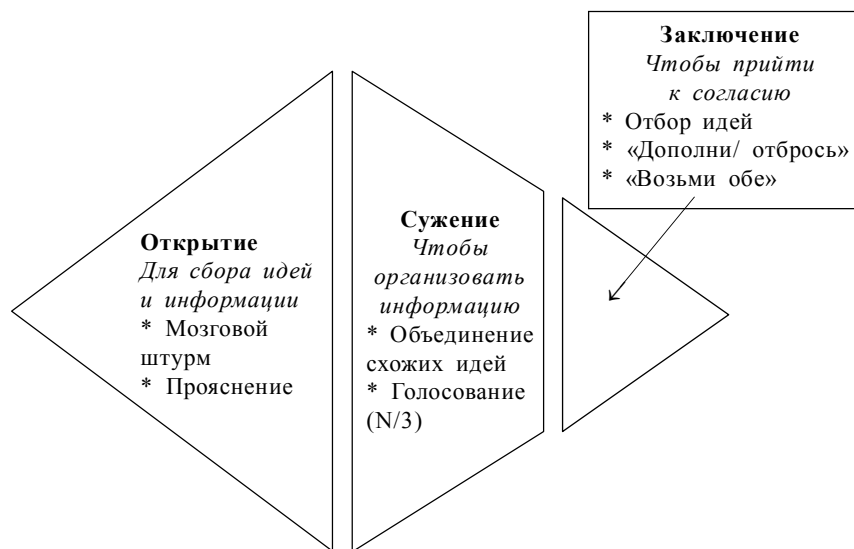


Схема 2. Стадии взаимодействия.

МВ включает в себя три последовательных стадии, состоящих, в свою очередь, из этапов (см. *схему 2*). Во время стадии «откры-

тие» группой предлагается максимально возможное количество идей по решению поставленной перед ней задачи. Стадия включает этапы «мозговой штурм» и «прояснение».

Вторая стадия «сужение» позволяет систематизировать предложенные идеи и включает этапы «объединение схожих идей» и «определение приоритетов» (голосование).

В ходе стадии «заклучение» происходит отбор идей, затем этап «дополни/отбрось» или «возьми обе».

Стадия «открытие»

Этап «мозговой штурм».

Ознакомившись с задачей и процессом (планом) собрания, группа определяет время мозгового штурма (не более 10 минут, затем группа может добавить время для мозгового штурма).

Этап «прояснение».

По окончании мозгового штурма ведущий зачитывает записанные идеи и проговаривает их смысл. Если кому-либо неясен смысл идеи, то человек сигнализирует об этом ведущему, который просит автора идеи прояснить ее.

Необходимо добиться того, чтобы все участники понимали смысл каждой идеи. При этом важно не допустить активного обсуждения идей, их критики и спора.

Стадия «сужение»

Этап «объединение схожих идей».

После прояснения можно объединить тождественные или схожие по смыслу идеи, но только с согласия их авторов. Объединенные идеи помечаются одинаковыми символами (кружками, треугольниками, звездочками, галочками и т. д.) и далее рассматриваются как одна идея.

Самое главное – исключить повторение идей.

Этап «определение приоритетов» (голосование).

Общее количество идей делится на три. Получившееся число представляет собой количество голосов на каждого участника. Например, если после объединения получился список на 18 идей, каждый член группы будет иметь при голосовании 6 голосов. Затем участники голосуют за наиболее понравившиеся им идеи, число голосов представляется рядом с ними. Если идея не находит сторонников, она не вычеркивается, а отмечается нулем или оставляется без рейтинга.

Правила голосования:

- участник может отдать за одну идею только один свой голос;
- участник может использовать не все имеющиеся у него голоса.

Участники в течение 1–2 минут выбирают идеи, после чего происходит голосование.

Ведущий зачитывает идею, выбравшие ее участники поднимают руки. Ведущий подсчитывает количество поднятых рук, а летописец записывает это число справа от идеи маркером яркого цвета.

После голосования по его результатам группа определяет приоритетные идеи. Их число в зависимости от задачи может быть различным, но, как правило, это 2–3 идеи, получившие наибольшее количество сторонников, максимум 5.

Стадия «заключение»

Этап «принятие решения».

Группе предлагается определить «точку среза»: расположив идеи по количеству полученных голосов, ищут такую, на которой можно остановиться и все следующие за ней исключить из рассмотрения. Имеет смысл ориентироваться на разницу между соседними идеями: например, если голоса распределились как 10, 10, 9, 8, 4, 4, 3, то точкой среза может стать идея с 8 голосами.

Этап «дополни/отбрось».

Попытайтесь дополнить главные идеи подробностями и, таким образом, отказаться от менее важных предложений.

Этап «возьми обе».

Избегайте решений типа «либо – либо», подумайте, нельзя ли работать с несколькими из оставшихся идей одновременно.

Подготовка к собранию.

Подготовка комнаты

Продуманная подготовка места проведения собрания может значительно повысить эффективность работы группы. Помните также, что дискомфорт может стать сильным отвлекающим фактором и сбивать группу с цели. Подготовка рабочей комнаты окажется полезной, если будет предусмотрено:

- наличие плоской стены или подставки для летописи;
- расстановка стульев, позволяющая всем участникам сидеть лицом к ведущему, летописи и другим членам группы;
- достаточно свободного места, чтобы участники не чувствовали себя стесненными.

Расстановка стульев полукругом без столов обладает следующими преимуществами:

- отсутствие барьеров между людьми;
- возможность работы с большими группами;
- летопись все время на виду.

Что понадобится:

- плакатная бумага;
- плоская стена;
- скотч (липкая лента);
- толстые яркие фломастеры.

С чего начать

Часто у членов группы нет четкого представления о том, чего они хотят от собрания. Но чем яснее цель, тем проще решить, как к ней продвигаться, поэтому в самом начале стоит поговорить об ожиданиях группы от сегодняшней встречи. Лучше всего формулировать свои ожидания, как если бы они уже сбылись, например: «Стало ясно, как уладить проблемы с директором школы».

Затем ради создания спокойной рабочей обстановки членам группы надо подумать о том, что могло бы им помешать и как они хотят, чтобы к ним относились во время собрания. Например, если кому-то мешают посторонние разговоры, надо сказать об этом. Из этих замечаний строятся соглашения группы на время совместной работы.

3.2.7. Упражнение Джеффа (или «Твой ответ обществу») [6, 15]

Цели: овладение навыками дискуссии. Упражнение помогает детям лучше понять мир, свой коллектив, выявить лидеров. Старшие подростки и старшеклассники учатся свободно выражать свое мнение и уважать мнение других.

Упражнение проводится для большой по количеству аудитории в два этапа: первый – ответы на вопросы; второй – анализ происходящего.

Готовятся плакаты с вариантами ответов. Например:

- «ДА», «МОЖЕТ БЫТЬ» («НЕ ЗНАЮ»), «НЕТ»;
- «Полностью согласен», «Не согласен», «Согласен с оговоркой», «Сомневаюсь» и др.

Плакаты вывешиваются в разных местах зала.

Проводить упражнение могут один или двое ведущих: один зачитывает утверждения, другой выбирает участников, которые будут

высказываться. Право высказывания принадлежит тому, кому ведущий предложит какой-либо предмет, обычно – мяч.

Ведущие располагаются в середине зала, можно на возвышении, чтобы задаваемые вопросы были лучше слышны.

После заданного вопроса каждый из участников определяется с ответом и переходит под тот плакат, который соответствует его ответу. Ведущий предлагает высказываться, задавая вопрос: «Почему Вы выбрали этот ответ?» Желаящие поднимают руку. Ведущий кидает мяч 1–3 участникам под каждым плакатом. Продолжительность высказываний желательно ограничить.

Ведущие и участники упражнения не должны на кого-либо нападать, критиковать, спорить. Участники высказывают только свое мнение, не обсуждая мнения тех, кто уже высказался, а только обосновывая выбор ответа.

Следует предупредить учащихся, что если в ходе обмена мнениями они у них поменялись, то можно перейти к другому ответу.

После объяснений своей позиции зачитывается новое утверждение.

Лучше брать утверждения или вопросы на одну тему. Для одного упражнения обычно достаточно 8–15 утверждений, причем все они должны быть спорными.

Продолжительность упражнения – 30–40 минут.

Рекомендации ведущему:

□ в ходе упражнения предлагать высказываться не только тем, кто поднимает руку, а преимущественно тем, кто не высказывался ранее;

□ если нет желающих высказаться, ведущий дает слово 1–2 участникам, которые любят высказываться;

□ необходимо поддерживать темп упражнения, воздерживаться от собственных комментариев.

Примерные утверждения на тему любви и дружбы (из опыта работы «Лидер-клуба» г. Череповца):

1. Я верю в то, что любовь существует.
2. Настоящая любовь бывает один раз в жизни.
3. Первая любовь обычно заканчивается разлукой.
4. Однополая любовь достойна осуждения.
5. Любовь с первого взгляда существует.
6. Настоящую любовь нужно доказывать.
7. В любви нет обязательств.

8. Первый шаг в любви должен делать юноша.

9. За любовь нужно бороться.

10. Несчастной любовью не бывает: страдание в любви – тоже счастье.

11. Ревность к человеку – это любовь к нему.

12. Я не стану встречаться с человеком, пока не буду уверен, что люблю его.

13. Гражданский брак – это не для меня.

14. Духовная измена страшнее физической.

По окончании упражнения можно провести с участниками его анализ.

Вопросы к анализу:

– Понравилось упражнение? Почему? Что было интересно?

– Над какими вопросами раньше не задумывались?

– На какие вопросы не хотелось ответить искренне?

– Что чувствовали, когда оставались у плаката с ответом в одиночестве?

– Что чувствовали к тем, кто высказывал противоположное мнение?

– Обсуждение каких вопросов хочется продолжить?

– Помогло ли это упражнение узнать твоих товарищей?

– Что нового Вы открыли?

3.2.8. О коллективной творческой деятельности (КТД) [7, 14]

Методика КТД разработана и описана И. П. Ивановым для коллективной деятельности, но, по сути, в ней отражается общая логика организации любой деятельности.

Владея методикой КТД, можно уверенно справиться с педагогическим руководством и организацией любого дела, какую бы сложную идею ни пришлось воплощать (но идея обязательно должна быть).

При коллективной организаторской деятельности имеет значение, какой орган – постоянный или временный – ее координирует: совет коллектива как постоянный орган или совет дела как временный.

Что же такое КТД?

Это – общественно важное дело. Первейшее его назначение – забота об улучшении жизни коллектива и окружающей жизни, это сплав практических и организаторских действий на общую радость и пользу.

Оно – коллективное, потому что планируется, готовится, совершается и обсуждается всеми членами коллектива.

Оно – творческое, потому что, планируя и осуществляя задуманное, оценивая сделанное и извлекая уроки на будущее, коллектив ведет поиск лучших путей, способов, средств решения жизненно важных практических задач.

Оно творческое еще и потому, что не может превратиться в догму, делаться по шаблону, а всегда выступает в новых вариантах, всегда выявляет новые свои возможности – ведь оно, прежде всего, частица жизни!

Благодаря этим особенностям каждое КТД становится эффективным средством решения воспитательных задач, проявлением общей заботы о развитии каждого его участника: сначала незаметной воспитательной заботы руководителей коллектива, а потом – по мере накопления и осмысления собственного опыта – и воспитательной заботы ребят друг о друге и об окружающих, взаимной и личной, открытой (обучающей) и незаметной.

В коллективных творческих делах происходит – в слиянии – формирование гражданского самосознания, гуманных чувств и убеждений, развитие разносторонних способностей и потребности отдавать их на общую радость и пользу. В них преодолевается потребительско-эгоистическое отношение к окружающей жизни как источнику удовольствия и пользы только для себя, отношение к себе прежде всего как к потребителю готовых благ – материальных и духовных.

Главное условие наиболее успешного использования КТД – это «единство и последовательность шести стадий».

1-я стадия – предварительная работа организаторов (педагогов или лидеров-старшекласников, владеющих методикой КТД).

На этой стадии определяется роль данного КТД в жизни коллектива; выдвигаются конкретные воспитательные задачи, которые будут решаться; намечаются различные варианты дела, которые будут предложены для примера и на выбор воспитанникам; начинает строиться перспектива возможного КТД – в установочной (стартовой) беседе с воспитанниками, во время разведки дел и друзей, которую проводят микроколлективы по разным сообщам выбранным маршрутам.

2-я стадия – коллективное планирование КТД.

Оно происходит на общем сборе коллектива: или на сборе, который составляет общий план жизни этого коллектива на очередной

период, или на специальном сборе-старте, на котором планируется только данное КТД.

В любом случае все члены коллектива сначала по микрогруппам, а затем сообща решают примерно такие вопросы-задачи: для кого провести это дело (на радость и пользу кому)? Как лучше его провести? Кому участвовать – всему коллективу, или отдельным (по желанию) микроколлективам, или группе добровольцев? Вместе с кем? Кто будет руководить – совет коллектива, или специальный совет дела из представителей всех микроколлективов, или командир группы добровольцев (инициативной группы)? Где лучше провести это дело? Когда?

Ведущие общий сбор (ими могут быть и взрослые, и сами ребята) ставят вспомогательные вопросы, сопоставляют разные мнения, просят их обосновать, подхватывают и развивают наиболее интересные, полезные предложения, а в конце сбора сводят их воедино и – в случае необходимости – организуют выбор совета дела или командира инициативной группы (можно провести сбор, используя метод взаимодействия).

3-я стадия – коллективная подготовка дела.

На этой стадии руководящий орган данного КТД уточняет, конкретизирует план его подготовки и проведения, затем непосредственно организует выполнение этого плана, поощряя инициативу каждого участника.

Каждый микроколлектив (или инициативная группа) готовит свой добрый сюрприз, а опытные ребята-лидеры направляют эту работу и помогают остальным «по секрету».

4-я стадия – проведение КТД.

На этой стадии осуществляется конкретный план, разработанный руководящим органом, со всеми коррективами, которые были внесены его участниками при подготовке коллективного творческого дела. Оказываются полезными также и отклонения от замысла, возникающие во время проведения КТД из-за разных непредвиденных обстоятельств, и ошибки, допущенные участниками. Все это тоже необходимая школа жизни.

Главное для тех, кто руководит КТД – возбуждать и укреплять мажорный тон, дух бодрости, уверенности в своих силах, в своей способности нести людям радость, стремление преодолеть любые трудности.

5-я стадия – коллективное подведение итогов КТД.

На этой стадии важную роль играет общий сбор участников проведенного дела: это может быть или сбор, на котором обсуждается жизнь коллектива за истекший период, или специальный сбор – «огонек», посвященный результатам данного дела.

Если коллектив более 25 человек, то сначала обсуждение ведется по микроколлективам (где каждый высказывает свое мнение), а потом сообща решаются вопросы, относящиеся к положительным сторонам подготовки и проведения КТД (Что было хорошо? Что нам удалось из намеченного? Благодаря чему?), к недостаткам и ошибкам (Что не получилось? Почему?) и – что особенно важно – к урокам на будущее (Что нам стоит использовать и дальше? Превратить в традицию? Как действовать по-другому?..) (см. методику коллективного обсуждения).

Ведущие сбор направляют коллективный поиск лучших решений вопросов, подхватывают и развивают ценное, систематизируют и обобщают высказанные мнения и предложения.

Участие каждого воспитанника в оценке КТД обеспечивается и другими средствами – беседами или анкетами (с такими, например, вопросами: что нового ты сделал? Узнал? Чему научился? Чему научил товарищей?), стенгазетой или линейкой с творческими рапортами.

Организаторы КТД подводят итоги выполнения собственно воспитательных задач (на минипедсовете, Совете школы, на совещании родительского актива и т. п.)

6-я стадия – ближайшее последствие КТД.

На этой стадии выполняются те решения, которые были приняты общим сбором; вносятся изменения в чередующиеся творческие поручения микроколлективам, читаются книги по материалам коллективного творческого дела, задумывается новое КТД и т. д.

3.3. КАК создать команду – орган ученического самоуправления? [8, 12, 15]

Достигнет ли команда успеха в поставленной перед собой задаче? Это во многом зависит от того, насколько входящие в нее люди хотят и умеют общаться и взаимодействовать друг с другом. Понимают и разделяют ли они общие цели? Доверяют и уважают себя и партнеров? Готовы брать ответственность за свой вклад в решение общих задач?

Недостаточное внимание к этим факторам является одной из основных причин развала многих рабочих команд. Даже преуспе-

вающая команда может оказаться в критическом состоянии, если постоянно не заботится о своевременном выявлении и устранении слабых мест в работе, о развитии и повышении личного и группового потенциала своих членов.

Знаете ли Вы, что движет каждым членом Вашего коллектива? Работают ли они в основном на себя или на коллектив в целом? Чувствуют ли Ваши коллеги ответственность за общие успехи и неудачи? Хотели бы Вы увеличить производительность и качество вклада каждого в общее дело? Умеют ли Ваши коллеги и Вы быстро находить наилучшие решения возникающих проблем, мыслить гибко и нестандартно? Позволяет ли стиль руководства, принятый в Вашей группе, достигать наилучших результатов? Инициативны ли члены Вашей команды?

Специальные тренинговые упражнения помогают создать успешную команду.

Прежде чем обратиться к рекомендациям для ведущего, хотим предупредить – материалы этого раздела не должны попасть в руки участников до прохождения ими тренинговых упражнений!

Итак, уважаемый коллега, если Вы имеете опыт работы с группами людей в качестве ведущего тренингов, преподавателя или менеджера, то Вы можете справиться с задачей ведущего. Успех во многом зависит от настроения и позиции людей, непосредственно работающих с командами, от того, насколько глубоко Вы поймете смысл и цели упражнений.

ИНСТРУКЦИЯ ДЛЯ ВЕДУЩЕГО

Упражнения и их обсуждение

Упражнения для участников должны проговариваться точно так же, как они изложены ниже. Говорите медленно, ясно и спокойно, чтобы каждый понимал Вас. Если участники задают вопросы, только повторите текст упражнения, но не давайте подсказки («ключи»).

Если ребята продолжают задавать вопросы, например, просят Вас растолковать элементы упражнения или прямо спрашивают, какие пути решения можно использовать, тогда задайте команде четкий вопрос: «Вы хотите получить ключ?» Если «да», вы говорите: «Цена за него высока: после подсказки Вы не имеете права разговаривать (можно ввести ограничение во времени выполнения упражнения и т. д.)». Если команда все еще желает получить «ключ», Вы

произносите подсказку: «Используйте больше командной работы!» Этот ключ универсален для всех упражнений.

Вы не должны давать вольную интерпретацию упражнений. Позвольте команде самостоятельно найти решение.

При выполнении упражнения команде разрешается использовать только те предметы и приспособления, которые запланированы этим упражнением.

При проведении психологического анализа упражнения следует обратить внимание на такие факторы, как:

- выработка командной стратегии;
- кооперация в группе;
- понимание идеи упражнения;
- скрытые эмоциональные течения;
- индивидуальное участие;
- понимание других участников;
- принятие решений;
- личная ответственность;
- распределение ролей в группе;
- командность работы;
- изменение в поведении – изменение на эмоциональном уровне и в степени участия;
- самовыражение участников;
- творческий подход.

Помните, что истинная ценность упражнений – собственный опыт участников. На время выполнения упражнений Вы уже не лидер команды, а помощник, который путем проведения психологического анализа упражнения дает участникам осознать, выразить (рассказать другим) и проанализировать свой уникальный жизненный опыт.

Поэтому во время заключения нельзя задавать наводящие вопросы и каким-то образом провоцировать участников говорить по предложенной схеме или же давать банальные фразы ни о чем. Ваши вопросы должны быть нейтральными («Что вы чувствовали?», «Что изменилось в ... момент?», «Почему вы приняли именно это решение?», «Каким образом...?» и т. д.), должны оставлять ребятам свободу выбора, анализа и фантазии.

Общие указания

- Не используйте в своей речи сленг, жаргон и другие «словечки».

• Повторяйте все, что Вы говорите, и будьте внимательны по отношению к тому, понимает ли Вас группа. Если Вы не уверены в этом, спросите: «Вам понятно?».

• Никогда не употребляйте в отношении себя слово «лидер», помните, что ваш титул – ведущий.

• Всегда будьте жизнерадостны и веселы. Хотя и предстоит серьезная работа, день в той же степени будет и веселым. Поддержите общее хорошее настроение!

• Если Вы замечаете, что отдельные участники неактивны и несмелы, попытайтесь поднять их дух в перерывах между событиями, но не подталкивайте их к более активному участию во время упражнений. Может быть, их задача – участвовать на своем низком уровне без влияния извне.

• Помните: все, что ни происходит, замечательно! Решая упражнения, команда создает саму себя, свой стиль работы. Просто помогите им проанализировать свои результаты.

• Контролируйте себя: могут быть моменты, когда Вы настолько увлечены ходом работы группы, что готовы «впрыгнуть» в нее, чтобы помочь. Будьте осторожны, этого делать нельзя! Интервенция возникает, когда ведущий вторгается в работу команды, чтобы указать новое направление работы. Этот метод используется очень редко. Не врывайтесь в работу, даже если видите, что их план безнадежно тупиковый... помните, что все замечательно!

• Ваша главная задача – следить за работой команды и проводить психологический анализ, для того чтобы помочь группе завершить или разрешить задачи. Следите за реакцией группы, самовыражением участников, изменениями в работе, отмечайте, когда в команде повысилось напряжение, участники перестали доверять друг другу и т. д. Во время психологического анализа делайте замечания типа: «Я заметил момент, когда вы все были удручены чем-то. Что тогда происходило, что вы чувствовали? Какие мысли приходили вам в голову?» Не нужно персонифицировать вопросы, делайте общие замечания.

• Не позволяйте Вашим эмоциям отражаться на лице, пусть оно будет непроницаемым для участников. В противном случае команда будет все время следить за вашей реакцией, стараясь оценить правильность своих действий. Лучше всего, если на Вашем лице будет играть одинаковая холодная улыбка.

Схема ведения

1. Представьте проблему точно так же, как написано ниже, не изменяя постановку упражнений.

2. Наблюдайте за группой в процессе выполнения задания. Отслеживайте то, как группа взаимодействует во время упражнений, делайте заметки в своей записной книжке.

3. По окончании упражнения проводится его анализ.

Рекомендации ведущему

Можно объединить упражнения в систему и провести тренинг.

Объединенные упражнения, в которых используются веревки, называются *веревочным курсом*.

Ниже представлены упражнения разной степени сложности.

«ПАУТИНКА»

Между деревьями натягивается паутина из веревок с ячейками. Минимальное количество ячеек – на две меньше, чем участников. В ячейку можно просунуть участника ($\approx 0,8 \times 0,2$ м).

Ваша задача – пролезть всей командой с одной стороны паутины на другую, причем не касаясь ни одной ее части. В противном случае вся команда возвращается и упражнение начинается сначала.

Учтите, что каждую ячейку можно использовать лишь единожды. Помните, что уже прошедший участник не может вернуться и помочь команде.

Дополнительно: под паутиной и над ней могут перебраться по 1 человеку.

«ОТКОС»

Участники встают в колонну вплотную друг за другом. Ведущий с помощью одной веревки затягивает петли на правой ноге каждого участника (на уровне щиколотки). Длина веревки 10 м.

Задание: не распутывая петель, пройти 100 м.

«ПЕНАЛЬТИ»

На расстоянии 10 м перед футбольными воротами шириной 3 м положен футбольный мяч.

Задание: группе забить ногой мяч в ворота 15 раз подряд с расстояния 10 м. При промашке счет забитых мячей идет сначала.

«БОЛОТО»

Материалы: листы бумаги (формат А4) или фанерки (20 x 15 см) – на один лист больше, чем число участников в группе.

Место проведения и исходное положение участников: на полу разложены по прямой линии листы бумаги, представляющие собой «кочки».

Расстояние между «кочками» – 20 см.

Каждый участник встает двумя ногами на одну «кочку», при этом одна «кочка» с краю остается свободной.

Задание: группе преодолеть расстояние 10 м (болото).

Правила:

- 1) участникам можно перемещаться только по «кочкам»;
- 2) сдвигать с места и передвигать можно только свободную «кочку»;
- 3) участник может стоять на «кочке» только на двух ногах;
- 4) перемещаться по «кочкам» участники должны одновременно и синхронно;
- 5) при нарушении правил или касании любым участником пола (болота) задание выполняется сначала (участники встают на исходное место).

Примечание для ведущего: правильным вариантом выполнения задания будет такой, при котором все участники одновременно и синхронно перепрыгивают на «кочку» стоящего впереди участника, а затем последнюю «кочку» передают стоящему впереди.

«ТРОПА»

Материалы:

- мел;
- повязка на глаза.

Место проведения и исходное положение участников: на полу начерчены две параллельные линии («старт» и «финиш»), расстояние между которыми 2 м. Перпендикулярно им от «старта» к «финишу» начерчены две линии, представляющие собой «тропу». Ширина «тропы» – 15 см.

Участники находятся перед «стартом» и по очереди начинают пробовать пройти по тропе с завязанными глазами.

Задание: всей группе перейти по «тропе» за «финиш».

Правила:

- 1) проходить по «тропе» можно только с закрытыми глазами;
- 2) на «тропе» одновременно может находиться только один участник;

- 3) участникам нельзя касаться того участника, который находится на «тропе»;
- 4) участникам можно перемещаться от «старта» к «финишу» только по «тропе»;
- 5) при нарушении правил: касании любым участником пола между «стартом» и «финишем», заступе за линии «тропы» – упражнение выполняется сначала.

«ОТКРЫТКА»

Материалы:

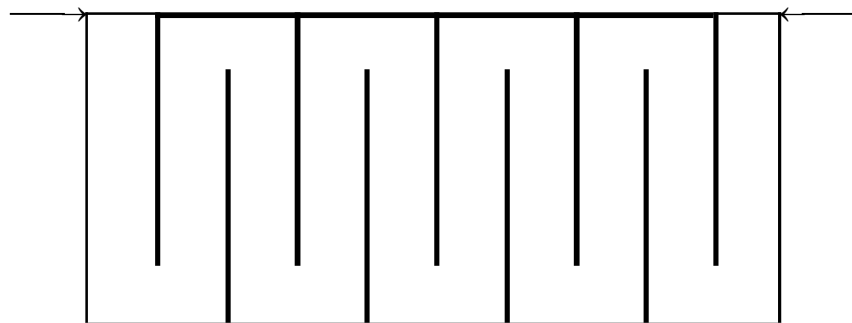
- открытка;
- ножницы;
- бумага.

Задание: всей группе пролезть в открытку.

На выполнение задания у группы есть 10 минут.

Примечания для ведущего:

- бумага выдается для того, чтобы можно было попробовать выполнить задание на ней; участники должны догадаться об этом самостоятельно;
- чтобы выполнить задание, участникам нужно согнуть открытку пополам (на рисунке линия сгиба обозначена стрелкой); затем необходимо простричь согнутую открытку по линиям, выделенным на рисунке жирными чертами; после этого открытка разворачивается и участники по очереди пролезают в получившуюся фигуру.



«ЛАБИРИНТ» (или «МИННОЕ ПОЛЕ»)

Вся группа находится с одной стороны «лабиринта» – прямоугольника с расчерченными в нем квадратами (например, 5 x 6).

У ведущего имеется уменьшенное изображение «лабиринта», на котором отмечен путь через него (заштрихованы соответствующие квадраты).

Задание: всей группе оказаться на противоположной стороне «лабиринта». *Правила:*

- 1) на выполнение задания у группы есть 15 минут;
- 2) у группы есть 2 минуты на обсуждение тактики выполнения задания (не входят в 15 минут);
- 3) по истечении времени обсуждения участники становятся в шеренгу и начинают по очереди пробовать найти путь через лабиринт, вступая на один любой квадрат, при этом:
 - задание выполняется молча, за произнесенное слово – штраф во времени 1 минута;
 - если участник вступил на «правильный» квадрат (заштрихованный у ведущего), то ведущий при этом молчит, и участник получает право выбрать еще один квадрат, вступив на него;
 - в случае неверно выбранного участником квадрата ведущий произносит слово «ку-ку» (или «бум-бум», если это «минное поле»). После этого участник должен вернуться назад по пройденным им квадратам, иначе штраф – 1 минута;
 - одновременно в «лабиринте» может находиться только один участник;
 - 2 раза подряд один и тот же участник не может заходить в лабиринт;
 - обходить «лабиринт» нельзя;
 - нельзя использовать никакие вспомогательные материалы;
 - в случае, когда часть группы уже перешла на другую сторону «лабиринта», а кто-то из оставшихся участников вступил на неверный квадрат, все возвращаются на исходную сторону.

«ЛЕТАЮЩИЕ ЯЙЦА»

Материалы:

- яйцо сырое;
- катушка ниток;
- кусок обоевой бумаги длиной 1 м;
- пластмассовый стаканчик;
- скотч длиной 70–80 см.

Задание: сделать из предложенных материалов конструкцию для яйца так, чтобы оно не разбилось, если его сбросить в этой конструкции с высоты 2,5–3 м.

Правила:

- 1) у группы есть 10 минут на обсуждение тактики выполнения задания, во время которого нельзя трогать материалы;
- 2) по истечении времени обсуждения ведущий дает команду: «Время», и группа начинает выполнять задание;
- 3) задание выполняется молча. За произнесенное слово – штраф во времени 1 минута;
- 4) на выполнение задания у группы есть 10 минут;
- 5) по истечении 10 минут или когда группа сигнализирует о своей готовности, ведущий бросает яйцо в конструкции с указанной в задании высоты;
- 6) участники проводят обсуждение упражнения, не разворачивая конструкции. Обсуждение завершается вопросами:
 - важно ли для вас, разбилось ли яйцо?
 - что для вас важнее: результат или процесс выполнения задания?
- 7) только после обсуждения конструкция разбирается.

Примечание для ведущего: перед началом выполнения группой задания ведущий напоминает участникам об осторожности обращения с яйцом во время изготовления конструкции.

«НАД ПРОПАСТЬЮ»

Материалы: мел.

Исходное положение участников: на полу начерчены две параллельные линии, обозначающие «горную тропу». Ширина «тропы» – 40 см. Длина – по количеству участников.

Участники выбирают первого водящего.

Все участники, кроме водящего, встают на «тропу» в одну шеренгу и кладут руки на плечи рядом стоящих.

Задание участникам: построить из себя «живую гору» для продвижения водящего по «горной тропе». *Правила:*

- 1) каждый участник все время должен касаться пяткой одной ноги края «тропы»;
- 2) участникам нельзя убирать руки с плеч рядом стоящих;
- 3) участникам нельзя заступать за границы «тропы»;
- 4) на постройку «горы» у участников есть 1 минута;
- 5) по истечении времени на постройку участники замирают и далее не должны менять своего положения.

Задание водящему: пройти по «тропе».

Правила:

- 1) водящий выбирает, с какой стороны начать проходить «тропу»;
- 2) водящему нельзя менять положение «горы»;
- 3) водящему нельзя заступать за края «тропы»;
- 4) при нарушении правил задание выполняется сначала;
- 5) на выполнение задания у водящего есть 10 минут.

Вариант: в качестве водящего должен побывать каждый. В этом случае в упражнении следует скорректировать время.

«КОЧКИ»

Материалы: листы бумаги (формат А4) или фанерки (20 x 15 см) по числу участников в группе.

Место проведения и исходное положение участников: на полу разложены «змейкой» листы бумаги или фанерки, представляющие собой «кочки». Расстояние между «кочками» – 80 см. Количество «кочек» – по числу участников в группе.

Каждый участник встает на одну «кочку».

Ведущий сообщает каждому из участников слово из известного стихотворения так, чтобы другие этого не слышали. Слова раздаются в произвольном порядке.

Задание: участникам встать на «кочки» таким образом, чтобы из сообщенных каждому из них слов сложилось стихотворение.

Правила:

- 1) участникам можно перемещаться, вступая только на «кочки»;
- 2) одновременно перемещаться может только один участник. Участник, стоящий на двух «кочках», признается перемещающимся;
- 3) при нарушении любого из первых двух правил упражнение выполняется сначала (участники встают в исходном порядке на «кочки»);
- 4) на выполнение задания у группы есть 15 минут.

Из опыта работы «Лидер-клуба» ДДиЮТ им. А. А. Алексеевой (г. Череповец)

«Курс выживания»

Ведущий сообщает участникам:

- форма одежды – спортивная;
- физическое состояние – здоровое;
- наличие юношей и девушек в команде (лучше 50/50%);
- состав команды 12–15 человек;

– возраст – не младше 14 лет, не имеющие опыта участия в подобных упражнениях.

Правила: каждый участник получает по три жизни. При нарушении правил выполнения упражнения, недоброжелательном, грубом отношении к участникам ведущий забирает у команды некоторое количество жизней. Кто их отдаст – тот, кто нарушил, или кто-либо другой – решает команда. Игрок, у которого не останется ни одной жизни, переходит в зрители (не имеет права помогать команде, занимает нейтральное положение, может только наблюдать). После выполнения 3–5 упражнений (по продолжительности 1 ч 30 мин – 2 часа) подсчитывается общее количество жизней у членов команды. Если их хватает по одной на всех, то команда выжила. За исключением тех, кто попал в зрители. Игроки должны сами догадаться «дарить» друг другу жизни, если кому-то грозит попасть в зрители.

Теперь вы знаете, ЧТО и КАК, так действуйте!

ВПЕРЕД ПО СТУПЕНЯМ ВО ВЗРОСЛУЮ ЖИЗНЬ!

СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ

Активность общественная – деятельное отношение человека к жизни общества, в котором он выступает как инициативный носитель и проводник или разрушитель норм, принципов и идеалов этого общества или определенного класса; сложное морально-волевое качество личности. Предполагает наличие интереса к общественной работе и организаторских умений, ответственность при выполнении поручений, инициативность, исполнительность, требовательность к себе и готовность помочь другому при выполнении общественных заданий.

Активность социальная – родовое понятие относительно видовых: общественно-политической, трудовой, познавательной и др. Она реализуется в виде социально полезных действий под влиянием мотивов и стимулов, в основе которых лежат общественно значимые потребности. Субъектом – носителем А. с. выступает человек, социальная группа и другие общности. Как общественное свойство личности А. с. развивается через систему связей человека с окружающей социальной средой в процессе познания, деятельности и общения. Являясь динамичным образованием, А. с. может иметь различную степень проявления. Тот или иной уровень А. с. зависит от соотношения между социальными обязанностями личности в общественно значимой деятельности и субъективными установками на деятельность.

Вертушка – один из методов групповой технологии.

Выборы – здесь: демократический способ формирования органов учебного самоуправления.

Гражданственность – нравственное качество личности, определяющее сознательное и активное выполнение гражданских обязанностей и долга перед государством, обществом, народом; разумное использование своих гражданских прав, точное соблюдение и уважение законов страны.

Демократия – политическая форма организации общества, в переводе с греческого – власть народа.

Коллектив (от лат. *collectivus* – собирательный) – группа людей, взаимно влияющих друг на друга и связанных между собой общностью социально обусловленных целей, интересов, потребностей, норм и правил поведения, совместно выполняемой деятельностью, общностью средств деятельности, единством воли, выражаемой руководством коллектива, в силу этого достигающего более

высокого уровня развития, чем простая группа. К числу признаков коллектива относятся также сознательный характер объединения людей, относительная его устойчивость, четкая организационная структура, наличие органов координации деятельности. Коллективы бывают первичные и вторичные. К первичным принято относить коллективы, в которых наблюдается непосредственный межличностный контакт между его членами. Вторичный коллектив – более сложный по своему составу, он состоит из ряда первичных коллективов.

Идентификация коллективистская – форма гуманных отношений, возникающая в совместной деятельности, при которой проблемы одного из группы становятся мотивами поведения других.

Коллектив детский воспитательный – 1) созданная коллективистически, высоконравственно и эстетически воспитывающих общественных отношений, деятельности и общения в детской среде, способствующая формированию личности и развитию индивидуальности; 2) группа высокого уровня развития, где межличностные отношения опосредованы общественно ценным и личностно значимым содержанием совместной деятельности.

Коллективное самоопределение – психический механизм обретения личностями свободы в коллективе, когда различные индивидуальные мнения и точки зрения не подавляются механизмами подражания и внушения, как в простой группе, а получают возможность относительно свободного существования.

Сплоченность коллектива – степень единства коллектива, проявляющаяся в единстве мнений, убеждений, традиций, характере межличностных отношений, настроений и др., а также в единстве практической деятельности. Формирование сплоченности коллектива осуществляется в совместной деятельности.

Коллективизм – 1) способность человека активно откликаться на нужды других людей, жить общественными интересами; 2) принцип воспитания, утверждающий приоритет интересов коллектива над устремлениями индивида. Способствует формированию в человеке идеалов братства, взаимопомощи, уважения к другим людям.

Коллективное мнение – разновидность общественного мнения, представляющая собой совокупное оценочное суждение, выражающее отношение коллектива (или его значительной части) к различным событиям и явлениям в жизни общества и данного коллектива. Появление в детском коллективе способности к формированию коллективного мнения свидетельствует о высоком уровне развития внутриколлективных отношений и о превращении группы в коллектив.

Коллективное творческое дело (КТД) – основополагающий элемент макаренковской коммунарской методики, которую адаптировал к условиям работы в обычных школах и внешкольных учреждениях педагог из Санкт-Петербурга И. П. Иванов.

Организуется таким образом, чтобы предложенная воспитателем идея оказалась воспринятой детским коллективом как собственная; чтобы деятельность детей имела практическую направленность на благо собственного или других коллективов, других людей – имела гуманистическую и альтруистскую цель; чтобы все члены коллектива, на добровольных началах, с интересом и желанием включаясь в реализацию дела, могли раскрыть свои творческие возможности.

Коллективное обсуждение – один из приемов групповой технологии.

Команда активистов – объединение подготовленных членов коллектива в относительно автономный самоуправляемый коллектив с целью решения поставленной задачи более оперативно, эффективно и качественно, чем при обычной, традиционной организации деятельности. Это люди, которые загорелись идеей и умеют воплотить свою идею в жизнь, а не разбегаться в разные стороны при первых же трудностях, так как обладают необходимыми умениями, навыками и личностными качествами.

Конференция – собрание представителей каких-либо групп, организаций.

Лидер (от англ. *leader* – ведущий) – член группы с наивысшим статусом, за которым признается право принимать решения в значимых для нее ситуациях.

Лидерство – система социально-психологических явлений, связанных с выходом человека в лидеры и его отношениями с членами группы.

Метод взаимодействия – является важным элементом групповой технологии.

Мозговой штурм – один из методов групповой технологии.

Объединение общественное – добровольное, самоуправляемое, некоммерческое формирование, созданное по инициативе граждан, объединившихся на основе общности интересов для реализации общих целей, указанных в уставе общественного объединения.

Общий сбор членов коллектива может быть высшим органом общественного объединения или ученического самоуправления.

Огонек отрядный – метод групповой технологии.

Организаторские знания – это сумма сведений, познаний в области организаторской работы, понимание целей, задач деятельности, знание особенностей личности и коллектива, правил организаторской работы.

Организаторские умения – это способность человека быстро и эффективно применять имеющиеся организаторские знания на практике, действовать с учетом имеющегося опыта и сложившейся ситуации.

Организовать дело – значит выделить части этого дела, увидеть основное, ведущее, определить второстепенное, расположить этапы выполнения дела в логической последовательности, расставить правильно людей, «связать» их, обеспечить взаимодействие и взаимопомощь всех участников работы. Слово «организация» мы рассматриваем в значении процесса, деятельности.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

Организация общественная – основанное на членстве общественное объединение, созданное на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения уставных целей объединившихся граждан. Общественная организация – это форма общественного объединения, отличающаяся от других форм (общественное движение, общественный фонд, общественное учреждение и др.) обязательным учетом тех, кто в ней состоит.

Объединение общественное детское – членами и участниками детских общественных объединений могут быть граждане от 8 до 18 лет, а также взрослые, разделяющие цели детского общественного объединения.

Объединение общественное молодежное – членами и участниками молодежного общественного объединения могут быть граждане от 14 до 30 лет, а также другие взрослые, разделяющие цели молодежного общественного объединения.

Орган ученического самоуправления (ОУС) – выполняет решения высшего органа самоуправления (общего сбора или конференции учащихся), организует текущую работу. В повседневной деятельности самоуправления учащихся проявляется в планировании деятельности их коллектива; организации этой деятельности, в анализе своей работы, подведении итогов сделанного и принятии решений.

Планирование – определение путей, способов, видов деятельности, ресурсов, установление сроков достижения целей.

Положение об ученическом самоуправлении – локальный нормативно-правовой документ, регламентирующий организацию ученического самоуправления в образовательном учреждении.

Правила организаторской работы – закономерные положения, помогающие хорошо организовать работу.

Самоуправление ученическое – право учащихся на участие в управлении образовательным учреждением. Термин «самоуправление» трактуется по-разному. В «Педагогической энциклопедии» самоуправление рассматривается как участие детей в управлении и руководстве делами своего коллектива. Не отрицая этого, многие педагоги делают акцент на разных словах. Одни за основу берут руководство коллективом и рассматривают самоуправление как часть системы управления. Другие понимают самоуправление как форму организации коллективной жизни. Третьи – как возможность учащихся реализовать свое право на активное участие в управлении всеми делами школы.

Соуправление – 1) то же, что и ученическое самоуправление; 2) участие взрослых в работе органов ученического самоуправления; 3) по мнению некоторых авторов, значение данного термина противоречит сущности ученического самоуправления, и поэтому он не имеет права на существование.

1. Березина В. А. Методические рекомендации о расширении деятельности детских и молодежных объединений в образовательных учреждениях // *Внешкольник*. – 2000. – № 7–8.
2. Бочкарев В. И. Директору школы о самоуправлении: Пособие для руководителя общеобразовательных школ. – М.: ВЛАДОС, 2001.
3. *Вестник образования*. – М., 1996. – № 3.
4. *Вестник образования*. – 2003. – № 8.
5. *Внешкольник*. – 2000. – № 7–8; 2002. – № 2, 3, 5, 6; 2003. – № 2, 3, 5, 6.
6. Детские и молодежные общественные объединения: Создаем. Развиваем. Действуем. Методические рекомендации по вопросам создания, развития и деятельности детских и молодежных общественных объединений / Под ред. И. В. Гороховской. – Вологда, 2002.
7. Иванов И. П. Воспитывать коллективистов: Из опыта работы школ Ленинграда и Ленинградской области. – М.: Педагогика, 1982.
8. Из опыта реализации областной программы «Лидер»: Материалы из опыта реализации областной программы «Лидер»/ Авторы-сост.: И. А. Розанов, Н. С. Черепанова и др. – Вологда, 2001.
9. Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Педагогический словарь: Для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. – М.: Академия, 2000.
10. Лутошкин А. Н. Как вести за собой. Старшеклассникам об основах организаторской работы. – М.: Просвещение, 1978.
11. Рогаткин Д. В. Школьное самоуправление. Учебник. – Петрозаводск: Юниорский союз «Дорога», 2002. <http://sos.karelia.ru/doroga/>
12. Рожков М. И. Развитие самоуправления в детских коллективах: Учеб. метод. пособие. – М.: ВЛАДОС, 2002.
13. Тамберг Ю. Г. Развитие творческого мышления ребенка. – СПб.: Речь, 2002.
14. Титова Е. В. Если знать как действовать. Разговор о методике воспитания: Кн. для учителя. – М.: Просвещение, 1993.
15. Хочу быть лидером! Серия «Детское общественное движение и ученическое самоуправление». Выпуск 1. – Н. Новгород: ООО «Педагогические технологии», 2000.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Альтшуллер Г. С., Верткин И. М. Как стать гением: Жизненная стратегия творческой личности. – Минск: Беларусь, 1994.

Батаршев А. В. Психодиагностика способности к общению, или как определить организаторские и коммуникативные качества личности. – М.: ВЛАДОС, 1999.

Белкин А. С. Ситуация успеха. Как ее создать: Кн. для учителя. – М.: Просвещение, 1991.

Бочкарев В. И. Директору школы о самоуправлении. – М.: ВЛАДОС, 2001.

Вагапова Д. Х. Риторика в интеллектуальных играх и тренингах. – М.: Цитадель, 1999.

Возьмемся за руки, друзья? (Сборник материалов о проблемах членства взрослых в пионерской организации). – М., 1990.

Гельфан Е. М., Шмаков С. А. От игры к самовоспитанию. – М.: Педагогика, 1971.

Выигрывает тот, кто играет! – Игра – дело серьезное / Авторы-сост.: И. И. Фришман и др. – Н. Новгород: Педагогические технологии, 2001.

Григорьева Т. Г., Линская Л. В., Усольцева Т. П. Основы конструктивного общения. Методическое пособие для преподавателей. – Новосибирск: Изд-во Новосибир. ун-та; М.: Совершенство, 1997.

Григорьева Т. Г. Основы конструктивного общения. Практикум. – Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та; М.: Совершенство, 1997.

Григорьева Т. Г., Усольцева Т. П. Основы конструктивного общения: Хрестоматия. – Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та; М.: Совершенство, 1997.

Детские и молодежные общественные объединения: Создаем. Развиваем. Действуем. Методические рекомендации по вопросам создания, развития и деятельности детских и молодежных общественных объединений / Под ред. И. В. Гороховской. – Вологда, 2002.

Дополнительное образование детей: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. О. Е. Лебедева. – М.: ВЛАДОС, 2000.

Зинкевич-Евстигнеева Т. Д., Грабенко Т. М. Практикум по креативной терапии. – СПб.: Речь, 2003.

Зинкевич-Евстигнеева Т. Д., Фролов Д., Грабенко Т. М. Технология создания команды. – СПб.: Речь, 2002.

Иванов И. П. Воспитывать коллективистов: Из опыта работы школ Ленинграда и Ленинградской области. – М.: Педагогика, 1982.

Иванов В. Д. Самодеятельность, самостоятельность, самоуправление, или несколько историй из жизни школьников с вопросами, письмами, монологами и документами: Кн. для старшеклассников. – М.: Просвещение, 1991.

Из опыта реализации областной программы «Лидер»: Материалы из опыта реализации областной программы «Лидер»/ Авторы-сост.: И.А. Розанов, Н. С. Черепанова и др. – Вологда, 2001.

Казанский О. А. Игры в самих себя. – 2-е изд. – М.: Роспедагентство, 1995.

Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Педагогический словарь: Для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. – М.: Академия, 2000.

Коротаева Е. В. Хочу, могу, умею! Обучение, погруженное в общение. – М.: КСП, Институт психологии РАН, 1997.

Коротов В. М. Самоуправление школьников. – 3-е изд. – М.: Просвещение, 1981.

Кулагина И. Ю. Возрастная психология (Развитие ребенка от рождения до 17 лет): Учебное пособие. – 3-е изд. – М.: Изд-во УРАО, 1997.

Левашова С. А. Психолог и подросток: коммуникативно-двигательный тренинг. – Ярославль: Академия Холдинг, 2002.

Лутошкин А. Н. Как вести за собой. Старшеклассникам об основах организаторской работы. – М.: Просвещение, 1978.

Маленкова Л. И. Я – человек! (курс «Человековедение»: старшеклассникам о самопознании и самовоспитании). – М.: ТОО «Интел Тех», 1996.

Межведомственная программа развития системы дополнительного образования детей на 2002–2005 годы (приложение № 2 к приказу Минобразования России от 25.01.2002 № 193).

Методические рекомендации о расширении деятельности детских и молодежных объединений в образовательных учреждениях (письмо Минобразования России от 11.02.2000 № 101/28-16).

Мудрик А. В. Личность школьника и ее воспитание в коллективе. – М.: Знание, 1983.

Мудрик А. В. Социализация и «смутное время». – М.: Знание, 1991.

Немов Р. С. Практическая психология: Учеб. пособие. – М.: ВЛАДОС, 1997.

Немов Р. С. Психология: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений. В 3 кн. – М.: ВЛАДОС, 1998.

О реализации решения коллегии от 29.05.2001 № 11/1 «Об опыте взаимодействия органов управления образованием и детских общественных объединений» (приказ Минобразования России от 18.06.2001 № 2419).

Основные направления и план действий по реализации программы развития воспитания в системе образования России на 2002–2004 годы (приложение № 1 к приказу Минобразования России от 21.01.2002 № 193).

Основы психологии. Практикум / Ред.-сост. Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д: Феникс, 1999.

Петрова Н. П. Тренинг для победителя. Самоменеджмент эпохи Интернет. – СПб.: Речь, 2002.

Практикум по психологическим играм с детьми и подростками / Под общей ред. М. Р. Битяновой. – СПб.: Питер, 2002.

Прутченков А. С. Социально-психологический тренинг в школе. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2001.

Психологические программы развития личности в подростковом и старшем школьном возрасте/ Под ред. И. В. Дубровиной. – 6-е изд. – М.: Академический проект, 2002.

Родионов В. А., Ступницкая М. А. Взаимодействие психолога и педагога в учебном процессе. – Ярославль: Академия развития; Академия Холдинг, 2001.

СОДЕРЖАНИЕ

Рожков М. И. Развитие самоуправления в детских коллективах: Учеб.-метод. пособие. – М.: ВЛАДОС, 2002.

Самоукина Н. В. «Игры, в которые играют...» Психологический практикум. – Дубна: Феникс, 1996.

Самоукина Н. В. Игры в школе и дома: психотехнические упражнения, коррекционные программы. – Ярославль: Академия развития; Академия Холдинг, 2002.

Самоукина Н. В. Практический психолог в школе: лекции, консультирование, тренинги. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2003.

Слет лидеров детских и молодежных общественных объединений – 2000: «Выявление, формирование и развитие лидерских качеств молодого человека». – Вологда, 2001.

Содружество-2000: Материалы лагеря лидеров детских и молодежных общественных объединений Вологодской области / Сост. Т. В. Губина. – Вологда, 2001.

Станкин М. И. Психология общения: курс лекций. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2000.

Столяренко Л. Д. Основы психологии. – Ростов н/Д: Феникс, 1997.

Тамберг Ю. Г. Развитие творческого мышления ребенка. – СПб.: Речь, 2002.

Управление образовательными системами: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Т. И. Шамова, Т. М. Давыденко, Г. Н. Шибанова; Под ред. Т. И. Шамовой. – М.: Академия, 2002.

Хочу быть лидером! Серия «Детское общественное движение и ученическое самоуправление». Выпуск 1. – Н. Новгород: Педагогические технологии, 2000.

Шевандрин Н. И. Социальная психология в образовании: Учеб. пособие. Ч. 1. Концептуальные и прикладные основы социальной психологии. – М.: ВЛАДОС, 1995.

Шмаков С. А., Безбородова Н. Я. От игры к самовоспитанию: Сборник игр-коррекций. – М.: Новая школа, 1993.

Шмаков С. А. Волшебное слово «сам». – М.: Молодая гвардия, 1988.

Шмаков С. А. Игры учащихся – феномен культуры. – М.: Новая школа, 1994.

Щуркова Н. Е. Классное руководство: игровые методики. – М.: Педагогическое общество России, 2001.

Щуркова Н. Е. Новое воспитание. – М.: Педагогическое общество России, 2000.

Фантазия + Творчество = Каникулы (методические и практические материалы в помощь организаторам оздоровительного отдыха детей и подростков)/ Авторский коллектив: А. В. Волохов, Л. В. Ершова, М. И. Журавлев, В. Н. Кочергин, И. И. Фришман. – М., 1994.

Федеральный закон РФ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» // Официальные документы в образовании. – 2006. – № 8.

Введение 3

Раздел I. Нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность ученического самоуправления 5

Раздел II. Ученическое самоуправление: вопросы и ответы 17

2.1. Что такое ученическое самоуправление? 17

2.2. Какие существуют модели органов ученического самоуправления? 19

2.3. Как создать ученическое самоуправление? С чего начать? 27

2.4. Есть примеры ученического самоуправления? 31

Раздел III. Что необходимо знать и уметь старшеклассникам для успешного функционирования ученического самоуправления 43

Предисловие 43

3.1. ЧТО значит «организовать»? 43

3.2. КАК организовать деятельность? (Или элементы менеджмента) 46

3.2.1. Этапы от старта к финишу 46

3.2.2. Правила хорошей работы 47

3.2.3. Искусство строить планы 53

3.2.4. Групповые технологии. Коллективное обсуждение. Методика проведения «огонька» 57

3.2.5. Метод мозгового штурма 63

3.2.6. Метод взаимодействия 69

3.2.7. Упражнение Джеффа (или «Твой ответ обществу») 75

3.2.8. О коллективной творческой деятельности (КТД) 77

3.3. КАК создать команду – орган ученического самоуправления 80

Словарь основных понятий 91

Использованная литература 95

Рекомендуемая литература 96

**СТУПЕНЬКА
ВО ВЗРОСЛУЮ ЖИЗНЬ**

*Методические материалы
по созданию ученического самоуправления*

Корректор *И. А. Рычкова*
Компьютерная верстка *З. В. Жуковой*

Подписано в печать 1.11.2006 г. Формат 60x84/₁₆.
Печать офсетная. Гарнитура Таймс.
Усл. печ. л. 5,8. Тираж 000. Заказ 1211

Издательский центр Вологодского института развития образования
160012, г. Вологда, ул. Козленская, 99а