**САМОУПРАВЛЕНИЕ**

**Вопрос: *Существует множество определений понятия «самоуправления». Какое из них наиболее приемлемо для отрядного вожатого?***

Под детским самоуправлением одни педагоги понимают самообслуживание, другие - обычное проявление инициативы и самодеятельности, не связанное с принятием и реализацией управленческих решений, третьи ограничивают самоуправление временными рамками - чаще всего одним днем.

Кандидат педагогических наук, бывший заместитель начальника Управления «Орленка» Олег Семенович Газман определил три основных типа детского самоуправления.

Первый можно назвать имитационным (игровым). Для него характерно создание детской общности в подражание государственному устройству: с республиками, парламентами, прокурорами, полицией и т.д. Отличительная черта этого типа самоуправления - преобладание формы над содержанием. Но это не означает, что его следует оценивать только со знаком минус[[1]](#footnote-1).

Второй тип самоуправления - псевдоделовой, или бюрократический. Этот тип самоуправления моделирует в детской среде бюрократический аппарат. Под видом подготовки лидеров, организаторов, расширения детского актива создаются многочисленные советы, штабы, комиссии, избираемые на длительный срок, но не занятые реальной деятельностью. Этот тип самоуправления носит формалистический характер, состоящий в тщательно скрываемой игре в начальство.

Третий тип самоуправления - демократический, творческий - получил наибольший расцвет как раз в «Орлёнке». Этот тип самоуправления, при грамотном его воплощении, воспроизводит демократические принципы отношений и самоорганизации, а не только формы.

Начальник детского лагеря «Комсомольский» (1971-1975 гг.) Валерий Дмитриевич Иванов самоуправлением называет детскую самодеятельность, которая направлена на руководство, разработку, принятие и осуществление решений, от которых что-то зависит. Это своего рода «самодеятельность в осуществлении руководства»[[2]](#footnote-2).

Валерий Дмитриевич определяет две важнейшие функции детского самоуправления:

1. обеспечение нормальной работы коллектива, оптимальное решение повседневных задач с учетом интересов детей;
2. подготовку к будущему выполнению обязанностей по участию в руководстве государственными и общественными делами, т.е. приобретение каждым подростком знаний, умений и навыков управленческой деятельности.

**Вопрос: *Какие органы самоуправления могут быть в отряде? Каковы их функции?***

Одна из основных задач педагога - помочь подростку в его становлении как самостоятельного человека. Подростки, говоря после смены, что «стали более самостоятельным», чаще всего подразумевают, что смогли прожить вдали от родителей некоторое время и при этом самостоятельно принимать решения во всех жизненных ситуациях.

В детском отряде могут оказаться ребята с разными уровнями самостоятельности: очень активные, опытные (участвующие в работе лагерей актива, в школьном самоуправлении, члены детских объединениях и т.д.), имеющие опыт самодеятельности, и не имеющие понятия о самодеятельности, самостоятельности и самоуправлении.

У отрядного вожатого имеется достаточно много способов для обучения подростков самостоятельности и самоуправлению. Один из способов - организация различных форм органов самоуправления в отряде:

1. дежурный командир, когда каждый ребенок один день исполняет обязанности командира (или несколько ребят - общепризнанных или по желанию - руководят отрядом, меняясь через 3-4 дня);
2. постоянный командир;
3. чередование традиционных поручений;
4. творческие группы, связанные с подготовкой конкретных дел;
5. игровые модели и т.п.

Каждая форма по-своему формирует детскую самостоятельность. Выбор формы зависит от уровня подготовленности заехавших ребят.

Для того чтобы самоуправление в отряде было действенным и вожатому удалось решить задачу практического обучения ребят самоорганизации и самодеятельности, необходимо:

* Обеспечить ребят полной информацией о смене, ее программе, научить выбирать дела и деятельность.
* Научить ребят самостоятельно планировать и организовывать день, готовить и проводить дела.
* Повысить компетентность ребенка в вопросе руководства своими сверстниками, помочь освоить умения вести дискуссию, планировать работу, распределять поручения, анализировать свою деятельность, договариваться, согласуя свои личные интересы с интересами других членов группы, действовать конструктивно и не допускать конфликтов.

**Вопрос: *Что такое «микрогруппы в отряде»? Как и когда они формируются?***

В одном отряде обычно от 25 до 30 ребят и 2 вожатых. В системе коллективно-творческого воспитания предлагается оптимальный для организации временного коллектива вариант - формирования и организации работы по микрогруппам.

Микрогруппа − небольшое объединение (5-6 человек) для общения и деятельности ребенка, подготовка к отрядным делам, дежурства, обсуждения проблем и интересных тем. Совместные действия в небольшом объединении учат ребят, как можно организовывать себя и сверстников, т.е. самоуправлению.

Микрогруппы отряда начинают складываться в организационный период. Вожатый, проводя первые коллективно-творческие дела, игры или конкурсы, использует различные способы формирования малых групп. Постоянная смена состава подобных групп помогает ребенку познакомиться с возможно большим количеством ребят. Тогда вожатый будет легко и наилучшим образом сформирует в отряде постоянные микрогруппы на основной период.

Микрогруппы бывают *временными* (для организации, или проведения, или участия в отрядном деле) и *постоянными (*для организации жизнедеятельности отряда в течение всей смены).

Микрогруппы могут иметь особые названия, это зависит от желания и фантазии ребят, от сюжета, который лежит в основе отрядной программы, от тематики смены (экипажи, отделы, творческие мастерские, звенья, компании, команды, группы и др.)

В случае необходимости состав микрогрупп может измениться, например, в середине основного периода.

В зависимости от содержания своей деятельности микрогруппы могут быть следующими:

* группы с чередованием традиционных поручений (редко используемая форма работы, в основном с младшим возрастом и на небольшой промежуток времени);
* группы «деятельностные» – их, как правило, называют творческими группами (формируются для подготовки и проведения какого-либо запланированного отрядного дела; при этом учитывается качественный состав групп, обращается внимание на разные способности ребят - лидерские, художественные и т.д.);
* инициативные группы – группы, сформированные для реализации какой-либо идеи, инициативы, выдвинутой в любой момент смены (такие группы появляются во второй половине смены, это референтные группы);
* группы по интересам – группы, которые формируются для реализации деятельности в каким-либо направлении (музыка, спорт, интеллектуальная деятельность, творчество и т.д.).

Формирование микрогрупп происходит на отрядном сборе-планировании, которому предшествует коллективно-творческая игра, цель которой - поиск информации о возможной полезной деятельности в «Орленке». Ответ на вопрос «Как формируются микрогруппы в отряде?» будет освещен далее.

**Вопрос: *Какие существуют способы, чтобы интересно сформировать микрогруппы в отряде?***

Если вы решите использовать предложенные способы формирования групп, то важно обратить внимание на следующие моменты:

* группы должны формироваться после совместного планирования и тогда распределение дел между группами не будет принципиальным;
* если группы формируются до отрядного планирования, то целесообразнее в ходе планирования группе сразу определиться в выборе направления деятельности;
* важно, чтобы игровая ситуация, используемая при формировании микрогрупп, не запутала детей.

**Вариант 1. Набор команды корабля.**

Предполагаемый командир микрогруппы – «капитан корабля».

1. Ребята определяют кандидатов в капитаны – 5-6 человек по симпатиям, по результатам первых совместных дел, или лидеров называют вожатые по итогам социометрии, анкет и т.п.

2. Каждый капитан поэтапно набирает себе экипаж:

- Старпома (верный помощник, способный в сложной ситуации, взять на себя обязанности капитана, человек, которому капитан доверяет полностью).

- Боцмана (очень пунктуальный человек, умеющий организовать команду, любящий порядок и правила).

- Матроса (1-2 человека, умеющие работать в команде, обладающие особыми качествами и умениями, необходимыми в долгом походе).

1. Юнгу (веселый человек, душа компании, желающий всему всегда учиться).

Набор экипажа может происходить по-разному:

а) к выбранным капитанам члены экипажа подходят сами. Например, вожатый говорит: «Сейчас к каждому капитану подойдет по одному старшему помощнику и т.д. (боцман, матрос, юнга)». В этом случае дети выбирают лидера и группу сами.

б) капитаны выбирают членов своего экипажа, т.е. право выбор есть только у лидеров.

После набора «команд кораблей» (формирования микрогрупп) можно провести игру (по морской тематике) на сплочение новых объединений, например, «Два корабля», или предложить новым командам поприветствовать друг друга, придумать себе название и т.п.

**Вариант 2. Набор сотрудников киностудии.**

Этот вариант отличается от первого по одному принципиальному моменту: когда набирается экипаж, больше внимания уделяется личностным, человеческим качествам, а во втором варианте на первое место выступают умения и навыки ребят.

5-6 директоров киностудий для съемок новых фильмов (можно указать названия и жанры) приглашают в съемочную группу режиссера, помощника режиссера, оператора, монтажера, художника, звукорежиссера и т.д.

Если в ходе игры остаются невыбранные ребята, то предложите им самим выбрать себе «корабль» или «киностудию» (у них уже могут быть названия).

**Вопрос: *Один из способов работы микрогрупп в отряде - ЧТП. Что это такое?***

ЧТП, или чередование традиционных поручений, удобно в работе с ребятами младшего и среднего школьного возраста. В отряде есть дела, которые необходимо делать каждый день для организации жизни в лагере. Их можно распределить между микрогруппами, но выполнять одно и то же поручение ребятам скоро надоест. Лучше поручения чередовать, сохраняя состав групп постоянным.

Для наглядности и четкости при смене поручений между микрогруппами в отрядный уголок можно поместить специальную рубрику или крутящуюся стрелку, указывающую очередное поручение микрогруппы.

Группы меняются поручениями через 4-5 дней. Почему именно через 4-5 дней? Рассмотрим смену в 30 дней, из которых 4 дня – организационный период (знакомства, выявление лидеров, оформление микрогрупп) и 4 дня - итоговый период (итоговые дела, подготовка к отъезду домой). На работу малых групп остается около 22 дней. Если в отряде 5 групп, то именно 4-5 дней каждая группа может исполнять одно из 5 поручений.

*Подсчеты приблизительны. При планировании смены вожатый планирует и записывает в план-сетку работу микрогрупп по ЧТП.*

Какие могут быть поручения, соответственно, группы?

Информационная группа: информационные КТД; стенгазеты, листовки, радиопередачи, информация о событиях в мире на утренних информационных сборах, информационные часы, реклама дел, событий и т.д.; организация и проведение конкурса стенгазет и радиопередач между микрогруппами.

Досуговая группа. Подготовка и проведение дел в отряде, заполнение музыкальных, игровых пауз, проведение игр в отряде, выход в другие отряды и проведение дел, творческое дежурство по столовой, экскурсия по лагерю, досуговая часть в организации поездки.

Оформительская группа. Оформление рубрик отрядного уголка; помощь досуговой группе в оформлении дел. Выпуск стенгазет в отряде совместно с информационной группой; обучение ребят в отряде оформительским умениям, конкурс на лучшее оформление комнат, изготовление оформления к дежурству по столовой, инициатива конкурса газет (оформление), оформление отрядного места.

Сюрпризная группа. Сюрпризы-награды к КТД, делам в отряде, сюрпризы именинникам, концерт-сюрприз соседним отрядам; сюрпризы дежурным по столовой; дело-сюрприз для всего отряда (КТД, игра, экскурсия, вечер легенд и т.д.); сюрприз вожатым, сюрприз сотрудникам лагеря.

Дежурная группа. Подготовка отрядного места к сбору отряда, отвечает за чистоту и порядок в комнатах, на отрядном месте, за выполнение режима дня, поддержание в порядке отрядного места и территории, дежурство по территории и организация дежурства в столовой.

Спортивная группа. Организация и проведение зарядки, помощь физрукам в проведении спартакиады, подвижные игры, «веселые старты», организация участия отряда в туристической тропе, инициатива в проведении конкурса зарядки в отряде, между отрядами; помощь в организации похода, проведение спортивных часов в отряде, хранение и содержание в порядке спортинвентаря, организация и проведение познавательных дел на тему «Здоровый образ жизни».

Чередуя поручения, ребята каждой группы в течение смены поработают по всем направлениям, научаться интересной самостоятельной организации своей повседневной жизни.

Данный способ организации жизни в отряде в настоящее время используется редко и только на начальном этапе смены, чтобы дети приобрели навыки самоорганизации и самостоятельности. Но варианты многих структур детского самоуправления основаны именно на этом подходе, поэтому считаем, что знакомство с ним будет полезным.

**Вопрос: *Как выбирают командира отряда? Какие у него обязанности?***

Дежурные командиры, выбранные в первые дни, это, как правило, эмоциональные, раскрепощенные ребята, не испытывающие затруднений в общении и контакте с незнакомыми людьми. Но такие личностные качества не всегда являются гарантом деловых и организаторских качеств. Важно, чтобы это поняли сами ребята, а это возможно только в процессе совместной деятельности.

Поэтому командир может быть как постоянным, так и сменяемым. Наряду с командиром отряда могут быть и командиры микрогрупп**. Выборы** командиров групп и командира отряда происходит на организационном сборе отряда.

Предлагаем вам один из вариантов выборов (фрагмент оргсбора отряда):

1. Все вместе составляем список качеств, которые должны быть у командира отряда (это можно сделать по группам, потом каждая группа называет по одному качеству, дополняя список, пока не назовут все качества, которые продумали в группе). Почему так важно обговорить всем вместе качества? Потому что это – сформулированные ожидания коллектива, и подросток, претендующий на звание командира, должен соотнести свои качества с этими ожиданиями.
2. Все вместе составляем список обязанностей командира.Это тоже сформулированные ожидания коллектива, но здесь очень важна позиция вожатого. Есть ряд обязанностей, которые ребенок не может выполнять в силу установленных правил в «Орленке», поэтому вовремя прозвучавшее объяснение вожатого поможет в составлении списка обязанностей.

Список обязанностей может быть таким:

*Командир (дежурный или постоянный);*

1. отвечает за организацию дня;
2. проводит планирование дня с вожатым;
3. следит за соответствием намеченных в плане дел;
4. участвует в работе совета командиров лагеря;
5. организует работу совета отряда;
6. проводит утренний информационный сбор и вечерние сборы отряда.
7. После того, как принят свод качеств и обязанностей командира, можно переходить к самой процедуре выборов. Один из способов - тайное голосование, когда каждый индивидуально принимает решение.

Есть еще один нюанс: в отряде есть ребята, которые сами изъявляют желание быть командиром. Поэтому перед выборами вожатый должен спросить ребят: «Кто хотел бы сам предложить свою кандидатуру?» Также следует обратить внимание и на тот факт, что можно в качестве командира предлагать и тех ребят, которые сами не заявили о своих желаниях

Имена и тех, и других ребят выписываются на лист ватмана. После того, как ответ на вопрос получен, можно переходить к процедуре выборов (технически это организовывается так: у каждого ребенка индивидуальный лист, на котором он пишет имя, фамилию человека, которого он выбирает).

4. Следующий шаг - подсчет голосов, оглашение результатов и поздравления (вручение знаков отличия, подарков).

Может оказаться так, что желающих быть Командиром больше, чем предполагалось, тогда до самой процедуры выборов необходимо договориться о следующем: «Чтобы у каждого человека была возможность побывать в роли командира отряда, можно договориться, что через какой-либо промежуток времени (3-5 дней), на общем сборе отряда происходит смена командира».

Варианты смены командира могут быть следующими.

*Вариант 1.* Если это **командиры микрогрупп** - необходимо, чтобы предыдущие командиры микрогрупп обязательно получили оценку своей группы:

а) каждая группа, посоветовавшись, высказывается о работе своего командира; вожатые обязательно подводят итоги работы командиров, благодарят за работу, дарят сюрпризы каждому командиру.

б) в соответствии с договором о качествах и обязанностях командира группа выбирает нового командира микрогруппы.

*Вариант 2.* Предыдущий командир сам, по собственному желанию передает свои атрибуты (галстук, значок, игрушку) кому-либо из членов своей группы.

*Вариант 3*. После короткого совещания вся группа (вместе с командиром) решает, кто из группы будет командиром на следующий срок (4-5 дней). Вновь избранный командир представляется (представление может быть в творческой форме). Поздравление командирам, пожелания.

Может случиться, что командиры в своей группе получают отрицательную оценку работы, но по итогам перевыборов каждый командир от вожатых все равно должен получить поддержку.

У кого-то из ребят может быть обида, почему его не выбрали командиром, и поэтому в индивидуальной беседе с такими ребятами надо попытаться разобраться в его личных чертах характера и особенностях – что привлекает в нем ребят, а что, напротив, отталкивает.

Чтобы вовремя заметить необходимость в такой индивидуальной работе, вожатые во время перевыборов командиров должны внимательно следить за взаимоотношениями и эмоциями внутри групп и помогать ребятам.

**Вопрос: *Есть вариант, когда руководят отрядом всю смену не постоянные, а временные командиры? Расскажите о роли и обязанностях дежурного командира.***

*Вариант 1*. Дежурный командир переизбирается каждый вечер в орлятском кругу после огонька анализа дня или в конце огонька. В таком случае почти все ребята из отряда побывают в позиции лидера.

Малыши большое внимание уделяют атрибутам (у дежурного командира может быть галстук, значок). Дежурный командир уходящего дня подходит к любому из ребят в кругу (выбирает) и передает ему атрибут дежурного командира. Заранее можно договориться с ребятами в отряде и соблюдать условие – дважды не выбирать в командиры, а отдавать предпочтение тем ребятам в отряде, кто еще не был в позиции командира.

*Вариант 2.* Дежурный командир – это командир дежурной микрогруппы (в ЧТП это в течение 4-5 дней).

Чаще всего дежурный командир руководит отрядом в организационный период, до организационного сбор отряда и избрания постоянного лидера и совета отряда.

В первые дни смены вожатый может предложить отзывчивым, исполнительным, организаторам (выявленным в течение дня ребятам) стать командиром.

**Вопрос: *Какие еще органы самоуправления могут быть в отряде?***

Самые распространенные органы самоуправления в отряде - это физорг, хозяин, хозяйка. Их выборы происходят на организационном сборе отряда по той же схеме, что и выборы командира отряда.

Примерный перечень обязанностей:

**Физорг отряда**

* организует выход отряда на зарядку;
* организует проведение подвижных игр, спортчасов вместе с вожатым;
* организует участие отряда в спартакиаде лагеря;
* организует дела спортивно-оздоровительной направленности (совместно с группой ребят).

**Хозяин, хозяйка отряда**

* организует уборку в комнатах, на отрядном месте и территории, закрепленной за отрядом;
* решает совместно с вожатым вопросы хозяйственно-бытового характера;
* помогает в проведении Мойдодыра (день генеральной уборки и смены белья).

Какие еще представители органов самоуправления будут в отряде, зависит от содержания программы лагеря. Например, творческий совет лагеря предполагает в своем составе представителей от каждого отряда. Следовательно, и их обязанности будут исходить из того, что будет запланировано в деятельности творческого совета.

**Вопрос: *Что такое совет отряда? Чем он занимается?***

Совет отряда - это группа детей в отряде, объединяющая командиров групп, командира отряда, физорга, хозяев отряда.

Совет отряда собирается каждый вечер (или утром перед утренним информационным сбором). На этом сборе:

1. Обсуждают эмоциональное состояние и состояние работы в группах, подводятся итоги прожитого дня или периода.
2. Обсуждают проблемы в группе, если они есть.
3. Обсуждается информация, с которой дети пришли с заседаний общелагерных Советов.
4. Подробно проговаривается следующий день (на первых порах вожатый активно помогает детям, проговаривает сам обязанности каждой группы или какой-либо должности - физорг и т.д. Впоследствии командиры самостоятельно обговаривают на сборе работу для своей группы на завтра, вожатый помогает в затруднительных ситуациях).
5. С командирами микрогрупп обязательно обговаривается результат деятельности для каждой группы.
6. Отдельно с командиром дежурной микрогруппы (если таковая есть в отряде) обговариваются обязанности дежурной группы и дежурного командира на завтрашний день (в зависимости от плана дня и ситуации).

Иногда какой-либо блок сокращается (чаще первый и второй), но необходимо, чтобы командиры владели ситуацией в группе и умели сказать о ней, искали пути выхода из проблемы.

**Вопрос: *какие ОСУ могут быть в лагере и как их работа связана с отрядом?***

Органы детского самоуправления в лагере в каждую конкретную смену могут быть разнообразными, что определяется тематикой и содержанием смены. В представленной таблице указаны возможные формы общелагерных органов самоуправления и их функционал.

|  |  |
| --- | --- |
| **Орган самоуправления** | **Функции** |
| совет командиров | * обмен информацией о деятельности отрядов; * планирование совместной деятельности. |
| совет лидеров объединений (совет представителей) | * координация деятельности различных объединений; * разработка программ (если таковые предполагаются в смене). |
| экспертный совет | * экспертиза и поддержка авторских проектов, программ и других результатов деятельности; |
| творческий совет | * разработка и организация разнообразной деятельности (например, конкурсные программы, праздники и т.д.) |
| совет делегаций | * координация деятельности делегаций в программе смены; * разработка общих дел; * разработка программы развития какого-либо направления лагеря. |
| совет редакторов (характерно для журналистской смены) | * координация профессиональной деятельности; * редакторская работа над материалами смены. |
| информационный совет | * координация деятельности по созданию информационного продукта (газеты, радиовыпуски и т.д.) * организация обучающих занятий по журналистике. |
| совет физоргов | * организация спортивно-оздоровительной работы в лагере (совместно с инструкторами по спорту) |
| совет здоровья | * организация просветительской деятельности по навыкам ведения здорового образа жизни; |
| совет хозяев | * организация работы по поддержанию чистоты и порядка в корпусе и на территории детского лагеря. |

Взаимодействие отрядных и общелагерных ОСУ - это обмен информацией и реализация запланированных дел. Взаимодействие заключается в следующем:

* информирование отряда о содержании работы общелагерного совета;
* организация работы в отряде по реализации дел, запланированных советом;
* участие отряда в предлагаемых делах других отрядов;
* внесение предложений от отряда в содержание и организацию деятельности в лагере (через представителей в совете);

Работа с представителями общелагерных ОСУ в отряде должна проходить ежедневно. По форме это индивидуальная беседа с вожатым для координации планов, информирование отряда на утреннем или вечернем сборе отряда, анализ общелагерных дел и событий.

**Вопрос: *как и где анализируется работа ОСУ?***

Анализировать работу детских органов самоуправления необходимо, это позволяет вовремя скорректировать ситуацию и вовлечь всех ребят в реальное управление своей жизнью в лагере.

Анализ работы ОСУ в отряде целесообразно проводить еженедельно, организовывая для этого сбор отряда. Эти промежуточные сборы могут подготовить совместно с вожатым сами дети (командиры групп, командир отряда и др.).

Анализ работы ОСУ - это один из вопросов сбора, другими вопросами могут быть результаты работы отряда за неделю, уточнение плана отряда на следующий временной промежуток. Примерная схема проведения анализа представлена ниже.

**Анализ работы групп за неделю.**

1. Вступительные слова вожатого о цели сбора. Напоминание правил сбора, передача права ведения сбора командиру отряда, командирам микрогрупп.
2. Далее сбор проводят командиры (по предварительно подготовленным вопросам):

* Что сделано группой за прошедший период?
* Успехи и достижения каждого участника группы и всей группы в целом.
* Трудности в работе группы.
* Перспективы работы группы.

1. Мнение других групп о результатах работы.
2. Выводы командиров о результатах работы отряда за период, перспективы на будущее. Если в отряде принята система стимулов, знаков отличия, то их можно вручить тем, кого назовет группа.
3. Ведение сбора передается вожатому. Анализ деятельности командиров, представителей советов (если нет проблем в деятельности и не требуется перевыборов, то необходимо отметить положительные моменты в работе ребят, поблагодарить их, высказать пожелания).
4. Завершение сбора: сюрпризы, исполнение общей песни.

Завершающий анализ работы ОСУ проходит в рамках подведения итогов смены на итоговом сборе отряда.

**Вопрос: *каковы секреты успешной работы ОСУ в отряде?***

Работа ОСУ будет успешной:

* если с первых дней в отряде вводится система дежурного командира и проводится качественный анализ выполнения обязанностей;
* если с первых дней у ребенка есть возможность попробовать себя в разной деятельности, в разных микрогруппах и в разных ролях;
* если ежедневно ребята видят конкретные (пусть даже небольшие) результаты своей деятельности;
* если уделяется достаточное внимание обучению ребят «науке управлять», т.е. вожатый ежедневно находит время для разговора с ребенком, который несет ответственность за других;
* если с первых дней в отряде создана атмосфера доверия и совместного решения всех вопросов, а не диктата и решающего голоса вожатых;
* если вожатый не пускает детскую инициативу на самотек, думая, что дети должны делать все самостоятельно, а все время подсказывает и поддерживает (соблюдая при этом некую грань - «степень невмешательства»);
* если с первой минуты, выполняя какую-либо обязанность, ребенок чувствует успех (например, можно попробовать ребенка-лидера в роли ведущего какого-либо дела, программы), особенно это важно для младших подростков;
* если структура отряда соответствует возрасту детей;
* если вовремя замечаются и конструктивно разрешаются все конфликтные ситуации;
* если вожатый по-настоящему доверяет детям и дает ребенку право на ошибку.

К детскому самоуправлению можно относиться как к игре, ведь и вправду - ситуации, которые предоставляются для принятия решения детям, уже заранее предусмотрены педагогом. Но в том-то и значение игры она дает личный опыт проживания ситуации каждому ее участнику, опыт принятия ответственности за свои решения. Поэтому - играйте в эту увлекательную, интересную и многогранную игру - самоуправление, только, как и в любом деле, надо знать чувство меры. Не заигрывайтесь!

Невозможно использовать раз и навсегда найденные способы и структуры самоуправления. Невозможно скопировать самоуправление из опыта другого педагога: что хорошо для одного, часто не всегда может подойти другому.

**Вопрос: *А можно ли, не играя ни во что, договориться с подростками об ответственности, свободе и самостоятельности?****[[3]](#footnote-3)*

Важнейшим содержательным компонентом жизнедеятельности детей и взрослых в детском лагере является формирование навыков самоуправления, самодеятельности, основой которой может стать разработка и принятие документа, регулирующего жизнь в отряде - договора.

Договор - это результат совместной деятельности ребенка и взрослого по согласованию интересов, потребностей, притязаний и позиций, характеризующийся определением перспектив взаимодействия, разделением функций и ответственности сторон.

Свободный ребенок подчиняется правилам. Парадокс? Но именно ощущение рамок, которые ты сам для себя установил, и дают это чувство свободы и безопасности. Правила и границы, обеспечивающие свободу - очень важная часть педагогики свободы. Именно они помогают ребенку ощущать ответственность за свою работу, за уровень взаимоотношений. С помощью правил ребенок учится контролировать собственное поведение. Понятно, что для этих целей лучше всего подходят правила, выработанные совместно всеми членами сообщества, потому что ребенок всегда с готовностью выполняет те инструкции, в составлении которых он сам принимал участие, и отвергает похожие установки, если не признает их своими.

Правил не должно быть много, главное условие - их лаконичность, понятность и обязательность для соблюдения и детьми и взрослыми. Тогда ребенок воспримет их не как посягательство на свободу, а как приглашение к освоению нового для него пространства взаимоотношений и взаимодействия.

Попробуем поставить себя на место ребенка, только что приехавшего в детский лагерь. Его свободу сразу же ограничивают режим дня, регламентация личного времени, масса всевозможных правил. Ребенок недоумевает: как же так? Почему ему практически все запрещено? И где же обещанная свобода? Самое время объяснить ребенку, что все это не случайно, не просто так, что это важно и необходимо и что, в конечном счете, все это сделано в интересах самого ребенка. Лучшего момента для заключения договора и не придумаешь!

Договорные отношения - достаточно перспективная форма работы. Но универсальных методик построения договорных отношений нет и, вероятно, не будет, так как невозможно с одним и тем же методом подходить к разным людям. Если попытаться создать такие методики, то их будет столько же, сколько детей, и все время будут появляться новые. Если же разработать некий универсальный механизм, алгоритм, который будет включать в себя все уже известные особенности, то он получиться настолько громоздким и неуклюжим, что его применение будет просто нецелесообразным. Можно лишь дать рекомендации, а все остальное будет зависеть от педагога, от его профессиональных навыков и умений.

Основной прием, используемый при построении договорных отношений, *это индивидуальные и коллективные беседы*. Причем коллективные – это не значит весь отряд, это могут быть два, три, четыре человека, малая группа (аутсайдеры, лидеры, друзья, ребята из одной делегации, группы по половым признакам), вариантов множество. Сложнее индивидуальные беседы. Дело в том, что такие беседы могут быть различной продолжительности по времени в зависимости от особенностей группы или конкретного ребенка и педагога. Немаловажную роль играет также психоэмоциональное состояние ребенка и педагога, время, место проведения беседы и т.д. Один педагог реально может провести в день 3-4 беседы, потому что это требует максимум сил, внимания, сосредоточенности, а иначе никакого результата не будет либо он будет несоизмеримо мал по сравнению с затратами.

Рассмотрим построение договорных отношений на примере подписания декларации как наиболее простого, доступного и часто используемого на практике метода. Чаще всего данный метод используется в работе с детьми старшего возраста с высоким уровнем притязаний, когда возникают проблемы неприятия единых педагогических требований, бытовых условий, нежелания участвовать в программе лагеря.

Поэтапная деятельность педагога:

1. Диагностика интересов заехавших детей. Этот этап необходим для сбора первичной информации о детях. Используются известные всем методы сбора информации, такие, как анкетирование, опрос, беседа, наблюдение и т.д. Реакция детей на подобный вид работы вполне адекватна. Не было случая, чтобы ребенок отказался заполнять очень простую анкету. Обычно один из последних вопросов в анкете звучит так: "Чего я жду от этой смены?" Дается несколько вариантов ответа и возможность указать свой вариант. Затем неплохо провести сбор и обсудить все полученные варианты. Результат обработки первичной информации есть выявление потребностей, притязаний и ожиданий детей.
2. Предъявление реально имеющихся возможностей (педагогические требования, законы, традиции, программа смены и пр.) Очень важный этап. Обычно ожидания и запросы детей значительно превышают имеющиеся возможности, и от принятия либо неприятия реальных возможностей зависят все дальнейшие действия педагога. Особое внимание следует обратить на то, чтобы все предъявляемые требования были обоснованы.
3. Корректировка запросов детей, соотнесение желаемого с реальными возможностями лагеря. Здесь возможны 2 варианта: либо корректировка происходит либо нет. С детьми, которые скорректировали свой уровень притязаний, проблем не возникает. Можно смело переходить к заключительному этапу - знакомству с декларацией. А с остальными начинается самая трудная часть – индивидуальные либо коллективные беседы. Дальше все зависит только от мастерства педагога.
4. Оформление декларации. Определение перспектив взаимодействия. Распределение обязанностей и ответственности.

1. Педагогика наших дней / Ш.А. Амонашвили, В.Ф. Шаталов, С.Н. Лысенкова / Сост. В.П. Бедерханова - Краснодар: Кн. изд-во, 1989, с.170 [↑](#footnote-ref-1)
2. Иванов В.Д. Самодеятельность, самостоятельность, самоуправление, или несколько историй из жизни школьников с вопросами, письмами, монологами и документами: Книга для старшеклассников. - М.: Просвещение, 1991. - 128 с., с.94. [↑](#footnote-ref-2)
3. Кобелев А. Построение договорных отношений между подростками и взрослыми в условиях детского лагеря. Возможности проявления самостоятельности подростка в условиях детского лагеря. Материалы научно-практической конференции. / Под общ. ред. Миронец О.Г., Хуснутдиновой И.Н.. Самара, 2000. - 88 с. [↑](#footnote-ref-3)