**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Дополнительная общеразвивающая программа «Школа вожатых» имеет социально-педагогическую направленность.

*Актуальность программы.* В современном мире наблюдается повсеместное возрождение культуры детского летнего отдыха. Проблема культуры и здоровья подрастающего поколения занимает приоритетное место в социальной политике Российской Федерации. Повсеместно стали восстанавливать, приводить в порядок и открывать новые площадки в детских оздоровительных лагерях. В настоящий момент возникла проблема недостатка кадров для организации досуга учащихся во внеурочное время. На помощь могут прийти старшеклассники, заинтересованные в организаторской и вожатской работе, специально подготовленные к ней в «Школе вожатых». Работа с детьми требует от вожатогосамых разнообразных знаний и умений. Она строится на основе разноплановых компетенций, широкой эрудиции, на знаниях детской психологии, способности управлять процессом развития личности ребёнка и детского коллектива, владении информационными технологиями. Кроме того, работа вожатого предполагает владение теоретическими сведениями о психолого-педагогических основах воспитания и развития личности. Вожатый должен быть компетентным специалистов в разных областях научного знания и практической деятельности,и при этом непременно оставаться духовным наставником детей, формирующим их мировоззрение и характер, способствующим их личностному росту. В силу вышеизложенных причин, в совокупности с временными и социальными факторами возникла необходимость в создании программы «Школа вожатых».

*Педагогическая целесообразность.* Предложенный дополнительный курс ориентирован науглубленное изучение деятельности вожатого, помогает усвоить теоретические аспекты работы в данном направлении, а также овладеть практическими приемами, используемыми в работе с детьми, приехавшими в лагерь. Целесообразность программы состоит в том, что она гармонично сочетает в себе лекции, практические занятия, социально-психологические тренинги, активные методы обучения, различные методики организации досуга детей, активизируя воображение и творческие силы участников программы. Основа практикумов –анализ и рефлексия личного опыта, интересы, увлечения участников, способствующие развитиюих личностных и профессиональных качеств, освоению навыков межличностного взаимодействия.

*Адресат программы.* Обучение по программе «Школа вожатых» будет интересным для учеников школ, гимназий в возрасте 14-17 лет, которые желают познакомиться с вожатством, как возможной областью дальнейшей профессиональной деятельности; развить свои психолого-педагогические компетенции в сфере самопознания, эффективного взаимодействия, конфликтологии, возрастной и педагогической психологии.

*Информация о детском объединении:* Программа предусматривает организацию занятий как для разновозрастной, так и для одновозрастной группы, состав которой постоянен.

*Форма обучения:* очно-заочная с использованием дистанционных технологий.

*Уровень программы:* продвинутый (углубленный) уровень.

*Трудоёмкость программы:* 144 часа/год, 36 учебных недель/год, 1 год.

*Режим занятий:* 4 часа в неделю на протяжении 36 учебных недель, из которых 2 часа в очном режиме, 2 часа с применением дистанционных технологий.

*Условия набора и добора учащихся:* Набор осуществляется по желанию обучающихся.В группы принимаются дети, достигшие возраста 14 лет.В течение года может осуществляться добор на программу. После начала занятий в группу могут быть зачислены обучающиеся школ г. Омска, успешно прошедшие психодиагностическое тестирование и по его результатам продемонстрировавшие личностную предрасположенность к вожатской деятельности.

*Цель*: подготовка вожатых для работы в пришкольных лагерях дневного пребывания, на творческих площадках в каникулярное время, в профильных сменах, в загородных лагерях, на площадках образовательных учреждений города.

*Задачи программы*:

1. Развитие мотивационной направленности и познавательного интереса участников программы к вожатской деятельности.
2. Способствовать формированию у обучающихся компетенций, необходимых для работы вожатого (образовательные, коммуникативные, информационные, социально-правовые).
3. Способствовать овладению методами и формами организации различных мероприятий для детей в контексте вожатской деятельности (КТД, игры, концерты и др.), развивающих их творческие способности и коммуникативные качества.

*Отличительные особенности программы*. Программа курсаразработана для школьников 8-11 классов и имеет модульную структуру, которая включает 9 логически обоснованных и представленных модулей, отражающих суть вожатской деятельности в условиях ДОЛ или ВДЦ:

*Модуль 1. «Введение в дополнительную образовательную развивающую программу»* направлен на ознакомление участников с программой «Школа вожатых», основными принципами и положениями работы в данном направлении. Рассматриваются способности личности и профессиональная пригодность в сфере «человек-человек».

*Модуль 2. «Особенности вожатской деятельности и требования к личности вожатого»* предполагает знакомство с участниками программы посредством тренинга с дальнейшим рассмотрением феномена вожатства (сущность, основные идеи) и образа вожатого в современных реалиях. Уделяется внимание этическим аспектам, правилам, принципам, правовым основам деятельности вожатого, особенностям его взаимодействия с родителями.

*Модуль 3. «Планирование и организация деятельности вожатого в ДОЛ / ВДЦ»* ориентирован на понимание логики развития лагерной смены, особенностей функционирования временного детского коллектива (с учетом стадий его развития), работы по вовлечению детей в жизнь смены. Акцентируется внимание на основных задачах вожатого в период смены, условиях организации деятельности несовершеннолетних, системе дел на уровне отряда, системе самоуправления, технологии формирования дружеских отношений между детьми, работе вожатого с отрядом на «последствия». Изучаются вопросы, связанные с чередованием творческих поручений, проведением организационного сбора, подготовкой к мероприятиям: конкурсам, форумам, слётам (составление сценариев лагерных мероприятий с последующей их реализацией).

*Модуль 4. «Коммуникативная компетентность вожатого»*нацелен на рассмотрение теоретических и практических аспектов, связанных с проблемой эффективной коммуникации, выбора стиля педагогического общения, формирования культуры взаимоотношений в работе вожатого, понимания барьеров общения. Участники проведут анализ кейсов, осуществят разработку и реализацию социально-психологического тренингаконструктивного взаимодействия с учетом полученных ЗУН (лайфхаков) в мастерской педагога-вожатого.Предполагается проведение онлайн-дебатов и тренинга со студентами ОмГПУ по проблеме эффективного коммуникатора.

*Модуль 5. «Возрастно-психологические особенности несовершеннолетних. Специфика психолого-педагогического взаимодействия»* направлен на ознакомление участников с основами общей (темперамент, характер, способности) и возрастной психологии (возрастные, психофизиологические особенности развития детей, кризисы развития, трудные дети), конфликтологии (профилактика и технологии разрешения конфликта) в вожатской деятельности. Уделяется внимание вопросам целеполагания, манипуляции и аспектам трансактного анализ в работе вожатого.

*Модуль 6. «Игровые технологии в контексте вожатской деятельности»* предполагает знакомство с классификацией игр, спецификой их реализации в лагере. Предполагается проведение игропрактикума как с готовыми играми, так и с моделированием и анализом созданных игр.

*Модуль 7. «Актерское мастерство в вожатской практике»* ориентирован на рассмотрение аспектов данного феномена в контексте изучения ораторского мастерства, основ сценической подготовки, правил сцены, как неотъемлемых компонентов в вожатской практике. Мастер-класс по актерскому мастерству.

*Модуль 8. «Проектная деятельность в ДОЛ / ВДЦ»* нацелен на изучение методики КТД с последующей коллективной разработкой сценария творческого дела и его воплощением. Обращается внимание на вопрос, связанный с историей отрядных дел (создание конструктора отрядных дел). История одного проекта. Защита и реализация созданного проекта.

*Модуль 9. «Традиции лагерной жизни»*обращен к аспектам, связанным с культурной жизнью лагеря, поднимаявопросы обычаев, специфики направленности ДОЛ, музыкальных / песенных традиций, вечерних сборов, «огоньков», рефлексивных встреч, ритуалов ежедневных встреч, знакомства, обсуждений и прощаний. Акцентируется внимание на специфике систематичности сбора анализ дня, копилке вожатого, особенностях сбора и пополнения вожатской папки.

*Модуль 10. «Подведение итогов по программе»* предполагает логическое завершение работы по программе «Школа вожатых» с проведением рефлексии, диагностики и анализа эффективности реализованной программы.

Все модули разработаны в соответствии с образовательными технологиями, рекомендованными для реализации данного курса. Программа вариативна, может быть изменена, дополнена, скорректирована в зависимости от условий, имеющихся в образовательном учреждении, контингента обучающихся, их понимания феномена вожатства и отношения к нему.

*Планируемые результаты освоения программы.* После завершения обучения по программе обучающиеся:

демонстрируют устойчивый интерес и мотивационную направленность на вожатскуюдеятельность;

знают структуру детского образовательного лагеря, специфику профессиональной деятельности вожатого, его функциональные обязанности;

владеют знаниями о возрастных и психологических особенностяхдетей; имеют представление о способах поддержания их комфортного эмоционального состояния;

компетентны в области нормативных правовых актов, в том числе, в сфере организации отдыха детей и их оздоровления, в сфере деятельности детских и молодежных общественных организаций, а также в сфере охраны здоровья, информационной безопасности, включая защиту персональных данных;

знают технологии проведения игр, сборов и иных мероприятий во временном детском коллективе, направленных на формирование коллектива, его развитие, поддержание комфортного психоэмоционального состояния детей;

владеют основами планирования деятельности временного детского коллектива в соответствии с общей программой лагеря; способны обеспечивать возрастно-психологический подход в развитии детского коллектива и организации воспитательной, досуговой деятельности;

умеют осуществлять перспективное и текущее (ежедневное) планирование деятельности временного детского коллектива в соответствии с общей программой лагеря, возрастными и индивидуально-психологическими особенностями детей.

*Предполагаемые эффекты от реализации программы:*

* ростколичестваактивныхи инициативныхшкольников, проявляющих устойчивый интерес к вожатской деятельности;
* развитие коммуникативных и организаторских умений школьника, его лидерских качеств;
* овладение навыками работы в группе, навыками организатора деятельности коллектива, навыком выступления в качестве исполнителя;
* личностное и профессиональное самоопределение школьника по отношению к вожатской деятельности.

*Образовательные технологии*:

* технологии игрового моделирования;
* активные, коммуникативные и интерактивные технологии (технологии развития критического мышления, рефлексии);
* информационные дистанционные технологии;
* социально-психологический тренинг;
* исследовательские технологии (моделирование, метод проектов);
* кейсовые технологии;
* профессиональные пробы школьников в разных аспектах психолого-педагогической деятельности – вожатый, организатор игр и досуговой деятельности.

*Стратегии реализации программы*:

* геймификация (предполагает вовлечение в вожатскую деятельность через игровые процессы и даёт возможность моделировать своё будущее);
* тьюторство (предполагает создание педагогом всех условий, необходимых учащимся для их продуктивного обучения; участники программы сопровождаются в ходе всего периода обучения, достигая профессионального, личностного самоопределения и развития в сфере вожатства).

*Способы определения результативности* – педагогическая оценка, разработка образовательно-развивающей и досугово-оздоровительной программы лагерной смены с учетом возрастных особенностей учащихся; разработка сценариев мероприятий/событий в контексте лагерной жизни. Самооценка и взаимооценка продуктов вожатской деятельности по отдельным темам курса и в целом по модулю, анализ и самоанализ опыта участия в проектах и продуктах программы, организованных ОмГПУ и/или партнерскими школами. Результаты успешности овладения программой фиксируются школьниками в портфолио достижений.

**Календарно-тематический план**

занятий по программе

«Школа вожатых для школьников «Вожатский переплет»

1 год обучения

(2 раза в неделю по 2 часа, 144 ч. в год)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование модуля,**  **темы занятия** | **Количество часов** | | |
| **всего** | **очно** | **дистанционно** |
| **1.** | **Модуль 1. Введение в дополнительную образовательную развивающую программу** | **4** |  |  |
| 1.1 | Вводный тьюториал. Вводное занятие. Знакомство с программой «Школа вожатых», основными принципами и положениями работы в данном направлении | 2 | 2 |  |
| 1.2 | Способности личности и профессиональная пригодность в сфере «человек-человек» | 2 |  | 2 |
| **2.** | **Модуль 2. Особенности вожатской деятельности и требования к личности вожатого** | **20** |  |  |
| 2.1 | Нетворкинг в контексте вожатской деятельности: тренинг на знакомство | 4 | 2 | 2 |
| 2.2 | Феномен вожатства: сущность, основные идеи | 2 | 2 |  |
| 2.3 | Образ вожатого в современных реалиях. Этические аспекты, правила и принципы вожатого | 4 | 2 | 2 |
| 2.4 | Взаимодействие вожатого с родителями | 4 | 2 | 2 |
| 2.5 | Правовые основы деятельности вожатого. Кодекс нравственности. Гражданско-нравственное воспитание | 4 | 2 | 2 |
| 2.6 | Единые педагогические требования (ЕПТ). Рефлексивный тьюториал | 2 | 2 |  |
| **3.** | **Модуль 3. Планирование и организация деятельности вожатого в ДОЛ / ВДЦ** | **38** |  |  |
| 3.1 | Логика развития лагерной смены | 2 |  | 2 |
| 3.2 | Развитие временного детского коллектива (ВДК). Стадии развития коллектива по А. Н. Лутошкину | 2 | 2 |  |
| 3.3 | Работа по вовлечению детей в жизнь смены. Технологии формирования дружеских отношений между детьми | 2 |  | 2 |
| 3.4 | Основные задачи вожатого в организационный период смены. Условия организации деятельности детей | 2 | 2 |  |
| 3.6 | Работа вожатого с отрядом на «последствия». Педагогические ситуации | 4 | 2 | 2 |
| 3.5 | Периоды смены. Основное содержание и программное наполнение периодов | 2 |  | 2 |
| 3.7 | Система дел на уровне отряда. | 2 | 2 |  |
| 3.8 | Чередование творческих поручений. Организация, реализация, практикум | 4 | 2 | 2 |
| 3.9 | Система самоуправления | 4 | 2 | 2 |
| 3.10 | Проведение организационного сбора. Разбор на практике | 4 | 2 | 2 |
| 3.11 | Составление сценариев лагерных мероприятий. Подготовка и реализация конкурсно-игровой программы. Рефлексивный тьюториал | 4 | 2 | 2 |
| 3.12 | Подготовка к мероприятиям: конкурсы, форумы, слёты | 6 | 4 | 2 |
| **4.** | **Модуль 4. Коммуникативная компетентность вожатого** | **16** |  |  |
| 4.1 | Эффективная коммуникация. Стили педагогического общения | 2 |  | 2 |
| 4.2 | Барьеры общения. Анализ кейсов. | 2 | 2 |  |
| 4.3 | Социально-психологический тренинг эффективного взаимодействия. Разработка и реализация тренинга | 4 | 2 | 2 |
| 4.4 | Формирование культуры взаимоотношений в работе вожатого. Мастерская педагога-вожатого. Лайфхаки конструктивного взаимодействия | 4 | 2 | 2 |
| 4.5 | Эффективный коммуникатор | 2 | 2 |  |
| 4.6 | Эффективный коммуникатор: тренинг со студентами ОмГПУ. ***Рефлексивный тьюториал*** | 2 | 2 |  |
| **5.** | **Модуль 5. Возрастно-психологические особенности несовершеннолетних. Специфика психолого-педагогического взаимодействия** | **12** |  |  |
| 5.1 | Основы возрастной психологии. Психофизиологические особенности развития несовершеннолетних | 2 |  | 2 |
| 5.2 | Темперамент. Характер. Способности | 2 | 2 |  |
| 5.3 | Работа с трудными детьми в условиях лагеря | 2 |  | 2 |
| 5.4 | Основы конфликтологии в вожатской деятельности. Профилактика и технологии разрешения конфликта | 2 | 2 |  |
| 5.5 | Трансактный анализ в работе вожатого. Манипуляции: хорошо или плохо? | 4 | 2 | 2 |
| **6** | **Модуль 6. Игровые технологии в контексте вожатской деятельности** | **12** |  |  |
| 6.1 | Классификация игр. Специфика реализации в лагере | 2 |  | 2 |
| 6.2 | Ролевые игры. Особенности их реализации в лагере | 2 | 2 |  |
| 6.3 | Игропрактикум | 2 |  | 2 |
| 6.4 | Моделирование игр (практикум) | 2 | 2 |  |
| 6.5 | Практикум по созданию собственной игры | 4 | 2 | 2 |
| **7** | **Модуль 7. Актерское мастерство в вожатской практике** | **6** |  |  |
| 7.1 | Сценическая подготовка. Ораторское мастерство | 2 | 2 |  |
| 7.2 | Правила сцены | 2 |  | 2 |
| 7.3 | Мастер-класс по актерскому мастерству. Рефлексивный тьюториал | 2 | 2 |  |
| **8** | **Модуль 8. Проектная деятельность в ДОЛ / ВДЦ** | **18** |  |  |
| 8.1 | Методики КТД | 2 | 2 |  |
| 8.2 | Создание КТД. Генерирование идей. Коллективное занятие по написанию сценария творческого дела | 4 | 2 | 2 |
| 8.3 | Реализация творческого дела | 2 | 2 |  |
| 8.4 | Отрядные дела. Конструктор отрядных дел | 2 |  | 2 |
| 8.5 | Проектная деятельность | 2 | 2 |  |
| 8.6 | История одного проекта. Папка вожатого. | 6 | 4 | 2 |
| **9.** | **Модуль 9. Традиции лагерной жизни** | **12** |  |  |
| 9.1 | Традиции лагерного огонька. Огонёк. Практикум | 6 | 4 | 2 |
| 9.2 | Анализ дня. Групповая рефлексия. Правила, требования. | 2 | 2 |  |
| 9.3 | Музыкальные/песенные традиции | 2 |  | 2 |
| 9.4 | Копилка вожатого. Разбор и дополнение вожатской папки. | 2 | 0 | 2 |
| **10.** | **Модуль 10. Подведение итогов по программе** | **6** | **4** | **2** |
| 10.1 | Экзамен. Диагностика | 4 | 2 | 2 |
| 10.2 | Итоговое занятия | 2 | 2 | 0 |
| Итого | | 144 | 72 | 72 |

**Содержание**

**1. Модуль 1. Введение в дополнительную образовательную развивающую программу**

**1.1 Вводное занятие. Знакомство с программой «Школа вожатых», основными принципами и положениями работы в данном направлении**

Знакомство. Лекция-дискуссия «Введение в программу». Актуальность программы, целевая аудитория, важность проблемы вожатства, цель и задачи программы, основные идеи, принципы и положения, реализуемые в рамках рабочей программы. Групповая дискуссия. Идеи участников, запросы на темы программы. Анкетирование. Самопрезентация.

Рефлексия.

**1.2 Способности личности и профессиональная пригодность в сфере «человек-человек»**

Интерактивная лекция-дискуссия. Рассмотрение понятий «способность», «личность», «пригодность», «профессиональная пригодность» (этимология, сущность понятий в психолого-педагогическом направлении работы с несовершеннолетними). Понимание соотношения способностей личности с профессиональной пригодностью (акцент на вожатство). Беседа на тему «Выбор профессиональной сферы «человек-человек»: возможности, риски».

Рефлексия.

**Модуль 2. Особенности вожатской деятельности и требования к личности вожатого**

**2.1 Нетворкинг в контексте вожатской деятельности: тренинг на знакомство**

Вводный тьюториал.Представление себя (техники самопрезентации). Работа индивидуальная, в парах, микрогруппах и группе. Тренинг на знакомство. Игры, использованные в тренинге: «Ассоциации», «Угадай кто?», «Мы родились под одной звездной», «Перестройка», «Хомяки-домики», «Свиток имён», «Ветер дует в сторону», «Три факта», «Я знаю пять имён», «Молекулы-хаос», «Расскажи о себе».

Презентация своих интересов и хобби.

Рефлексия.

**2.2 Феномен вожатства: сущность, основные идеи**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Вожатство. Что значит быть вожатым». История вожатства с 1922 года по настоящее время. Основные вехи истории. Ценностно-смысловое содержание феномена. Критерии значимости на разных этапах существования. Групповая дискуссия по вопросам, актуальным в лекции.

Самопрезентация «Почему я хочу стать вожатым».

Рефлексия.

**2.3** **Образ вожатого в современных реалиях. Этические аспекты, правила и принципы вожатого**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Образ вожатого в современных реалиях». Вожатый - педагог, работающий с детским объединением. Должность «вожатый» входит в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Обязанности вожатого:

1. Организационные: обеспечивает выполнение детьми санитарно-гигиенических норм, контролируют соблюдение ими опрятного внешнего вида, чистоты одежды, установленного порядка в спальных комнатах, иных помещениях жилых корпусов, столовой и на территории лагеря; обеспечивает неукоснительное соблюдение детьми дисциплины и порядка в соответствии с установленным режимом; организует обязательное участие отряда во всех общелагерных культурно-массовых, спортивно-оздоровительных и трудовых мероприятиях; организует дежурство детей в жилых корпусах, столовой, на закрепленной за отрядом территории лагеря; следит за чистотой и порядком в комнатах. Организует влажную уборку помещений; в соответствии с общелагерным составляет отрядный план работы, согласованный со старшим вожатым, и отчитывается в его выполнении; участвует в организации и проведении общелагерных мероприятий в соответствии с указаниями старшего вожатого и начальника лагеря.

2. Педагогические: способствует развитию и деятельности детских общественных организаций, объединений, помогает в программировании их деятельности на принципах добровольности, самодеятельности, гуманности и демократизма с учётом инициативы, интересов и потребностей обучающихся (воспитанников, детей); организует коллективно-творческую деятельность; обеспечивает условия для широкого информирования обучающихся (воспитанников, детей) о действующих организациях, объединениях; создаёт благоприятные условия, позволяющие обучающимся (воспитанникам, детям) проявлять гражданскую и нравственную позицию, реализовать свои интересы и потребности, интересно и с пользой для их развития проводить свободное время. Заботится о здоровье и безопасности доверенных ему обучающихся (воспитанников, детей); своевременно выявляет и разрешает конфликтные ситуации, предупреждает возможные отклонения в поведении детей и подростков; изучает и использует передовой опыт работы с детьми и подростками.

Групповая дискуссия по вопросам, поднимаемым в лекции.

Интеллектуальная игра по теме «Образ вожатого в современных реалиях».

Рефлексия.

**2.4 Взаимодействие вожатого с родителями**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Взаимодействие вожатого с родителями». Семья как целостная система. Родители – законные представители ребенка. Ответственность вожатого. Персональная ответственность за организацию, жизнь и здоровье детей. В случае непредвиденных обстоятельств вожатый немедленно сообщает в ближайшее отделение полиции, и ставит в известность начальника лагеря. Несёт всю полноту юридической ответственности за жизнь, здоровье детей. Во время работы кружков, спортивных секций, клубов по интересам ответственность за жизнь, здоровье и безопасность детей возлагается на руководителей мероприятий и других ответственных лиц. Трудности и конфликтные ситуации во взаимоотношениях с родителями: причины, «камни преткновения», способы разрешения. При любых обстоятельствах вожатый обязан сохранить доброжелательное, заботливое отношение к воспитаннику, независимо от характера возникающих у него иногда конфликтов с родителями, - это обязательная этико-педагогическая норма.

Соблюдение этических норм и отношения с родителями воспитанников. Никогда не следует жаловаться родителям на ребенка, обвинять их в его проступках. Следует терпеливо выслушать родителей, их замечания и тактично высказать свои наблюдения, пожелания. Никогда не унижать бестактными замечаниями, репликами, оценками личного достоинства родителей. Всегда защищать интересы детства, детей в семье. Если замечания высказываются грубо, лучше не продолжать разговор, предложить обратиться к начальнику лагеря. Все подобные разговоры с родителями никогда не вести в присутствии детей.

Групповая дискуссия по вопросам, поднимаемым в лекции.

Разбор кейсов по теме «Взаимодействие вожатого с родителями».

Рефлексия.

**2.5 Правовые основы деятельности вожатого. Кодекс нравственности. Гражданско-нравственное воспитание.**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Правовые основы деятельности вожатого». Конвенция о правах ребёнка. Трудовой Кодекс РФ. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (последняя редакция). Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребёнка в Российской Федерации» от 24.07.1998 124-ФЗ. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 52887-2007 «Услуги детям в учреждениях отдыха и оздоровления» с 01.01.2009 г. от 27.12.07 г. № 656. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 августа 2013 г. № 1008 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам». Рекомендации по примерному содержанию образовательных программ, реализуемых в организациях, осуществляющих отдых и оздоровление от 01.04.2014 г. № 09-613. Методические рекомендации по совершенствованию воспитательной и образовательной работы в детских оздоровительных лагерях, по организации досуга детей (приложение к письму № 2 Минобрнауки России от 14.04.2011 г. № МД-463/06). Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 27 декабря 2013 г. № 73 г. Москва «Об утверждении СанПиН 2.4.4.3155-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы стационарных организаций отдыха и оздоровления детей».

Групповая дискуссия по вопросам, поднимаемым в лекции.

Разбор кейсов по теме «Правовые основы деятельности вожатого».

Рефлексия.

**2.6 Единые педагогические требования (ЕПТ)**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Единые педагогические требования». Единые педагогические требования (ЕПТ) - система норм и правил, основанных на единых теоретических и методических подходах и принятых всеми участниками педагогического процесса к неукоснительному исполнению.

В лагере необходимо неукоснительно соблюдать правила лагеря: 1) запрет на курение, распитие спиртных напитков, употребление наркотических веществ; 2) соблюдение режимных моментов (подъём (как вы будете будить детей, сколько времени у них будет на одевание и гигиенические процедуры, как и когда нужно заправлять кровати и т.д.); зарядка (будете ли вы заставлять всех делать зарядку или будете разрешать лениться); приём пищи (порядок входа в столовую, разговоры и кричалки за столом, и многое другое); тихий час (спать или не спать, можно ли читать или слушать музыку...); отбой (аналогично тихому часу + вопросы времени личной гигиены). 3) Организация «мойдодыра» (банный день); 4) Дисциплинарные моменты: техника безопасности (поведение в городке, на спортивной площадке, на соревнованиях, зарядке); перемещение по территории (ходим строем или нет, кричалки, отпрашиваются дети или нет и т.д.); законы отряда и лагеря (закон доброго слова, зелени и т.д.); 5) Санитарно-гигиенические требования (душ, умывание, стирка, мытьё ног, смена белья и т.д.); 6) Дежурство по территории.

Поддержка традиций лагеря. Уважительное отношение к коллегам, сохранение репутации всех вожатых и старшего вожатого, а также администрации в сознании детей. Во взаимоотношениях со старшим педагогическим составом общая этическая установка звучит так: отношение к старшему по должности должно быть, как и к другим людям, - уважительное, вежливое; беспрекословное выполнение всех законных требований руководителя не должно восприниматься подчиненным как унижение. Без серьёзных на то оснований невыполнение подчиненным требований старшего по должности товарища этически недопустимы. Критика (при детях любого возраста критика коллег считается полностью исключенной; место критики - лишь педагогический коллектив или разговор наедине, смотря по обстоятельствам).

Уважение к ребенку, вежливость, требовательность, строгость, разумная любовь, постоянная забота, внимание, чуткость, тенденция к защите более слабого. Стиль взаимоотношений между вожатым и воспитанниками должен располагать к взаимному доверию, уважению, взаимной симпатии. Позиция вожатого зависит от возраста воспитанников. Воспитателю всегда следует исходить из установки, что перед ним лишь формирующиеся личности, и тактично помогать детям в самовоспитании. Самая большая педагогическая ошибка - отвечать на грубость грубостью, на игнорирование личности воспитателя - игнорированием личности воспитанника. Надо выявить причину срыва у ребенка. Если она лежит глубоко, в опыте оскорбленного детства, вызвана грубостью родителей, отчужденностью ребенка от школы, учителя, в силу частого переживания отрицательных эмоций, - в таких случаях единственно правильным оказываются выдержка, спокойное, сердечное, терпеливое разъяснение ребенку ошибок в его поведении.

Иное дело, когда это явно преднамеренная грубость, серьезные нарушения распорядка дня, пренебрежение покоем окружающих, порой имеющее у некоторых школьников «философскую основу» (сорвать, коллективное дело, подавить инициативу товарищей и этими средствами утвердить свое «превосходство» и т.д.). Надо уметь отличать грубое нарушение дисциплины от простого озорства или дурной привычки. Здесь вожатый может принимать решительные меры, защищающие его личное достоинство или безопасность отдельного ребенка, оказавшегося под давлением грубости, оскорбительных действий одного или группы воспитанников (обратиться к старшему педагогическому составу, директору лагеря).

Вожатый несет ответственность за жизнь и здоровье детей, не имеет права действовать в одиночку, на свой собственный страх и риск, реализовывать идеи, которые могут стать опасными, не согласовав с администрацией лагеря. Внешний вид вожатого, кроме опрятной формы, определяют подтянутость, собранность движений, естественность манер. Вожатый – пример для ребенка, поэтому всегда должен вызывать у детей восхищение своей ухоженностью. Записная книжка, авторучка, карандаш - эти предметы обязательны в «вожатском портфеле».

Отношения между вожатыми. Необходимо постоянно учиться воспринимать друг друга как представителей единого коллектива с точки зрения интересов воспитания детей. Абсолютная вежливость, скромность, взаимопомощь, взыскательность к себе, принципиальность в анализе и оценке деятельности коллег-вожатых. «Любовные отношения» между вожатыми противоположного пола ни в коем случае не должны быть демонстрированными. Чувство меры вожатый должен знать во всем: в проявлении внимания, заботы, тактильного общения, проявления любви, особенно к детям противоположного пола. Проявление нездоровой симпатии и любовные отношения с детьми запрещены. Голос, тон, дикция вожатого, их связь с педагогической этикой. Раздраженный тон вожатого, кричащего на детей, бессознательно, инстинктивно воспринимается ими как оскорбление. Вожатый, вызывающий у воспитанника страх криком или грозным молчанием, пренебрежительным взглядом или угрозой, тотчас перестаёт быть воспитателем. Страх создает психологический барьер, который или искажает воспитательный процесс, или вовсе разрушает его. Категорически запрещается наказывать детей лишением пищи, трудом. Ни в коем случае не оскорблять словесно и не поднимать руку на ребенка.

Групповая дискуссия по вопросам, поднимаемым в лекции.

Тестирование (разработка и реализация тестового материала).

Рефлексия.

**Модуль 3. Планирование и организация деятельности вожатого в детском оздоровительном лагере / Всероссийском детском центре**

**3.1 Логика развития лагерной смены**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Развитие лагерной смены»

Развитие лагерной смены происходит по нескольким периодам

1. Организационный (знакомство детей с педагогами и друг с другом; знакомство с жизнедеятельностью лагеря; определение структуры коллектива, формирование основ коллективной деятельности; адаптация).
2. Основной (включение детей в активную деятельность; создание благоприятных условий для самореализации детей).
3. Заключительный (подведение общих итогов реализации программы смены; выявление результатов индивидуальных и коллективных достижений; награждение организаторов и активных участников смены).

Организационный период. Место в общей логике - первые 1-3 дня: от заезда до организационного оформления отряда и открытия смены. Задачи: познакомить ребят друг с другом, с лагерем, традициями; создать условия для раскрытия способностей каждого; создать доброжелательную, радостную атмосферу, заложить основы будущего коллектива; выявить лидеров, интересы; спланировать совместную жизнедеятельность. Основное содержание: игры на знакомство; костры и «огоньки»; спортивные дружеские встречи; КТД на раскрытие творческих способностей и интересов; творческое представление вожатского отряда.

В первый период вожатому вместе с напарником необходимо (за 3-4 дня) заложить основы успешной работы и жизни своего отряда в течение смены: создать ситуации для быстрого знакомства членов отряда (визитки с именами, специальные игры-знакомства и т.п.); провести «разведку» интересных дел и вместе с ребятами составить план работы, определиться с характером самоуправления (соуправления) в отряде или наметить, как при необходимости будут решаться коллективные дела, узнать детей и постараться найти среди них помощников, обеспечить психологическую поддержку воспитанникам в довольно сложный для них адаптационный период. Именно эти дни - первый психологический кризис смены: для основной части ребят привыкать надо ко всему: новому человеческому и предметному окружению, отсутствию родителей, самообслуживанию, режиму, новым требованиям.

Основные итоги. К концу оргпериода у ребят должно сложиться мнение: мой отряд - самый лучший, мои вожатые - самые лучшие, мне будет интересно. Оргпериод заканчивается оргсбором, коллективным планированием, открытием лагерной смены. Позиция вожатого. Самоуправления пока нет, поэтому вожатый руководит отрядом. Он - и старший товарищ, и командир, и воспитатель одновременно. Все дела проводятся вожатым. Ведущая позиция - позиция организатора.

Основной период. Место в общей логике - между организационным и заключительными периодами. Задачи: обеспечить интересную разнообразную деятельность на основе совместных интересов и совместного творчества; научить ребят самостоятельно планировать и анализировать каждый свой день, строить свою деятельность на принципах самоуправления; создавать и укреплять внутриотрядные традиции; заботиться о сплочении детского коллектива. Основное содержание: работать по плану дружины, отряда; игры, праздники, состязания, тематические дни, костры, походы; работа кружков, клубов, секций, творческих мастерских. В середине смены (примерно на 12-14 день) наступает второй кризисный пик, который может повлечь немотивированные ссоры в отряде, напряженность отношений с вожатыми и другими взрослыми, обострение тоски по дому. Ребята уже привыкли к лагерю и в то же время устали или от скуки и монотонности жизни, или от ее перенасыщенности. Именно к середине смены надо заложить в план возможность появления какого-то сюрпризного, неожиданного дела или события, или запланировать на эти дни поход, который сломает весь привычный уклад.

Основные итоги. К концу основного периода дети начинают жить по общелагерным и отрядным традициям. Весь коллектив лагеря управляем, любит собираться вместе, петь общие песни, играть. Позиция вожатого. Вожатый руководит отрядом через органы самоуправления. Его позиция - позиция старшего товарища, все дела готовятся и проводятся совместно с ребятами - и чем дальше, тем чаще самими ребятами - при направляющей и координирующей роли вожатого.

Заключительный период. Место в общей логике - последние 2-4 дня перед отъездом. Задачи: создать атмосферу дружеского прощания; найти добрые слова и отметить каждого за вклад в жизнь отряда; подвести итоги смены; подготовить прощальные сюрпризы друг другу, лагерю, вожатым. Основное содержание: итоговые выставки, встречи, соревнования; итоговые газеты, выступления отрядов, кружков, секций; прощание друг с другом и с лагерем; прощальный концерт вожатых. За 2-3 дня до конца смены начинается итоговый заключительный этап с еще одним конфликтным кризисным пиком (особенно если смена была 30-40 дней). Ребята устали от постоянного нахождения на людях, от дел, экскурсий, и т.п., они снова вспомнили про дом. И на этот момент надо запланировать какие-то интересные беседы, сюрпризы и подготовиться к запоминающемуся расставанию. И конечно, успех всех мероприятий во многом зависит от участия самих ребят в жизни лагеря. Поэтому для вожатого очень важно найти для каждого ребенка то дело, которое ему интересно и вызовет ответную положительную реакцию.

Основные итоги. К концу итогового периода решены все задачи, подведены итоги всех проведённых дел, проанализирована деятельность отрядов вожатых, вручены награды и прощальные сувениры. Позиция вожатого. Вожатый - старший друг, которому можно доверить сердечные тайны, спросить совета и т.д. Его позиция - коммуникативная. Она сродни «дирижёру», создающему тёплую дружескую атмосферу с оттенком лёгкой грусти, связанной с расставанием.

Групповая дискуссия по основным задачам периодов.

Рефлексия.

**3.2 Развитие временного детского коллектива (ВДК). Стадии развития коллектива по А. Н. Лутошкину**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Стадии развития временного детского коллектива». Временный детский коллектив - группа несовершеннолетних, объединенных в целях организации их жизнедеятельности в условиях детского лагеря. Специфические особенности ВДК: общность, автономность от влияния прежнего социума; интенсивность всех видов деятельности; краткосрочность существования (летом - до 24 дней; зимой – до 12 дней). Психологические состояния ВДК: адаптивное, высокой напряженности отношений, конфликтности. К процессам ВДК относятся: руководство и лидерство; принятие групповых решений; нормообразование (выработка групповых мнений), правила и ценности; формирование функционально-ролевой структуры группы; самоуправляемость и т.д. В своем развитии ВДК может пройти стадии: образование, функционирование, развитие, стагнацию, распад, регресс. Максимальный срок существования временного коллектива обычно не превышает 40-45 дней.

Внутригрупповые процессы. У каждого ребенка есть свои положительные и отрицательные черты, свои особые достоинства и недостатки. От группы зависит то, какой стороной, положительной или отрицательной, он выступает во взаимоотношениях с людьми. На исходном этапе отношений в группе, они бывают относительно безразличными, затем могут становиться конфликтными, а при благоприятных условиях превращаются в коллективистские. Внутренняя установка ребенка в системе внутригрупповых отношений - это личное, субъективное восприятие им своего собственного статуса, то, как он оценивает свое реальное положение, свой авторитет и степень влияния на остальных членов группы. Действительный статус и его восприятие человеком могут совпадать или расходиться.

Лидерство. Управление группой, ее самоуправление, поведение отдельных членов ВДК обычно осуществляется и через официальных лиц - воспитателей или вожатых, и через неофициальных лиц, имеющих высокий статус среди ВДК (условно названных лидерами). Авторитет лидера в ВДК обычно приравнивается к мнению педагога и не уступает ему в силе. Прав педагога бывает недостаточно, чтобы побудить детей к действию в какой-либо деятельности; очень важно при этом убеждать, а не приказывать. Важнейшей целью педагога является обнаружение такого лидера в ВДК и создание с ним доверительных отношений. От этого зависит многое в дальнейшей работе с ВДК. Типажи в структуре детского коллектива. Детский коллектив включает в себя ребят с различными личностными особенностями. В нем всегда можно выявить лидеров. Важно, чтобы лидер не был формальным (искусственно назначенным взрослым), а был признан самими детьми. Выявление таких лидеров может быть через игры на лидерство. В коллективе, кроме того, всегда будет «душа компании» - тот ребенок, которому доверяют свои тайны другие дети, тот, к которому приходят за поддержкой. Если доверить такому ребенку ответственное дело, вероятнее всего оно обретет успех, так как ему будут готовы помочь все ребята. В детском обществе может встретиться неявный лидер, как правило он не лидирует, но очень сильно влияет на ритмику детского коллектива («серый кардинал»). Желательно выявить таких ребят и использовать их способности, чтобы через них влиять на общий настрой всех детей. «Аутсайдер» - ребенок, не принятый коллективом – самая сложная ситуация, которая может сложиться. Она требует особого подхода и профессионализма. Во время игр на сплочение следует почаще включать такого ребенка в пары с другими детьми случайной жеребьевкой.

Лутошкин А. Н. в своей книге «Как вести за собой» рассматривает несколько ступеней развития коллектива: «Песчаная россыпь», «Мягкая смена», «Мерцающий маяк», «Алый парус», «Горящий факел». Детям необходимо рассказать - чем характеризуется каждая ступень, и предложить им отмечать пройденные ступени. Таким образом, вы можете проводить не только диагностику развития коллектива, но и настроение, и состояние каждого ребенка.

«Песчаная россыпь». Много песчинок собрано вместе и в тоже время каждая из них сама по себе. Налетит слабый ветерок и отнесет часть песка в сторону, рассыплет его по площадке. В группах людей тоже каждый как песчинка: и вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Отсутствие связи между песчинками можно объяснить тем, что дети плохо знакомы друг с другом, а может, просто не хотят пойти навстречу друг другу из-за отсутствия общих интересов, общих дел.

«Мягкая глина». В руках хорошего мастера глина поддается легко любому воздействию. В ваших руках классный коллектив может перерасти в хороший, слаженный коллектив. Но если не приложить особых усилий он так и будет сравниваться с простым куском глины. На этой ступени развития заметны первые попытки сплочения коллектива. Скрепляющим звеном здесь еще являются формальная дисциплина и требования старших. Отношения разные - доброжелательные и конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу. Существуют замкнутые приятельские группировки, не чувствуется поддержки.

«Мерцающий маяк». Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шел верным путем. В такой группе чувствуется поддержка друзей, желание бывать вместе. Но дружба требует постоянного горения, а не одиночных, правда, частых вспышек. Группа индивидуальна. Однако ей бывает трудно до конца собрать своего, найти во всем общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не всегда хватает сил подчиниться коллективным требованиям.

«Алый парус» - символ устремленности вперед, дружеской верности, преданности. Главный принцип здесь «один за всех и все за одного». Дружеское участие и заинтересованность сочетаются с взаимной требовательностью. И даже в уже сплоченной группе детей бывают бури в жизнедеятельности, наперекор которым они всегда могут следовать. Не все всегда сразу готовы признавать свои ошибки, но постепенно положение может быть исправлено.

«Горящий факел» - это живое пламя, горючим материалом которого является тесная дружба, единая воля, взаимопонимание, деловое сотрудничество. Здесь проявляются все качества коллектива.

Групповая дискуссия по вопросам, поднимаемым в лекции.

Рефлексия.

* 1. **Работа по вовлечению детей в жизнь смены. Технологии формирования дружеских отношений.**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Работа по вовлечению детей в жизнь смены». Вовлечь детей в жизнь лагеря, а также сформировать дружеские отношения можно с помощью использования самых разнообразных технологий и форм работы. Разберем подробнее некоторые из них.

**Познавательные**: турниры смекалистых, книжная лавка, вечер легенд, викторины, час вопросов и ответов, турнир эрудитов (интеллектуалов типа «Что? Где? Когда?»), базар головоломок, КВНы смешанные и тематические, журнал «Хочу все знать», познавательные экскурсии, разнообразные кружки, вечер разгаданных и неразгаданных тайн, клуб «Почемучек», День книги, «Герои любимых книг» и т.д.

**Трудовые**: самообслуживание, трудовые подряды в сельском хозяйстве, лесничествах и водных хозяйствах; защита профессий, защита фантастических проектов, мастерские, города волшебников, умельцев, трудовые десанты, дежурство, дни профессий, экскурсии на предприятия, в хозяйства, в гостях у Самоделкина, кружки, «Король Мусор и Мы» и т.д.

**Нравственного направления**: экскурсии и шествия к памятникам, местам славы и исторической памяти, диспуты, огоньки (знакомства, «Расскажи мне обо мне», «Расскажи мне о себе», «Откровенный разговор», «Давай обсудим»), беседы, обучение общению: психотренинги, психоигры и упражнения; телефон доверия, день именинника и т.д.

**Оздоровительные и физкультурно-спортивные**: купание, закаливание, прогулки, походы, санитарно-гигиенические дела («Уют», «Мойдодыр», «В гостях у Айболита»), малые олимпийские игры, средневековые и рыцарские турниры, «Веселые старты», эстафеты, дни спорта и здоровья, праздник Нептуна, народные спортивные игрища, викторины, игровые и тематические зарядки и т.д.

**Туристско-краеведческие**: походы, туристские викторины, конкурсы, эстафеты, фестивали, слеты, поисковые экспедиции, ориентирование на местности и т.д.

**Юнкоровские**: выпуск газет (мини- и многометровых, серьезных и юмористических, сатирических, страшных, смешных, курьезных); почтовый дилижанс; Рыцари пера; Акулы пера; информационные листки, «Молнии», пресс-конференции, организация работы пресс-центра, радиоцентра, ТАЛа (телеграфного агентства лагеря) и т.д.

**Экологические**: экологическая тропа, викторины, конкурсы научно-фантастических проектов по охране природы; лесная аптека, путешествия «В мир лесных звуков», «В царство Берендея», «По морям и океанам», «На морском (речном, озерном) дне», «Природная радуга», «Красная книга природы», аукцион книг о природе; постановка инсценированных сказок, басен, мультиков; игра «Город Природоград», биологический аукцион, ботанические (зоологические) эстафеты, кругосветки; деятельность зеленого и голубого патруля и т.д.

**Эстетические**: концерты -ромашка, -молния, -загадка, -сюрприз, -подарок; музыкальный ринг, музыкальные, поэтические, лирические, литературные гостиные; музей сатиры и юмора, конкурсы бродячих музыкантов, бальных танцев, танцев народов мира, России, экзотических, фантастических; тематическая или сюжетная дискотека, конкурс живых картин, художественный салон, концертный зал, «Цирк? Цирк!», литературные балы, рисунки на асфальте, конкурс «Алло, мы ищем таланты!» и т.д.

**Развлекательные**: игры и забавы; аттракционы, клоунады, юморины, ярмарочный балаган, карнавал, веселый тир, чайная, комната смеха, веселый почтальон, веселый зверинец, шатер Алладина, конкурсы Мюнхгаузенов, капитанов Врунгелей, магазин-лотерея, «музей - заходи и глазей», День непослушания, кричалки, В гостях у Винни-Пуха, День вожатого, шуточная олимпиада (в помещении) и т.д.

**Знакомство с народными традициями и промыслами:** посиделки, праздники хоровода, единоборств, путешествия в народную мудрость (сказки, сказы, былины, прибаутки, пословицы и поговорки, песни, притчи, частушки, скороговорки, считалки, колыбельные песни); конкурсы самодельной народной игрушки, народный календарь, народные забавы, дни национальной кухни и праздники фольклора, народной музыки и др.

Многие формы работы можно объединить в игре «Экспресс-маршрута». Каждый отряд (если общелагерная игра) или команда получает маршрутный лист по станциям, на которых их ждет жюри (эксперты, специалисты), которое оценивает соответствующие названию станции, умения, знания, навыки и выставляет баллы.

Творческое задание для участников программы. Разработка мероприятий в рамках одного из направлений.

Групповая дискуссия по вопросам, поднимаемым в лекции.

Рефлексия.

* 1. **Основные задачи вожатого в организационный период смены. Условия организации деятельности детей**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Задачи вожатого в организационный период смены». Задачи вожатого разнятся в зависимости от периодов смены. Основная цель организационного периода – создание необходимых условий для адаптации детей в лагере, в новом коллективе, знакомство их с лагерем. В лагерях, где дети отдыхают с разных регионов, возможна ситуация, когда одна группа уже завершает оргпериод, а другая только приехала. В таком случае нужно находить «золотую середину», и работать «на два фронта». Оргпериод для ребенка – время адаптации и привыкания к новым условиям проживания, к новому графику и ритму жизни. Для некоторых детей (особенно для тех, кто приехал в лагерь не впервые) этот период проходит практически незаметно, быстро и легко. Однако не все дети быстро вливаются в новые условия жизни.

Организационный период смены для вожатого самый сложный и ответственный, от того, как он пройдет, зависит дальнейшее течение смены. Ни в коем случае нельзя пускать жизнь отряда на «самотек» в первые же дни. «Как пройдет оргпериод, так пройдет и вся смена». В первые дни лагерной смены вожатый должен: расселить всех детей; запомнить имена всех воспитанников; провести инструктаж с детьми; сплотить коллектив; выявить интересы детей; выявить творческие способности, наклонности и интересы воспитанников; организовать сбор и хранение ценных вещей и денежных средств; организовать дисциплину в отряде; провести экскурсию по лагерю; познакомить детей с содержанием смены: тематикой, планом смены, основными мероприятиями; познакомить детей с режимом дня и режимными моментами в лагере; изучить индивидуальные особенности детей; организовать элементы самоуправления в отряде: выбор командира, распределение обязанностей среди детей, определение участия каждого в коллективе. Чтобы оргпериод прошел эффективно, вожатым необходимо: взаимопонимание между напарниками в отряде; распределение обязанностей между напарниками; четкое планирование первых дней смены.

План действий в оргпериод. В первые дни необходимо выполнить очень много дел, чтобы все успеть, необходимо иметь план действий. Составить план действий необходимо еще до заезда детей. Очень важно, чтобы, особенно в первые дни, дети всегда были заняты каким-либо мероприятием, чтобы у них не было времени скучать (особенно для детей младшего возраста).

Подготовительный этап. Необходимо запомнить расположение комнат вашего отряда, проверить заранее чистоту комнат, мебель в комнатах и т.п.

Заезд детей. Организация заезда детей зависит от конкретного лагеря. Выделяют два основных типа: самозаезд (т.е. каждый родитель привозит своего ребенка); заезд организованными группами (т.е. сопровождающие привозят группу детей из определенной делегации или региона).  Если делегация приезжает в город на ж/д вокзал или в аэропорт, то вожатый встречает детей. В таком случае необходимо организовать рассадку детей в автобусы, помочь детям погрузить сумки в багаж. При посадке детей нужно обязательно их пересчитывать. При сопровождении детей необходимо соблюдать правила их перевозки: все должны быть пристегнуты и находится на своих местах; запрещено передвижение по салону во время движения автобуса; следить за состоянием детей: тех, кого укачивает, необходимо посадить ближе к водителю; запрещено высовывать из окон руки и другие части тела. После прибытия детей на территорию лагеря их делят по отрядам и передают вожатым (обычно это делает начальник лагеря либо старший вожатый, методист).

Первичный медосмотр. Сразу же по приезду детей в лагерь они проходят первичный медосмотр в медкабинете, где медперсонал осматривает кожные покровы, медкарту ребенка.

Расселение детей. После формирования отряда необходимо расселить детей по комнатам. Обязательное условие: мальчики и девочки должны жить отдельно. При распределении детей по комнатам следует учитывать их пожелания, но при необходимости, вожатый должен уметь проявить твердость и сам определить вариант расселения. Скажите ребятам, на сколько человек рассчитаны комнаты, и попросите их разделиться. Если желающих проживать в одной комнате окажется больше, чем необходимо, тактично, но твердо и уверенно объясните, что это невозможно, и предложите варианты решения ситуации.

Составление списков. Составьте списки детей вашего отряда, по форме, принятой в ДОЛ (списки делаются в электронном виде и распечатываются).

Ценные вещи и деньги. Дети привозят с собой в лагерь различные ценные вещи: телефоны, планшеты, фотоаппараты, а также деньги. Как правило, во всех лагерях есть возможность сдать ценные вещи и деньги в сейф на хранение. Задача вожатого - организовать данный процесс. Затем при необходимости, либо по заранее определенному графику дети будут забирать деньги по частям, брать телефоны для общения с родителями, друзьями. Объясните детям, что всегда держать при себе крупную сумму денег и ценные вещи не всегда надежно, так как их можно потерять. Так же в лагерях, увы, бывают кражи, однако в беседе с детьми, не стоит заострять на этом внимание.  Поэтому при желании, любые ценности они могут сдать на хранение. При сборе денежных средств на хранение, обязательно ведите четкий учет. Какую сумму ребенок сдал, когда и сколько забрал, какая сумма осталась. Телефоны лучше выдавать 1-2 раза в день, не нарушая режимных моментов, затем собирать и класть в сейф. При таком подходе ценные вещи и деньги воспитанников никуда не потеряются и не пропадут.

Сообщить родителям, что ребенок в лагере. Если у ребенка есть с собой мобильный телефон, уточните, позвонил ли он родителям, сообщил ли, что с ним все хорошо и что он находится на территории лагеря. Если это не сделано, напомните ребенку, что нужно сообщить родителям о прибытии в лагерь, номер его отряда и номер комнаты.

Проведение инструктажей. В первые же дни обязательно провести с детьми инструктажи, объяснить правила пребывания в детском оздоровительном лагере. Инструктажи необходимо получить у начальника лагеря, старшего вожатого, либо методиста.

Проверить наличие у детей лекарств, медикаментов. Часто родители передают детям лекарства и медикаменты. В детском лагере обязательно есть врачи и мед. персонал, которые следят за здоровьем детей. Все лекарства и препараты дети должны принимать только по назначению врача. Принимая лекарства по своему усмотрению, дети могут навредить своему здоровью. Поэтому лучше уточнить, какие медикаменты есть у детей, проконсультироваться с врачом и врач подскажет, что делать.

Предъявление единых педагогических требований. Формирование дисциплины. Сразу же необходимо познакомить детей с законами лагеря (закон «зелени», «точного времени» и т.п.), правилами поведения, установить дисциплину в отряде. Не нужно увлекаться «застраиванием» детей. Ваше общение с детьми не должно сводиться только к попыткам установить дисциплину. Все должно проходить в доброжелательной, игровой форме.

Игры. Обязательно в организационный период проводить игры на знакомство, на выявление лидера, на сплочение. Игры способствуют установлению благоприятного микроклимата, более тесному общению участников. Ребята быстрее знакомятся друг с другом и лучше адаптируются к новым условиям. Так же используйте другие формы деятельности, например, приготовьте отрядный уголок.

Результаты оргпериода:вожатый знает имена и особенности всех детей; дети адаптировались к новым условиям; установлена дисциплина в отряде; сформировано самоуправление в отряде, выявлены лидеры; определен имидж отряда; идет сплочение коллектива: создан благоприятный эмоциональный настрой.

Организационный период очень важен! Если вы не знаете, как поступить в той, или иной ситуации, лучше обратиться за помощью к более опытным коллегам за советом, чтобы не упустить момент. На смену организационному, сразу же наступает основной период. Жизнь в оздоровительном лагере - продолжение жизни ребенка до лагеря. Однако она имеет и свои особенности: временность детского коллектива, изолированность ребёнка от семьи, насыщенность общения и интенсивность совместной деятельности, динамичность жизни отряда и дружины. И главная её отличительная особенность - цикличность и периодизация оздоровительного лагеря. Периоды лагерной смены отличаются своими задачами, способами их решения и особой позицией вожатого.

Групповая дискуссия по вопросам, поднимаемым в лекции.

Рефлексия.

**3.5 Периоды смены. Основное содержание и программное наполнение периодов**

Вводная часть. Актуализация теоретических знаний по каждому периоду (с учетом имеющихся знаний, полученных на предыдущих занятиях*)*

Лекция-дискуссия «Сущность и понимание каждого периода смены»

*Организационный период* как точка отсчета, перспектива будущей смены; правило «трёх дней»; фундамент отношений вожатых с детьми, взаимоотношений в отряде, принятие детьми правил, норм и традиций лагеря; адаптация к новым условиям совместного проживания. Доминирующая потребность участника смены – потребность в адаптации, информации о нормах, требованиях, перспективах нового коллектива, о своём положении в нем, знакомстве с территорией лагеря.

Общая цель организационного периода: создать условия для адаптации ребёнка к новым социальным условиям. Задачи: познакомить детей друг с другом, со взрослыми, с условиями проживания; создать благоприятный эмоциональный настрой; создать психологически безопасную (обеспечить детям чувство защищенности, самостоятельности) атмосферу в коллективе для раскрытия потенциала личности каждого ребенка; создать условия для адаптации ребенка к режимным моментам лагеря и нормам поведения в коллективе (предъявить единые педагогические требования к режиму дня и дисциплине); провести диагностику: узнать увлечения, характеры, и склонности ребят, выявить лидеров, организаторов в детском коллективе; сформировать чувство «Мы» (отряд, особенные, вместе), доверия друг к другу; формирование умения найти «золотую середину» между удовлетворением личностных потребностей и реализацией общественных интересов; сформировать групповые нормы, ценности и традиции; познакомить детей с содержанием смены, откорректировать план работы с учетом предложений и пожеланий ребят. Одна из важнейших задач вожатого в организационный период - целенаправленное, заранее продуманное изучение детей, их интересов и ожиданий, особенностей характера и физического развития, знаний, умений, навыков. В оргпериод с отрядом находятся все педагоги. Не потому, что это традиционно или принято, а потому, что оправданно и необходимо: в первые дни смены дети, как никогда, нуждаются в поддержке и помощи вожатых. Очень важно с каждым поговорить, поближе познакомиться, проявить внимание и интерес. Необходимо педагогически грамотно управлять процессом складывающихся взаимоотношений, чтобы никто из детей не остался «за кругом» отношений, не искал самовыражения в агрессивном или демонстративном поведении, не был одиноким и тоскующим. Втроём это сделать легче и важно не забывать о единстве требований всех вожатых в работе с отрядом. На этом этапе важно добиться принятия традиций и отношений лагеря, носителями которых как раз и являются вожатые

Знакомство детей друг с другом. В педагогической копилке каждого вожатого должен быть набор игр на знакомство – это игры на запоминание имен, с помощью которых не только вожатые могут запомнить детей, но и ребята могут быстрее познакомиться друг с другом. Существует большое количество игр на знакомство, вот примеры некоторых из них:

* «Снежный ком». Все стоят (сидят) в кругу. Первым представляется вожатый. Затем, сидящий слева от него ребенок, называет имя ведущего и свое имя. Каждый следующий участник называет по очереди имена всех, представлявшихся до него. Таким образом, участнику, замыкающему круг, предстоит назвать имена всех членов группы (желательно, чтобы это был вожатый).
* «Имя + ассоциация». Участники по кругу называют ассоциацию на свое имя. Задача остальных догадаться, что это за имя. Например, Море – Марина, свет – Светлана, романтик – Роман, тайна – Тая.
* «Имя + движение». Все участники игры становятся в круг, таким образом, чтобы все играющие видели друг друга. Участники по очереди входят в центр круга, не только называя свое имя, но и сопровождая его каким-нибудь движением (жестом). Следующий участник – повторяет имя и движение предыдущего, называет свое имя и сопровождает его движением.
* «Имя и фрукт» (игра «Компот»). Все сидят в кругу. Первый игрок представляется и называет свой любимый фрукт на первую букву своего имени. Например, «Меня зовут Миша, я люблю мандарины». Его сосед повторяет - «Миша любит мандарины», представляется и говорит свой любимый фрукт, и т.д.
* «Великолепная Валерия». Участники встают в круг. Первый участник называет свое имя и прилагательное, характеризующее его (игрока) и начинающееся с той же буквы, что и его имя. Например, Великолепная Валерия, Интересный Игорь и т. д. Второй участник называет словосочетание первого и говорит свое. Третий же участник называет словосочетания первых двух игроков и так до тех пор, пока последний участник не назовет свое имя.
* «Я возьму с собой в «Артек». Участники встают в круг. Начинает игру один из вожатых, называя свое имя и предмет, который он берет с собой в «Артек»: «Меня зовут Роман, я еду в «Артек» и беру с собой рюкзак». Второй участник: «Роман берет с собой рюкзак. Меня зовут Костя, я беру с собой в «Артек» коврик» и т.д. Всем участникам необходимо догадаться, что предмет должен начинаться с той же буквы, что и имя.
* «Меня зовут… я умею делать так…» Участники игры стоят в кругу. Вожатый предлагает каждому по очереди назвать свое имя и показать, что особенного он умеет делать, сделав шаг вперед, внутрь круга. Первым начинает вожатый. Например, «Меня зовут Наташа, я умею делать вот так … (например, приседает)».
* «Кругосветное путешествие». Участники называют страны, которые они хотели бы посетить: Игорь - Италия, Галя - Греция, Саша - Судан, Петр - Парагвай, Маша - Мексика, Лена - Люксембург, Яна - Япония и т.д. Можно дополнительно поставить условие, что участники должны называть только те страны, которые они действительно хотели бы посетить.
* «Близнецы». Условие игры – найти человека, родившегося с тобой в один день, или с разницей в несколько дней, поговорить с ним и расспросить обо всем. А затем представить его всем играющим.
* «Веселые задания». Ведущий произносит слова: «Слушай, смейся, выполняй, имена запоминай». После этих слов ведущий дает задания участникам. Например, 1. Саши взяли Марин за руки и станцевали. 2. Лены спели песню «Во поле береза стояла». − «Давай-ка, познакомимся». Участники становятся в круг. Ведущий начинает игру словами: «Ты скорее поспеши, как зовут тебя, скажи?». И бросает при этом мяч одному из игроков. Тот ловит мяч, называет свое имя, потом бросает мяч другому игроку, произнося при этом слова ведущего.
* «Интервью». Каждый участник получает карточку, на которой написано имя одного из игроков. По сигналу ведущего нужно найти этого игрока и взять у него интервью. Перечень вопросов определяется вожатыми. Все сведения нужно записать на листе.
* Знакомство детей с лагерем. Экскурсия по лагерю проводится в первый (крайний срок – второй день, с утра) день смены. Чтобы экскурсия прошла интереснее, ее можно организовать в форме веселого путешествия или игры, объединив детей в группы по 6-8 человек. По окончанию необходимо обязательно поинтересоваться мнением ребят, узнать, что они запомнили (это можно сделать в форме викторины или простой беседы).

Вечер знакомств в отряде.

Цель: продолжить знакомство ребят друг с другом, сформировать доброжелательные отношения к каждому представителю отряда, узнать об интересах, увлечениях и талантах ребят. Возможные формы проведения:

* Огонек «Расскажи мне о себе» завершает первый этап в формировании знакомства и общения детей и вожатых. Схема проведения огонька: небольшое вступительное слово ведущего (один из вожатых отряда), в котором он в непринужденной форме говорит о начале смены «Мы вам рады», «Мы ждали встречи с вами», о задачах и традициях огонька «Расскажи мне о себе». По традиции, каждый рассказывает о себе то, чем он любит заниматься, какие люди ему нравятся, что он ждет от этой смены. Разговор о себе начинает второй вожатый. Рассказывая о себе, он дает схему рассказа (имя, чем занимается, хобби, что ценит в отношениях с людьми), затем рассказ продолжает уже ребенок, затем рассказы детей идут по кругу; примерно через каждые 15-20 мин. вожатый делает паузы, чтобы разговор не был монотонным. В паузах могут звучать вечерние песни, стихи и рассказы ребят из прошлых смен. Можно торжественно вручить наказ ребят предыдущего отряда (он зачитывается). Чтобы ребята не засиделись в одной позе, можно придумать и в середине огонька ввести какой-то сюжет с движениями, но такими, которые не нарушали бы общего настроя на вечерний огонек. Завершается огонек словами вожатого, в которых он высказывает надежду, рисует оптимистическую перспективу этой смены. Разговор можно завершить общей песней или прощальной речевкой.
* Пакет дружеских вопросов. Отряд собирается на заранее определенном месте, которое оформлено соответствующим образом. Вожатые заранее готовят необычно оформленный конверт с вопросами, на которые вы хотите получить ответы, чтобы составить для себя портрет отряда. Примеры вопросов: Что мне нужно для счастья? Твой любимый литературный герой? Твой любимый художественный фильм? Что ты больше всего ценишь в людях? О чем ты мечтаешь? Мой любимый праздник – это… Почему? Каждый ребенок называет свое имя, затем достает из конверта карточку с вопросом и отвечает на него. Такая форма проведения помогает раскрыться личности каждого ребенка с необычной стороны, дает возможность увидеть неординарность мышления ребенка при ответе на вопросы.
* Памятный день. Рассказывая о себе, ребенок вспоминает самый яркий день в своей жизни. Это огонек – тест. Вожатый получает срез по уровню ценностей ребенка, его запросам. Сам огонек проходит более ярко, эмоционально, чем рассказ-эстафета «Расскажи мне о себе».
* Музей любимых вещей. Ребенок ведет рассказ не о себе, а о предмете, который его характеризует. Если есть возможность, то можно показать его (попросите ребят заранее взять с собой любимую вещь на вечер знакомств). У ребят развивается абстрактно-образное мышление, происходит фиксация ассоциативного внимания. Это хорошая возможность каждому ребенку презентовать себя.
* Пожелания. С этой игры можно начать вечер знакомств. Необходимо заранее написать на отдельных листочках (в форме звездочек, цветочков и т.д.) пожелания (приятные слова, афоризмы) по количеству участников, пронумеровать их и разложить (или приклеить на скотч) по всему пространству, в котором предстоит играть. Участники сидят в кругу. Им предлагается рассчитаться по количеству и запомнить свой номер. Говорим участникам, что для каждого из них в этой комнате есть небольшой подарок, чтобы его получить, нужно быть очень внимательными. Необходимо найти пожелание с вашим номером. Тот, кто нашел свой «подарок», возвращается в круг. Когда все вернулись, предлагается представиться и по очереди зачитать пожелания, адресовав его всем остальным ребятам.
* Паутинка. Клубок ниток передается от вожатого ко всем участникам вечера. Получая клубок, каждый ребенок рассказывает о себе – как его зовут, откуда он приехал, чем увлекается, что любит и т.д. При этом он наматывает несколько оборотов нитки себе на руку. Затем он передает клубок следующему ребенку по своему выбору. Так продолжается до тех пор, пока клубок не побывает в руках каждого ребенка вашего отряда. Когда все расскажут о себе, нити обрываются, а «браслетики», намотанные на руку, являются символом принадлежности к вашему отряду.
* «У Лукоморья дуб зеленый». Вожатым необходимо подготовить «дерево», на которое поместить «листочки» разного цвета (желтого, красного, зеленого, оранжевого – это поможет во второй части вечера объединить детей в команды; цветов должно быть столько, сколько команд вы планируете создать). На белой стороне «листочка» написано творческое задание (исполнить песню о лете, станцевать танец веселых бегемотиков, прочитать любимое стихотворение и т.д.). Первый «листочек» с «дерева» отрывает вожатый. Он пишет на нем свое имя и рассказывает о себе. Затем каждый ребенок отрывает «листик», вписывает свое имя и рассказывает о себе. Время на выполнение – 5-6 минут. Вечер продолжает импровизированный концерт.

Выявление лидеров в отряде. Везде, где собираются вместе более двух человек, возникает проблема лидерства. Лидеры могут стать основным связующим звеном в цепи взаимоотношений вожатых с отрядом. Для выявления лидеров в оргпериод проводятся игры, цель которых – определение потенциальных лидеров в отряде. Одно из важных правил вожатого: «Никогда не делай то, что дети могут или хотят сделать сами! Ищи себе помощников».

Примеры игр на определение лидеров:

* «Обычные задания». Ребятам необходимо: построиться по определенному признаку (росту, цвету глаз, алфавиту имён и т. д.); молча, не договариваясь, встать определённому количеству человек - лидеры будут всегда вставать первыми; построить машину из участников, т. е. каждый человек должен быть какой-то частью машины; хором сказать одно слово (в качестве усложнения можно предложить ребятам, не договариваясь, хором сказать одно какое-нибудь слово).
* «Геометрическая фигура». Длинные веревки связываются в два больших кольца (веревочных колец столько, сколько создается групп; длина веревки зависит от количества участников). Все ребята становятся в круг, держась за кольцо веревки обеими руками. Вожатый предлагает ребятам построить квадрат, треугольник, пирамиду, звезду, ромб, закрыв глаза, не выпуская из рук веревку. Игроки имеют право советоваться, разговаривать вслух, искать решение в точно отведенное время. Сначала у ребят может быть растерянность, затем они начинают искать путь решения, спорить. Кто-то обязательно будет руководить всеми. Эти «кто-то» и есть лидеры.
* «Карабас». Для проведения игры все дети рассаживаются в круг, вместе с ними садится вожатый, который рассказывает правила игры: «Ребята, вы все знаете сказку о Буратино и помните бородатого Карабаса-Барабаса, у которого был театр. Теперь все вы – куклы. Я произнесу слово «КА-РА-БАС» и покажу на вытянутых руках какое-то количество пальцев. А вы должны будете, не договариваясь, встать со стульев, причем столько человек, сколько я покажу пальцев. Эта игра развивает внимание и быстроту реакции». В этой игре необходимо участие двух вожатых. Задача одного – проводить игру, второго – внимательно наблюдать за поведением ре6ят. Чаще всего встают более общительные, стремящиеся к лидерству ребята. Те, кто встают позже, под конец игры, менее решительные. Есть и такие, которые сначала встают, а затем садятся. Они составляют группу «счастливых». Безынициативной является та группа отряда, которая не встает вообще.
* «Начали!». Отряд делится на две-три равные по количеству участников команды. Каждая команда выбирает себе название. Вожатый объясняет условия: «Команды будут выполнять задания после того, как я скомандую «Начали!». Выигравшей будет считаться та команда, которая быстрее и точнее выполнит задание». Таким образом, создается дух соревнования, который является весьма немаловажным для ребят. Вожатый: итак, первое задание: сейчас каждая команда должна сказать хором какое-нибудь одно слово. «Начали!» Для того, чтобы выполнить это задание, необходимо всем членам команды как-то договориться. Именно эти функции берет на себя человек, стремящийся к лидерству. Вожатый: а теперь второе задание: здесь необходимо, чтобы ни о чем не договариваясь, быстро встали полкоманды. «Начали!» Интерпретация этой игры сходна с интерпретацией игры «Карабас»: встают самые активные члены группы, включая лидера. Вожатый: условия для третьего задания: сейчас все команды летят на космическом корабле на Марс, но для того, чтобы полететь, нам нужно как можно быстрее организовать экипажи. В экипаж входят: капитан, штурман, пассажиры и «заяц». «Итак, кто быстрее?!». Обычно, функции организатора опять же берет на себя лидер, но распределение ролей часто происходит таким образом, что лидер выбирает себе роль «зайца». Это можно объяснить его желанием передать ответственность командира на плечи кого-нибудь другого. Вожатый: условия четвертого задания: мы прилетели на Марс и нам нужно как-то разместиться в марсианской гостинице, а в ней только один трехместный номер, два двухместных номера и один одноместный. Вам необходимо как можно быстрее распределиться, кто в каком номере будет жить. «Начали!» Проведя эту игру, можно увидеть наличие и состав микрогрупп в отряде. Одноместные номера обычно достаются либо скрытым, не выявленным лидерам, либо «отверженным». Предложенное количество номеров и комнат в них составлено для команды, состоящей из 8 участников. Если и команде больше или меньше участников, то составьте количество номеров и комнат сами, но с тем условием, чтобы были трехместные, двухместные и один одноместный. Эта методика даст достаточно полную картину лидерства в коллективе.
* «Большая семейная фотография». Вожатый предлагает, чтобы ребята представили, что все они – большая семья и нужно всем вместе сфотографироваться для семейного альбома. Необходимо выбрать «фотографа». Он должен расположить всю семью для фотографирования. Первым из семьи выбирается «дедушка» (он тоже может участвовать в расстановке членов «семьи»). Более никаких установок для ребят не даётся, они должны сами решить, кому кем быть и где сидеть или стоять. А вожатый внимательно наблюдает за этой занимательной картиной. Роль «фотографа» и «дедушек» обычно берутся исполнять стремящиеся к лидерству ребята. Но, однако, не исключены элементы руководства и других «членов семьи». Вам будет очень интересно понаблюдать за распределением ролей, активностью/пассивностью в выборе месторасположения. После распределения ролей и расстановки «членов семьи» «фотограф» считает до трёх. На счёт «три!» все дружно и очень громко кричат «сыр» и делают одновременный хлопок в ладоши.

Организационный сбор отряда. Ребятам любого возраста очень нравится, если их отряд отличается от других. Какие-то отличительные знаки, атрибуты, свои кричалки, свой собственный, ни на кого не похожий способ шагать – все это ребята придумывают с удовольствием, нужно только помочь им в этих начинаниях.

Примерная схема отрядного сбора: беседа вожатых о традициях лагеря; рассказ о режимных моментах; очень важно определиться вместе с ребятами, по каким законам (правилам) будет жить ваш отряд. Для этого можно провести игру «Необитаемый остров» («Путешествие на Луну», «Кораблекрушение»).

Игра «Необитаемый остров». Вожатый: «Все мы благополучно долетели к острову и приземлились. Разглядев околицы, мы выяснили, что попали на безлюдный остров. Здесь богатый животный и растительный мир, но есть опасности: ядовитые растения, холодная зима, хищники. Сплоченной группой продержаться можно, а в одиночку – почти нереально. В ближайшее время вы не сможете вернуться к нормальной жизни в привычных условиях. Ваше задание – создать для себя условия, в которых вы могли бы выжить. И, прежде всего, вам предлагается определиться, чем на острове будет заниматься ваша команда, как она будет называться и, важнейшее, какими законами, ценностями, правилами будет руководствоваться. На выполнение задания у вас 20-30 минут. По окончании времени вам предлагается представить свою команду и ваши правила жизни на острове в творческой форме». Работа в группах 20-30 минут. После презентации команд вожатый организует обсуждение, ребята могут задавать друг другу вопросы и высказывать свое мнение. После игры вожатый предлагает взять с собой в жизнь лагеря те нормы, ценности и правила, какие ребята считают необходимыми для совместной жизнедеятельности. Завершающим этапом игры является формирование общего перечня правил жизни в отряде – «кодекс жизни» отряда, который ребята оформляют на листе ватмана в виде Приказа, Сборника законов, Устава, и тому подобное.

Подведение итогов дня с детьми. Подведение итогов дня (вечерний сбор отряда, огонек, свеча, душевный разговор) – это особая форма общения подростков друг с другом и со взрослыми, где оценка товарищей, взаимоотношения с ними определяют эмоциональное самочувствие подростка, влияют на его настроение и на отношение к самому себе, позволяющая каждому участнику высказаться, понять других, проанализировать день, ситуацию, раскрыть себя с необычной стороны, научиться понимать других людей, слушать и слышать. Подведение итогов происходит на вечерних разговорах-огоньках с целью развития рефлексивного самосознания детей в период адаптации и нахождения в лагере. У ребят формируется умение сотрудничать. Педагогическая задача – помочь ребёнку осмыслить свои действия и поступки, обучить навыкам коллективного анализа, научить искусству «разговора».

Помочь ребенку высказаться можно при помощи вопросов: Что вы возьмете с собой из сегодняшнего дня? Как вы себя чувствовали сегодня? Если бы у вас была волшебная палочка, что бы вы изменили? Кто сегодня был для вас другом? Самое важное слово сегодняшнего дня для меня - …

Подведение итогов дня может различаться по форме организации. Так можно предложить:

* Разговор «Письмо домой», «Письмо другу». Вожатый начинает: «Сегодня 21 июня». Следующий, стоящий по кругу: «У нас в 5 отряде…» и т.д. до последнего человека. Каждый высказывает свои мысли, как бы продолжая общее письмо. При такой форме подведения итогов дня педагог имеет возможность определить ценностные ориентиры ребят, выяснить, что для них является важным в прожитом дне.
* Рассказ-эстафета 1. Разговор происходит при условии передачи предмета (игрушка, свеча, шишка и т.д.) по кругу. Говорит тот, у кого предмет. Выговариваются сидящие в кругу по принципу: все говорят, а чего бы и мне не сказать. Говорит весь отряд. Этот способ помогает каждому задуматься над проблемами прожитого дня, но принцип добровольности сохраняется.
* Рассказ-эстафета 2. Первым начинает рассказ вожатый: «Что было бы, если бы вы из сегодняшнего дня перенеслись в день завтрашний?» или задайте любой другой вопрос, интересующий вас. Каждый ребенок говорит одно предложение в ответ на заданный вопрос. Такая форма позволяет переосмыслить события прожитого дня с критической точки зрения.
* Камешки. Данную форму можно использовать в том случае, когда мало времени на анализ прожитого дня и есть возможность спуститься к морю, где сама обстановка не располагает много говорить. Можно предложить ребятам собрать белые и черные камни (это можно сделать на пляже или на прогулке), которые могут быть символом хорошего и плохого прожитого дня. Из этих камешков можно выложить какую-либо фигуру или просто выложить в одну линию, дать таким образом оценку прожитому дню.
* Узелок на память. Вожатый предлагает ребятам вспомнить, что в прошлые времена люди, чтобы не забыть о каких-то важных делах, завязывали себе узелки на память. Предлагаемая форма поможет ребятам запомнить самые приятные, на их взгляд, моменты смены, а педагогу проанализировать эмоциональный фон ребенка. У каждого ребенка своя цветная ниточка (шнурок). В конце подведения итогов дня каждый завязывает узелок, если у него: просто хорошее настроение; ему улыбнулась удача, в чем-то повезло; он в чем-то преуспел; одержал победу; а может, просто завел новое знакомство. Данную форму можно использовать как на протяжении всей смены, так и на одном из ее этапов.
* Свободный микрофон. На подведении итогов высказывается по очереди каждый желающий в свободном режиме (по вопросам), таким образом, происходит быстрый эмоциональный анализ дня и ситуации. Появляется возможность для самореализации ребенка, укрепление его роли в отряде, как личности; имеется возможность диалога. Такие формы позволяют снимать оценочное и потребительское отношение к окружающим, помогают концентрировать внимание на собственных ресурсах и возможностях. У детей в первые два-три дня необходимо сформировать устойчивую потребность в вечернем общении.

Сплочение отряда. Для этого существует множество различных игр и психологических упражнений. Игры следует выбирать, учитывая возрастные и индивидуальные особенности детей. Примеры игр на взаимодействие:

* «Счет» (можно выполнять 2 раза, в начале какого-либо дела, а затем в конце). Это позволит увидеть динамику развития взаимопонимания между детьми. Вожатый ведет счет до N цифры (сколько человек в отряде) по порядку: «один, два, три…». Каждый раз должно подняться столько ребят, сколько вожатый назовет, т.е. на «один» поднимается один человек, на «два» два человека. Если поднимается больше или меньше положенного, то счет ведется с той цифры, на которой ребята сбились. Обязательно следует обсудить с ребятами результаты. Вопросы для обсуждения: какие были сложности при выполнении задания? Как вы выстраивали стратегию игры? «Печатная машинка». По кругу каждому ребенку раздаются буквы (весь алфавит), таким образом, у каждого ребенка, оказывается, по 1-2 буквы. Вожатый в упражнении не участвует, он зачитывает предложение. Например, «У меня сегодня очень хорошее настроение и я рад, что попал на фестиваль». На каждую букву слова должен подниматься и тут же садиться ребенок, чью букву назвали. В заключении каждый рассказывает о своих ощущениях.
* «Повернуться в одну сторону». Отряд объединяется в две команды. Эти команды встают в колонну напротив друг друга. Вожатый дает следующую инструкцию: «Сейчас по моему сигналу, вы будете поворачиваться на 90 градусов в любую сторону, в какую вам захочется. Ваша задача заключается в том, что все члены одной команды (не договариваясь) должны повернуться в одну сторону. Побеждает та команда, которая сделала это первой» (упражнение повторяется несколько раз.). В заключении каждый рассказывает о своих ощущениях.
* «Атомы – молекулы». Вожатый объясняет: атом – это самая маленькая частица. В игре атомом будет каждый играющий. Молекула состоит из атомов, поэтому объединение в цепочку нескольких игроков в игре называется молекулой. Вожатый произносит: «Атомы». Все игроки начинают хаотично передвигаться. После слова «молекула по трое» играющие должны соединиться в группы по три человека. Тот, кто не сможет встать в тройки выбывает из игры. А ведущий продолжает изменять количество атомов в молекулах.
* «Здравствуй, мне очень нравится …». Каждый, из сидящих в кругу, по очереди, говорит своему соседу слева фразу: «Здравствуй, мне очень нравится …», продолжая ее по своему усмотрению, стараясь найти в своем товарище что-то приятное, хорошее.
* «Слон». Весь отряд за ограниченное время (1-2 мин) должен выложить из веток (шишек, палочек, гальки и др. мелких предметов) изображение слона. Главное условие – задание выполняется в полной тишине.
* «Путаница». Все ребята образуют круг и берутся за руки, причем руки одного человека должны быть сцеплены с руками разных людей. Задача: не расцепляя рук, распутать узел и образовать круг. Эта игра дает возможность участвовать всем ребятам в выработке пути решения поставленной задачи.
* «Сидячий круг». Отряд формирует тесный круг (плечи всех ребят касаются друг друга). После этого попросите ребят повернуться на 90 градусов направо. Задание: нужно медленно сесть на колени друг к другу и рукой коснуться плеча, находящегося сзади человека. Завершите эту игру на высокой ноте, смеясь и аплодируя всем.
* «Треугольник, квадрат…». Все участники с закрытыми глазами стоят в кругу и держатся за руки. Вожатый просит: «Ребята, в полной тишине, без слов, постройте треугольник (выполняется задание), квадрат...».
* «Городок». Игра от начала и до конца проводится на едином листе ватмана в несколько этапов. На первом этапе каждый ребенок находит на ватмане место и рисует домик (важно, чтобы лист ватмана был достаточно большим, чтобы всем хватило места). Уже на этом этапе можно отметить тех, кто занимает место в центре листа, а также рисует самые большие домики; как правило, это подростки, занимающие (или претендующие занять) лидирующее положение в отряде. Когда все рисунки готовы, ребята рассказывают о том, кто мог бы жить в таком доме (характер, привычки, любимые занятия). Конечно, на жителя «домика» проецируется личность автора. На следующем этапе каждый ребенок выбирает 3-4 наиболее привлекательных домика и рисует к ним дорожки. Вожатый, также участвующий в упражнении, проводит дорожки одним из последних к тем участникам, которые получили меньше всего выборов. Таким образом, он поддерживает ребят, не принятых в группе. Полученные связи очень близки к социометрической картине. В «городке» можно наблюдать «центр» и отдельные «районы». Поэтому на третьем этапе важно объединить отряд в единое целое, для чего отряд придумывает и записывает название получившегося населенного пункта, дорисовывает в городке все, что необходимо «для жизни» (парки, деревья, магазины и т.д.). Во время обсуждения после игры отмечаются самые понравившиеся «местечки городка». Таким образом, развивается чувство «мы», отрядного единства, закрепляются навыки взаимодействия в команде. Рисунок также можно вывесить до конца дня.

Оформление отрядного уголка. Уголок – это отражение отрядной жизни; это творчество вожатых и детей. Важно помнить, что: а) уголок должен быть «говорящим», т.е. содержание и его рубрики должны меняться; б) уголок должен отражать различные стороны жизни отряда (спорт, участие в жизни лагеря, награды, дни рождения, перспективы); в) в оформлении уголка и обновлении содержания рубрик самое активное участие принимают дети. К заезду новой смены в уголке снимаются все рубрики. И оформляются новые временные рубрики (необходимые только для оргпериода): а) «Наш \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» (краткие данные о лагере); б) поздравление с приездом; в) традиции «Артека» / «Океана»; г) наказ ребят прошлой смены; д) песня о лагере; е) план на день и другие рубрики на усмотрение вожатых.

Что можно поместить в отрядном уголке: карту лагеря (где что располагается); номер мобильного телефона отрядного вожатого; название, девиз, песню, эмблему и т.п. отряда; план на день; план работы на смену; график работы всех служб лагеря (библиотека, бытовые комнаты, камера хранения, касса т.п.); календарь памятных дат с небольшими аннотациями по каждой; результаты разных соревнований, конкурсов; поздравления с днем рождения и т.д.

Диагностика. Психодиагностика (от греч. ψυχή — душа, и греч. διαγνωστικός - способный распознавать) - отрасль психологии, разрабатывающая методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личности. Психодиагностические методики – это специфические психологические средства, предназначенные для измерения и оценки индивидуально-психологических особенностей людей. В лагере диагностика проводится посредством наблюдения, беседы, анкетирования, проведения различного вида тестов и опросников, также применяются и некоторые методики проективной техники. Такая работа требует большого профессионального мастерства и опыта. Одним из традиционных методов диагностики в лагере является социометрия, которая проводится в конце организационного периода для определения межличностных отношений, когда ребята уже достаточно узнали друг друга, сложились определённые группы, выявились лидеры. Социометрия проводится с целью: а) измерения степени сплоченности/разобщенности в группе; б) выявления «социометрических позиций», где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый»; в) обнаружения внутригрупповых подсистем, сплоченных образований, во главе которых могут быть свои неформальные лидеры. Использование социометрии позволяет определить степень авторитета формального и неформального лидеров. Социометрическая методика проводится групповым методом, ее проведение не требует больших временных затрат (до 15 мин.).

Итоги организационного периода. Ожидаемые результаты оргпериода: знакомство детей с лагерем (историей, традициями), условиями проживания (режимом дня); выработка единых норм поведения (предъявление единых педагогических требований); знакомство ребят друг с другом, с вожатыми отряда; начало формирования отряда как коллектива; формирование групповых норм, ценностей, традиций и отрядных правил; формирование представления о содержании смены (обсуждение план-сетки и составление отрядного плана); выявление лидеров, включение их в работу органов самоуправления; адаптация ребят к новым условиям жизни, условиям жизнедеятельности лагеря; предоставление возможности детям проявить себя, самоутвердиться в разнообразной деятельности; формирование чувства «Мы» (особенные, вместе), доверия друг к другу; создание благоприятного эмоционального настроя.

Критерии успешности оргпериода: ощущение удовлетворённости тем, что ребёнок попал именно в этот отряд, именно к этим вожатым; заинтересованность ребят в дальнейшей деятельности отряда и лагеря.

Некоторые нормы поведения при работе с детьми (дети вожатым ничего не должны, а вожатые им обязаны на основании заявления о приеме на работу и добровольном возложении на себя профессиональных обязанностей): ничего не требовать категорично; убеждать в разумности, рациональности, необходимости; требовать мягко, но настойчиво; главное в любом деле – обеспечить сохранность жизни и здоровья детей, а потом уже творческая и личностная реализация; не перекладывать ответственность за детей и работу на других; активно использовать свой позитивный опыт и личное обаяние; не бояться признавать свои ошибки перед детьми; больше разговаривать с детьми, анализировать, уметь хранить секреты, проявлять сдержанность в оценочных суждениях; показывать на личном примере модель правильного поведения и общения; использовать юмор в общении с детьми (не путать с сатирой и сарказмом); «дешевый» авторитет – плохой помощник в построении настоящих отношений (не стоит заигрывать с детьми, они всегда отличают настоящее от фальшивого; все матерные, жаргонные, сленговые, оскорбительные слова – не для общения с детьми (дети могут подумать, что их использование – это хорошо или нормально); никогда не выяснять отношения на глазах у детей; выстраивать взаимоотношения с мальчиками и девочками необходимо по-разному, нужно использовать разные методы и приемы; нет «хороших» и «плохих» людей, переделывать ребят по своему образу и подобию не следует, задача педагога – помочь каждому стать самим собой; вожатый приехал в лагерь, чтобы обеспечить детям приятный и полезный отдых, а не дети, чтобы обеспечить Вас местом работы; не перекладывайте ответственность за детей и работу на других, это неудачный и бесчестный ход, непризнание меры ответственности, на самом деле не снимает ее; всё решайте по-доброму, спокойно, без угроз (тем более, если Вы их не сможете осуществить). Вначале используйте внутренние ресурсы, а уж потом переходите к более кардинальным мерам, значимым лицам, постепенно набирая «обороты» до получения нужного результата; помните о том, что Вы сейчас для детей значите очень много… Вы – мама, папа, брат, сестра, друг, помощник, учитель, советчик, судья…; правильно почувствовать, понять, чего от Вас ожидают, соответственно отреагировать – залог успеха в общении и работе; пользуйтесь историческим опытом общения и работы с детьми. Активно используйте свой позитивный опыт и личное обаяние; трепетно относитесь к моменту доверия – это многого стоит; вы можете, в случае необходимости, попросить о помощи более опытных педагогов, людей, которым Вы доверяете, или воспользоваться их советом, но при этом помните: если ситуацию выпало решать Вам – значит этот опыт нужен Вам; не позволяйте никому в Вашем присутствии оскорблять или унижать ребенка. В этом вопросе нет «авторитетов»; избегайте задавать бестактные вопросы. Вы рискуете получить соответствующий ответ, а других поставить в неудобное положение; время изменяет все, в том числе нас, наши представления, идеалы, планы, педагогические подходы, детей, с их проблемами и запросами.… Поэтому чутко прислушивайтесь к происходящему, мудро и адекватно реагируйте на происходящие процессы; дети в большинстве своем не ленивы, их отказ от участия в жизни и работе лагеря – это скорее боязнь ошибиться, быть неуспешным, осмеянным. Найдёте причину – измените следствие; переделывать детей по своему образу и подобию не следует. Ваша задача в другом – помочь стать ему самим собой; чаще вспоминайте себя в возрасте Ваших ребят. Вы всегда соответствовали предъявляемым требованиям? согласовывайте обещания не с желаниями, а со здравым смыслом и своими возможностями; будьте интересным, покоряя детей, удивляйте, поражайте (но не наповал, особенно шокирующим внешним видом). Помните! Что и за пределами лагеря Вы остаетесь вожатым – с достоинством несите честь звания вожатого лагеря.

*Основной период* – самый длительный в лагерной смене. Его начало может варьироваться от 3 до 5 дня с заезда детей и зависит от драматургии смены, её направленности, контингента детей и т.д. В лагере обычно границей между организационным и основным периодами считается линейка открытия смены. К тому времени, в случае хорошо проведённого вожатыми организационного периода, детский отряд уже приобретает признаки коллектива. Этому способствуют освоение детьми образцов культуры лагеря, выработка и принятие норм поведения; наличие единой значимой цели и совместной деятельности по её достижению. Основной период – период реализации задач всей смены. Его цель – создание условий, способствующих максимальной самореализации, достижению каждым ребёнком успеха в совместной деятельности. В этот период происходит активное усвоение детьми новых знаний, накопление опыта. Основной период характеризуется высоким темпом, разнообразием, интенсивностью: обучение, бассейн, кружки, экскурсии, походы и т.д. Кроме того, различные общелагерные дела: музыкальные, театральные, танцевальные конкурсы, спортивные соревнования, интеллектуальные марафоны. Это период сплочения отряда, период делового и творческого сотрудничества детей и взрослых, период формирования и укрепления дружеских связей.

При планировании и реализации дел основного периода вожатому предстоит решить целый комплекс задач: обеспечить многообразие видов деятельности и сфер общения детей; при подготовке и проведении различных отрядных и общелагерных дел учитывать эмоциональное и физиологическое состояние детей; обучать детей навыкам совместной работы, создавать атмосферу коллективизма, не разрушать ощущение соучастия; содействовать развитию творчества и самодеятельности детей, стимулировать индивидуальное творчество; повышать качество межличностных и групповых отношений и взаимодействий; при необходимости корректировать социальный статус ребенка в отряде.

Позиция вожатого в течение основного периода постепенно изменяется. Он становится для детей своего отряда консультантом, инструктором, соучастником в делах, старшим товарищем. Вожатый руководит отрядом через органы самоуправления. Все дела готовятся и проводятся совместно с детьми – и чем дальше, тем чаще самими детьми – при направляющей и координирующей роли вожатого. Вожатый контролирует выполнение тех требований, которые были усвоены в оргпериод, помогает сделать их выполнение организованным, менее трудоемким, более эффективным. Вожатый проверяет степень самостоятельности детей и оказывает им необходимую помощь. Вожатый постепенно переходит в роль консультанта, оставаясь при этом активным участником и подготовки, и проведения дел (скрытый контроль, помощь, обучение умениям, необходимым для реализации поставленных задач). Кроме того, вожатый в ходе общения с детьми обязательно показывает свое отношение к любому событию, делу. Постепенно дети готовятся к самостоятельному руководству группой, при этом не только лидеры должны иметь возможность проявления своей самостоятельности и ответственности, но каждый из отряда. В основной период дело, подготовленное самими детьми, пусть и не идеальное, важнее, чем «красивое» дело, организованное для них взрослыми. Кроме изменения организаторской позиции, в каждом происходит осмысление, переоценка, корректировка жизненных ценностей, и это не менее важно.

Существенной помощью для вожатого в понимании своей роли и в постановке задач служит одна из следующих особенностей «лагерной педагогики»: традицией лагеря всегда было то, что отряд не существует автономно, изолированно от жизни лагеря. Отряд стремится как можно более плотно и гармонично влиться в большой общелагерный коллектив. Общее для всего лагеря и для каждого отряда направление ежесменно прописывается в т.н. матрице смены, начиная от её тематики, сценария, сюжета, форматов деятельности вплоть до книги смены, эпиграфа, слогана и т.д. В общую матрицу смены, равно как и в программы каждого из лагерей, закладывается не только программа дел. Здесь просматривается цепочка: Я – ОТРЯД – ЛАГЕРЬ.

Любой вид деятельности, это касается как отрядной профильной или связанной со специфической тематикой (фестиваль, слёт), так и ежесменной (спортивная, музыкальная, интеллектуальная, туристическая, искусствоведческая и т.п.), выстраивается как бы по восходящей линии. Яркий образец этого – Образовательный проект смены. Начинается всё в отряде – с игры, отрядного тематического вечера, соревнования, викторины. Таким образом ребёнок начинает погружение в тему. Продолжение идёт как в ряде отрядных дел, так и поднимается на межотрядный, общелагерный уровень. И в идеале завершением становится общелагерный фестиваль, конкурс, турнир, соревнование, с подведением итогов, награждением и т.д. Именно тогда ребёнок ощущает себя частью огромного коллектива, социокультурного пространства лагеря. И если у вожатого в работе получается удачно «вписать» свой отряд в общий, большой план лагеря, тогда и для ребёнка жизнь в отряде становится не просто набором мероприятий, а чередой событий, понимаемых и потому с готовностью принимаемых им. Основное правило: всё, что проводит вожатый со своими детьми, должно соотноситься с тем, что происходит в лагере в целом. Это касается, безусловно, содержания деятельности, но не только. Постановка задач, организация, определение собственной роли и роли детей также должны выстраиваться в соответствии с содержанием деятельности и задачами лагеря в целом. Завершается основной период за 3-4 дня до окончания смены. Показатели его успешности: способность к оценке деятельности и самооценке; достаточное количество лидеров; отсутствие замкнутых групп; четкая организационная работа в отряде наравне с вожатыми.

*Заключительный (итоговый) период* – это период подведения результатов смены, итогов и самоанализа ребенка. Ребята активно применяют полученные знания, умения и навыки. Наибольшим успехом пользуются общелагерные дела, в том числе и организационно сложные, наряду с этим возрастает потребность во внутриотрядном общении. Роль вожатого становится второстепенной, многие задания ребята могут выполнять самостоятельно, но все-таки исполнение необходимо контролировать. Важно провести анализ смены, накопленного опыта и поставить задачи на дальнейшую самореализацию. Детей к разъезду надо готовить, поэтому вожатому в эти дни следует не потерять бдительность, нельзя расслабляться («ну вот уже и конец!»), нужно быть предельно внимательными. Чувствуя приближение отъезда, ребята начинают нарушать правила, если вожатые ослабляют требовательность, стараются увеличить объем «свободы». Детское объединение становится более сплоченным, общие интересы выступают на первый план. Настроение, несмотря на близкую разлуку, мажорное. Поэтому программу последних дней необходимо сделать максимально насыщенной, так, чтобы не оставалось ни минуты свободного времени на то, чтобы настроиться на горечь расставания с отрядом.

Целевая установка периода: подведение итогов прожитой смены, реадаптация детей к возвращению домой. Педагогические задачи, решаемые в заключительный период смены: групповой анализ и демонстрация индивидуальных и групповых достижений; оценка и самооценка участниками смены личностно-значимых результатов участия в программе; создание эмоциональной атмосферы успешного завершения смены, поощрение наиболее активных участников деятельности органов самоуправления и центральных дел и событий смены; стимулирование положительных изменений в личности участников смены как фактора его реадаптации к возвращению домой; организация дел, снимающих психологическое состояние временности пребывания, вызванное скорым отъездом; диагностика и разработка индивидуальных программ саморазвития.

Рекомендуемые формы работы. Формы подведения итогов смены: вечерний разговор (огонек) «Расскажи мне обо мне»; забор; награждение; выставки творческих работ; фестивали, гала-концерты (награждение по различным творческим номинациям). Написание пожеланий (писем) следующей смене. Подготовка сюрпризов новым артековцам / океанцам… (стенгазета, рисунки – комиксы, другое). Необходимо найти баланс между массовыми формами работы развлекательно-зрелищного характера (общелагерный уровень) и индивидуально-групповыми формами, имеющими, помимо развлекательной направленности, аналитико-рефлексивную (внутриотрядный уровень). Показатели успешной работы: уверенность в своих силах, терпение друг к другу, принятие друг друга, какие есть, тенденция к творческому отношению к делам, организационная структура срабатывает и в отсутствие вожатого.

Групповая дискуссия по вопросам, поднимаемым в лекции.

Рефлексия.

* 1. **Работа вожатого с отрядом на «последствия». Педагогические ситуации**

Вводная часть.

Тематическая групповая работа. Работа участников программы происходит в микрогруппах. Каждая группа разрабатывает педагогические ситуации, в контексте происходящих в лагере событий, далее группы обмениваются ситуациями и приступают к их решению с дальнейшим обсуждением вариантов.

Круглый стол. Отрядные дела на «последствия»

1. Письмо другу. Каждый ребенок пишет письмо члену отряда, по отъезду письма передаются.
2. Распиши футболку/открытку. Дети получают футболки, на которых можно оставить пожелания.
3. Огонёк «Добрые истории». Проводится огонёк, на котором вспоминаются все приятные моменты смены.

Мозговой штурм «А как видишь ты варианты прощания?»

Групповая дискуссия по вопросам, решаемым в групповой работе.

Рефлексия.

* 1. **Система дел на уровне отряда**

Вводная часть.

Практическая работа. Разработка системы дел для отрядной работы.

Логика развития лагерной смены. Динамика задач деятельности вожатого в процессе развития лагерной смены.

1. Организационный период: понятие «организационный период»; основные задачи деятельности вожатого в организационный период; действия вожатого перед заездом детей в лагерь; особенности организации заезда; первый день в лагере; факторы обеспечения эффективности оргпериода; содержание основных дел оргпериода.

2. Основной период: понятие «основной период»; задачи вожатого в основном периоде; требования к организации жизни детей в отряде; виды и алгоритмы ключевых дел смены; отрядный «огонёк»; организация спортивных мероприятий; творческие конкурсы; дни рождения и т.д.

3. Заключительный период: понятие «заключительный период»; задачи деятельности вожатого в заключительном периоде; особенности заключительного периода; действия вожатого в предпоследний и последний дни смены; организация отъезда детей.

Групповая дискуссия по вопросам, решаемым в групповой работе.

Рефлексия.

* 1. **Чередование творческих поручений. Организация, реализация, практикум**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Чередование творческих поручений в первичном коллективе» (2 ч.).

Рассмотрение теоретических аспектов. Творческие поручения. Виды поручений: дежурство, летопись, фотогазета (газета), сюрприз, соцопрос.

Практика. Мозговой штурм «Творческое поручение».

Чередование творческих поручений общешкольного актива (2 ч.).

Теория. Основные особенности методики «Система чередования творческих поручений» и возможности ее применения в школьных органах самоуправления – в общешкольном и в классном.

Практика. Ролевая игра «Отработка». Устный журнал.

Групповая дискуссия по вопросам, решаемым в групповой работе.

Рефлексия.

* 1. **Система самоуправления в условиях временного детского коллектива в лагере**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Система самоуправления в условиях временного детского коллектива в лагере». Активная жизненная позиция человека формируется с детства. В условиях временного детского коллектива в лагере проводится большое количество разноплановых мероприятий, в которых дети могут проявить навыки управления. Детское самоуправление – форма организации жизнедеятельности коллектива ребят, обеспечивающая развитие их самостоятельности в принятии и реализации решения для достижения целей в жизни отряда, лагеря.

Организация детского самоуправления в разные периоды смены имеет свои особенности. В адаптационном периоде в отряде формируется актив: командир команды, физорг, ответственный за творчество и чистоту, выбираются представители в совет лагеря. В основном периоде смены создаются советы дела, в которые входят заинтересованные и мотивированные ребята. В итоговом периоде подводятся итоги работы, награждаются дети, которые проявили наиболее активную позицию. Наиболее перспективными формами организации детского самоуправления являются: коллективное творческое дело (КТД), открытое пространство и др. Таким образом, организация работы органов самоуправления включает в себя несколько методов: создание центров активности, формирование специальных органов на каждом этапе смены, включение детей в процесс работы лагеря при помощи новых форм организации.

Функции самоуправления детей. Самоактивизация (предполагает приобщение как можно большего числа членов коллектива к решению проблем управления). Организационное саморегулирование (предполагает устойчивое влияние актива отряда на коллектив, способность коллектива самостоятельно изменять свою структуру). Коллективный самоконтроль (предполагает постоянный самоанализ органами самоуправления и отдельными организаторами своей деятельности и на основе этого поиск новых более эффективных путей решения задач).

Самоуправление не может быть абсолютным, оно всегда сочетается с внешним по отношению к данному отряду управлением. Поэтому важно адекватное соотношение функций и содержания управления и самоуправления. Взаимосвязь педагогического управления и детского самоуправления имеет особое значение для развития самоуправления в детском коллективе. Такая взаимосвязь может осуществляться через: поэтапное делегирование детям полномочий и ответственности для решения задач управления коллективом; взаимную ответственность вожатых перед детьми и детьми перед вожатыми за выполнение принятых коллективом решений; взаимную требовательность членов вожатского коллектива и детского коллектива друг к другу; совместную работу вожатского и детского коллективов; информирование ребят обо всех проблемах, стоящих и возникающих в процессе подготовки, реализации деятельности.

Структура организации самоуправления. Какой-то единой, унифицированной структуры, строго определенного перечня поручений быть не может. Лагеря отличаются по территориальным условиям, по количеству отрядов, по сложившемся традициям, опыту, по избранным видам деятельности, тематике и программам работы и т.д. К тому же её нецелесообразно копировать с каких-либо образцов, поскольку не может быть двух одинаковых коллективов, не может быть и идеальной структуры: то, что хорошо для одного коллектива, не срабатывает в условиях другого. Это значит, что структура всегда специфична и право решить, какой она будет, остается за коллективом. При этом необходимо заранее обдумать, какие органы целесообразно создать, чтобы охватить организацию всех сторон жизни в отряде, лагере, как их называть (советы, штабы, клубы и т.д.), какие поручения возложить не них.

Самоуправление в лагере может складываться из деятельности временных и постоянных органов. К временным органам самоуправления относятся: деятельность дежурного отряда, работа творческих и инициативных групп, работа советов дела. Постоянно действующие органы самоуправления включают в себя: совет отряда, совет командиров отрядов, деятельность клубов, штабов. Высшим органом самоуправления является сбор лагеря, в ходе которого решаются основные вопросы жизнедеятельности лагеря, планируется работа, проходят выборы органов самоуправления, оценивается их работа.

Избранные на оргсборах отрядов кандидаты в члены совета дружины утверждаются на сборе дружины. Члены совета дружины, представители каждого отряда составляют руководящий орган дружины. Руководящим органом может быть совет дружины, состоящий из представителей советов отрядов. Совет дружины планирует работу дружины на смену, осуществляет оперативное планирование на 10-дневку, неделю, день; организует выполнение намеченного плана; осуществляет руководство деятельностью дружины; распределяет поручения по выполнению намеченных дел; обеспечивает контроль за ходом подготовки и проведения намеченных дел, за выполнением принятых решений, планов работы отрядов; обсуждает вопросы текущей жизни лагеря; руководит деятельностью советов лагеря, в которые входят представители от каждого отряда (при наличии в лагере советов красоты, здоровья, физоргов, хозяйственников, информаторов, затейников, друзей природы, друзей малышей, кружковцев и т.д.)

При формировании структуры отрядного самоуправления эффективным может оказаться применение метода чередования творческих поручений (ЧТП). Идея этой системы в том, что традиционные поручения (выпуск газеты, подготовка вечера, организация спортивных соревнований и т.д.) выполняются не постоянными исполнителями, а разными людьми. Чередование творческих поручений можно осуществлять по группам, каждая из которых по очереди, в течение определенного срока, организует и осуществляет один из видов заботы о коллективе и окружающей жизни. Необходимо определить единый подход: каков будет состав отряда, какие постоянные поручения должны быть в отряде, от этого зависит какие группы нужно создать (сюрпризная, спортивная, затейники и т.д.), как и с какой периодичностью будет происходить сменяемость органов самоуправления.

Ребята сами должны решить: кто ими будет руководить, какие органы самоуправления будут действовать. Например: в совете (активе) отряда кроме председателя (президента), его заместителя, должны быть ответственный за спортивные дела, за трудовые дела, за дела по искусству, за сюрпризы и поздравления с днями рождения, редактор. Ответственный набирает себе команду (совет), в котором распределяются конкретные дела, и вырабатывается программа деятельности. Затем поручения меняются, что позволяет ребятам познакомиться с различными видами деятельности, приобрести практические навыки, способствует сплочению группы и коллектива в целом. У каждого ребенка в отряде должно быть поручение, за которое он несет ответственность перед коллективом. Высшим органом самоуправления в отряде является сбор отряда. Главное, о чем нельзя забывать при введении в коллективе системы ЧТП, - это подведение итогов работы групп при смене ЧТП, обсуждение того, что получилось, что - нет, какая группа как работала, внесение пожеланий на будущий срок.

Задача вожатого - подготовить актив к выполнению возложенных на них обязанностей, научить ребят организовывать свою работу, т.е. планировать, распределять, контролировать выполнение, самостоятельно доводить дело до конца, осуществлять поставленные цели. Вожатый должен помочь активу (совету отряда) сформировать четкий и деловой стиль его деятельности, в том числе оформить решения сборов совета отряда, которые должны быть четкими и конкретными. Необходимо помочь ребятам выбрать то или иное поручение.

Работа по формированию самоуправления в отряде. Участие детей в самоуправлении, в организаторской работе - дело всегда сложное. Провести в отряде выборы (или просто назначить) лидеров-активистов, а потом попросту ждать от них каких-то действий бесполезно. Не удивительно, что практически всегда дети, попавшие в похожую ситуацию, не оправдывают надежд педагогов-вожатых. И дело не в том, что были выбраны не те ребята, а в том, что любая серьезная и полезная работа детей в самоуправлении возможна лишь тогда и там, где есть специальная подготовка и обучение со стороны педагогов-вожатых. Поэтому вожатым, начинающим работу с детьми, выбранными в актив отряда или лагеря, следует четко представлять, что придется делать выбранным активистам; какими знаниями и умениями следует их вооружить.

Одна из основных задач вожатого в работе с детским коллективом - воспитать работоспособный актив, который стал бы ядром сплочения коллектива отряда, организатором и инициатором всех дел. Научить, объяснить, помогать каждую минуту (особенно в пору становления системы самоуправления) - тут нужны и терпение, и настойчивость, и многое-многое другое. И, не научив ребят по-настоящему работать (планировать, анализировать, организовывать свою жизнь в отряде), вожатые спрашивают с них, требуют и возмущаются нежеланием и пассивностью, которые вызваны, прежде всего, отсутствием соответствующих умений и навыков. Одно из важнейших правил педагогического руководства самоуправлением формулируется кратко и четко - учить всему. Помимо знаний и навыков по своему участку работы, каждый член актива должен практически применять знания в организаторской работе: уметь спланировать работу, правильно распределить обязанности среди участников дела, не бояться требовать и контролировать выполнение того или иного задания.

В задачи вожатого входит формирование у воспитанников чувства личной ответственности, здорового соревновательного отношения к делу в интересах всего отряда. Обучая своих воспитанников, вожатый всегда должен контролировать и себя. Иногда бывает, что вожатый подменяет детей в их организаторской работе. Ведь самостоятельность у детей не появляется просто так. Она является результатом специальных упражнений, организованных вожатыми. Грамотно построенная педагогическая работа предполагает постоянное усложнение упражнений в самостоятельном и инициативном решении вопросов жизни отряда. Естественно, в первые дни приходится подробно и точно инструктировать детей, контролировать каждый шаг их творческо-практической деятельности, подсказывать им правильные и оптимальные решения. Позже задания переходят в состояние, когда формулируется только цель, основное направление задачи.

Условно организацию самоуправления можно разделить на три стадии, время которых также достаточно условно. Первая стадия предполагает задания по отработке отдельных компонентов законченных действий детей. В этот промежуток времени жизни в отряде и лагере дети делают все по указаниям вожатых и под их чутким наблюдением: утренний подъем, зарядка, уборка кроватей и палат, дежурство по лагерю и столовой, выход за территорию лагеря и т.д. Это самый сложный и самый ответственный этап в работе вожатого по формированию самоуправления. Обратим на него более пристальное внимание.

Перед выполнением каждого требования или задания проводится подробнейший инструктаж, сопровождаемый, где только можно, практической демонстрацией действий (пример: уборка кровати). В младших отрядах вожатым особенно важно обратить внимание малышей на последовательность действий, из которых слагается выполнение того или иного приема работы, и разобрать каждое действие в отдельности. Практическое выполнение вожатый контролирует и комментирует. Форма организации практического выполнения может быть разнообразной и зависеть от возраста детей.

В любом коллективе всегда есть свои достижения, успехи, как есть и неудачи, провалы. Задача вожатых - помочь ребятам увидеть связь между проделанной работой и ее лучшими результатами. Поэтому на первых порах формирования коллектива так велика роль поощрений. Награждениями участников, объявлениями благодарности от имени всего отряда должны сопровождаться усилия детей. Но при этом всегда главной наградой должен оставаться тот успех, которого добились сами ребята.

Любое правильно поставленное требование вожатого обязательно должно быть выполнено, должно доводиться до конца. Это правило важное, так как оно связано с формированием авторитета товарища, вожатого. Следует помнить, что настойчивость в доведении требований до конца, конечно, нужна только там, где само требование вожатого правильно и справедливо. Признание своей ошибки и отмена неправильно отданного указания больше укрепит авторитет, чем настаивание на абсолютной правильности своих решений ради ложного престижа. Требования должны быть едиными. И это очень важное правило, сложившееся в опыте педагогических коллективов. Всякий разнобой в требованиях сильно тормозит процесс выработки необходимых навыков и привычек у детей, особенно в условиях детского оздоровительного лагеря. Каждое требование должно приводиться в жизнь последовательно и систематически. Все, что требовали вожатые сегодня, они должны требовать завтра, послезавтра и так до тех пор, пока у воспитанников не сформируются прочные навыки и умение самостоятельного выполнения указанных задач. Ведь следует учитывать, что требование может меняться, развиваться.

Вторая стадия предполагает самостоятельное выполнение отдельных законченных заданий детьми, ранее выполнявшихся с помощью педагогов. Теперь вожатые, не вмешиваясь в ход работы, только контролируют сам процесс, комментируя его выполнение (например, уборка территории дежурными палатами, построение в определенное время на зарядку или на линейку, оформление сменных детских рубрик уголка и т.д.). Завершенной стадию можно считать, когда точку зрения вожатого начинают постепенно поддерживать сначала несколько человек, потом «комнаты» и, наконец, большинство ребят отряда. Практически весь отряд сознательно хочет жить той жизнью, которую сформировали вожатые.

Третья стадия предполагает включение отработанных действий в систему деятельности в отряде и в лагере. Теперь задания заключаются в том, что поручается не выполнение какого-то конкретного приема, а раздел работы и целом, где нужно самостоятельно принимать те или иные решения. Так вожатые формируют в условиях творческой деятельности умение правильно выбирать нужные средства и приемы для решения возникающих задач. Если отряды в лагере вышли на третью стадию самоуправления, то может действительно получиться праздник «День самоуправления».

Групповая дискуссия по вопросам, решаемым в групповой работе.

Рефлексия.

* 1. **Проведение организационного сбора. Разбор на практике**

Вводная часть.

Практическая работа. Деловая игра «Выборы органов самоуправления». Участники программы устраивают выборы органов самоуправления, в процессе происходят дебаты.

Групповая дискуссия по вопросам, решаемым в групповой работе.

Рефлексия.

* 1. **Составление сценариев лагерных мероприятий. Подготовка и реализация конкурсно-игровой программы. Рефлексивный тьюториал**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Конкурсно-игровая программа: теоретические аспекты понимания сущности, алгоритм построения». Конкурсно-игровая программа как театрализованное представление, основой которого являются игры, конкурсы, забавы, розыгрыши. Главное отличие конкурса от игры заключается в том, что конкурс предполагает обязательное наличие победителя, в игре же могут быть варианты.

Практическая работа в микрогруппах. Деловая игра «Разработка сценария и проведение конкурсно-игровой программы» (у каждой подгруппы свой сценарий программы).

Лекция-дискуссия «Сценарий: виды, структура, требования к оформлению сценария массового мероприятия».

Практическая работа в микрогруппах. Деловая игра «Разработка и презентация сценария организационного мероприятия» (у каждой подгруппы свой сценарий программы).

Групповая дискуссия по вопросам, решаемым в групповой работе.

Рефлексивный тьюториал

**3.12 Подготовка к мероприятиям: конкурсы, форумы, слёты**

Участники программы готовятся к различным форумам, конкурсам, слетам. Руководителем программы осуществляется кураторская деятельность.

**Модуль 4. Коммуникативная компетентность вожатого**

**4.1** **Эффективная коммуникация. Стили педагогического общения**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Эффективная коммуникация. Стили педагогического общения».

Коммуникация - передача сообщения, сознательное, простроенное, адресное и целесообразное влияние на взгляды и ценности собеседника, построенное преимущественно на рациональной основе. К коммуникациям относят переговоры, межличностную, межгрупповую, публичную, массовую коммуникацию. В межличностной коммуникации всегда различают вербальную и невербальную коммуникацию, подчеркивая важность последней.

Понятия «коммуникация» и «общение» в жизни часто употребляют как синонимы. Коммуникатор - человек со склонностью (задачей) влиять на окружающих (партнера) адресно и целесообразно, подбирая действия, слова, интонации и формулировки, чтобы получить нужную реакцию или ответ. Люди общаются, потому что им это нравится и хочется, при этом основная задача коммуникации – эффективность (эффективная передача нужной информации либо оказание необходимого воздействия).

Общение и коммуникации отличаются использованием манипуляций. В обычном общении манипуляции происходят стихийно, в большей степени от настроения и типа личности общающихся людей, и обычно ими мало осознаются - как и в принципе мало осознается все, что происходит в общении. Когда разговаривают два человека, один из них может общаться (ребенок), а другой вести коммуникацию (вожатый). Вожатый ведет общение, в котором есть осознанные цели и правила, но в котором, в отличие от коммуникации, особую важность имеют чувства и эмоции. Общение в лагере выступает основой педагогической деятельности. Основные коммуникативные задачи говорящего были определены еще Цицероном: «что сказать, где сказать и как сказать».

Коммуникабельность - готовность и умение легко устанавливать, поддерживать и сохранять позитивные контакты в общении и взаимодействии с окружающими, умение находить общий язык с людьми различных взглядов, убеждений, национальностей. Общительность - качество вожатого, которое значительно облегчает процесс общения, так как общительный человек испытывает удовольствие от процесса общения, имеет потребность находиться в обществе, способен к эмпатии, сочувствию к другим людям и способен понять другого за счет процесса идентификации, «побывать в чужой шкуре». Часто даже среди вожатых встречаются внешне общительные люди, но у которых притуплено чувство эмпатии или им очень тяжело перенести себя в мир другого человека. Это может быть связано, как с индивидуальными особенностями личности, так и являться симптомом профессионального (эмоционального) выгорания, что значительно затрудняет осуществление бесконфликтного общения.

Правила построения эффективного общения. Основа отношения человека к человеку закладывается в первые 15 секунд. Необходима искренняя, доброжелательная улыбка. Демонстрация готовности общаться с собеседником. Имя человека - самый важный для него звук на любом языке. Важно использовать имя и отчество при приветствии. В общении наиболее применим косвенный комплимент: мы хвалим не самого человека, а то, что ему дорого. Соблюдение умеренной дистанции и удобное расположение (от 50 см до 1,5 м). Убрать барьеры, «увеличивающие» расстояние в нашем восприятии в общении (стол, книга, лист бумаги в руках).

Приемы установления хорошего контакта с собеседником: доброжелательный, внимательный взгляд (контакт глаз). Использовать по ходу разговора открытые жесты, не скрещивать перед собой руки, ноги. Всем своим видом поддерживать состояние безопасности и комфорта (спокойная поза, плавные движения, взгляд прямой, мягкая, спокойная интонация в голосе). Использовать прием присоединения, т.е. найти общее «Я»: «Я сам такой же, у меня то же самое!». Как можно реже употреблять местоимение «Вы…», чаще говорить «Мы»: «Мы все заинтересованы, чтобы наши дети были здоровы, умели…, знали…!», «Нас всех беспокоит, что дети…», «Наши дети…», «Нас объединяет общее дело – это воспитание наших с вами детей!»

Вербальные способы педагогического взаимодействия могут быть выражены в технике «Я-сообщения», где Вы отражаете Ваши чувства, на событие. Вы-сообщения обычно ставят человека в оборонительную позицию, у него подсознательно возникает ощущение, что на него нападают. Несмотря на легкость и понятность для профессионалов данной техники, очень легко допустить погрешности и уже «Я-сообщение» может превратиться в сильнейший конфликтоген для родителя.

Педагогическое общение рассматривается как частный вид общения людей, как коммуникационный процесс, в который включены вожатый и дети. Общение все еще остается одним из важнейших факторов возникновения, развития и укрепления познавательных интересов у детей. Только 20% информации, которой владеет современный человек, усваивается им из средств массовой коммуникации, остальные 80% приобретаются по каналам межличностного общения. Педагогическое общение - это целостная система социально-психологического взаимодействия вожатого и воспитанников, содержащее в себе обмен информацией, воспитательное воздействие и организацию взаимоотношений с помощью коммуникативных средств. Педагогическая деятельность вожатого характеризуется определенным стилем общения – устойчивой системой способов, приемов, проявляющихся в различных условиях ее осуществления. Общепринятой классификацией стилей педагогического общения является их деление на: авторитарный; попустительский; демократический.

При авторитарном (монологическом) стиле общения вожатый единолично решает все вопросы, касающиеся жизнедеятельности как коллектива, так и каждого ребенка. Исходя из собственных установок, он определяет положение и цели взаимодействия, субъективно оценивает результаты деятельности. Авторитарный стиль общения реализуется с помощью тактики диктата и опеки. Противодействие детей властному давлению вожатого чаще всего приводит к возникновению устойчивых конфликтных ситуаций. Вожатые, придерживающиеся этого стиля общения, не позволяют проявить детям самостоятельность и инициативу. Они, как правило, не понимают ребят, не адекватны в их оценках, основанных лишь на показателях их успехов. Авторитарный вожатый акцентирует внимание на негативных поступках ребенка, но при этом не принимает во внимание мотивы этих поступков. Внешние показатели успешности деятельности авторитарных вожатых (успехи, дисциплина в отряде и т.п.) чаще всего позитивны, но социально-психологическая атмосфера в таких отрядах, как правило, неблагополучная.

Попустительский (анархический, конформный) стиль общения характеризуется стремлением вожатого минимально включаться в деятельность, что объясняется снятием с себя ответственности за ее результаты. Такие вожатые формально выполняют свои функциональные обязанности, ограничиваясь лишь внешними факторами. Попустительский стиль общения предполагает тактику невмешательства, основу которой составляют равнодушие и незаинтересованность проблемами как лагеря, так и детей. Следствием подобной тактики является отсутствие контроля за деятельностью ребят и динамикой развития их личности. Успехи и дисциплина в отрядах таких вожатых, как правило, неудовлетворительны.

Общими особенностями попустительского и авторитарного стилей общения, несмотря на кажущуюся их противоположность, являются дистантные отношения, отсутствие доверия, явная обособленность, отчужденность, демонстративное подчеркивание вожатым своего доминирующего положения.

Альтернативой этим стилям общения является диалогический стиль участников взаимодействия в лагере, чаще называемый демократическим. При таком стиле общения вожатый ориентирован на повышение роли ребенка во взаимодействии, на привлечение каждого к решению общих дел лагеря.

Групповая дискуссия по вопросам, поднимаемым в лекции. Тематическая беседа «Примеры из лагерной жизни».

Рефлексия.

**4.2 Барьеры общения. Анализ кейсов.**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Барьеры общения». Введение в проблему барьеров в общении. Одна и та же фраза может истолковываться по-разному, все зависит от того, каким тоном вы произнесете вопрос или утверждение. Если вы эмоционально с повышенным тоном спросите о чем-то, то вас воспримут негативно. Если этот же вопрос проговорить с юмором и улыбкой на лице, то и реакция будет иной. Поэтому важно обращать внимание на то, как и что мы говорим, чтобы в ответ получить желаемую реакцию. Рассмотрим подробнее, какие основные виды коммуникативных барьеров могут возникать в общении, и как их предотвратить.

1. Барьер восприятия. Равнодушие и скептицизм чувствуется в разговоре, даже если вы это скрываете и пытаетесь показать другие эмоции. Собеседник быстро потеряет интерес к беседе и желание продолжать разговор. Лучший выход из ситуации - начать разговор с улыбки, наладить контакт с человеком, уместно показывать эмоции в разговоре.

2. Поведенческий барьер. Снисходительный тон или низкая самооценка также могут стать барьером в общении с человеком. Если собеседник не лучшего мнения о вас, то, скорее всего, вся информация, исходящая из ваших уст, будет воспринята через призму недоверия или вообще проигнорирована. Старайтесь общаться со всеми на равных, хвалите человека даже за самые маленькие победы.

3. Языковой, семантический барьер. Недопонимание в общении может возникнуть не только между носителями разных языков, но и при разной подготовленности двух специалистов. Например, к вам пришел стажер на работу, и вы начинаете ему объяснять (абсолютно новую для него) программу вожатства на профессиональном сленге. Человек не поймет ничего, и это будет причиной возникновения барьера. В таком случае лучше всего упростить свой рассказ и доступно объяснить пошаговый путь, как работает программа в данном лагере.

4. Эмоциональный барьер. Проблемы дома или на работе, внутренние переживания могут сказаться на общении, восприятии новой информации. Любая неуместная фраза от коллеги или от ребенка из отряда может «выбить из колеи». Научитесь абстрагироваться от негативных эмоций и сосредоточиться на диалоге с собеседником, избегая личной оценки.

5. Культурный барьер. В мультикультурном мире велика вероятность встретить человека другой культуры, веры, который будет придерживаться разных понятий в жизни. Если вы начнете рассказывать про какие-то вещи ребенку (коллеге по работе в лагере), для которого это неприемлемо из-за религиозных соображений, то вы встретитесь с непониманием. В таком случае постарайтесь заранее изучить собеседника, чтобы не сказать ничего лишнего.

6. Гендерный и социальный барьер. То, что считается нормой для мальчиков в лагере, может быть неприемлемо для девочек. Из-за распространенных стереотипов могут возникнуть трудности во взаимопонимании. Не зацикливайтесь на гендерном аспекте (поле) человека в процессе делового разговора, общайтесь со всеми на равных, избегайте стереотипов.

Практическая работа. Анализ кейсов по теме «Барьеры общения». Рассмотрение примеров из жизни обучающихся, разбор кейсов из жизни лагеря.

Групповая дискуссия по вопросам, поднимаемым в лекции. Тематическая беседа «Примеры из лагерной жизни».

Рефлексия.

**4.3 Социально-психологический тренинг эффективного взаимодействия. Разработка и реализация тренинга**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Социально-психологический тренинг эффективного взаимодействия». Общее представление о социально-психологическом тренинге (СПТ). СПТ - область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении (Психологический словарь). Термин «тренинг» должен использоваться не для обозначения методов обучения, а для обозначения методов развития способностей к обучению или овладению любым сложным видом деятельности, в частности, общением (Ю. Н. Емельянов). Тренинги (обучающие игры) являются синтетической техникой, сочетающей в себе учебную и игровую деятельность, проходящей в условиях моделирования различных игровых ситуаций (А. П. Ситников). ГПТ – совокупность активных методов практической психологии, которые используются с целью формирования навыков саморазвития и самопознания. Тренинг (в самом общем значении) – совокупность различных приемов и способов, направленных на развитие у человека тех или иных навыков или умений.

Специфические черты тренинга: соблюдение ряда принципов групповой работы; нацеленность на помощь участникам группы в саморазвитии, при этом такая помощь исходит не только (а порой и не столько) от ведущего, сколько от самих участников; наличие более или менее постоянной группы; определенная пространственная организация (чаще всего – работа в удобном изолированном помещении, участники большую часть времени сидят в кругу); акцент на взаимоотношениях между участниками группы, которые развиваются и анализируются в ситуации "здесь и теперь"; применение активных методов групповой работы; объективация субъективных чувств и эмоций участников группы относительно друг друга и происходящего в группе, вербализованная рефлексия; атмосфера раскованности и свободы общения между участниками, климат психологической безопасности. Важной общей чертой тренингов является их стадийность, обусловленная социально-психологическими закономерностями развития малой группы. Как правило, в процессе любого тренинга можно выделить три основные стадии: начальную, рабочую и завершающую.

Цели тренинговой группы могут быть разнообразны в зависимости от ситуаций, происходящих в жизни лагеря, отражающими многосторонность происходящих процессов. Выделяют общие цели, объединяющие различные по направленности и содержанию тренинговые группы: исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении; улучшение субъективного самочувствия и укрепление психологического здоровья; изучение психологических закономерностей, механизмов и эффективных способов межличностного взаимодействия для создания основы более эффективного и гармоничного общения с людьми в лагере; развитие самосознания и самоисследования участников для предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутренних и поведенческих изменений; содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения счастья и успеха.

Преимущества групповой формы работы (К. Рудестам)

1. групповой опыт противодействует отчуждению, помогает решению межличностных проблем; человек избегает непродуктивного замыкания в самом себе со своими трудностями, обнаруживает, что его проблемы не уникальны, что и другие переживают сходные чувства, – для многих людей подобное открытие само по себе оказывается мощным поддерживающим фактором;

2. группа отражает общество в миниатюре, делает очевидными такие скрытые факторы, как давление партнеров, социальное влияние и конформизм; по сути дела в группе моделируется (ярко, выпукло) система взаимоотношений и взаимосвязей, характерная для реальной жизни участников лагерной смены, это дает им возможность увидеть и проанализировать в условиях психологической безопасности психологические закономерности общения и поведения других людей и самих себя, не очевидные в житейских ситуациях;

3. возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами; в реальной жизни далеко не все люди имеют шанс получить искреннюю, безоценочную обратную связь, позволяющую увидеть свое отражение в глазах других людей, отлично понимающих сущность твоих переживаний, поскольку сами они переживают почти то же самое; возможность «смотреться» в целую галерею «живых зеркал» является самым важным преимуществом групповой работы, не достижимым никаким другим способом;

4. в группе человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров; если в реальной жизни подобное экспериментирование всегда связано с риском непонимания, неприятия и даже наказания, то тренинговые группы выступают в качестве своеобразного «психологического полигона», где можно попробовать вести себя иначе, чем обычно, «примерить» новые модели поведения, научиться по-новому относиться к себе и к людям – и все это в атмосфере благожелательности, принятия и поддержки;

5. в группе участники могут идентифицировать себя с другими, «сыграть» роль другого человека для лучшего понимания его и себя и для знакомства с новыми эффективными способами поведения, применяемыми кем-то; возникающие в результате этого эмоциональная связь, сопереживание, эмпатия способствуют личностному росту и развитию самосознания;

6. взаимодействие в группе создает напряжение, которое помогает прояснить психологические проблемы каждого; этот эффект не возникает при индивидуальной работе; задача ведущего – не дать напряжению выйти из-под контроля и разрушить продуктивные отношения в группе;

7. группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания; иначе, чем в группе и через других людей, эти процессы в полной мере невозможны; открытие себя другим и открытие себя самому себе позволяют понять себя, изменить себя и повысить уверенность в себе;

Виды тренингов: тренинг коммуникативных навыков и умений; тренинг личностного роста, тренинг саморегуляции и т.д.

Личность тренера в рамках тренинга. Разное понимание смысла тренинга находит свое отражение и в разнообразии названий специалиста, проводящего тренинг: ведущий, руководитель, директор группы, тренер, эксперт, фасилитатор и т.д.

Разновидности тренинговых групп. Гомогенность и гетерогенность тренинговых групп. В литературе содержатся противоречивые данные о том, какая группа действует оптимально – та, в которой участники сходны между собой по ряду параметров, или та, в которой участники сильно различаются. О каких параметрах идет речь, когда говорится о гомогенности и гетерогенности (однородность и неоднородность)? Прежде всего, имеются в виду следующие: 1) пол; 2) возраст; 3) образование; 4) уровень интеллекта; 5) социальный статус; 6) тип личности и стиль поведения; 7) психологические проблемы; 8) убеждения и ценностные ориентации; 9) цели участия в группе. В достаточной степени ясно, что однородные по своему составу группы изначально более склонны к сплоченности, психологическая атмосфера в них более комфортна, люди чувствуют себя более свободно и раскованно. На это указывает, например, И. Ялом, однако, с точки зрения К. Рудестама, главным недостатком гомогенных групп является недостаточная почва для споров. Это приводит к снижению групповой динамики, к отсутствию противоречий и конструктивных конфликтов, порой являющихся необходимыми для успешной работы группы. По мнению многих специалистов, гетерогенность выступает условием продуктивности функционирования группы, особенно если она связана с различием личностных конфликтов, способов их преодоления, типов личности и переживаемых эмоций. Кроме того, гетерогенность группы можно рассматривать как ситуацию, моделирующую реальные системы отношений участников в окружающем мире.

Количественный состав тренинговых групп. Относительно оптимального количества участников группы, как и по многим другим вопросам, единства мнений теоретиков и практиков тренинга не обнаруживается. Состав и структура групп зависят от ее цели. Так, по-видимому, тренинги, акцентированные, прежде всего, на обучение, могут допускать большее число участников, чем тренинги, целью которых, в первую очередь, является личностное развитие. Общепринятой считается точка зрения, согласно которой минимум участников тренинговой группы составляет четыре человека. Верхний предел обычно не называется. Известны многие тренинги, проводимые с пятьюдесятью и большим числом участников. В таких случаях ведущий обычно использует помощь нескольких ассистентов; большинство упражнений проводится в подгруппах, на которые дробится основная группа.

Оптимальным принято считать двенадцать участников. Такое количество дает возможность свободного взаимодействия каждого с каждым; кроме того, имеет организационные преимущества: двенадцать делится на два, три, четыре, что позволяет создавать разнообразные подгруппы. Последний аспект представляется чрезвычайно важным, поскольку при проведении многих упражнений, требующих работы в «двойках», «тройках», «четверках», ведущий может столкнуться с проблемой нехватки людей в подгруппах. В таких случаях перед тренером возникает вопрос: либо проводить упражнение в неравных для подгрупп условиях, либо самому заменять недостающего участника (что не всегда является приемлемым в силу организационных, психологических и прочих обстоятельств). Если участников оказалось больше двенадцати, то лучшим вариантом можно считать группу из пятнадцати человек.

В традиционной тренинговой группе нежелательно число участников, превышающее восемнадцать человек, – это ведет к резкому снижению уровня продуктивной обратной связи, уменьшению времени, уделяемого каждому участнику, исчезновению условий для проявления активности каждого человека. Неудобство большого числа членов группы особенно заметно при фиксации времени, затрачиваемого на групповую рефлексию после проведения упражнений: правомерно ли тратить на высказывание группой в двадцать пять человек своих чувств и мыслей около часа при длительности упражнения семь-восемь минут? И это при условии, что каждый будет говорить только по две минуты. Не говоря уже о том, что это очень утомительно для всех; заметим, что последний участник, дождавшись своей очереди, будет испытывать только раздражение, а вовсе не эмоции, пережитые во время упражнения.

Групповые нормы. Ни одна социальная общность – от диады и малой группы до населения государства – не может существовать без правил, регламентирующих жизнедеятельность людей, составляющих эту общность. Тренинговые группы также вырабатывают свои собственные нормы, причем в каждой конкретной группе они могут быть специфичны. Ведущий должен осознавать необходимость норм для эффективного развития группы и способствовать выработке и принятию участниками таких норм, которые соответствовали бы целям группы. Часто механический перенос в тренинговую группу норм, принятых в социальных общностях внешнего мира, является не только непродуктивным, но и прямо вредным. Практически те или иные нормы начинают действовать в тренинговой группе с первого мгновения ее функционирования. Как показывает опыт, целесообразно сразу предложить участникам некоторые правила, обязательные для соблюдения в группе. Чаще всего это происходит так. В самом начале работы ведущий информирует участников тренинга о том, что они могут получить в результате обучения. После этого устанавливаются основные правила и принципы работы в группе.

Нормы, характерные для подавляющего большинства тренинговых групп:

1. «Здесь и теперь». Этот принцип ориентирует участников тренинга на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент, чувства, переживаемые в данный конкретный момент, мысли, появляющиеся в данный момент. Кроме специально оговоренных случаев запрещаются проекции в прошлое и в будущее. Принцип акцентирования на настоящем способствует глубокой рефлексии участников, обучению сосредотачивать внимание на себе, своих мыслях и чувствах, развитию навыков самоанализа.

2. Искренность и открытость. Самое главное в группе – не лицемерить и не лгать. Чем более откровенными будут рассказы о том, что действительно волнует и интересует, чем более искренним будет предъявление чувств, тем более успешной будет работа группы в целом. Как отмечал С. Джурард, раскрытие своего «Я» другому человеку - есть признак сильной и здоровой личности. Самораскрытие направлено на другого человека, но позволяет стать самим собой и встретиться с самим собой настоящим.

3. Принцип «Я». Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Даже оценка поведения другого члена группы должна осуществляться через высказывание собственных возникающих чувств и переживаний. Запрещается использовать рассуждения типа: «мы считаем...», «у нас мнение другое...» и т. п., перекладывающие ответственность за чувства и мысли конкретного человека на аморфное «мы». Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа: «я чувствую...», «мне кажется...». Это тем более важно, что напрямую связано с одной из задач тренинга – научиться брать ответственность на себя и принимать себя таким, какой есть.

4. Активность. В группе отсутствует возможность пассивно "отсидеться". Поскольку социально-психологический тренинг относится к активным методам обучения и развития, такая норма, как активное участие всех в происходящем на тренинге, является обязательной. Большинство упражнений подразумевает включение всех участников. Но даже если упражнение носит демонстрационный характер или подразумевает индивидуальную работу в присутствии группы, все участники имеют безусловное право высказаться по завершении упражнения.

5. Конфиденциальность. Все, о чем говорится в группе относительно конкретных участников, должно остаться внутри группы – естественное этическое требование, которое является условием создания атмосферы психологической безопасности и самораскрытия.

6. Способ обращения друг к другу. Общение между всеми участниками и ведущими независимо от возраста и социального статуса рекомендуется осуществлять на «ты». Это позволяет создать дружескую и свободную обстановку в группе, хотя обращение на «ты» достаточно трудно на первых порах вследствие привычки и определенной иерархичности отношений.

7. «Игровое (тренинговое) имя» - то имя, по которому все остальные участники обязаны будут обращаться к человеку. Это может быть как действительное собственное имя (иногда в уменьшительно-ласкательной форме), так и детская кличка (для ребенка), институтское прозвище (для вожатого), имя любимого художественного персонажа или просто любое нравящееся имя. Эти процедуры, создающие особые условия начавшегося взаимодействия, их игровой характер позволяют отчасти снять естественное напряжение и тревогу участников. Нормы тренинговой группы создают особый психологический климат, часто резко отличающийся от того, который имеется в традиционных группах.

Понятие о групповой сплоченности. Групповая сплоченность - это показатель прочности, единства и устойчивости межличностных взаимодействий и взаимоотношений в группе, характеризующийся взаимной эмоциональной притягательностью членов группы и удовлетворенностью группой. Групповая сплоченность может выступать и как цель социально-психологического тренинга, и как необходимое условие успешной работы. В группе, сформированной из незнакомых людей (например, дети только приехали, или вожатые на сборах перед открытием работы лагеря), какая-то часть времени обязательно будет потрачена на достижение того уровня сплоченности, который необходим для решения групповых задач.

Факторы, способствующие групповой сплоченности: совпадение интересов, взглядов, ценностей и ориентаций участников группы; достаточный уровень гомогенности состава групп (особенно по возрастному показателю – нежелательно объединять в одной группе лиц старше пятидесяти лет и младше восемнадцати); атмосфера психологической безопасности, доброжелательности, принятия; активная, эмоционально насыщенная совместная деятельность, направленная на достижение цели, значимой для всех участников; привлекательность ведущего как образца, модели оптимально функционирующего участника; квалифицированная работа ведущего, использующего специальные психотехнические приемы и упражнения для усиления сплоченности; наличие другой группы, которая может рассматриваться как соперничающая в каком-то отношении; присутствие в группе человека, способного противопоставить себя группе, резко отличающегося от большинства участников (как показывает печальный опыт не только тренингов, но и повседневной жизни, люди особенно быстро сплачиваются не в борьбе за что-то, а в борьбе против кого-то).

Причинами снижения групповой сплоченности могут выступить: возникновение в тренинговой группе мелких подгрупп (это особенно вероятно в группах, превышающих 15 человек; впрочем, иногда своеобразная соревновательность, появляющаяся между подгруппами, ускоряет групповую динамику и способствует оптимизации тренинга); знакомство (дружба, симпатия) между отдельными членами группы до начала тренинга – это ведет к сокрытию от остальных участников группы какой-то частной информации, к стремлению защитить друг друга и не вступать в полемику, к отчуждению такой диады от группы; неумелое руководство со стороны ведущего, которое может привести к излишнему напряжению, конфликтам и развалу группы; отсутствие единой цели, увлекающей и объединяющей участников, и совместной деятельности, организованной ведущим; вялая групповая динамика.

Сплоченность определяет успех тренинговой работы уже хотя бы потому, что делает группу более устойчивой к ситуациям, сопровождающимся негативными эмоциональными переживаниями, помогает преодолевать кризисы в развитии. В некоторых случаях достижение высокой групповой сплоченности становится важнейшей целью тренинга (об этом не всегда целесообразно информировать участников). Тренинги сплоченности, создания команды проводятся в организациях и учреждениях, чья эффективная деятельность напрямую зависит от степени единства и взаимопонимания сотрудников (это важно для вожатых).

Основные тренинговые методы.

1. Групповая дискуссия - совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения. В тренинге групповая дискуссия может быть использована в следующих целях: предоставление возможности участникам увидеть проблему с разных сторон (это уточняет взаимные позиции, что уменьшает сопротивление восприятию новой информации от ведущего и других членов группы); в качестве способа групповой рефлексии через анализ индивидуальных переживаний (это усиливает сплоченность группы и одновременно облегчает самораскрытие участников); актуализация и разрешение скрытых конфликтов и устранение эмоциональной предвзятости в оценке позиции партнера путем открытых высказываний; предоставление возможности участникам проявить свою компетентность и тем самым удовлетворить потребность в признании и уважении.

Классифицировать формы групповой дискуссии, используемые в тренинге, можно по разным основаниям: структурированная дискуссия (задается тема для обсуждения, а иногда и четко регламентируется порядок проведения дискуссии (формы, организованные по принципу "мозговой атаки"); неструктурированная дискуссия (ведущий условно пассивен, темы выбираются самими участниками, время дискуссии формально не ограничивается). Иногда формы дискуссий выделяют, опираясь на характер обсуждаемого материала. Так, Н. В. Семилетом предлагается рассматривать: тематические дискуссии, в которых обсуждаются значимые для всех участников тренинговой группы проблемы; биографические, ориентированные на прошлый опыт; интеракционные, материалом которых служат структура и содержание взаимоотношений между участниками группы.

2. Игровые методы (включают ситуационно-ролевые, дидактические, творческие, организационно-деятельностные, имитационные, деловые игры). Использование игровых методов в тренинге, по мнению многих исследователей, чрезвычайно продуктивно: на первой стадии групповой работы игры полезны как способ преодоления скованности и напряженности участников, как условие безболезненного снятия «психологической защиты»; игры выступают инструментом диагностики и самодиагностики, позволяющим ненавязчиво, мягко, легко обнаружить наличие трудностей в общении и серьезных психологических проблем; благодаря игре интенсифицируется процесс обучения, закрепляются новые поведенческие навыки, обретаются казавшиеся недоступными ранее способы оптимального взаимодействия с другими людьми, тренируются и закрепляются вербальные и невербальные коммуникативные умения; игра эффективна в создании условий для самораскрытия, обнаружения творческих потенциалов человека, для проявления искренности и открытости.

3. В следующий блок основных методов входят методы, направленные на развитие социальной перцепции. Участники группы развивают умения воспринимать, понимать и оценивать других людей, самих себя, свою группу. В ходе тренинговых занятий, с помощью специально разработанных упражнений, участники получают вербальную и невербальную информацию о том как их воспринимают другие люди, насколько точно их собственное самовосприятие. Они приобретают умения глубокой рефлексии, смысловой и оценочной интерпретации объекта восприятия.

4. Методы телесно-ориентированной терапии, основателем которой является В. Райх. Здесь выделяют три основные подгруппы приемов: работа над структурой тела (техника Александера, метод Фельденкрайза), чувственное осознание и нервно-мышечная релаксация, восточные методы (хатха-йога, айкидо).

5. Медитативные техники чаще всего используются в целях обучения физической и чувственной релаксации, умению избавляться от излишнего психического напряжения, стрессовых состояний и в результате сводятся к развитию и закреплению способов саморегуляции.

Ведущий тренинговой группы. Именно личность тренера является важнейшим фактором, определяющим успешность или неуспешность тренинга. По И. Ялому, тренер может выступать в двух основных ролях: 1. технического эксперта (эта роль подразумевает комментарии ведущим процессов, происходящих в группе, поведенческих актов отдельных участников, а также рассуждения и информирование, помогающие группе двигаться в нужном направлении); 2. эталонного участника (считается, что в этом случае тренер добивается двух основных целей: демонстрации желательного и целесообразного образца поведения и усиления динамики социального научения через достижение группой независимости и сплоченности).

Согласно С. Кратохвилу, можно выделить пять основных ролей: активный руководитель (инструктор, учитель, режиссер, инициатор и опекун); аналитик (чаще всего тренер, характеризующийся дистанцированием от участников группы и личностной нейтральностью); комментатор; посредник (эксперт, не берущий на себя ответственность за происходящее в группе, но периодически вмешивающийся в групповой процесс и направляющий его); член группы (аутентичное лицо со своими индивидуальными особенностями и жизненными проблемами).

Стили руководства группой. Согласно классической классификации стилей управления малой группой - авторитарный, демократический, попустительский. Директивный тренер контролирует (планирует) ход занятий, самостоятельно устанавливает нормы функционирования группы и приводит их в исполнение, дает советы и указания, осуществляет интерпретации. Недирективный тренер предоставляет участникам группы свободу выбора тем и направлений дискуссии, не начинает действий и не ускоряет их, не навязывает исполнения норм.

Характеристика личности группового тренера. Личностные черты, желательные для руководителя тренинговой группы: концентрация на ребенке (человеке), желание и способность ему помочь; открытость к отличным от собственных взглядам и суждениям, гибкость и терпимость; эмпатичность, восприимчивость, способность создавать атмосферу эмоционального комфорта; аутентичность поведения, т.е. способность предъявлять группе подлинные эмоции и переживания; энтузиазм и оптимизм, вера в способности участников группы к изменению и развитию; уравновешенность, терпимость к фрустрации и неопределенности, высокий уровень саморегуляции; уверенность в себе, позитивное самоотношение, адекватная самооценка, осознание собственных конфликтных областей, потребностей, мотивов; богатое воображение, интуиция; высокий уровень интеллекта. Эффективное руководство группой предполагает правильный выбор стиля руководства, ЗУНы и широкий спектр творческих умений.

Организационные условия проведения группового психологического тренинга: соответствующий поставленным целям и задачам уровень квалификации тренера, т. е. его подготовленность к ведению данных тренинговых занятий; соответствующее всем нормам и условиям (санитарным, техническим и т.п.) помещение; сформированная определенным образом группа(ы) людей, желающих принять участие в подобной работе; тщательно разработанная программа тренинга.

Программа и структура социально-психологического тренинга. Каждый из специалистов, опираясь на определенную концепцию, определяет цели, задачи и предмет работы, формирует основное содержание групповой работы в зависимости от его опыта, цели и конкретных задач. При подборе конкретного содержания тренинговой программы, как правило, используется следующая стратегия (Ясвин В. А.): предлагаются упражнения, направленные на снятие напряжения участников, преодоление их закрытости и недоверия к партнерам; используются техники, направленные на расширение перцептивного опыта участников, развитие эмпатии, стимулирование идентификации с партнерами по взаимодействию; создаются ситуации, в которых проявляется неуспешность в попытках использовать привычные для участников манипулятивные и авторитарные стратегии поведения; на созданной предыдущей стадией психологической основе, на уже сформированной психологической готовности участников, происходит освоение новой для них партнерской стратегии межличностного взаимодействия; в заключительной части тренинга используются упражнения обобщающего характера, которые направлены на стимулирование осознавания себя как профессионала и человека, своего места в мире, на переосмысление системы ценностей.

При выборе комплекса конкретных упражнений можно опираться на следующие критерии (Ясвин В.А.): соответствие упражнений основной цели занятия; последовательность перехода от более простых упражнений к более сложным; наличие связи между отдельными упражнениями, обеспечивающей единое восприятие всего «мероприятия»; необходимая смена ритма жизнедеятельности участников, чередование разговоров и действий; чередование совместной групповой, парной и индивидуальной деятельности участников; предоставление каждому участнику возможностей для самореализации, ограничение узурпации инициативы наиболее активными участниками; возможности для спонтанного передвижения участников в образовательном пространстве; получение участниками удовольствия от занятий; возможность каждого принять участие во всех упражнениях и обсуждении их результатов.

Оформление программы социально-психологического тренинга. Оптимальные временные границы тренинговой программы задаются в пределах от 24 до 72 часов. Связано с формальными требованиями ведения документации, выступает одним из средств организации самого процесса подготовки и проведения. Титульная страница. Четко сформулировать название программы и имя автора (автора-составителя). При оформлении письменных работ принято в шапке обозначать название учреждения, в котором создан текст или при котором проводится данная работа. В нижней части титула указывается место и год создания программы. Пояснительная записка. Здесь, прежде всего, обозначаются и раскрываются цели и задачи работы, кратко обосновывается содержание программы и используемые методы, при необходимости обозначаются важнейшие теоретические основания, указываются организационные условия проведения занятий и общее количество часов. Тематический план. Здесь представляется основное содержание тренинговых занятий (тем), указывается примерное количество занятий и часов и порядок их реализации. Структура занятий. Это «стержень» программы. Здесь выделяются и кратко описываются этапы, присутствующие в каждом занятии. Содержание тренинга. Это «ядро» программы. Здесь (особенно если речь идет об авторской программе) представляется каждое занятие, его цели и задачи, подробное описание всех используемых средств и форм контроля. Список литературы. Здесь указываются источники, которые использовались при создании программы, и источники дополнительной информации, с помощью которой участники могут выполнять самостоятельную работу в определенном целями и задачами данной программы направлении.

Этапы группового тренинга: начальный, основной, завершающий. Структура тренингового занятия (по М.Р. Битяновой): ритуал приветствия; разминка; рефлексия прошлого занятия; введение в тему сегодняшнего занятия; техники, упражнения, процедуры, позволяющие освоить основное содержание занятий; рефлексия; домашнее задание; ритуал прощания

Этапы (стадии) развития тренинговой группы: Стадия формирования. Здесь группа начинает свое развитие в процессе подбора будущих участников, которые уже тогда начинают размышлять и строить предположения о том, чего им следует ожидать. Знакомые между собой до первой встречи группы участники, скорее всего, будут делиться своими ожиданиями и чувствами по поводу предстоящих встреч. Начальная стадия - время, когда завершена вступительная часть, намечена цель, установлены основные правила и осуществлена предварительная работа по решению проблемы доверия. Она может длиться от нескольких минут (если программа действий ясна, а степень доверия высока) и до двух-трех сессий (в случае если необходимо более серьезно подойти к решению проблемы доверия и комфорта). Переходная стадия является вполне закономерным этапом, на котором в большинстве групп возникает ряд инцидентов и поддающихся прогнозированию проблем, которые, как правило, являются знаками сопротивления и замешательства. Это период времени между тем, как члены группы впервые начали знакомиться друг с другом, и тем, когда они уже начали заниматься более серьезной работой. Здесь заметен ряд типичных признаков: долгое молчание; просьбы, чтобы ведущий задал структуру; выраженное беспокойство и дискомфорт у участников; некоторые члены группы вступают в споры, создают затяжные конфликты, проявляют агрессию и даже нападают на ведущего. Рабочая стадия. Преодолев (или «проскочив») предыдущую стадию, члены группы начинают работать над решением конкретных проблем, рассматривать имеющиеся противоречия, исследовать те или иные проблемы, делиться личными наблюдениями. Стадия завершения. Здесь участники пытаются разобраться с оставшимися нерешенными внутригрупповыми проблемами, оценить уровень производительности группы, попрощаться и завершить свои отношения с группой. Главная цель этой стадии заключается в том, чтобы помочь участникам сохранить свою энергию для продолжения развития после завершения работы группы.

Компетенции, приобретаемые в группе (изменения участников в процессе тренинга): самосовершенствование личности; развиваются и оптимизируются коммуникативные способности, что отражается в навыках общения и приемах межличностного оценивания. Опыт переживаний, полученный в процессе работы группы, становится важным эмоциональным компонентом целого ряда эффектов - децентрация, проявляющаяся в большей обращенности к партнерам по общению; развитие гуманистической установки в отношении партнеров; возрастание социально-психологической активности участников тренинга; осознание ими общения как самостоятельной ценности; растет социально-психологическая компетентность, умение ориентироваться в социальных ситуациях, понимать других людей, выбирать и реализовывать адекватные формы общения; повышается эффективность оперативной саморегуляции (регулирование своего поведения в конкретных кратковременных ситуациях), перспективной саморегуляции (на протяжении длительного отрезка времени); развитие эмпатии; преодолеваются барьеры и защитные механизмы бессознательного, приводящие к искаженной интерпретации чужого и собственного поведения (психодинамический подход); развиваются и совершенствуются навыки социальной перцепции, раскладываются по полочкам внешние элементы поведения (поведенческий подход); стимулируется открытость и готовность понять и принять поведение другого человека (гуманистический подход).

Схема анализа тренингового занятия: Тема, цель, задачи, время и место проведения. Состав участников занятия. План занятия (проводимые упражнения): запланированное и реально проведенное. Особенности группы: характер отношений; психологический климат; личностные изменения участников. Успешность в использовании упражнений и психотехники. Особые ситуации. Важные достижения, методические находки.

Критерии результативности (эффективности) тренингов. 4 уровня оценки эффективности тренинга (Д. Киркпатрик): 1. уровень реакций участников тренинга (мнения, суждения, оценки, которые выносятся участниками тренинга с того момента, когда они узнают, что должны пройти обучение); 2. уровень приобретения, усвоения знаний и умений к концу тренинга, формирования установок; 3. уровень поведения после тренинга «за его пределами»; 4. уровень результатов для организации (например, в случае тренинга этнической толерантности). В конечном итоге эффективность тренинга может быть выражена всего в 2 составляющих: в изменениях, происходящих с участником во всех сферах развития его личности; в удовлетворенности членов группы тренинга участием в ней (затрагивающей в основном эмоциональный аспект, что создает благоприятную почву для формирования более глубоких изменений).

Практическая работа. Разработка и реализация тренинга

Рефлексия.

**4.4 Формирование культуры взаимоотношений в работе вожатого. Мастерская педагога-вожатого. Лайфхаки конструктивного взаимодействия**

Вводная часть.

1. Лекция-дискуссия «Культура взаимоотношений в работе вожатого».

Этика вожатого - это профессиональная этика, выступающая как средство формирования личности самого вожатого и как педагогический фактор, обеспечивающий влияние на детей, формирование их морали, воздействие личным примером.

Педагогическая этика очень специфична, в ней большое количество особых вопросов, закономерностей, принципов. Другой частью педагогической этики является её прикладная сторона - определение правил, заповедей, выработка особого кодекса чести вожатого, разного рода памяток, указывающих пути и формы поведения вожатого по отношению к детям, к коллегам по работе, к родителям. Этой частью педагогическая этика примыкает и сливается с повседневной жизнью, решением возникающих ситуаций, проявлением личности вожатого у всех на виду. Здесь-то и обнаруживается умение, способность вожатого строить свои действия в духе педагогической этики.

Этика отношений к старшим по должности. Здесь всегда возникает вопрос у начинающих (молодых) вожатых: как быть, если начальник лагеря, старший вожатый окажутся «невысококультурными» людьми. Общая установка здесь ясна: отношение к старшему по должности должно быть, как и к другим людям, – уважительное, вежливое; беспрекословное выполнение всех законных требований руководителя не должно восприниматься подчиненным, как унижение. В то же время каждому человеку присуще чувство собственного достоинства. Отношение подчиненного по службе не должно носить оттенки подобострастия вышестоящему должностному лицу, но также недопустимы и грубость, развязность. Без серьёзных на то оснований невыполнение подчиненным требований старшего по должности товарища этически недопустимы. Если же деловые и этические качества руководителя низки, единственно принципиальной является постановка вопроса о снижении его по должности. Речь может идти лишь о критике, а не унижении человеческого достоинства. При детях, учащихся любого возраста, даже самая идеальная форма критики воспитателя, вожатого, практиканта, директора, начальника лагеря считается полностью исключенной. Место критики - лишь педагогический коллектив или разговор наедине, смотря по обстоятельствам. Исключения возможны только в чрезвычайных обстоятельствах.

Этика быта вожатых, воспитателей в лагере. Она складывается из таких элементов, как костюм, личная гигиена, жилище, бытовой труд, питание, формы отдыха, личные симпатии и привязанности, бытовые взаимоотношения между воспитателями, вожатыми, администрацией лагеря, соблюдение общих норм культуры поведения. Скромность во всем, никаких грубых бытовых «сцен» и конфликтов старших дети не должны наблюдать. В отношении с посетителями, родителями детей - максимум такта, предупредительности, сердечности. В случаях беды, горя у одного из членов коллектива - единственно моральным является сочувствие, моральная и посильная практическая поддержка его в трудные минуты жизни.

Этика отношений с детьми. Неуместно начинающему вожатому начинать с категорических запрещений, публичных замечаний и тем более обсуждений поступков ребят или хотя бы легкой иронии. Наедине, тактично, спокойно объяснить, почему не следует так поступать, терпеливо напоминать, если поведение не сразу изменилось у таких мальчиков, девочек. Обязательно заметить их изменение, сдвиг в лучшую сторону и также наедине похвалить ребенка, порадоваться с ним этим успехам, обратить внимание, как легче, радостнее стало ему жить в коллективе. Примерно такого же стиля работы следует придерживаться и с детьми, оказавшимися небрежными, неопрятными, грубыми или слишком скованными, застенчивыми в повседневном быту среди большого коллектива ребят.

Всегда следует вожатым исходить из установки, что перед ним лишь формирующиеся личности детей, тактично помогать им в самовоспитании, а не подходить с меркой требования и взыскания, как к уже вполне сложившимся характерам. Многие начинающие вожатые теряются, когда сталкиваются со случаями недостаточного к ним уважения (без каких-либо основательных на то причин), с фактами грубости, развязности в адрес вожатого, воспитателя. Как тут быть? Самая большая педагогическая ошибка - на грубость отвечать грубостью, на игнорирование личности воспитателя - игнорированием личности воспитанника. Надо выявить причину срыва у ребенка. Если она лежит глубоко, в опыте оскорбленного детства, вызвана грубостью родителей, отчужденностью ребенка от школы, учителя, в силу частого переживания отрицательных эмоций, - в таких случаях единственно правильным оказываются выдержка, спокойное, сердечное, терпеливое разъяснение ребенку ошибок в его поведения. Иное дело, когда это явно преднамеренная грубость, серьезные нарушения распорядка дня, пренебрежение покоем окружающих, порой имеющие у некоторых школьников, так сказать, «философскую основу» (сорвать коллективное дело, подавить инициативу товарищей - и этими средствами утвердить свое «превосходство», поставить себя хотя бы в лице части ребят в исключительное положение (командование) и т.д.).

Надо уметь отличать грубое нарушение дисциплины от простого озорства или дурной привычки. Здесь вожатый может принимать решительные миры, защищающие его личное достоинство или достоинство, безопасность отдельного ребенка, оказавшегося под давлением грубости, оскорбительных действий одного или группы воспитанников (обратиться к директору лагеря).

Этика отношений вожатого с родителями. При любых обстоятельствах вожатый обязан сохранить доброжелательное, заботливое отношение к воспитаннику, независимо от характера возникающих у него иногда конфликтов с родителями, - это обязательная этико-педагогическая норма. Надо сдержанно и вежливо выслушать замечания родителей, если они излагаются не в оскорбительной форме. Разъяснить, объяснить, в чем они ошибаются, учесть верные замечания, согласиться с ними, поблагодарить за совет. Ели замечания высказываются грубо - не продолжать разговор, предложить обратиться к начальнику лагеря. Все разговоры этого рода с родителями никогда не вести в присутствии детей.

2. Диалоговая площадка «Лайфхаки конструктивного взаимодействия» (по материалам к.пс.н., Марьяны Безруких)

Любые отношения, любое взаимодействие людей «выстраиваются», для этого есть общие принципы, но не правила. Правила подразумевают (или предписывают) определенный (только такой) вариант поведения, принципы дают общие направления, возможные варианты, основу, на которой строится эффективное взаимодействие.

М. Безруких выделила 10 основных принципов эффективного общения, которые помогут выстроить взаимодействие вожатого с детьми, родителями, администрацией и друг с другом

Принцип 1. Уметь настроиться на эффективное общение. При негативной установке проанализируйте, что вас тревожит в предстоящей встрече: боязнь оказаться в неловком положении; боязнь услышать неприятную оценку ваших действий, вашей компетентности; боязнь унижения; боязнь грубости; боязнь растерянности, не позволяющей достойно ответить. Если причина негативного настроя – ваш собственный опыт, попробуйте проанализировать поведение вашего собеседника и понять, что именно вас так огорчило, отчего возникла обида, почему результат предыдущей встречи оставил горький осадок. Решите, как можно противостоять такому поведению, например, как реагировать или не реагировать на обидные (на ваш взгляд) замечания, на жесткие требования, что делать, если вас не слушали, если с вами были некорректны, несдержанны. Ваше преимущество в том, что вы знакомы с ситуацией, знаете, к чему нужно подготовиться. Вы предупреждены, а значит, вооружены, и именно поэтому нужно спокойно оценить ситуацию и подготовиться к ней, не настраиваясь на очередную неудачу. Самое главное – понять, что ваш настрой не изменяется сам собой и его никто не может изменить. Примите как данность: настрой (установка) зависит только от нас самих, значит, сформировать или изменить ее можем только мы сами.

Принцип 2. Уметь говорить. Для того, чтобы сформулировать основную мысль, необходимо: проанализировать проблему или задачи, которые вы намерены решить в разговоре; подумать, как бы вы их сформулировали; выделить ключевую фразу, с которой можно начать разговор (обсуждение проблемы, «подводку» к главной мысли); определить то решение, к которому вы хотели бы прийти (или компромиссный вариант, который вы считаете возможным). Причиной долгого вступления и долгого объяснения чаще всего бывает неуверенность, что информация будет воспринята так, как нам бы хотелось, или боязнь, что нас не так поймут. На самом деле ни долгое вступление, ни долгое объяснение не способствуют взаимопониманию. Наоборот, многословие не позволяет четко изложить свою мысль (позицию), мешает собеседнику сосредоточиться. Сарказм, издевка, двусмысленность и просто грубость недопустимы, они моментально разрушают общение.

Остроумное замечание может разрядить обстановку, но может сыграть злую шутку, показаться обидным. Поэтому использовать свое остроумие следует с большой осторожностью и только тогда, когда вы хорошо знаете человека и уверены, что шутка будет понята правильно. Неуважение к собеседнику, снисходительность в тоне разговора «с позиции сильного» обязательно вызывают отпор, неприязнь, желание защититься. Порой это происходит непроизвольно, но уважающий себя человек не может не отреагировать на кажущуюся некоторым безобидной фразу: «ну что вы, милочка». Подобные обращения («милочка», «дорогуша», «моя дорогая») неприемлемы в общении с чужими людьми.

Принцип 3. Уметь слушать и слышать. Телефонные разговоры – один из возможных вариантов взаимодействия вожатого. Не звоните, отложите разговор, если вы: рассержены, огорчены, возмущены – в таком состоянии выяснение отношений по телефону только ухудшит ситуацию; плохо себя чувствуете или очень устали, это обязательно «услышит» ваш собеседник, но может расценить по-своему; не уверены, что этот звонок необходим.

Процесс слушания может быть затруднен, если: вы испытываете страх (боязнь, неловкость) общения с собеседником, это нарушает внимание; сила эмоций собеседника заслоняет смысл его речи; и вы реагируете не на речь, а на эмоции. Иногда это намеренная манипуляция, для того чтобы вывести собеседника «на эмоции». В этом случае скажите себе: «Стоп!» (сделайте глубокий вдох и длительный выдох, медленно считая до пяти). Необходимо внимательно слушать ответы на все вопросы. В то же время, когда отвечаете вы сами, важно не превратить свою речь в монолог. Для этого позволяйте во время своего ответа включаться в разговор собеседнику, например, уловив какой-то его жест, или взгляд, или фразу типа: «Я хотел бы...», «Позвольте мне...», «Я думаю, что», «И все же...». Ваш собеседник поймет, что вы способны его слышать и тогда, когда говорит он, и тогда, когда говорите вы сами.

Принцип 4. Уметь спрашивать, задавать вопросы и отвечать на них. Прямые вопросы могут звучать жестко (требовательно) и вызвать настороженную или негативную реакцию, если не смягчить их «волшебными словами», спокойной интонацией, мягким взглядом. Лучше не использовать выражения типа: «Ответьте на мой вопрос», «Я хочу услышать ответ на мой вопрос», «Я задал вам вопрос и жду ответа». Выражения вроде: «Скажите прямо...», «Скажите честно...» – сразу задают тон недоверия.

Если упреки типа: «Вы уходите от ответа...», «Вы не отвечаете на мой вопрос» – разрушают общение, то прямой вопрос, заданный спокойно и смягченный интонацией, мимикой, жестом «Вы не хотите отвечать на этот вопрос? Это ваше право», вполне уместен и приемлем. В нем нет ничего обидного, так как любой человек имеет право оставить какие-то вопросы без ответа. Однако тот, кто не хочет отвечать, должен сказать об этом. Не стоит делать это резко ни по словам, ни по тону: «Я не хотела бы обсуждать это сейчас...», «Мне жаль, но я не смогу ответить на этот вопрос», «Извините, но этот вопрос я оставлю без ответа», «Мне не хотелось бы огорчать вас, но на этот вопрос я не могу ответить».

Вопросы, заданные в ходе разговора, не приведут к возникновению неловкости, если: они не напоминают допрос с пристрастием; не являются необязательными или избыточными; не содержат упреков и подтекста; прямые, требовательные (жесткие) вопросы смягчены тоном, взглядом, жестами; вы честно признаете, когда у вас нет ответа на какой-то вопрос; ваши вопросы не создают ситуацию шантажа или провокации, не ставят вашего собеседника в неловкую ситуацию и не задевают личностное достоинство собеседника; задаются спокойно, заинтересованно, открыто.

Принцип 5. Уметь понимать, анализировать и контролировать свои невербальные коды общения. Понимание языка невербального общения важно еще и потому, что позволяет не только увидеть и отметить, но и проконтролировать лишь намечающееся изменение ситуации: еще минуту назад ваш собеседник был напряжен, готов к бою, но вдруг опустились плечи, разжались ладони, «потеплел» взгляд», значит, напряжение отступило, и нужно использовать этот момент, закрепить успех в общении. Или, наоборот, человек «закрылся», «занял оборону», а вы продолжаете делать замечания и давать советы, что-то грубо требовать, и... напряжение растет. В то же время, обнаруженное у самого себя непроизвольное сжимание пальцев, желание «закрыться» или покусывание губ - сигнал: «Я напряжен. Я нервничаю, необходимо расслабиться».

Принцип 6. Уметь наблюдать за собеседником и контролировать ситуацию общения. Порой, когда нам хочется высказать свое расположение, мы готовы протянуть руку и коснуться руки, плеча собеседника. Однако не стоит использовать этот жест в разговоре, даже самом позитивном, с незнакомым человеком. Вряд ли он уместен в общении вожатого и родителя, так как может быть расценен как «снисходительный» либо «успокаивающий» и привести к нежелательной реакции.

Для того чтобы невербальные сигналы помогали общению в ходе беседы, необходимо: не упускать из поля своего внимания изменение тона, мимики, жестов и позы своего собеседника; обращать внимание на резкие негативные изменения в состоянии и внешнем облике собеседника (закрытая поза, сжатые губы, напряженный взгляд, изменение интонации); отмечать и использовать позитивные изменения в состоянии и внешнем облике собеседника (открытая поза, «потеплевший» взгляд, спокойные интонации, внимательное слушание); контролировать собственное состояние и те невербальные знаки, которые считывает собеседник; рассматривать все невербальные знаки общения в совокупности, не абсолютизируя отдельные, но сочетая их с вербальной информацией.

Принцип 7. Уметь решать проблемы в ходе общения, не создавая новые. В процессе взаимодействия совсем нередко возникают острые, проблемные ситуации. Даже если собеседник нападает, обвиняет и требует, ваша тактика – не паниковать, сохранять выдержку и спокойствие. Необходимо набраться терпения, дать ему высказаться. Не стоит осаживать подобного собеседника «убийственной» характеристикой его поведения. Это создаст дополнительное напряжение.

Важно соблюдать следующие рекомендации: l. Слушайте молча, не поддерживайте высказывание репликами, взглядом, кивками головы. Сохраняйте спокойствие. 2. Попросите собеседника повторить его аргументы: «Будьте добры, уточните, что вы имели в виду...», «Пожалуйста, объясните еще раз те вопросы (моменты аспекты), которые вы связываете с...». 3. Повторите возражение (обвинение) собеседника в виде вопроса: «Если я вас правильно поняла, вы хотите сказать...», «Верно ли я понял вас, вы считаете, что...». 4. Сделайте паузу в разговоре, найдите повод «отлучиться на минутку». Это поможет остудить пыл собеседника. Не пытайтесь убедить собеседника в своей точке зрения. 5. Не стремитесь опровергнуть каждое утверждение, что только спровоцирует новые нападки. 6. Переведите разговор из обсуждения проблем, обвинений и требований в русло их решения, предоставив собеседнику право выбрать этот путь: «Как бы вы поступили на моем месте?..», «Что вы сделали бы в этой ситуации?..», «Что, по вашему мнению, можно предпринять?..», «Как, по вашему мнению, эту ситуацию можно изменить?..» 7. Вопрос: «Да-да я понимаю, что вы хотели сказать. Есть ли у вас предложения?» – может совершенно изменить ход и тональность разговора, так как вы переводите его из нападения и обвинения в обсуждение путей решения проблем. В этом случае даже у агрессивно настроенного собеседника нет оснований продолжать конфронтацию. Даже если вы недовольны разговором, не показывайте этого, вежливо попрощайтесь. Возможно, этот разговор не даст желаемого результата, но обижаться не на что (разве только на себя, а значит, есть шанс, что следующий разговор будет более конструктивным). 8. Нередко в ходе подобных (сложных) разговоров собеседнику задается прямой вопрос, на который в силу разных причин трудно ответить. Вы вправе сказать, что не знаете ответа, не владеете ситуацией, но никогда не оправдывайтесь.

Принцип 8. Уметь отстаивать свою точку зрения, возражать и говорить «нет». Если ситуация зашла в тупик и дело дошло до взаимных обвинений, мало сказать себе: «Стоп, это тупик!» Для того чтобы отстоять свою точку зрения, важно остановить собеседника. Далеко не всегда нужно настаивать на своей точке зрения. Есть случаи, когда этого делать не следует. Такое своеобразное отступление помогает выиграть ситуацию. Если видите, что все ваши усилия бесполезны, предоставьте родителям право на собственную ошибку. Вы сможете отстоять свою позицию, если будете: последовательно и аргументированно излагать ее; пресекать отклонение от нормы разговора; внимательно относиться к аргументам собеседника; говорить по существу, а не обсуждать свои чувства и настроения, а также чувства и настроения собеседника; готовы «отступить», а не отстаивать свою позицию во что бы то ни стало; говорить «нет» в критических ситуациях, не допуская бестактности собеседника; корректны, спокойны и доброжелательны даже в самых сложных ситуациях.

Принцип 9. Уметь признавать свои ошибки и извиняться. Все люди могут ошибаться. Однако в диалоге ни те, ни другие стараются в этом не признаваться. Особенно сложно признавать ошибки, которые привели к конфронтации, к конфликту. Превратить враждебность в дружеское расположение нередко помогает извинение. Если вы не правы, стоит признать свою вину, а затем вежливо извиниться, однако не стоит каяться. В этом случае вполне корректны следующие формулы: «Извините, пожалуйста, мне очень жаль, что...», «Мне хотелось бы извиниться за...», «Мне неловко, что... прошу извинить меня». Многим взрослым людям очень сложно произнести эти слова, поэтому не следует усугублять ситуацию неловкости, подчеркивая ошибки, за которые принесено извинение, и в то же время не стоит безрадостно бросать «Да ладно», показывая, что это извинение ничего не значит. В тех случаях, когда сложно извиняться «лицом к лицу», это можно сделать письменно или по телефону, но в любом случае лучше извиниться, чем сохранять конфликтную ситуацию.

Принцип 10. Уметь показывать свое расположение и благодарность. В тех случаях, когда общение действительно было полезным и приятным, если ваш собеседник был искренне заинтересован, приложил усилия к решению проблемы, благодарность обязательна: «Спасибо, мне было приятно обсудить...», «Я вам очень признательна, мне было важно поговорить...», «Благодарю вас, мне было интересно...» Такая фраза, сопровождаемая теплым взглядом и доброжелательным тоном в конце разговора, способна сгладить многие шероховатости – главное, не забыть это сделать.

3. Практическая работа. Разбор и анализ кейсов.

Что делать если:

- … не обсудив ситуацию с вожатым, родители пожаловались в вышестоящую организацию или написали жалобу? Первое и самое главное – сохранить спокойствие, не копить в себе обиду за «несправедливость», «неуважение» и т.п. и ничего не решать с ходу, не оправдываться и не возмущаться. Взять время: «Я должен (должна) разобраться в сути жалобы и готов(а) обсудить это завтра» или «Мне хотелось бы понять причину недовольства (претензий, обиды), а потом это обсудить». Второе – разобраться, что в основе жалобы: конкретные факты или эмоции. Если есть факты и аргументы – проще, нужно четко сформулировать контраргументы, а если одни эмоции, то стоит подумать, что могло вызвать эти эмоции. Третье – выразить готовность встретиться с «жалобщиком» один на один (если вы уверены, что спокойно разрешите ситуацию) или в присутствии директора (старшего вожатого), особенно в тех случаях, когда они на этом настаивают. Уместной будет фраза: «Я была огорчена вашей реакцией (слово «жалоба» лучше не использовать), но хотела бы решить наши проблемы. Давайте их обсудим». Откладывать такой разговор в долгий ящик не стоит, а уклонение от разговора может быть принято за признание вами своей вины.

- …родители (другой вожатый) устроили скандал, выяснение отношений в присутствии ребенка? Как правило, о подобных встречах заранее не договариваются. Эту ситуацию необходимо пресекать немедленно. Помня, что рядом ребенок, следует всеми силами сохранить спокойный тон, не стыдить родителей, не взывать к их ответственности, не приемлемости разговора «в таком тоне», «в таком состоянии», «в присутствии ребенка» и т.п. Разговор можно прервать словами: «Извините, нам лучше поговорить в другом месте» или «Извините, мы можем обсудить все проблемы, но давайте назначим время. Сейчас я занята».

- … вы не согласны с позицией родителя (другого вожатого / ребёнка) и хотели бы его переубедить, но не знаете, как сформулировать проблему? Внимательно проанализируйте проблемы, с которыми сталкиваетесь или которые вас волнуют. Определите для себя: это конкретные трудности или общие (нечеткие, неясные) проблемы? Между моментом, когда вы их заметили, обратили на них внимание, и сегодняшним днем что стало хуже, сложнее и т.п.? Как пытались (не пытались) решить проблему? что ждете от родителей (другого вожатого / ребёнка)? если это проблемы поведения, взаимодействия со сверстниками или другими педагогами, то какие именно, что считаете необходимым предпринять? В чем ваше несогласие (расхождение) с позицией родителей (другого вожатого / ребёнка), есть ли у вас четкие аргументы преимущества вашей позиции? Возможен ли компромиссный вариант решения проблемы (плюсы и минусы вашей позиции, плюсы и минусы позиции собеседника)? Понимая все это, выстроить разговор несложно, но нужно набраться терпения, последовательно излагая аргументы, плюсы, минусы позиции, возможные пути решения, слушая при этом собеседника и позволяя ему также использовать свои аргументы. Если четких аргументов для подтверждения вашей позиции нет, не стоит начинать переубеждение.

Рефлексия.

**4.5 Эффективный коммуникатор**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Эффективный коммуникатор».

Эффективная коммуникация проявляется в достижении и сохранении психологического контакта с партнером в целях стабилизации межличностных отношений на их оптимальной стадии через достижение совместимости, согласия, взаимной приспособленности и удовлетворенности путем гибкой корректировки целей, умений и состояний, а также способов воздействия в соответствии с меняющимися обстоятельствами. Поэтому основными психологическими критериями эффективности общения следует считать: легкость, спонтанность, свободу, контактность, коммуникативную совместимость, адаптивность и удовлетворенность.

Общительность также относится к числу наиболее востребованных качеств, которая, безусловно, способствует привнесению легкости, спонтанности и свободы в межличностное общение вожатого. Данная характеристика выражает потребность человека в других людях и контактах с ними, интенсивность и легкость общения, склонность к дружескому поведению в ситуации общения и установлении приязненных отношений, в умении не теряться в момент общения, в стремлении взять на себя инициативу в контакте, при случае и роль лидера в группе. Эта черта предполагает наличие коммуникативных навыков, облегчающих вожатому контакт, умение слушать, высказываться к месту, поддерживать беседу и менять тему, знакомиться, находить правильную форму обращения к другому человеку, владение жестикуляцией, уместность и богатство мимики, выразительность интонаций.

Контактность - способность вступать в психологический контакт, формировать в ходе взаимодействия доверительные отношения, основанные на согласии и взаимном принятии. Контактность - продукт сочетания перцептивных, интеллектуальных и коммуникативных способностей, протекающих на основе развитой саморегуляции, одна из составляющих социального интеллекта. Это качество проявляется в умении мобилизовать все имеющиеся средства для достижения контакта, в умении изменить в зависимости от ситуации меру своей открытости и избираемые средства воздействия.

Коммуникативная совместимость – готовность и умение сотрудничать, создавать непринужденную атмосферу взаимной удовлетворенности общением, обеспечивать хороший климат в группе. Совместимостью называют такой психологический эффект сочетания индивидов, который выражается во взаимном принятии, согласии и частичной идентификации на эмоционально-чувственном, интеллектуальном и деятельностном уровнях, во взаимной удовлетворенности и отсутствии напряженности, досады, конфликтов, неприязни, психологического дискомфорта в любых контактах.

Адаптивность – способность гибко реагировать на меняющиеся обстоятельства, готовность к принятию объективного решения вне зависимости от личных пристрастий, уверенность в себе и своих силах, полная включенность в социальные связи, следование социальным нормам, свободное владение своими состояниями.

Все вышеперечисленные качества в практике обеспечивают переход к доверительному общению, взаимопониманию, а также способствуют возникновению чувства психологической близости и достаточному уровню принятия друг друга.

Эффективный коммуникатор должен обладать способностью чутко воспринимать и адекватно интерпретировать поведение партнера непосредственно в каждый момент общения, определяя и фиксируя возможные причины изменений в чувствах партнера. Помочь в этом призван набор оценочных эталонов, позволяющий сравнивать характер изменений, как в вербальном, так и в невербальном поведении партнера, своевременно делая правильные заключения по этому поводу. Не помешают также знания об ошибках, типа стереотипизации, предубеждения и установки, которые нередко допускаются при оценивании внешнего и внутреннего облика других людей, понимая индивидуальность и неповторимость каждого человека. Умение понимать содержание, масштабы и причины явных и скрытых конфликтов, возникающих в процессе коммуникации, является важнейшим условием своевременного нахождения эффективных путей ослабления или полного устранения этих конфликтов.

Следует развивать в себе устойчивую привычку к творчеству в общении, проявляющемуся в постоянном поиске и использовании при установлении и поддержании контактов способов поведения, учитывающих индивидуальное своеобразие тех, кому они адресованы, и, вместе с тем, максимально работающие на достижение целей общения. Осуществляя отбор способов воздействия на участников общения и используя их в процессе установления контактов с каждым из них, необходимо помнить о том, что в основе способности человека влиять на других людей лежит умение глубоко и всесторонне разбираться как в партнерах по общению, так и в самом себе.

Психологический настрой, способствующий эффективному общению: оптимизм, радость жизни, спокойствие, мужество, уверенность в себе, доброжелательность, умение мыслить, самокритичность на основе собственных идеалов, достоинство, внутренняя свобода. Особое место в списке достоинств успешного коммуникатора занимает внимание по отношению к другим людям, которое складывается из следующего: интереса – «топлива» внимания; открытости для восприятия - изучать, наблюдать всегда; знания, на что следует обращать внимание; спокойствие за себя; свобода от своих забот; преодоление своего эгоцентризма; отсутствие предвзятостей, комплексов, стереотипов; наличие достаточного тонуса и более-менее нормального самочувствия.

Любая коммуникация происходит лишь в точках соприкосновения ценностей и пересечении значимостей, поэтому, прежде чем вступить в коммуникацию, важно ответить на следующий вопрос: что для другого ценно и значимо (в данный момент)? Дейл Карнеги в своем бестселлере «Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей» предложил собственную теорию, следуя которой можно приобрести действительно полезные навыки, способствующие эффективной коммуникации.

Основными идеями являются следующие: помните, что имя человека – это самый важный для него звук на любом языке, поэтому называйте своего собеседника по имени; если общение происходит в обстоятельствах, не омраченных какими-либо проблемами, улыбайтесь вашему собеседнику, если это уместно, тем самым вы сможете поднять настроение не только себе, но и окружающим вас людям («Улыбка ничего не стоит, но много дает. Она обогащает тех, кто ее получает, не обедняя при этом тех, кто ею одаривает. Она длится мгновение, а в памяти остается порой навсегда. Никто не богат настолько, чтобы обойтись без нее, и нет такого бедняка, который не стал бы от нее богаче. Она создает счастье, порождает атмосферу доброжелательности в деловых взаимоотношениях и служит паролем для друзей. Она - отдохновение для уставших, дневной свет для тех, кто пал духом, солнечный свет для опечаленных, а также лучшее противоядие, созданное природой от неприятностей. И тем не менее, ее нельзя купит, нельзя выпросить, нельзя ни одолжить, ни украсть, поскольку она сама по себе ни на что не годится, пока ее не отдали!»); если вы хотите понравиться другим людям, то интересуйтесь ими (попытайтесь понять индивидуальность вашего партнера по общению, проявить внимание к его особенностям, ведь у каждого человека можно чему-нибудь поучиться или просто приобрести полезный опыт); внушайте вашему собеседнику сознание его значительности и делайте это искренне, поощряйте других говорить о самих себе, говорите о том, что интересует вашего собеседника, будьте хорошим слушателем, какова бы ни была цель общения, всегда полезно знать как надо и как не надо слушать.

Приемы «правильного» слушания:

- Не уходите от ответственности, так как в общении участвуют два человека: один – говорит, другой – слушает, в роли слушающего каждый из партнеров по должен выступать попеременно.

- Помните, что говорящий хочет общаться с внимательным. живым собеседником, а не «каменной стеной». Поэтому будьте физически внимательными: повернитесь лицом к говорящему, поддерживайте с ним визуальный контакт, убедитесь в том, что Ваша поза и жесты говорят о том, что Вы слушаете. Сидите и ли стойте на таком расстоянии от собеседника, которое обеспечивает удобное общение обоим.

- Сосредоточьтесь на том, что говорит собеседник. Стремитесь свести к минимуму ситуационные помехи, например, телевизор или телефон. Помочь сконцентрироваться на содержании коммуникации может физическое внимание и речевая активность.

- Если Вам не ясно, о чем говорит собеседник, то Вы должны дать ему это понять – либо путем постановки уточняющих вопросов, либо активным отражением того, что Вы слышите, и просьбой поправить Вас.

- Старайтесь понять не только смысл слов, но и чувства собеседника, так как люди предпочитают передавать свои мысли и чувства «закодированными» - в соответствии с социально принятыми нормами.

- Поскольку большая часть общения является невербальной, будьте внимательными не только к словам, но и к невербальным выражениям. Следите за выражением лица говорящего и за тем, как он поддерживает с Вами визуальный контакт. Следите за тоном голоса и скоростью речи. Обратите внимание на то, как близко или как далеко от Вас сидит или стоит говорящий, способствуют ли невербальные сигналы усилению речи говорящего или они противоречат высказываемому словами.

- Придерживайтесь одобрительной установки по отношению к собеседнику, так как это создает благоприятную атмосферу для общения и способствует тому, что говорящий старается точнее выразить то, что он хочет сказать. Тогда как любая отрицательная установка со стороны слушающего вызывает защитную реакцию, чувство неуверенности и настороженности в общении.

- Если чье-то сообщение затронет Ваши чувства, выразите их собеседнику: это прояснит ситуацию и поможет Вам слушать других лучше.

- Старайтесь выразить понимание. Пользуйтесь приемами рефлексивного слушания, чтобы понять, что в действительности чувствует собеседник и что он пытается сказать.

- Отвечайте на просьбы соответствующими действиями. Помните, что часто цель собеседника – получить что-либо реально ощутимое, например, информацию, или изменить мнение, или заставить сделать что-либо. В этом случае адекватное действие – лучший ответ собеседнику.

Слушая собеседника, никогда:

- Не принимайте молчание за внимание. Если собеседник молчит, то это еще не означает, что он слушает. Он может быть погружен в собственные мысли. Встречаются и такие, которые могут одновременно пространно излагать, обрабатывать информацию и отлично слушать. В идеале нужно уметь переходить от высказывания к слушанию легко и естественно.

- Не притворяйтесь, что слушаете. Это бесполезно: как бы Вы ни притворялись, отсутствие интереса и скука неминуемо проявятся в выражении лица или в жестах. Притворство обычно воспринимается как оскорбление. Лучше уж признаться в том, что в данный момент Вы слушать не можете, сославшись, например, на занятость.

- Не перебивайте без надобности. Большинство из нас в социальном общении перебивают друг друга, делая это подчас неосознанно. Если Вам необходимо перебить кого-либо в серьезной беседе, помогите затем восстановить прерванный Вами ход мыслей собеседника.

- Не делайте поспешных выводов. Как мы уже выяснили, каждый неосознанно склонен судить, оценивать, одобрять или не одобрять то, о чем говорится. Но именно такие субъективные оценки заставляют собеседника занять оборонительную позицию. Помните, такие оценки - барьер содержательного общения.

- Не дайте «поймать» сами себя в споре. Когда Вы мысленно не соглашаетесь с говорящим, то, как правило, прекращаете слушать и ждете своей очереди высказаться. А уж когда начинаете спорить, то настолько увлекаетесь обоснованием свое точки зрения, что подчас уже не слышите собеседника. А ведь он уже давно говорит Вам: «Это и есть то, что я пытаюсь Вам сказать!» Если возникнет настоящее несогласие, следует обязательно выслушать собеседника внимательно и до конца, с тем чтобы понять, с чем именно Вы не согласны, а уж после этого излагать свою точку зрения.

- Не задавайте слишком много вопросов. Полезно задать вопрос для уточнения сказанного. Но закрытые вопросы, требующие конкретного, определенного ответа, необходимо сводить до минимума. Однако и открытыми вопросами, которые поощряют говорящего подробно высказать свои мысли, следует пользоваться осторожно. Чрезмерно большое количество вопросов в известной степени подавляет собеседника, отнимает у него инициативу и ставит в оборонительную позицию.

- Постарайтесь понять чувства собеседника. В таком случае следует дать понять собеседнику, что Вы его слушаете, задав, например, такой эмпатический вопрос: «Вы чем-то разочарованы?» или «Я чувствую, что Вас кто-то обидел», или любым другим замечанием, соответствующим обстановке.

- Не будьте излишне чувствительными к эмоциональным словам. Слушая сильно взволнованного собеседника, будьте осторожны и не поддавайтесь воздействию его чувств, иначе можно пропустить смысл сообщения. Будьте настороже к эмоционально заряженным словам и выражениям, слушайте только их смысл. Ваши собственные чувства могут блокировать понимание того, что Вам действительно необходимо узнать.

- Не давайте совета, пока не просят. Непрошеный дает, как правило, тот, кто никогда не поможет. Но в тех случаях, когда у Вас действительно просят совета, применит приемы рефлексивного слушания, чтобы установить, что именно собеседник хочет узнать на самом деле.

- Не прикрывайтесь слушанием как убежищем. Пассивные, неуверенные в себе люди иногда используют слушание как возможность избежать общения и самовыражения. Они не только не говорят, но на самом деле и не слушают. Они воздерживаются от высказывания своих мнений и чувств из-за боязни неодобрения или критики. Как ни парадоксально, но молчание тем самым мешает эффективному общению.

Практическая работа. Разбор примеров с анализом конкретных ошибок неэффективной коммуникации.

Рефлексия.

**4.6 Эффективный коммуникатор: тренинг со студентами ОмГПУ.** **Рефлексивный тьюториал**

Вводная часть.

Практическая работа. Разработка и реализация социально-психологического тренинга эффективного взаимодействия совместно со студентами факультета психологии и педагогики ОмГПУ.

Рефлексивный тьюториал.

**Модуль 5. Возрастно-психологические особенности несовершеннолетних. Специфика психолого-педагогического взаимодействия**

**5.1 Основы возрастной психологии. Психофизиологические особенности развития несовершеннолетних**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Основы возрастной психологии. Психофизиологические особенности развития несовершеннолетних».

Среди параметров возраста выделяют две группы: основания развития и результаты развития. Основания развития включают в себя: социальную ситуацию развития; круг отношений; ведущий тип деятельности; сензитивность. Результаты развития включают в себя: новообразования личности; формы общения; эмоционально-волевую сферу; способности общения; новый вид деятельности. Составляя описание личности с учетом данных параметров, можно получить полную характеристику ее возраста.

Младший школьный возраст. Личностное развитие и появление самосознания в дошкольном возрасте становятся причинами кризиса семи лет. Основные признаки этого кризиса: 1) потеря непосредственности. В момент возникновения желания и осуществления действия возникает переживание, смысл которого состоит в том, какое значение это действие будет иметь для ребенка; 2) манерничание. У ребенка появляются тайны, он начинает что-либо скрывать от взрослых, строить из себя умного, строгого и т. д.; 3) симптом «горькой конфеты». Когда ребенку, плохо он старается этого не показывать.

Появление данных признаков ведет к трудностям в общении со взрослыми, ребенок замыкается, становится неуправляемым. В основе этих проблем лежат переживания, с их появлением связано возникновение внутренней жизни ребенка. Становление внутренней жизни, жизни переживаний – очень важный момент, так как теперь ориентация поведения будет преломляться через личные переживания ребенка. Внутренняя жизнь непосредственно не накладывается на внешнюю, но оказывает на нее влияние.

Кризис семи лет влечет за собой переход к новой социальной ситуации, которая требует нового содержания отношений. Ребенку необходимо вступить в отношения с людьми, осуществляющими новую для него, обязательную, общественно необходимую и общественно полезную деятельность. Прежние социальные отношения (детский сад и др.) уже исчерпали себя, поэтому он стремится скорее пойти в школу и вступить в новые социальные отношения. От того, когда ребенок пойдет в школу, насколько он готов к обучению, будет зависеть течение кризиса. Отставание в учебе у детей, рано пришедших в школу, может наблюдаться не только в первом классе, но и в последующих классах и привести к общей неуспеваемости ребенка в школе.

Человек на протяжении всей жизни нуждается в безусловном принятии и любви, это жизненно необходимо каждому для того, чтобы стать успешным, уверенным, гармонично развитым, но у детей эта потребность развита сильнее. В младшем школьном возрасте она становится основой благоприятного личностного развития школьников в дальнейшем.

Проблемы перехода от младшего школьного возраста к подростковому. Любые переходные периоды выдвигают специфические проблемы, которые требуют особого внимания. Сюда можно отнести и переход учащихся из начальной школы (9-11 лет) в среднее звено. Изменившиеся условия учения предъявляют более высокие требования к интеллектуальному и личностному развитию. Однако этот уровень развития учащихся не одинаков. У кого-то он соответствует условиям успешности их дальнейшего обучения, у других достигает едва допустимого предела. Поэтому данный переходный период может сопровождаться разного рода трудностями.

1. Мышление становится теоретическим (мышление в понятиях), что ведет к перестройке всех остальных психических процессов. Именно перестройка всей познавательной сферы в связи с развитием теоретического мышления составляет основное содержание умственного развития к концу младшего школьного возраста.

2. Развитие теоретического мышления способствует возникновению у учащихся рефлексии (самоанализа, размышления, самонаблюдения). Она является новообразованием данного возраста, изменяя познавательную деятельность учащихся, характер их отношения к окружающим и к себе.

3 Новообразованиями данного возраста являются также произвольность и способность к саморегуляции. Произвольность характеризуется тем, что у детей завершается развитие произвольной памяти, внимания, мышления, произвольной становится организация деятельности. Способность к саморегуляции заключается в психологической готовности ребенка осваивать навыки саморегуляции и применять их на практике, стабилизируя свое эмоциональное состояние.

Рефлексия, саморегуляция, произвольность проходят в это время только начальный этап формирования. В дальнейшем они закрепляются и усложняются, распространяясь не только на ситуации, связанные с учебной деятельностью, но и на другие сферы жизнедеятельности ребенка, находящегося в лагере. Однако переход от саморегуляции, произвольного поведения, проявляющегося преимущественно в учебной деятельности, к таким ситуациям, где требуется решение нравственных проблем, к моральной саморегуляции поведения самим ребенком происходит именно на данном этапе.

Изменяется отношение школьников к процессу обучения. Несмотря на то что учеба остается их основной деятельностью, она теряет свое ведущее значение в психическом развитии учащихся. Учебная деятельность продолжает быть общественно оцениваемой, по-прежнему влияет на содержание и степень развитости интеллектуальной, мотивационной сфер личности учащихся, но ее роль и место в общем развитии детей существенно меняются. Это характеризуется снижением успеваемости, ослаблением мотивации учения и выходом на первый план общения со сверстниками.

Если младший школьный возраст – это период начального знакомства с учебной деятельностью и овладения ее структурными компонентами, то к началу подросткового возраста учащиеся должны овладеть самостоятельными формами работы; это время развития интеллектуальной деятельности, познавательной активности, учебно-познавательной мотивации. Учение теперь может осуществляться самостоятельно, целенаправленно. Но такой путь развития познавательной активности возможен лишь тогда, когда интерес к учению становится смыслообразующим мотивом (учение переходит из области «значений» в область «личностных смыслов»), другими словами, важно, чтобы ребенку было интересно на уроках и хотелось учиться.

Рубеж 4-5-го классов, по свидетельству многих педагогов и психологов, характеризуется значительным снижением интереса учащихся к учебе, к самому процессу обучения. Все это формирует негативное отношение к школе в целом и к обязательности ее посещения, нежелание выполнять домашние задания; начинаются конфликты с учителями, нарушаются правила поведения в школе.

В этот переходный период изменяются взаимоотношения со взрослыми и со сверстниками. Появляются притязания детей на определенное отношение в системе деловых и личных взаимоотношений в коллективе, формируется достаточно устойчивый статус ученика в этой системе. Ребенок стремится найти свое место в группе, поэтому на эмоциональное состояние ребенка влияет то, как складываются отношения с товарищами, а не только успехи в учебе и отношения со взрослыми – учителями и родителями. Изменяются и нормы, которыми регулируются отношения школьников друг к другу: на первый план выступают «стихийные детские нормы», связанные с качествами «настоящего товарищества».

Существенно меняется характер самооценки школьников. Если раньше отношение ученика к себе формировалось учителем на основании полученных оценок, то теперь во внимание принимаются не учебные характеристики, а качества, проявляющиеся в общении. Резко возрастает количество негативных самооценок. Недовольство собой у детей данного возраста распространяется не только на относительно новую сферу их жизнедеятельности – общение со сверстниками, но и на учебную. Поэтому у детей возникает потребность в общей положительной оценке своей личности другими людьми, прежде всего взрослыми, а также потребность и необходимость в общей положительной оценке себя в целом, вне зависимости от конкретных результатов.

Подростковый возраст (10, 11-14, 15). Социальная ситуация развития - переход от детства к самостоятельной и ответственной взрослой жизни. Иными словами, подростковый возраст занимает промежуточное положение между детством и взрослостью. Происходят изменения на физиологическом уровне, по-иному строятся отношения со взрослыми и сверстниками, претерпевают изменения уровень познавательных интересов, интеллект и способности. Духовная и физическая жизнь перемещается из дома во внешний мир, отношения со сверстниками строятся на более серьезном уровне. Подростки занимаются совместной деятельностью, обсуждают жизненно важные темы, а игры остаются в прошлом.

В начале подросткового возраста появляется желание быть похожим на старших, в психологии оно называется чувством взрослости. Дети хотят, чтобы к ним относились как ко взрослым. Их желание, с одной стороны, оправданно, потому что в чем-то родители действительно начинают относиться к ним по-другому, разрешают делать то, что раньше не дозволялось. Например, теперь подростки могут смотреть художественные фильмы, доступ к которым раньше был запрещен, дольше гулять, родители начинают прислушиваться к ребенку при решении житейских проблем и др. Но, с другой стороны, подросток не во всем отвечает требованиям, предъявляемым ко взрослому человеку, он еще не выработал в себе такие качества, как самостоятельность, ответственность, серьезное отношение к своим обязанностям. Поэтому относиться к нему так, как он хочет, пока невозможно.

Еще один очень важный момент состоит в том, что, хотя подросток продолжает жить в семье, учиться в той же школе и окружен теми же сверстниками, в шкале его ценностей происходят сдвиги и по-другому расставляются акценты, связанные с семьей, школой, сверстниками. Причиной этого является рефлексия, которая начала развиваться к концу младшего школьного возраста, а в подростковом возрасте идет ее более активное развитие. Приобрести качества, свойственные взрослому человеку, стремятся все подростки. Это влечет за собой внешнюю и внутреннюю перестройку. Начинается она с подражания своим «кумирам». С 12–13 лет дети начинают копировать поведение и черты внешности значимых для них взрослых или старших сверстников (лексикон, способ отдыха, увлечения, украшения, прически, косметика и т. д.).

Для мальчиков объектом подражания становятся люди, которые ведут себя как «настоящие мужчины»: обладают силой воли, выдержкой, смелостью, мужеством, выносливостью, верны дружбе. Поэтому мальчики в 12–13 лет начинают больше внимания уделять своим физическим данным: записываются в спортивные секции, развивают силу и выносливость. Девочки стремятся подражать тем, кто выглядит как «настоящая женщина»: привлекательным, обаятельным, пользующимся популярностью у других. Они начинают уделять больше внимания одежде, косметике, осваивают приемы кокетства и т. д.

В подростковом возрасте происходят физиологические изменения, которые приводят к изменениям в поведении детей. Сокращается период активности доминирующего центра коры головного мозга. В результате этого внимание становится непродолжительным и неустойчивым. Ухудшается способность к дифференцированию. Это приводит к ухудшению понимания излагаемого материала и усвоения информации. Поэтому во время занятий надо приводить больше ярких, понятных примеров, использовать демонстративный материал и т.д. Увеличивается латентный (скрытый) период рефлекторные реакций. Замедляется реакция, подросток не сразу отвечает на заданный вопрос, не сразу начинает выполнять требования вожатого. Чтобы не усугублять ситуацию, не следует торопить детей, необходимо давать им время на раздумье и не оскорблять.

Подкорковые процессы выходят из-под контроля коры головного мозга. Подростки не способны контролировать проявления как положительных, так и отрицательных эмоций. Зная эту особенность подросткового возраста, вожатому необходимо быть более терпимым, относиться к проявлению эмоций с пониманием, стараться не «заражаться» отрицательными эмоциями, а в конфликтных ситуациях переключать внимание на что-либо другое. Целесообразно ознакомить детей с приемами саморегуляции и отработать с ними эти приемы.

Ослабляется деятельность второй сигнальной системы. Речь становится краткой, стереотипной, замедленной. Подростки могут плохо понимать аудиальную (словесную) информацию. Не следует торопить их, можно подсказывать необходимые слова, при рассказе использовать иллюстрации, т. е. визуально подкреплять информацию, записывать ключевые слова, рисовать. Что-то рассказывая или сообщая информацию, желательно говорить эмоционально, подкрепляя свою речь яркими примерами. В подростковом возрасте начинается половое развитие. Мальчики и девочки начинают относиться друг к другу иначе, чем прежде, – как к представителям другого пола. Для подростка становится очень важным, как к нему относятся другие, он начинает уделять большое внимание своей внешности. Происходит идентификация себя с представителями своего пола.

Изменения на психологическом уровне в подростковом возрасте проявляются следующим образом. Высокого уровня развития достигают все познавательные процессы и творческая активность. Происходит перестройка памяти. Начинает активно развиваться логическая память. Постепенно ребенок переходит к использованию логической, произвольной и опосредованной памяти. Развитие механической памяти замедляется. Жалобы на плохую память в этом возрасте встречаются часто. Меняется отношение между памятью и мышлением. Мышление определяется памятью. Мыслить – значит вспоминать. Для подростка вспомнить – значит мыслить. Для того чтобы запомнить материал, ему необходимо установить логическую связь между его частями. Речь становится богатой. Мышление становится теоретическим, понятийным за счет того, что подросток начинает усваивать понятия, совершенствовать умение пользоваться ими, рассуждать логически и абстрактно. Формируются общие и специальные способности, в том числе необходимые для будущей профессии.

Появление чувствительности к мнению окружающих по поводу внешности, знаний, способностей связано с развитием в этом возрасте самосознания. Подростки становятся более обидчивыми. Они хотят выглядеть лучше всех и производить хорошее впечатление. Для них лучше промолчать, чем сказать и ошибиться. Зная такую особенность этого возраста, взрослым надо избегать прямых оценок, говорить с подростками, используя «Я-высказывание», т. е. высказывание о себе, своих чувствах. Подростков следует принимать такими, какие они есть (безусловное принятие), давать им возможность высказаться до конца, когда это необходимо. Важно поддерживать их инициативу, даже если это кажется не совсем актуальным и нужным.

В поведении подростков отмечаются демонстративность, внешнее бунтарство, стремление освободиться из-под опеки и контроля взрослых. Они могут демонстративно нарушать правила поведения, не вполне корректным образом обсуждать слова или поведение людей, отстаивать свою точку зрения, даже если не совсем уверены в ее правильности. Возникает потребность в доверительном общении. Подростки хотят быть услышанными, им необходимо, чтобы их мнение уважали. Они очень переживают, когда их перебивают, не дослушав. Взрослым следует разговаривать с ними на равных, но не допускать панибратства. У подростков велика потребность в общении и дружбе, они боятся быть отвергнутыми. Они часто избегают общения из страха «не понравиться». Поэтому у многих детей в этом возрасте возникают проблемы в установлении контактов как со сверстниками, так и с более взрослыми людьми. Чтобы этот процесс был менее болезненным, надо поддерживать и подбадривать их, развивать адекватную самооценку у неуверенных в себе. Подростки стремятся быть принятыми сверстниками, обладающими, по их мнению, более значимыми качествами. Чтобы добиться этого, они подчас приукрашивают свои «подвиги», причем это может относиться как к положительным, так и к отрицательным поступкам; появляется стремление к эпатажности. Подростки могут не высказывать свою точку зрения, если она расходится с мнением группы и болезненно воспринимают потерю авторитета в группе.

Появляется склонность к риску. Так как подростки отличаются повышенной эмоциональностью, им кажется, что они могут справиться с любой проблемой. Но на деле это не всегда так, потому что они еще не умеют адекватно оценивать свои силы, не думают о собственной безопасности. В этом возрасте возрастает подверженность влиянию со стороны сверстников. Если у ребенка заниженная самооценка, то он не хочет оказаться «белой вороной»; это может выражаться в боязни высказывать свое мнение. Некоторые подростки, не имеющие своего мнения и не обладающие навыками самостоятельного принятия решения, оказываются «ведомыми» и совершают какие-то поступки, часто противоправные, «за компанию» с другими, более сильными психологически и физически. У подростков отмечается низкая устойчивость к стрессам. Они могут действовать необдуманно, вести себя неадекватно.

Несмотря на то что подростки активно решают различные задачи, связанные с учебой и другими делами, побуждают взрослых к обсуждению проблем, они проявляют инфантильность при решении проблем, связанными с выбором будущей профессии, этикой поведения, ответственным отношением к своим обязанностям. Взрослым надо научиться относиться к подросткам по-другому, стараться общаться с ними на равных, как со взрослыми людьми, но помнить, что они еще дети, которые нуждаются в помощи и поддержке.

Кризис подросткового возраста приходится на возраст 12-14 лет. По продолжительности он больше, чем все другие кризисные периоды. Это связано с более быстрым темпом физического и умственного развития подростов, приводящим к образованию потребностей, которые не могут быть удовлетворены в силу недостаточной социальной зрелости школьников. Подростковый кризис характеризуется тем, что в этом возрасте меняются взаимоотношения подростков с окружающими. Они начинают предъявлять повышенные требования к себе и ко взрослым и протестуют против обращения с ними как с маленькими. На данном этапе кардинально меняется поведение детей: многие из них становятся грубыми, неуправляемыми, все делают наперекор старшим, не подчиняются им, игнорируют замечания (подростковый негативизм) или, наоборот, могут замкнуться в себе. Если взрослые с пониманием относятся к потребностям ребенка и при первых негативных проявлениях перестраивают свои отношения с детьми, то переходный период протекает не так бурно и болезненно для обеих сторон. В противном случае подростковый кризис протекает очень бурно.

На него влияют внешние и внутренние факторы. К внешним факторам можно отнести продолжающийся контроль со стороны взрослых, зависимость и опека, которые подростку кажутся чрезмерными. Он стремится освободиться от них, считая себя достаточно взрослым для того, чтобы принимать самостоятельно решения и действовать так, как он считает нужным. Подросток находится в достаточно сложной ситуации: с одной стороны, он действительно стал более взрослым, но, с другой стороны, в его психологии и поведении сохранились детские черты – он недостаточно серьезно относится к своим обязанностям, не может действовать ответственно и самостоятельно. Все это приводит к тому, что взрослые не могут воспринимать его как равного себе. Однако взрослому необходимо изменить отношение к подростку, иначе с его стороны может возникнуть сопротивление, которое со временем приведет к недопониманию между взрослым и подростком и межличностному конфликту, а затем – к задержке личностного развития. У подростка может появиться ощущение ненужности, апатии, отчуждения, утвердиться мнение, что взрослые не могут его понять и помочь. В результате в тот момент, когда подростку действительно понадобятся поддержка и помощь старших, произойдет его эмоциональное отторжение от взрослого, и последний утратит возможность оказывать влияние на ребенка и помогать ему. Чтобы избежать подобных проблем, следует строить отношения с подростком на основе доверия, уважения, по-дружески. Созданию таких отношений способствует привлечение подростка к какой-нибудь серьезной работе.

Внутренние факторы отражают личностное развитие подростка. Изменяются привычки и черты характера, мешающие ему осуществлять задуманное: нарушаются внутренние запреты, утрачивается привычка подчиняться взрослым и др. Появляется стремление к личностному самосовершенствованию, которое происходит через развитие самопознания (рефлексию), самовыражения, самоутверждения. Подросток критически относится к своим недостаткам, как физическим, так и личностным (особенностям характера), переживает из-за тех черт характера, которые мешают ему в установлении дружеских контактов и взаимоотношениях с людьми. Негативные высказывания в его адрес могут привести к аффективным вспышкам и конфликтам.

В этом возрасте идет усиленный рост организма, что влечет за собой поведенческие изменения и эмоциональные вспышки: подросток начинает сильно нервничать, обвинять себя в несостоятельности, что ведет к внутреннему напряжению, с которым ему трудно справиться. Поведенческие изменения проявляются в желании «испытать все, пройти через все», прослеживается склонность к риску. Подростка притягивает все, что ранее находилось под запретом. Многие из «любопытства» пробуют алкоголь, наркотики, начинают курить. Если это делается не из любопытства, а из-за куража, может возникнуть психологическая зависимость от наркотических веществ, хотя иногда и любопытство приводит к стойкой зависимости.

В этом возрасте происходит духовный рост и меняется психический статус. Рефлексия, которая распространяется на окружающий мир и самого себя, приводит к внутренним противоречиям, в основе, которых лежит потеря идентичности с самим собой, несовпадение прежних представлений о себе с сегодняшним образом. Данные противоречия могут привести к навязчивым состояниям: сомнениям, страхам, угнетающим мыслям о себе. Проявление негативизма может выражаться у некоторых подростков в бессмысленном противостоянии другим, немотивированном противоречии (чаще всего взрослым) и другими протестными реакциями. Взрослым (учителям, родителям, близким) необходимо перестроить отношения с подростком, постараться понять его проблемы и сделать переходный период менее болезненным.

Ведущей деятельностью в подростковом возрасте является общение со сверстниками. Общаясь, подростки осваивают нормы социального поведения, морали, устанавливают отношения равенства и уважения друг к другу. В этом возрасте складываются две системы взаимоотношений: одна – со взрослыми, другая – со сверстниками. Отношения со взрослыми оказываются неравноправными. Отношения со сверстниками строятся как равнопартнерские и управляются нормами равноправия. Подросток больше времени начинает проводить со сверстниками, так как это общение приносит ему больше пользы, удовлетворяются его актуальные потребности и интересы. Подростки объединяются в группы, которые становятся более устойчивыми, в этих группах действуют определенные правила. Подростков в таких группах привлекает сходство интересов и проблем, возможность говорить и обсуждать их и быть понятыми.

В подростковом возрасте появляется два вида отношений: в начале этого периода – товарищеские, в конце – дружеские. В старшем подростковом возрасте появляется три вида взаимоотношений: внешние – эпизодические «деловые» контакты, служащие для сиюминутного удовлетворения интересов и потребностей; товарищеские, способствующие взаимообмену знаниями, умениями и навыками; дружеские, позволяющие решать вопросы эмоционально-личностного характера. Во второй половине подросткового возраста общение со сверстниками превращается в самостоятельный вид деятельности. Подростку не сидится дома, он рвется к товарищам, хочет жить групповой жизнью. Проблемы, возникающие во взаимоотношениях со сверстниками, переживаются очень тяжело. Для привлечения к себе внимания сверстников подросток может пойти на все, даже на нарушение социальных норм или открытый конфликт со взрослыми.

Товарищеские отношения базируются на «кодексе товарищества», включающем в себя уважение личного достоинства другого человека, равенство, верность, честность, порядочность, готовность прийти на помощь. В этом возрасте осуждаются такие качества, как эгоистичность, жадность, нарушение данного слова, измена товарищу, зазнайство, нежелание считаться с мнением других. Такое поведение в группе сверстников-подростков не только не приветствуется, но и отвергается. Подростку, продемонстрировавшему подобные качества, могут объявить бойкот, отказать в приеме в компанию, в совместном участии в каких-либо делах.

В подростковой группе обязательно появляется лидер и устанавливаются отношения лидерства. Подростки стараются привлечь к себе внимание лидера и дорожат дружбой с ним. Подростку также интересны друзья, для которых он может быть лидером или выступать равноправным партнером. Важным фактором дружеского сближения является сходство интересов и дел. Подросток, который дорожит дружбой с товарищем, может проявить интерес к делу, которым тот занимается, в результате чего возникают новые познавательные интересы. Дружба активизирует общение подростков, у них появляется возможность обсуждать события, происходящие в школе, личные взаимоотношения, поступки сверстников и взрослых. К концу подросткового возраста очень велика потребность в близком друге. Подросток мечтает, чтобы в его жизни появился человек, который умеет хранить тайны, был отзывчивым, чутким, понимающим. Овладение нравственными нормами – это важнейшее личностное приобретение подросткового возраста.

Учебная деятельность, хотя она и остается преобладающей, отступает на второй план. Оценки перестают быть единственной ценностью, важным становится то, какое место подросток занимает в классе. Все самое интересное, сверхсрочное, неотложное происходит и обсуждается на переменах. Подростки стремятся участвовать в разнообразных видах деятельности: спортивной, художественной, общественно полезной и др. Таким образом они стараются занять определенное место среди людей, показать свою значимость, взрослость, ощутить себя членом общества, реализовать потребность в принятии и самостоятельности.

Новообразованиями данного возраста являются: чувство взрослости; развитие самосознания, формирование идеала личности; склонность к рефлексии; интерес к противоположному полу, половое созревание; повышенная возбудимость, частая смена настроения; особое развитие волевых качеств; потребность в самоутверждении и самосовершенствовании, в деятельности, имеющей личностный смысл; самоопределение.

Юношество (юношеский возраст) (15,16-20)

Когнитивные изменения. В юношеском возрасте отмечается философская направленность мышления, которая обусловлена развитием формально-логических операций и эмоциональными особенностями. Юношам более свойственно абстрактное мышление, девушкам - конкретное. Поэтому девушки обычно лучше решают конкретные задачи, чем абстрактные, их познавательные интересы менее определенны и дифференцированны, хотя при этом они, как правило, учатся лучше юношей. Художественно-гуманитарные интересы у девушек в большинстве случаев преобладают над естественно-научными. Многие в этом возрасте склонны преувеличивать свои способности, знания, умственные возможности. В юношеском возрасте внимание становится более избирательным и зависящим от направленности интересов. Развиваются творческие способности. Поэтому в данном возрасте юноши и девушки не просто усваивают информацию, но и создают что-то новое.

Учебно-профессиональная деятельность. В юношеском возрасте происходит личностное и профессиональное самоопределение. Процесс профессионального самоопределения очень сложен и зависит от следующих факторов: возраста, в котором осуществляется выбор профессии; уровня информированности и уровня притязаний.

Процесс становления самосознания. Важнейшим психологическим процессом в юношеском возрасте является становление самосознания и устойчивого образа «Я».

1. Идет дальнейшее развитие интеллекта. Развитие абстрактно-логического мышления ведет к появлению непреодолимого желания к абстракции и теоретизированию. Юноши и девушки готовы часами говорить и спорить на отвлеченные темы, о которых, в сущности, ничего не знают. Это им очень нравится, потому что абстрактная возможность не знает никаких ограничений, кроме логических.

2. В ранней юности происходит открытие внутреннего мира. Юноши и девушки начинают погружаться в себя и наслаждаться своими переживаниями, по-другому смотреть на мир, открывают новые чувства, красоту природы, звуки музыки, ощущения своего тела. Юность чувствительна к внутренним, психологическим проблемам. Поэтому в этом возрасте молодого человека уже начинает волновать психологическое содержание рассказа, а не только внешний, событийный момент.

3. С возрастом меняется образ воспринимаемого человека. Он рассматривается с позиции кругозора, умственных способностей, эмоций, волевых качеств, отношения к труду и другим людям. Растет способность объяснять и анализировать поведение человека, желание точно и убедительно излагать материал.

4. Открытие внутреннего мира ведет к появлению тревожности и драматических переживаний. Наряду с осознанием своей уникальности, неповторимости, непохожести на других появляется чувство одиночества или страха одиночества. Юношеское «Я» еще расплывчато, неопределенно, неустойчиво, поэтому может возникнуть ощущение внутренней пустоты и беспокойства, от которого, как и от чувства одиночества. необходимо избавиться. Молодые люди заполняют этот вакуум посредством общения, которое в этом возрасте становится избирательным. Но, несмотря на необходимость общения, потребность в уединении остается, более того, она жизненно необходима.

5. Юношескому возрасту свойственно преувеличение своей уникальности. От молодых людей можно услышать такие, например, высказывания: «По-моему, труднее меня нет... С возрастом это проходит. Чем старше человек, чем более он развит, тем больше различий находит между собой и сверстниками. Это приводит к возникновению потребности в психологической интимности, которая позволяет раскрыться самому и быть допущенным во внутренний мир другого человека, что приводит к осознанию своей непохожести на других, пониманию своего внутреннего мира и единства с окружающими людьми.

6. Появляется ощущение устойчивости во времени. Развитие временных перспектив связано с интеллектуальным развитием и изменением жизненной перспективы. Благодаря таким временным изменениям происходит переориентация сознания с внешнего контроля на внутренний самоконтроль, возрастает потребность в достижении целей.

Становление личности включает в себя становление устойчивого образа «Я», т. е. целостного представления о себе. Происходит осознание своих качеств и совокупности самооценок. Юноши и девушки начинают размышлять на темы: «Кем я могу стать, каковы мои возможности и перспективы, что я сделал и что еще могу сделать в жизни?». Как для юношей, так и для девушек большое значение имеет внешность, важной проблемой становится вес.

Взаимоотношения с окружающими. В юношеском возрасте развитие взаимоотношений со сверстниками и взрослыми также идет раздельно. Данные отношения становятся более сложными, юноши и девушки начинают играть множество социальных ролей, отношения, в которые они включаются, внешне и внутренне становятся похожими на отношения между взрослыми. Их основой становятся взаимное уважение и равноправие. Отношения со сверстниками разделяются на товарищеские и дружеские. Среди сверстников пользуются уважением те, кто обладает такими качествами, как отзывчивость, сдержанность, жизнерадостность, добродушие, уступчивость, развитое чувство юмора. Дружба является важнейшим видом эмоциональной привязанности и межличностных отношений юношеского возраста. Дружба измеряется степенью избирательности, устойчивости и интимности. Главным в дружбе становятся взаимопомощь, верность и психологическая близость. Психологическая ценность дружбы заключается в том, что она одновременно есть школа и самораскрытия, и понимания другого человека.

Юношам и девушкам очень важно общение со взрослыми: они вслушиваются в их слова, наблюдают за их поведением, в некоторых случаях склонны к идеализации. Выбор более старшего друга обусловливается потребностью в опеке, руководстве, примере. Дружба со взрослыми необходима и желанна, но дружба со сверстниками важнее и крепче, поскольку здесь общение происходит на равных: со сверстниками легче общаться, им можно рассказать все, не боясь насмешек, с ними можно быть таким, какой есть, не стараясь казаться умнее.

Юность эмоциональна: в этом возрасте отмечается бурное увлечение новыми идеями, делами, людьми. Подобные увлечения могут быть непродолжительными, но они позволяют пережить и узнать много нового. Появляется новое качество – отстранение, суть которого состоит в том, что, прежде чем принять что-то, необходимо все тщательно и критически проверить, удостовериться в истинности и правильности. Распространенной коммуникативной проблемой юношеского возраста является застенчивость. Она ограничивает социальную активность личности и в некоторых случаях способствует развитию отклоняющегося поведения: алкоголизма, немотивированной агрессии и т.п.. В раннем юношеском возрасте возникают не только дружеские связи. Появляется новое чувство: любовь. Ее возникновение обусловлено: 1) половым созреванием, завершающимся в ранней юности; 2) желанием иметь близкого друга, с которым можно говорить на самые сокровенные темы; 3) потребностью в сильной эмоциональной привязанности, понимании, душевной близости.

Претерпевают изменения отношения со взрослыми. Они становятся более ровными, менее конфликтными, молодые люди начинают больше прислушиваться к мнению старших, понимая, что те желают им добра. Влюбленные юноши и девушки не так эмоционально, как в подростковом возрасте, реагируют на замечания родителей, касающиеся их внешнего вида, работы по дому, учения. Отношения переходят в новую стадию: они строятся так же, как между взрослыми людьми.

Групповая дискуссия по вопросам, поднимаемым в лекции.

Рефлексия.

**5.2 Темперамент. Характер. Способности**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Темперамент личности».

Темперамент - психическое свойство личности, характеризующееся динамикой протекания психических процессов. Темперамент отражает динамические характеристики деятельности и поведения человека, что выражается не столько в их конечном результате, сколько в их течении. И. П. Павлов считал, что темперамент это - генотип, т.е. прирожденная, природная особенность нервной системы. Высшая нервная деятельность характеризуется различным соотно­шением двух основных процессов: возбуждения и торможения. Возбуждение - это функциональная активность нервных клеток и центров коры головного мозга. Торможение - это затухание активности нервных клеток и центров коры головного мозга.

Нервные процессы возбуждения и торможения характеризуются силой, уравновешенностью и подвижностью. Сила нервных процессов характеризует нервную систему человека с точки зрения способности выдерживать влияние раздражителей внешней среды. Уравновешенность нервных процессов указывает на особенности соотношения процессов возбуждения и торможения у человека. Подвижность нервных процессов показывает способность возбуж­дения и торможения быстро сменяться один другим.

Различные сочетания этих показателей присущи различным типам ВНД человека. И. П. Павлов выделял четыре ярко выраженных типа ВНД и в соответствии с этим четыре вида темперамента. Сильный. У человека, которому он свойственен, процессы возбуждения и торможения сильные. Между ними существует равновесие. Этому типу ВНД соответствует *сангвинический темперамент*. Безудержный. Возбуждение и торможение очень сильные и подвижные. Однако эти процессы не уравновешены. Этому типу ВНД со ответствует *холерический темперамент*. Инертный. Процессы возбуждения и торможения сильные, уравновешенные, но малоподвижные. Этому типу ВНД соответствует *флегматический темперамент*. Слабый. Процессы возбуждения и торможения протекают слабо. Они малоподвижны, не уравновешены. Этот тип ВНД соответствует *меланхолическому темпераменту.*

Беседа-квест по типам темперамента.

Сангвиник. Сангвиник обычно находится в приподнятом расположении духа, отличается быстрым и эффективным мышлением, прибывает в хорошем расположении духа. Он активно и легко приспосабливается к новым условиям, быстро сходится с людьми, общителен. Чувства у сангвиника легко возникают и сменяются. Его мимика богатая, подвижная, выразительная. При отсутствии серьезных целей, глубоких мыслей, творческой деятельности у сангвиника вырабатываются поверхностность и непостоянство.

Холерик. Действия холерика резки, порывисты. Он отличается повышенной впечатлительностью, возбудимостью, большой эмоциональностью. Часто выглядит самонадеянным, высокомерным. Без труда дающееся сангвинику чувство душевного равновесия холерику совершенно незнакомо. Проявление холерического темперамента в значительной мере зависит от направленности личности. У людей с общественными интересами он проявляется в инициативности, энергии, принципиальности. Там, где нет богатства духовной жизни, холерический темперамент часто проявляется отрицательно: в раздражительности, аффективности.

Флегматик. Флегматику, как правило, совершенно чужда тревога. Его обычные состояния - спокойствие, тихая удовлетворенность окружающим. Новые формы поведения у флегматика вырабатываются медленно, но являются стойкими. Обычно флегматик ровен и спокоен, он редко выходит из себя, не склонен аффектам. В зависимости от условий в одних случаях у флегматика могут возникнуть положительные черты: выдержка, глубина мыслей и т.д., в других - вялость и безучастность к окружающему, лень и безволие.

Меланхолик. Меланхолика отличают стесненность в движениях, колебания и осторожность в решениях. Его реакция часто не соответствует силе раздражителя, особенно активно у него внешнее торможение. Ему трудно долго на чем-то сосредоточиться. Сильные воздействия часто вызывают у меланхолика продолжительную тормозную реакцию. В нормальных условиях жизни меланхолик - человек глубокий, содержательный. При неблагоприятных условиях меланхолик может превратиться в замкнутого, боязливого, тревожного человека.

Лекция-дискуссия «Характер человека».

Характер - это психическое свойство личности, определяющее линию поведения человека и выражающееся в его отношениях: к окружающему миру, труду, другим людям, к самому себе. Характер представляет собой совокупность сравнительно устойчивых и постоянных проявляющихся черт и качеств личности, которые обусловливают особенности его индивидуального и социального поведения и взаимодействия с другими людьми. Знать характер человека - значит знать те существенные его черты, которые с определенной логикой и внутренней последовательностью проявляются в поступках человека. Несмотря на то, что характер складывается из множества различных черт, он не является их механической суммой. Различные черты, входящие в характер, связаны друг с другом и создают целостную его структуру, которую можно рассмотреть в общепсихологическом, типологическом аспектах, а также в аспекте индивидуальных особенностей.

В структуру характера входят такие взаимосвязанные существенные компоненты, которые являются общими для всех людей. Структура и содержание характера каждого человека определяются: а) динамикой воли (от того, насколько способен человек осуществить свои цели, т.е. слаба или сильна его воля); б) спецификой проявления эмоций человека и эмоционального фона (например, конфликтного), который сопровождает те и иные его поступки; в) интеллектуальными особенностями человека; г) взаимосвязью всех этих компонентов (для структуры характера важно то, насколько они слиты воедино, гармоничны между собой, или же, наоборот, находятся в конфликте, противоречат друг другу).

Характер тесно взаимосвязан с направленностью личности, что проявляется в активном избирательном отношении личности к требованиям реального мира и таким образом оказывает влияние на деятельность человека. Особенности темперамента также накладывают свой отпечаток на характер и социальное поведение человека. Однако то, какая из сторон темперамента (положительная или отрицательная) станет чертой характера, зависит от условий его формирования. Характер формируется под влиянием общественных условий в результате деятельности личности. В тоже время характер является проявлением целостной личности, поэтому необходимо представлять и ее индивидуальное развитие на протяжении всего жизненного пути.

Беседа на тему: «Характер человека и особенности его проявления».

Лекция-дискуссия «Способности личности». При равных внешних условиях разные люди будут с неодинаковой степенью эффективности приобретать знания, умения и навыки. Там, где один человек все «схватывает на лету», другой тратит много времени и сил. Один достигает высшего уровня мастерства, а другой, при всем своем старании, - лишь определенного среднего уровня. Есть некоторые виды деятельности, например искусство, наука, спорт, в которых успеха может достигнуть человек только с определенными способностями. Способности - это психическое свойство личности, отражающее проявления таких её особенностей, которые позволяют успешно заниматься и овладевать одним или несколькими видами деятельности.

Способности бывают специальные и общие. Специальные (профессиональные) способности - это возможности к развитию отдельных психических процессов и качеств личности для какого-то конкретного вида деятельности. Например, возможность развития педагогической внимательности является необходимой специальной способностью вожатого. Общие способности - это благоприятные возможности развития особенностей психики человека, которые одинаково важны для многих видов деятельности. Такими общими способностями, например, являются возможности развития у человека находчивости, сообразительности.

Совокупность общих и специальных способностей, свойственных конкретному человеку, составляет одаренность. Одаренность обусловливает особенно успешную деятельность человека в определенной области и выделяет его среди других лиц, обучающихся этой деятельности или выполняющих ее на тех же условиях. Высокая степень одаренности, реализованная человеком в определенной области, называется талантом. Талант выражается в чрезвычайно высоком уровне развития качеств и в особом своеобразии проявлений индивидуальных особенностей личности. Высокая степень одаренности, выражающаяся в результатах, достигнутых одновременно в ряде областей деятельности, называется гениальностью.

У каждого человека при рождении формируются определенные предпосылки его способностей - задатки. Задатками называются врожденные анатомо-физиологические особенности организма, которые облегчают развитие способностей. Задатки многозначны. На основе одного задатка могут формироваться самые различные способности. Последние определяются окружающей средой, характером тех требований, которые предъявляются к избранной человеком деятельности. Такой, например, задаток, как подвижная нервная система, может способствовать развитию многих способностей в любом виде деятельности, связанной с необходимостью быстро реагировать на смену ситуаций, активно перестраиваться на новые действия, менять темп и ритм работы и т.д.

Беседа на тему: «Задатки и способности человека. Возможности реализации в условиях лагерной смены».

Рефлексия.

**5.3 Работа с трудными детьми в условиях лагеря**

Вводная часть.

Тренинговое занятие на тему: «Работа с трудными детьми в условиях временного детского коллектива».

Цель: дать основы психолого-педагогического сопровождения детей, находящихся в трудных жизненных ситуациях, в условиях временного детского коллектива.

Задачи: 1. Познакомить с особенностями личности и поведения детей, находящихся в трудных жизненных ситуациях. 2. Способствовать освоению экспресс-диагностики, методики и технологии работы вожатого с детьми, находящимися в трудных жизненных ситуациях. 3. Дать рекомендации по профессиональному взаимодействию с различными категориями детей, находящихся в трудной жизненной ситуации и поддержанию дисциплины в отряде.

Возможный сценарий тренингового занятия

1 этап: Потребностно-мотивационный. В лагерь приезжают дети разные, в том числе дети, находящиеся в трудных жизненных ситуациях (ТЖС). Мы хотим вам помочь, подсказать, как работать с такими детьми в лагере. Золотой ключик к сердцам таких ребят лежит в знании их психологии, умении выслушать и услышать, понять и почувствовать каждого, в умении увидеть все их глазами, принять их беды своим сердцем. Возможно, после сегодняшнего занятия, вам будет легче найти свой почерк в общении с такими ребятами.

2 этап: Информационный. В настоящее время достаточно остро стоит вопрос о проблемах детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. Термин «ТЖС» относится к числу понятий, наиболее часто употребляемых в психолого-педагогической литературе. Под этим понятием понимают ситуацию, объективно нарушающую жизнедеятельность человека (инвалидность, неспособность к самообслуживанию в связи с болезнью, сиротство, безнадзорность, малообеспеченность, безработица родителей, отсутствие определенного места жительства, конфликты и жестокое обращение в семье, одиночество и т.п.), которую он не может преодолеть самостоятельно.

Особенность трудной жизненной ситуации состоит в том, что эта ситуация нарушает привычный для человека образ жизни, ставит его перед необходимостью оценить внешние и внутренние аспекты ситуации с учетом содержательных признаков и определить возможность преобразования ситуации. А затем – выбрать или принципиально новые стратегии поведения и деятельности, или новые основания жизни и способы согласования своих отношений с собой, другими людьми, миром в целом. Особенно нуждаются в помощи дети, оказавшиеся в такой ситуации. В отличие от взрослого человека ребенок не имеет достаточного жизненного опыта, тех знаний, способностей, сил, которые необходимы, чтобы разрешить возникшие сложные ситуации. Он нуждается в поддержке мудрого, опытного человека, который бы направил, подсказал. Такую помощь должны оказать родители.

Семья как микромодель общества является важнейшим звеном многогранного процесса формирования личности ребёнка. Именно семья должна способствовать включению человека в сложный противоречивый окружающий мир. Однако в современном обществе остро стоит проблема дезорганизации семьи. Это связано прежде всего, с нарушением взаимодействия между супругами, рассогласованием в системе «родитель – ребенок», взаимным отчуждением детей и родителей и др.

В Федеральном законе Российской Федерации «Об основных гарантиях прав ребенка Российской Федерации» сформулированы типичные трудные жизненные ситуации для ребенка, при которых государство берет на себя обязательства оказать ему необходимую помощь.

Дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, это следующие категории несовершеннолетних: оставшиеся без попечения родителей; дети-инвалиды; дети с ограниченными возможностями здоровья, т.е. имеющие недостатки в физическом и (или) психическом развитии; дети - жертвы вооруженных и межнациональных конфликтов, экологических и техногенных катастроф, стихийных бедствий; дети из семей беженцев и вынужденных переселенцев; дети, оказавшиеся в экстремальных условиях; дети - жертвы насилия; дети, отбывающие наказание в виде лишения свободы в воспитательных колониях; дети, находящиеся в специальных учебно-воспитательных учреждениях; дети, проживающие в малоимущих семьях; дети с отклонениями в поведении; дети, жизнедеятельность которых объективно нарушена в результате сложившихся обстоятельств и которые не могут преодолеть данные обстоятельства самостоятельно или с помощью семьи.

Попасть в трудную жизненную ситуацию может каждый ребенок, т. к. источниками риска могут быть: искусственная среда обитания (экологические аспекты); внутренняя среда (гигиенические и соматические заболевания); естественная среда (несчастные случаи при землетрясениях, наводнениях; ураганах); непрофессиональная среда (любительская деятельность в местах повышенного риска - горы, пещеры и т. д.; активный спорт); социальная среда (употребление алкоголя, наркотиков, др. психоактивных веществ, суициды и т. п.); и др.

3 этап: Диагностический. Предлагаем вашему вниманию экспресс-методики для обследования подростков. Они сориентируют вас в контингенте отряда и помогут определить круг детей, требующих вашего особого внимания.

Игра «Объединение по признаку». Задание: объединитесь в группы по признаку – с какой возрастной категорией детей вы хотите работать в лагере.

Игра «Три лыжника» (по Силантьевой О.В.). Задание: составьте портрет трех разных типажей детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, которые потенциально попадут в ваш отряд; какую цель в работе с каждым из этих типажей вы себе поставите? Сформулируйте ее в одно-два предложения. Подберите способы и средства актуальные в работе с этими детьми по достижению поставленной вами цели. Подведение итогов игры.

Блиц-опрос. Задание: опишите свои действия в следующих ситуациях. 1. Ребята выполняют ваше задание, у одной из девочек ничего не получается. Она впадает в истерику. Что предпринять? 2. На спортивном мероприятии девочка во всеуслышание заявляет, что не будет участвовать в соревнованиях, не объясняя причины. Как действовать вожатому? 3. Вожатый застает одного из своих детей с сигаретой. Как поступить? 4. Проходя мимо группы детей, вожатый слышит нецензурную речь. Что делать? 5. Дети играю в карты на деньги. Что предпринять? 6. Ребенок большую часть времени проводит, погрузившись в гаджеты. Как реагировать?

Рекомендации по работе с разными категориями детей, находящимися в трудных жизненных ситуациях. С детьми, находящимися в трудных жизненных ситуациях, часто происходят «форс-мажорные» события. В такие моменты необходимо: быть рядом с ребенком, успокоить его и поддержать; перестать требовать от него «полагающегося» поведения и свести к минимуму свои ожидания и претензии; сообщать требование или запрет дружественно-разъяснительным тоном; в случае необходимости делать замечания адресно

5 этап: Рефлексивный. Подведение итогов работы.

Рефлексия по проведенной работе.

**5.4 Основы конфликтологии в вожатской деятельности. Профилактика и технологии разрешения конфликта**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Конфликты и способы их разрешения в условиях временного детского коллектива»

Что такое конфликт? Конфликт - это столкновение отдельных людей или социальных групп, выражающих различные, а нередко и противоположные цели, интересы, взгляды.

Модель конфликта: конфликтная ситуация , инцидент, конфликтное взаимодействие, разрешение конфликта.

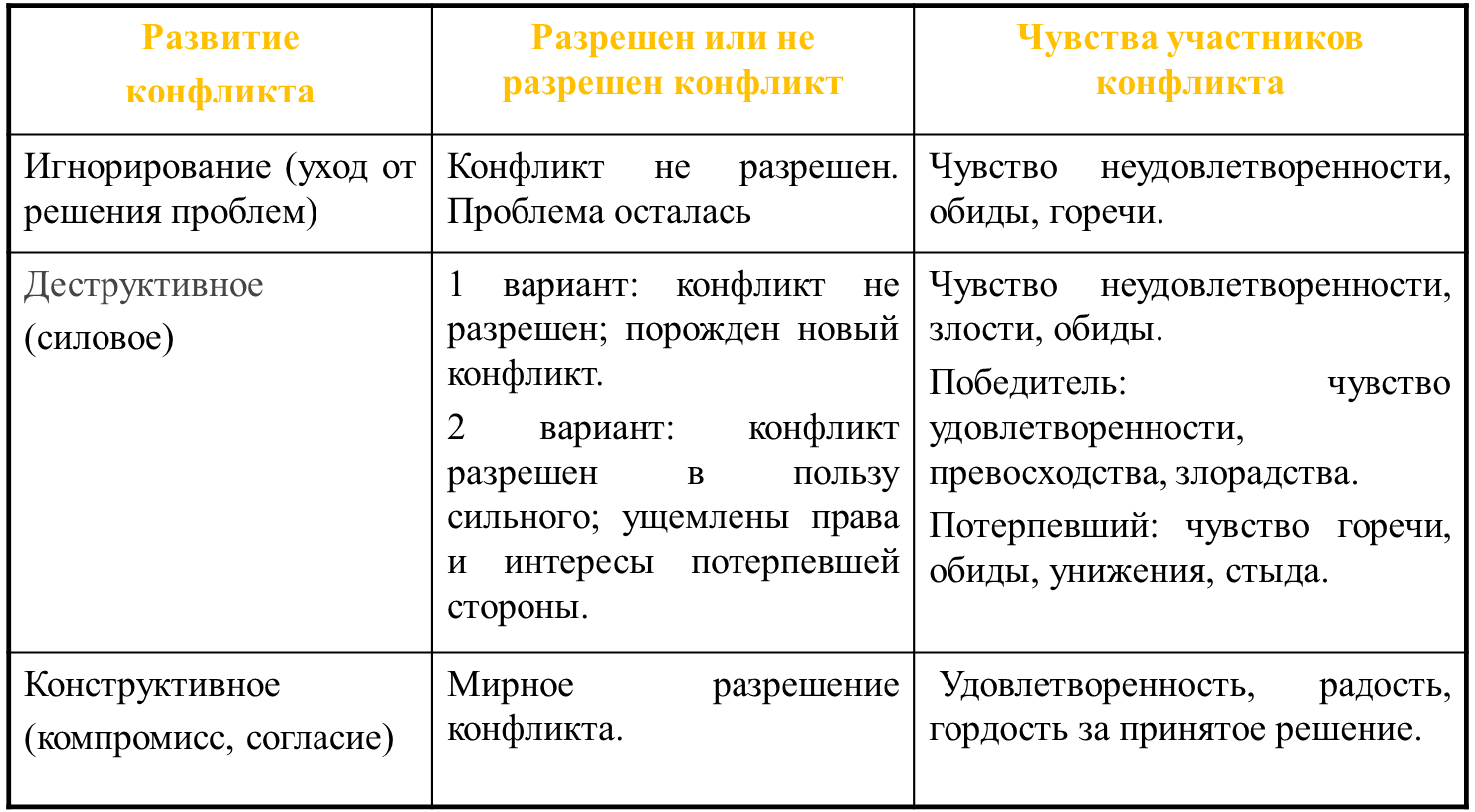
Конфликтная ситуация - это возникновение разногласий, т.е. столкновение желаний, мнений, интересов. Инцидент (лат. incidentis - «случающийся») - случай, недоразумение, происшествие (обычно не приятное), столкновение. Конфликтное взаимодействие - один из видов социального взаимодействия, заключающийся в противодействии конфликтующих сторон и проходящий на фоне выраженных негативных эмоций, переживаемых ими по отношению друг к другу. Разрешение конфликта - это вид деятельности субъекта, связанный с завершением конфликта.

Способы разрешения конфликтов

Конструктивные. Характеризуются инцидентами, которые приводят к положительным последствиям. Стороны способны найти компромисс и решить возникший спор. Отличительными признаками считаются: совместное решение приходит быстро и просто; отношения между участниками теплеют; обе стороны конфликта воспринимают спор как вполне нормальную вещь; участники спора находят взаимопонимание, которое в будущем позволит избежать подобных ситуаций; конфликт в итоге разрешается способом, который удовлетворяет обе стороны. Примером конструктивных конфликтов можно считать ситуации, когда несовершеннолетний (или несколько ребят) вступает в открытый разговор с вожатым (несколькими вожатыми) - стороны находят компромисс и улучшают взаимоотношения.

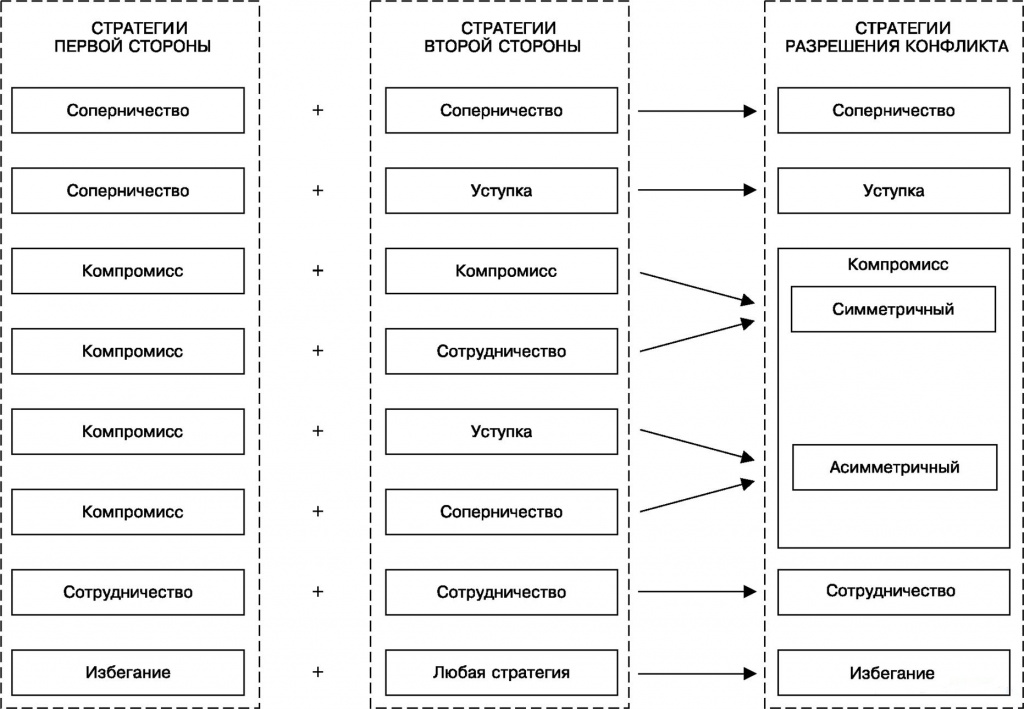
Деструктивные. Характеризуются инцидентами, которые приводят к негативным последствиям. Стороны не способны найти компромисс и решить проблему. Отличительными признаками являются: соперничество; отрицательные эмоции; уверенность в том, что нахождение точек соприкосновения и компромисса менее важно, чем выигрыш в данном споре; рассмотрение другого человека в качестве противника, а не собеседника; принятие чужих взглядов как априори неверных; нежелание контактировать с собеседником; желание снизить или вовсе прекратить сотрудничество с противником в споре. Примерами данных конфликтов являются драки, преступления или «военные» действия. Основной идеей должна быть мысль: «Не я против тебя, а мы вместе против проблемы!»

Игнорирование (уклонение, уход) конфликта. Игнорирование (уход, уклонение) - это способ поведения, подразумевающий стремление человека уклониться от конфликта сознательно или бессознательно. Позиция человека, избравшего стратегию ухода в конфликтной ситуации - не попадать в ситуации, провоцирующие возникновение конфликта. Он уклоняется от обсуждения вопросов, чреватых разногласиями.

«Последствия конфликтов»



Основные стратегии взаимодействия в конфликте: избегание (Ребенок (вожатый) не отстаивает свои права, ни с кем не сотрудничает для выработки решения, или уклоняется от решения, перекладывает ответственность за принятие решения на другого), соперничество (Ребенок (вожатый) не отстаивает свои права, ни с кем не сотрудничает для выработки решения, или уклоняется от решения, перекладывает ответственность за принятие решения на другого), приспособление (Совместное действие с другим человеком без попытки отстаивать свои интересы. В отличие от уклонения, при этом стиле имеет место участие в ситуации и согласие делать то, чего хочет другой. Это стиль уступок, согласия и принесения себя в жертву), компромисс (Обе стороны частично уступают в своих интересах, чтобы, чтобы удовлетворить часто в главном, путем торга и обмена уступками. Отсутствует поиск скрытых интересов, рассматривается только то, что каждый говорит о своих желаниях. Удовлетворяются сиюминутные интересы обеих сторон), сотрудничество (Активное участие в решении конфликта, отстаивание своих интересов, с выраженным желанием сотрудничать с другим человеком, требует продолжительных затрат времени, изучаются нужды обеих сторон и идет постепенное сближение позиций, Самый сложный, но продуктивный метод).



Как правильно критиковать в конфликте (см. слайд)

Виды конфликтов в лагере и способы их разрешения

1. Вожатый – вожатый. Причины: разделение сфер влияния, любви детей, психологический дискомфорт, невыполнение должностных обязанностей. Конфликты между вожатыми в лагере касаются и межличностных отношений, и решений по деловым вопросам при организации мероприятия. Поэтому лучше заранее выяснить, с кем придется работать на одном отряде, пообщаться и побольше узнать друг о друге. А все деловые вопросы старайтесь решать заранее до выступления или проведения мероприятия. Возникающие между вами и вашим напарником конфликты, легче и проще выяснить сразу, спокойно, не доводя до взаимных обид, и естественно, не при детях!!! Если же, все-таки, у вас случилось так, что вы не можете даже видеть своего напарника, а бывает и такое, то вам все равно лучше проработать до конца смены, сжав зубы и изображая на лице миролюбивое выражение. Замотивируйте напарника на взаимодействие. Определите вашу общую с ним цель работы, согласовывайте работу с напарником (составляйте ваш общий план работы на день), укажите важность и положительный эффект вашего с напарником взаимодействия. Никогда нельзя ставить перед собой цель – понравиться детям больше, чем ваш напарник. Дети должны одинаково любить и уважать обоих вожатых. Если вам не удается договориться вдвоем, прибегните к помощи старшего вожатого. Есть закон в вожатской работе: если все хорошо в вожатской паре, то все хорошо и в самом отряде! Запомните это!

2. Вожатый – администрация, персонал. Причины: разделение власти, неопределенность должностных обязанностей. В этом отношении, как нельзя, кстати, применимы слова «повезло» или «не повезло». Поэтому, на всякий случай, лучше не иметь проблем с начальством, тщательно заполнять все «бумажки» и заявление, ходить на планерки и т.д. Все-таки вы на работе и у вас есть обязанности.

Чего хочет от вожатого администрация: дисциплины; благодарности от родителей; быть в хорошем свете перед вышестоящими органами; отдохнуть, и чтобы их не допекли проблемами; сэкономить материальные ресурсы; сохранности материальной базы; хороших отношений; уважения. Чего хочет от администрации вожатый: организации быта и материальной базы; уважение как к коллеге; чтобы не мешали, не вмешивались во время рабочего процесса; психологической поддержки и одобрения; поддержания статуса руководителя; взаимной защиты. Так или иначе, вам придется выполнять приказы администрации лагеря. Это ваше начальство, ваш работодатель, который за неисполнение или ненадлежащее исполнение вами ваших должностных обязанностей вправе вас уволить. При оформлении на работу ознакомьтесь с вашей должностной инструкцией и вашими должностными обязанностями. До начала сезона на общей планерке выясните требования администрации лагеря и их ожидания от вашей работы.

При работе на отряде с воспитателем: разграничьте обязанности. Выясните, чем занимается воспитатель, а чем, по его мнению, должны заниматься вы. Еще раз прочитайте свою должностную инструкцию и посмотрите, не много ли обязанностей на вас «свесил» ваш воспитатель. Обязательно найдите с воспитателем общий язык, попытайтесь ему понравиться, не бойтесь попросить у него помощи. Если воспитатель не выполняет свою работу или он лезет в вашу работу, попробуйте спокойно с ним поговорить, не доводя дело до конфликта. Если конфликта избежать не удалось, и вы не можете его решить, обратитесь к старшему вожатому.

Постарайтесь найти общий язык с персоналом лагеря. Особенно обратите внимание на ваши отношения с завхозом, зав.столовой, мед. персоналом. Это те люди, хорошие отношения с которыми могут значительно облегчить вашу работу в лагере. «Фишечка» в общении с персоналом: если что-то просите, просите для детей, то есть вместо «нужно мне» используйте «нужно детям». Все конфликтные ситуации с администрацией лагеря и персоналом старайтесь решать не напрямую, а через старшего вожатого!!! Также всегда ставьте старшего вожатого в известность о возникших конфликтных ситуациях с администрацией лагеря или персоналом.

3. Вожатый – ребенок. Причины: превышение полномочий, ограничение свободы, принижение самооценки, недостаток внимания, антипатия. Именно конфликты между вожатыми и детьми составляют большую часть проблем, которые могут произойти у вас на отряде. Возникают они чаще всего по инициативе детей. Когда ребенок приезжает в лагерь, он рассчитывает на гораздо большую свободу действий, чем дома, и режимные моменты, на которые вы акцентируете внимание в первый же день, воспринимаются им в штыки. Главная задача при разрешении таких конфликтов – выявить причину, пытаться разобраться, почему ребенок отказывается от выполнения требования, и ни в коем случае не заставлять его. Поэтому, чтобы понять, почему ребенок поступает так, а не иначе, вам необходимо распознать и понять истинную причину конфликта. Конфликт легче предупредить, чем погасить!!! Помните об этом, и от вашей работы останутся только самые радостные и светлые воспоминания. Старайтесь больше времени общаться с детьми, заработайте настоящий авторитет, сделайте так, чтобы дети вас уважали и вам доверяли. Тогда конфликтов типа «вожатый-ребенок» станет гораздо меньше.

4. Вожатый – родитель. Во время работы в лагере вы все время будете находиться с детьми. Но иногда этого удовольствия вас будут лишать навещающие детей родители. После таких свиданий родители любят задавать вожатым разные вопросы, по большей части касающиеся бытовой стороны пребывания в лагере. Если это звучит в форме претензий, то без вашей выдержки и понимания будет сложно избежать конфликта.

При разговоре с родителями необходимо: обязательно отвечать на вопросы, или, по крайней мере, сказать, к кому можно обратиться за разъяснением; ни в коем случае по-детски не оправдываться; стараться говорить с родителями на равных, ведь вы взрослый человек, а не нашкодивший подросток, и желаете детям только добра; по возможности прогуляйтесь с родителями по территории, или сядьте друг напротив друга; это поставит вас в равные условия, и вы сможете спокойно обсудить возникшие проблемы.

Родители почти всегда защищают своего ребенка. Родители хотят, чтобы: дети не испортились после лагеря; индивидуального внимания к ребенку; слышать, что их ребенок очень хороший; дети хорошо отдохнули, т.к. дорогая путевка; у детей было идеальное питание, условия проживания, насыщенная программа, чтобы детям не было скучно, и они не просились домой; чтобы ребенка никто не обидел. Необходимо объяснить родителям, что в лагере есть режим и дисциплина. Пытаться найти решение проблемы вместе с родителями. Нужно ждать от родителей поддержки и партнерства, но не решение наших проблем и говорит родителям то, что они хотят услышать.

Несколько общих приемов технологии убеждающего воздействия: «Эффект первой фразы». Проявляйте свою индивидуальность, вызывая интерес слушающих к себе. «Эффект паузы» и «Эффект интонации». Держите слушателя в интеллектуальном и эмоциональном напряжении. «Эффект экспромта» Умейте найти слова, относящиеся к конкретной обстановке и конкретному человеку. Чем короче говоришь, тем больше скажешь. Все хорошо в меру. Это касается серьезности и иронии, и горячности, и юмора. Дайте возможность высказаться, до конца стремитесь искренне и серьезно понять точку зрения другого, не отвергая ее сразу. Опережайте возможную критику. Ошибку признайте быстро и решительно. Секрет Сократа. Задавайте такие вопросы, чтобы собеседник вынужден был говорить: «Да». Кодекс взаимоотношений. Найдите верный тон, необходимую дистанцию общения. Держите свои эмоции при себе. Ни в коем случае нельзя повышать голос на родителя, обижаться и тем более плакать. Вы взрослый человек, реагируйте на критику адекватно. Эффект бутерброда: Хорошее-плохое-хорошее. Если вы хотите пожаловаться родителям на ребенка, запрячьте жалобы между двух положительных высказываний об этом ребенке.

5. Ребенок – ребенок. Причины: бытовые ресурсы, ревность, выяснение социальной значимости и т.д. В случаях конфликтах между детьми, вожатый должен выяснить причину конфликта и позицию каждого ребенка. Для попытки разрешения конфликта необходимо поговорить отдельно с каждым ребенком, а потом, если потребуется, поговорить с обоими детьми вместе. Возможные варианты решения: если один ребенок явно более слабый, помогать ему; если стороны конфликта примерно равны, придерживаться нейтральной позиции; показать уважение двум сторонам; учить разрешать конфликты; рассмотреть конфликт изнутри; ограничить число участников конфликта (только заинтересованные в конфликте, а свидетель конфликта – не участник); дать совместную работу под присмотром; иногда можно разъединить детей, если их влияние друг на друга очень плохое; быстро решать мелкие ситуации, чтобы не возникли крупные; перевести «энергию» в другое русло; «Против кого (чего) будем дружить?»

Диагностика конфликтности личности вожатого / ребенка. Тест на оценку уровня конфликтности личности (автор В. И. Андреев); Опросник «Стиль поведения в конфликте» (автор К. Томас).

Практикум. Огоньки периода конфликтов. Каждый отряд в своём развитии проходит через конфликты. Этого не избежать, поэтому к конфликту надо быть готовым. Один из возможных способов решения конфликта - проблемный «огонёк». Конечно же, такой «огонёк» - это большой откровенный разговор, который помогает вскрыть наболевшие проблемы. Он нацелен на то, чтобы каждый высказал своё мнение, своё отношение относительно проблемы в отряде. Позиция вожатого на таком «огоньке» - честный, справедливый арбитр («арбитр» - в том случае, если конфликт не между детьми и педагогом), способный правильно повести разговор, нацеленный на поиск выхода из сложившейся ситуации, которому доверяют все, к мнению которого прислушиваются. Такой «огонёк» готовится более чем тщательно. Ведь вам нужен максимально положительный результат, поэтому все ходы должны быть просчитаны, все аргументы продуманы и выверены. Обдумайте заранее, какого результат вы хотите добиться, и попытайтесь простроить шаги для достижения этого результата.

Иногда очень важную роль в положительном решении конфликта могут сыграть построенные и продуманные педагогические ситуации, «разыгранные» в течение дня, предшествующего проблемному «огоньку». Зачастую такие ситуации просто необходимы, когда конфликт очень серьёзный. Они могут либо «подогреть», либо «охладить» конфликтную ситуацию, создать наиболее «выгодный» эмоциональный настрой у ребят перед «огоньком». Построение таких ситуаций требует большой осторожности со стороны вожатого. Важно, чтобы ребята не чувствовали фальши. Необходимо помнить принцип «не навреди!!!». Поэтому стоит предварительно проконсультироваться с психологом.

«КОНВЕРТ ОТКРОВЕНИЙ». Проводится в 4-5 день смены, в начале периода конфликтов. Вожатый заранее готовит конверт с большим количеством вопросов. Желательно, чтобы вопросы носили нравственно - этический характер, типа: что ты больше всего ценишь в людях? Какая твоя самая большая цель в жизни? Какие черты характера человека тебе особенно неприятны? Если бы у вас была волшебная палочка, что бы вы изменили? На кого их известных героев прошлого (фильма, книги) ты хотел бы быть похожим и почему? и т. д. Ребята по очереди вытягивают вопросы и отвечают на них. Огонек позволяет раскрыть личность человека с новой стороны, выявить жизненную позицию, найти общие ценностные ориентиры.

«ЗДРАВСТВУЙ, МНЕ ОЧЕНЬ НРАВИТСЯ...» Каждый из сидящих в кругу по очереди говорит своему соседу слева фразу: «Здравствуй, мне очень нравится...», продолжая её по своему усмотрению, стараясь найти в своём товарище что-то приятное, хорошее.

«Я НЕ ПОНИМАЮ …» Каждый из сидящих в кругу по очереди говорит фразу: «Я не понимаю...», продолжая её по своему усмотрению. Таким образом, ребенок может высказать проблемы, сомнения, которые возникли за прожитые дни.

«ПО ОДЕЖКЕ ВСТРЕЧАЮТ...» Ведущий: «Каждый раз, при встрече человека, у нас создаётся о нём какое-то впечатление, часто оно не ошибочно. Сейчас мы попробуем поделиться своими первыми впечатлениями друг о друге. Вы получаете карточку, на которой написано имя одного из участников, а также лист бумаги (всем раздаются одинаковые листы), где есть вопрос: «Кто Я?» Ваша задача - написать десять пунктов, отвечая на этот вопрос за человека, чьё имя у вас на карточке. И ещё одно условие: никто не должен знать, кто о ком пишет. По окончании работы листочки раскладываем на столе рабочей стороной вверх. Затем, когда всё будет разложено, каждый подойдёт и выберет тот листок, на котором, как ему кажется, написано от его имени».

Этот этап работы вызывает интерес и лёгкое волнение у членов группы. В процессе поиска своего «портрета» им приходится прочитать не один, а несколько листочков, «поспорить» с кем-то из претендентов за одну и ту же характеристику, суметь отстоять своё право на неё. При обсуждении ведущий предлагает ответить на несколько вопросов: Удовлетворены ли вы тем, что написано на полученном листочке? Что вызвало удивление, произошли ли «открытия»? Что вызвало наибольший интерес в процессе работы? Какие трудности испытывали при выполнении упражнения?

«СОЛНЫШКО». Один человек становится в центре и закрывает глаза. Это «солнце». Все ребята (планеты) становятся на том расстоянии, на котором им комфортно. Также можно принимать различные позы. Затем «солнце» открывает глаза и смотрит, на образовавшуюся картинку. После этого человек, стоящий в центре может передвинуть людей на то расстояние, на котором было бы комфортно ему. В результате все видят реальную и желаемую картину отношений группы к человеку и человека к группе. Это некий вариант социометрии.

«РАЗГОВОР С ИГРУШКОЙ». Для детей младшего школьного возраста. Каждый участник огонька рассказывает свои проблемы игрушке (лучше мягкой). Хорошо, что есть тактильный контакт.

Рефлексия.

**5.5 Трансактный анализ в работе вожатого. Манипуляции: хорошо или плохо?**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Трансактный анализ: суть подхода, особенности использования в работе вожатого. Манипуляции»

Транзактный анализ. Актуальность данного подхода в работе вожатого. Эрик Берн – основатель транзактного анализа, за свою жизнь создал немало известных трудов, в которых изложил основы теории транзактного анализа, успешно используемые как в жизни, так и в разных видах деятельности.

Транзактный анализ - психотерапевтическое направление группового и личностного роста, предложенная Э. Берном; система, основанная на анализе транзакций или серий транзакций, которые имеют место во время личностного взаимодействия; теория социального действия, в основе которой лежит анализ эго-состояний (метод анализа эго-состояний); анализ отдельных транзакций с помощью транзакциональных диаграмм.

Цель работы в контексте лагерной смены: актуализация «Взрослого» в человеке, реконструкция личности на основе пересмотра жизненных позиций, непродуктивных стереотипов поведения, формирование новой системы ценностей.

Основные положения транзактного анализа (ТА). ТА базируется на нескольких философских положениях: все люди - «ОК» (хорошие); каждый человек обладает способностью думать; все люди определяют свою судьбу; принятые решения могут быть изменены (метод развития осознанности / ответственности). Существует несколько ключевых идей, которые лежат в основе теории транзактного анализа: модель эго-состояний; транзакции; поглаживания; структурирование времени; жизненный сценарий; игры.

Модель эго-состояний («модель РВД»). Основой транзактного анализа является модель эго-состояний («модель РВД»). Согласно концепции Э. Берна, каждый человек представляет собой хранилище стереотипов, обусловленных спецификой воспитания – это три эго-состояния:

«Р» - эго-состояние Родителя: поведение, мысли и чувства, скопированные у родителей или перентальных фигур;

«В» - эго-состояние Взрослого: поведение, мысли и чувства, которые являются прямым реагированием на «здесь и теперь»;

«Д» - эго-состояние Ребенка (Дитя): поведение, мысли и чувства, присущие детскому возрасту.

Модель эго-состояний позволяет устанавливать надежную связь между поведением, мыслями и чувствами. В человеке есть все три эго-состояния, и они должны находиться в оптимальном соотношении.

Транзакции. Транзакции – это коммуникативные процессы, основанные на взаимодействии личности и общества, при этом во взаимодействии участвуют все три эго-состояния человека; транзакциональный стимул + транзакциональная реакция = основная единица социального общения; коммуникация может быть эффективной в том случае, если она ведется на одном и том же «языке», то есть (по терминологии Э. Берна), когда «Ребенок» разговаривает с «Ребенком», «Родитель» с «Родителем», а «Взрослый» со «Взрослым»; транзакции могут быть: истинными – происходит подстройка; псевдотранзакцими – происходит манипуляция.

Комплементарные трансакции. Такая трансакция основана на взаимодополнении сообщения и реакции на него. Реакция Ребёнка дополняет сообщение Взрослого. Реакция Родителя дополняет сообщение Ребёнка. Реакция Взрослого дополняет сообщение другого Взрослого. Примером модели общения Родитель-Родитель являются «пустые разговоры» («как надо жить»). К модели общения Взрослый-Взрослый можно отнести разговоры во время рабочего процесса или просто обмен информацией. Сочетание эго-состояний Ребёнок-Ребёнок отвечает за такие проявления, как любовь или радость от интересного времяпрепровождения. Если общение обусловлено комплементарной трансакцией, то конфликт между участниками коммуникации исключён. При перекрёстной трансакции начинается позиционная борьба.

Перекрёстные трансакции. Возникают в ситуации, когда на коммуникативное сообщение следует неожиданная реакция. После такой трансакции процесс общения временно прекращается, так как субъекты коммуникации не получают результата, на который рассчитывали. К примеру, когда Взрослый задаёт вопрос с намерением получить ответ от эго-состояния Взрослого, а получает реакцию Ребёнка или Родителя. После чего начинается борьба, которая идёт до тех пор, пока векторы трансакций не будут уравновешены. Для решения проблемы одной из сторон необходимо изменить своё эго-состояние.

Скрытые трансакции. Характеризуются участием более чем двух эго-состояний, при этом одно из них скрыто. Это характерно для ситуаций, когда поведение человека не соответствует тому, что от него ожидает другой коммуникации. Например, когда вожатый начинает проявлять себя в эго-состоянии Ребёнка, при этом на внешнем уровне коммуникация строится с позиции Родителя. В данном случае мы видим эго-состояние Родителя на уровне социальной коммуникации и  эго-состояние Ребёнка в психологическом пласте общения. В такой ситуации результат взаимодействия определяется именно состоянием, которое задаёт психологическая составляющая коммуникации.

Структурирование времени. Это выбор и использование личностью способов, как проводить свое время в парах или в группах (метод анализа способов структурирования времени). Этих способов шесть: уход, ритуалы, времяпрепровождение (развлечение), деятельность (процедура), игры, интимность (близость). Операциональный аспект процесса структурирования времени можно назвать планированием. Оно имеет три стороны: материальную, социальную и индивидуальную.

Развлечение. Это форма общения, цель которой направлена на то, чтобы занять свободное время. Например, разговоры во время обеденного перерыва в офисе. Для того чтобы избежать конфликта при данной форме общения необходима поддерживать общую линию, выбранной темы (например, при обсуждении недостатков кого-либо нельзя высказывать иную позицию).

Деятельность (Процедура). Это форма общения, при которой коммуникация выстраивается исходя из модели Взрослый-Взрослый. Например, рабочий процесс или учёба. Как правило, люди, которые постоянно общающиеся друг с другом, используют деятельность как способ уйти от конфликта.

Ритуал. Форма общения, связанная с установками общества и общими морально-ценностными концепциями социальной среды, в которой находится человек. Ритуал представляет собой модель Родитель-Родитель. Такое общение не ведёт к созданию конфликта. Ритуалы делятся на формальные и неформальные. Трансактный анализ помогает не воспринимать близко к сердцу действия и слова, произведенные во время ритуала.

Уход в себя. Погружение человека в свой внутренний мир. Такая модель общения характерна для людей, получивших какие- либо эмоциональные травмы в процессе коммуникации с другими людьми, выражается в форме внутреннего диалога. Уход в себя носит функцию успокоения и очищения от лишних эмоций. Однако если уход в себя затянется надолго, то это может перерасти в психологическую проблему.

Целью трансактного анализа является определения эго-состояния того субъекта общение, который посылает сообщение и того субъекта, который реагирует на это сообщение, т.е, анализ игры, в которой находится человек и поиск способов выхода из этой игры. Э. Бёрн считал, что человек начинает обучаться играм еще в детстве.

Сценарий жизни. Впервые теория сценария была разработана Эриком Берном и его коллегами (особую работу вел Клод Стайнер). Сценарий жизни - это бессознательный жизненный план, который составляется (неосознанно) в детстве в форме драмы, имеющий четко обозначенные начало, середину и конец (расплату). Особенности формирования жизненного сценария (С. Вуллэмс): 1. Сценарные решения представляют собой наилучшую стратегию ребёнка с целью выживания в мире, который часто кажется ему враждебным и даже угрожающим его жизни. 2. Сценарные решения принимаются в соответствии с эмоциями ребёнка и его способом тестирования реальности.

Основные группы сценариев: 1. «Победитель» - человек, достигающий своей цели, при этом он всегда доволен своими достижениями. 2. «Побежденный» - человек, который не достигает своей цели. Есть 3 степени: имеют не очень серьезные неудачи и потери, могут обсуждать их с друзьями и знакомыми; испытывают неприятные чувства, которые не принято обсуждать в обществе; сценарий приводит к увечью, серьезной болезни, смерти. 3. «Непобедитель» - человек изо дня в день терпеливо несет свою ношу, немного при этом выигрывая и не сильно проигрывая, никогда не рискует. Это банальный сценарий.

На сценарный процесс влияют установки о себе   
и о других, так называемые жизненные, т.е.  
«экзистенциальные» позиции: 1. Я - ОК, ты - ОК; 2. Я - ОК, ты - не ОК; 3. Я - не ОК, ты - ОК; 4. Я - не ОК, ты - не ОК.

Драйверы. Это главные, ведущие послания, которые особенно сильны и играют решающую роль в формировании сценария.

Игры в транзактном анализе. Игра – продолжительный ряд действий (трансакций), часто заученных с определенной скрытой целью, движущихся к определенному исходу, или последовательность действий, часто заученных, на первый взгляд очевидных, но со скрытой мотивацией. Характерные особенности игр: игры постоянно повторяются; игры проигрываются вне осознания Взрослого; игры всегда заканчиваются тем, что игроки испытывают рэкетные чувства; игроки во время игр обмениваются скрытыми трансакциями; игры всегда включают в себя момент удивления или смущения; в игре всегда имеется выигрыш.

В настоящее время транзактный анализ является вполне логически завершенной концептуальной системой. В этом плане ТА может эффективно использоваться практически в любой области, в которой люди взаимодействуют с другими людьми. На сегодняшний день применяется: в образовании, социальной сфере…

Практикум по играм, используемым человеком (вожатым, ребенком, родителем, сотрудником администрации) в лагере. Деловая игра.

Рефлексия.

**Модуль 6. Игровые технологии в контексте вожатской деятельности**

**6.1 Классификация игр. Специфика реализации в лагере**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Игра как один из видов деятельности человека: сущность, особенности применения». Игра - один из видов деятельности человека. Игру можно рассматривать как непреднамеренное самообучение. Для ребенка игра предоставляет возможность выбора и принятия ответственности, что является для него самым значимым в таком виде активности.

Классификация игр.*По месту и условиям проведения.* Подвижные на открытом воздухе, комнатные, компьютерные и т.д. *По целям проведения.* Обучающие, тестовые, тренинговые, развивающие, развлекательные, азартные и др. *Виды игр.* Комплексные игры. Сюжетно-ролевые игры. В основе этих игр лежит некий сценарий, сюжет, согласно которому распределяются роли между участниками. В основе такой игры могут быть книжные сюжеты. Тематические ролевые игры. Игры, в которых сюжет развивается самостоятельно, а задана только тема игры (например, игра «в войну»). Малые игры. Черты игр: свободная развивающая деятельность; с творческим назначением; эмоциональная приподнятость; наличие прямых и косвенных правил.

По содержанию поставленных задач: на знакомство; на сплочение; розыгрыши; познавательные; развлекательные. По форме: танцы; интеллектуальные; эстафеты; тренинги. По месту проведения: на воздухе; в воде; в помещении. По количеству участников: индивидуальные; командные. По составу участников: возрастные; по половому признаку. По скорости и времени проведения: сезонные; игры-минутки; кратковременные; длительные. По степени активности: малоподвижные; подвижные; «сидячие». По наличию реквизита: с реквизитом; без реквизита. По уровню организации: спонтанные; управляемые; стихийные. Задачи игр: радость общения; развитие воображения; воспитание решимости.

Групповая дискуссия «Игровые технологии в контексте вожатской деятельности. Специфика реализации в лагере».

Игра занимает особое место в жизни и деятельности детей, облегчает процесс передачи социально ценных отношений, позволяет включиться в общение, дает возможность научиться проигрывать сложные жизненные ситуации, с которыми в будущем предстоит столкнуться. Посредством игры создается коллектив, через игру выстраиваются правила поведения и взаимоотношения в коллективе. Игры развивают творческие способности, игра является отличным инструментом для Вас в работе с детским временным коллективом и главное - научиться этим инструментом пользоваться. Чтобы правильно подобрать игру нужно ответить на ряд вопросов:

1. Какая цель игры или, другими словами, для чего Вы её проводите (например, создание и развитие коллектива; выявление и развитие талантов и способностей (интеллектуально-познавательные игры, спортивные игры, упражнения на снятие зажимов); занять паузу).

2. Возраст, на который вы собираетесь проводить игру (младший, средний младший, средний старший, подростковый, ранний юношеский). Многие игры, интересные для детей старшего возраста, малышам покажутся очень сложными и, наоборот, многие игры, в которые с удовольствием играют малыши, для старших будут не интересны.

3. Условия, которыми Вы располагаете для проведения игры (например, помещение или улица, территория передвижения, возможность сидеть в кругу, актовый зал, спортивная площадка).

4. На какой стадии формирования находится коллектив (знакомство, построение структуры, изменение или подтверждение структуры, распад). Согласитесь, неразумно играть в середине смены в игры на знакомство, а при первой встрече проводить элементы веревочного курса.

5. Количество участников игры (до 10 человек, до 20 человек, до 30 человек, до 40 человек, и больше…).

6. Какими канцелярскими и спортивными товарами Вы располагаете (например, бумага, ручка, скрепки, маркеры, мячи, обручи, скакалки, песок, водоросли, галька).

7. Сколько у Вас свободного времени для проведения игры (5 минут, 10 минут, 30 минут, 2 часа).

8. Какой итог игры Вам нужен (победители, номинации, одобрение, глубокий анализ).

Под любой из заданных параметров можно подобрать игру. Есть игры, которые требуют подготовки и поэтому, при планировании вашей работы с напарником, заранее подбирайте игры на следующий день и не забывайте закладывать время на подготовку, если она нужна. Умение правильно проводить планирование смены, дня, игры станет для Вас важным помощником не только в вожатской работе, но и в жизни.

Групповой практикум. Работа в микрогруппах.

Рефлексия.

**6.2 Ролевые игры. Особенности их реализации в лагере**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Ролевые игры. Особенности их реализации в лагере». Малая сюжетно-ролевая игра. Особенности и правила проведения ролевых игр. Игра дает возможность ребенку попробовать себя во взрослых ролях, проявить творчество в нестандартных жизненных ситуациях. Игра как соревнование в решении задач взаимодействия людей.

Функции ролевой игры (любой игры): социокультурная функция (в ходе игр воссоздаются культурные традиции и ценности народа, а сама игра выступает эталоном культурных ценностей, потому что в ней заложены правила поведения и взаимодействия людей, общественные общечеловеческие ценности); коммуникативная функция (играя, ребята учатся устанавливать новые связи и отношения с людьми, организовывать взаимодействие для достижения цели); деятельностная функция (игра - это действия, реальная деятельность; кроме того, игра дает возможность использовать различные виды деятельности); функция реализации способности ребенка, самореализации (любая игра имеет цель, для достижения которой участник должен использовать все свои знания, умения и навыки, чтобы в конце игры оценить себя); защитная, или коррекционная функция (игра - модель общества, его жизни и отношений, поэтому в ходе игры ребенка можно научить видеть и решать свои проблемы).

Особенности ролевой игры: вымышленная ситуация, экстремальность; четко заданные правила.

Общие правила ролевых игр. Мастер всегда прав (он решает все спорные вопросы и ситуации в игре). Обязательное знание и соблюдение правил игры. Здесь и теперь (игра имеет четко ограниченные временные рамки, все отношения, сложившиеся в игре, не переносятся на реальную жизнь). Информация об игровой роли (она является тайной для других участников игры, это «козырь», преимущество любого игрока). Возможность игровой смерти («умерший» не может общаться с действующими игроками, передавать им какую-нибудь информацию; вместе с ним «умирают» все известные ему сведения). Доброжелательное отношение к товарищам по игре (главная задача игры - установление взаимодействия, сотрудничество в процессе достижения игровых целей). Закон игровой территории (территория игры всегда ограничена и вне ее производить игровые действия запрещается; покинувший игровую территорию выходит из игры). Единство игровой роли (образ - кто ты? откуда ты? какой ты? цель - что ты должен сделать? предписания - как ты можешь выполнить свои задачи, достичь наилучшего результата?).

Алгоритм игровых действий: построение своей игровой легенды; знакомство с участниками (персонажами) игры; сбор полезной информации; поиск союзников и противников; определение средств достижения своей цели; выбор средств и реализация игровых действий для достижения цели - анализ результатов своей деятельности.

Технология проведения ролевых игр: анализ условий и возможностей для проведения ролевой игры; постановка цели на данную игру; выбор подходящей игры, реализующей данные цели или написание новой специальной игры; знакомство с текстом игры (общие правила; специальные правила; общие вводные; индивидуальные вводные); информирование и подготовка участников игры (общая вводная часть + правила игры, после чего необходимо добиться включенности в игру всех участников); изучение участников игры и распределение между ними ролей, учитывая индивидуальные особенности и способности игроков; выбор места и подготовка игрового инструментария; «загрузка» на роли; оформление игровой территории; последний сбор перед игрой, выдача инструментария и консультации по игре; организация яркого театрализованного начала организованное окончание игры; подробный анализ игры.

Технология организации и проведения игры. Человек, который организует и проводит игру называется по традиции Мастер. Сам он не участвует в игре, его цель - создание условий для успешной игры детей. Для того, чтобы игра прошла успешно, Вам нужно выполнить следующую последовательность действий: анализ условий и возможностей для проведения ролевой игры; постановка цели на данную игру; выбор игры, реализующей данные цели; знакомство с текстом игры; информирование и подготовка участников игры; изучение участников игры и распределение на роли; сбор участников: настрой на игру, знакомство с общей вводной игры и ее правилами, выдача индивидуальных ролей (за 1-2 дня до игры); подготовка инструментария и места игры; непосредственно перед игрой проведение индивидуальных консультаций, индивидуальная выдача инструментария; сбор игроков, объявление о начале игры.

Деятельность Мастера в ходе игры. Мастер организует эффектное начало и конец игры. Мастер осуществляет контроль за выполнением правил в ходе игры. Мастер консультирует игроков. Мастер поддерживает сюжет игры. Мастер осуществляет педагогические функции: микроклимат в ходе игры, игры, этику игры, утешение и поддержку проигравших, взаимодействие игроков. В ходе игры мастер дает консультации по содержанию роли и способам игры, контролирует правила игры, поддерживает высокий эмоциональный настрой игроков, поддерживает развитие сюжета игры, заложенными в игре средствами, помогает игрокам, не справляющимся с игровой ситуацией, организует эффектный конец игры. После игры необходимо проведение «проговора», где каждый участник рассказывает, какую роль он играл, какие средства использовал, с кем взаимодействовал, смог ли он добиться своих целей. «Проговор» игры происходит в общем кругу, в атмосфере доброжелательности и добровольности высказываний. Наибольший педагогический эффект даст проведение группового и индивидуального анализа, предметом которого могут стать взаимоотношения в группе, индивидуальные особенности и способы деятельности в конфликтной ситуации, личные затруднения, возникшие в ходе игры, проблемы ценностей и морали. Кроме этих общих правил и положений, каждая игра может иметь и свои технические правила, в которых оговаривается возможность использования игрового инструментария и особенности взаимодействия участников.

Групповая дискуссия-практикум по теме: «Виды ролевых игр в контексте лагерной смены».

Рефлексия.

**6.3 Игропрактикум**

Вводная часть.

Практическое занятие. Работа в парах→ микрогруппах → общей группе. Задание заключается в подборке игр, направленных на разные цели в разные этапы лагерной смены (организационный (1-3 дня), основной (17-18 дней), заключительный (2-3 дня)) с разными категориями несовершеннолетних (младшие школьники, подростки, ранний юношеский возраст). Анализ работы, подведение итогов.

Рефлексия.

**6.4 Моделирование игр (практикум)**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Моделирование игр в контексте лагерной смены».

Для создания простейшей ситуационной игры вам надо определить цель игры, под какую конкретную тему вы собираетесь ее делать, задачи, которые должна выполнить данная игра, методы или навыки, которые нужно отработать в этой игре. Далее включаете фантазию, и решаете задачу от обратного: к какому результату можно прийти, используя данные методы, навыки, «одеваете» результат в какую-нибудь форму, придумываете антураж. Добавьте побольше красок, и пройдите еще раз сами весь путь от начала до конца, расставляя по пути всяческие ловушки для придания игре интереса. Глядя на все, что у вас получилось, сформулируйте проблему-задание, опять же, включив фантазию.

В лучшем варианте решение проблемы должно быть не однозначным, иначе игра получиться скучной и не интересной. Не пугайтесь, если решение проблемы в группе будет отличаться от вашего (а скорей всего так и будет), главное, чтоб был отработан выбранный вами метод решения проблемы.

Подготовка обычной ролевой игры. Исходя из выбранной вами темы, вы формулируете проблему (естественно в полусказочной форме), затем выбираете героев, причем так, чтобы они имели какие-нибудь ярко выраженные черты и довольно сильно отличались друг от друга в психологическом плане. Придумайте антураж, и дальше включается спонтанность. Кажущаяся свобода в выборе метода решения очень сильно ограничивается ролью, и тут важно подчеркнуть, что задание – это решение проблемы не участником, а его героем. В разнообразии вариантов решений вы обязательно найдете одно-два, соответствующих тематике мероприятия, и на их основе можно развить любую дискуссию, после чего благополучно перейти к запланированной теме. Важно! Сколько бы раз вы ни давали одну и ту же игру, вы будете получать разные варианты решений (что, несомненно, обогатит всех во многих отношениях).

Бывает и так, что придумать и разработать игру достаточно просто, но самое сложное, это подать игру так, чтоб заинтересовать участников, да еще, чтоб они играли в нее сами, причем «без наручников». А потом еще надо провести игру, да так чтоб результат был достигнут с минимальными рисками, и все остались довольны (естественно включая вожатого).

Важно! Все участники должны понять, чего от них хотят и четко уяснить, что им надо делать. Поэтому всегда четко и ясно формулируйте задание. После всех вводных мероприятий (описания местности, рассказа предыстории, напоминании о технике безопасности (это необходимо)), еще раз четко и ясно сформулируйте задание. После этого кто-то из участников обязательно спросит: «Так что нам все-таки надо делать?». Постарайтесь сдержаться и еще раз четко и ясно сформулируйте задание. После этого обязательно спросите, нет ли у кого вопросов. После ответа на все вопросы еще раз четко сформулируйте задание. Спросите: «Все поняли, что нужно делать?» и после утвердительного ответа всего отряда (группы) приступайте к игре. И практически всегда после всего этого найдется человек, который в процессе игры обнаружит, что он чего-то не понял, но не волнуйтесь, если он умный, он обязательно обратиться к вам за разъяснениями. Когда игра началась, не считайте, что вы можете отдохнуть до ее завершения. Это у участников началась игра, а у вас началась работа.

Вожатые обязательно должны контролировать ход игры, некоторым участникам, возможно, понадобиться помощь, совет, однако нельзя допускать, чтоб во время каждого последующего хода к вам бежали за советом. Все полезно в меру. Иногда игра начинает уходить в другое русло, и тут важно быстро сориентироваться: или это новое русло тоже вам (как вожатому) подходит (а может даже и лучше), или надо немедленно брать штурвал в свои руки и очень мягко и по возможности незаметно вернуться в старое. Бывают случаи, когда игра выходит из-под контроля и вернуть ее обратно уже нет никакой возможности. Это чрезвычайно интересные случаи, однако, в таком варианте «спасение утопающих дело рук самих утопающих».

Естественно, работать со всем отрядом (большой группой) очень сложно. Большую группу детей тяжелей контролировать, она менее управляема и менее работоспособна. Слушать теоретический материал, конечно, могут все вместе, но если вы хотите провести игру, то вам обязательно надо разбить участников на микрогруппы. Оптимальная группа 5-7 человек. Разбивка на группы может производиться по-разному, на усмотрение вожатого, в том числе и в игровой форме.

Старайтесь, чтоб на разных заданиях состав групп менялся. Кроме того, что малые группы лучше работают, легче управляются, и в работе принимают участие почти все дети из отряда, такой вид проведения заданий повышает эффективность работы за счет элемента соревнования. Однако не стоит на этом акцентировать внимание участников, так как соревнования иногда могут перерасти в конфликт. И, как уже было сказано, лучше всего заканчивать такие игры длинной одой под названием «Все мы молодцы». После окончания игры, конечно же, идет ее короткое обсуждение, которое или связывает игру с последующей темой, делая переход от игры к какому-то другому мероприятию немножко мягче, а построение общей программы мероприятий лагеря намного интереснее, или перерастает в дискуссию на заданную тему. Начать обсуждение можно, как угодно, вариантов масса. Или жалостливо участливо «Как вы себя чувствуете?», или лобовой вариант «Как вы думаете, в чем была цель этой игры?», или доверительно «Кто бы хотел поделиться своими ощущениями?» или по-прокурорски «Ну-с, кто хочет высказаться?» Что же будет дальше предугадать трудно, но все равно основное направление работы зависит только от вожатого.

Практическое задание. Деловая игра «Моделирование игры в контексте лагерной смены» (часть 1. начало).

Рефлексия.

**6.5 Практикум по созданию собственной игры**

Вводная часть.

Практическое задание. Деловая игра «Моделирование игры в контексте лагерной смены» (часть 2. продолжение). Создание собственной игры, на основе полученных знаний.

Рефлексия.

**Модуль 7. Актерское мастерство в вожатской практике**

**7.1** **Сценическая подготовка. Ораторское мастерство**

Вводная часть. Важность актерского мастерства в вожатской практике.

Лекция-дискуссия «Сценическая подготовка. Ораторское мастерство». Ораторское искусство - это искусство построения и публичного произнесения убедительных и ярких речей с целью оказания желаемого воздействия на аудиторию. Убедительность и красочность – обязательные признаки речи. Убедительность создается системой доказательств. А выражение эмоций и эффектные приемы подачи материала оживляют речь, обеспечивают поддержание внимания аудитории, а значит, и усиливают воздействующее влияние слова. Совокупность всех этих качеств делают речь эффективной.

Практическая работа. Часть 1.

Техники работы с телом. Предлагается всем выпустить все эмоции, напряжения, страхи. Представьте, что у вас была цель, но вы ее не достигли! Покричим на правую ногу, затем на левую, затем на две ноги и скажем сами себе «Я совершенство! Я все могу!

Гимнастика для языка. Для постановки звуков очень важна «растяжка» языка. Как её добиться? Постоянными тренировками! Ребёнок растёт? Вот и язык должен «расти», вытягиваясь вверх, к носу. Трудно? Очень трудно! Губы каменеют, язык синеет… Но только так можно добраться до «вершины» (носа), пусть и не с первого, и даже не с сотого раза.

Упражнение для языка и нижней челюсти «Язык-кисточка». Ребёнок должен войти в роль маляра. Его язык превращается в кисточку: во рту надо делать ремонт! Потолки в домике Язычка высокие, поэтому рот надо раскрыть как можно шире. Язычок-кисточка тянется вверх и красит потолок-нёбо вдоль и поперёк. Обязательное условие: кончик языка крепко прижимается к поверхности нёба, иначе «потолок окажется не прокрашенным»! И ещё: «двери» в домике (зубы, губы) закрывать нельзя! Закончив покраску потолка-нёба, язык-кисточка красит и двери-зубки, и двери-губки с наружной и внутренней стороны.

﻿Упражнение для языка и нижней челюсти «Язык-барабанщик». Ребёнок знает, что барабан не зазвучит, пока по нему не ударить специальной барабанной палочкой? Теперь языку предстоит выполнять её роль: кончик языка стучит за верхними резцами по бугоркам-альвеолам: ды-ды-ды-ды-ды-…. (как можно дольше!). Очень часто сразу же после первого «ды» рот ребёнка закрывается… Этого не должно быть! Тем не менее, если это происходит, поставьте сбоку во рту, между коренными зубами, чисто вымытый палец ребёнка. Почему не палец родителя или педагога? Свой палец ребёнок точно не будет кусать, а вот чужой может изрядно пострадать…(как работает логопед).

Упражнение для языка «Болтун-болботун». Чтобы это превращение прошло успешно, надо сделать язык широком-широким! Не получается? Путь ребёнок положит язык на нижнюю губу и пошлёпает, «накажет» его, произнося при этом: «пя-пя-пя-пя…». Теперь язык стал послушным и широким? Самое время превращать его в болтуна-болботуна! Широкий язык выбрасывается изо рта и бьёт по верхней губе, издавая характерные звуки: «бл-бл-бл-бл- …». У этого упражнения есть и другое название: «Индюк». Ведь правда же, похоже на то, как болбочет рассерженный индюк?

Упражнение для языка и нижней челюсти «Печём блинчики». Кто сказал, что блинчики можно испечь только на сковородке? На нижней губе они тоже неплохо получаются, особенно если в качестве «блинчика» выступает сам язычок! Итак, «печём блинчики». Рот приоткрыт, губы не напряжены и расслаблены. Широкий, плоский язык-блинчик спокойно лежит ни нижней губе: остывает… Удерживать это положение не менее 10 секунд. Один блинчик остыл? Печём второй, третий, четвёртый… Одним словом, пока не устанем.

Упражнение для языка «Вкусно!!!». Блинчики испекли? Поели? Ах, как же было вкусно!!! А ели-то, наверное, со сметаной или с вареньем? Вот и перемазали верхнюю губку. Теперь с верхней губы надо слизать остатки варенья или сметаны. Облизываем верхнюю губу широким языком движением сверху-вниз. Рот при этом приоткрыт, а нижняя губа не помогает, не «подсаживает» язык. К сожалению, ребёнку не всегда удаётся правильно выполнить это упражнение: нижняя губа не слушается… Достичь желаемого результата удаётся после нескольких неудачных попыток.

Упражнение для языка и нижней челюсти «На море штиль». Море бывает не только бурным, но и спокойным. А вот может ли быть какое-то время спокойным язык ребёнка? Рот открыт. Язык укладывается на дно ротовой полости и становится абсолютно неподвижным. При всей простоте, упражнение очень сложное! В этом родители и педагоги могут убедиться, заглянув в рот ребёнка. В мышцах языка – подёргивания и «зыбь»? Ведь так? Добиваемся полного «штиля»!

Подведение итогов по проведенным упражнениям: мысли, эмоции, ощущения, что нового ты узнал/а (опрос в кругу).

Практическая работа. Часть 2.

Артикуляционная гимнастика. Варианты для работы: Широко открыть рот (жарко), закрыть рот (холодно). Надуть щеки, сдуть щеки, как будто шарик. Облизать губки по кругу, дотянуться с силой язычком до носика, щек, подбородка (представьте, что вы выпачкались в варенье). Облизать тарелочку, как это делает киска. Приоткрыть ротик, побарабанить язычком по верхним зубкам (словно барабанщик). Поиграть в слоненка: вытянуть вперед губы трубочкой, "сделать хобот"; "набирать им водичку", слегка причмокивая. Перекатывать орешки: с закрытым ртом кончик языка поочередно с напряжением упирается в щеки, на щеках образуются твердые шарики-"орешки". Поиграть в лошадку: поцокать языком, потом пофыркать (можете при этом играть с игрушечной лошадкой). Сделать заборчик: улыбнуться с напряжением, обнажив зубы. Сделать чашечку: высунуть язык, придать ему форму чашечки. Завернуть язык наверх, словно вы сворачиваете блинчик, прижать его верхними зубами. Почистить зубки язычком (провести язычком по верхним, потом по нижним зубкам).

Звуковое пение. Поиграть в паровозик: погудите, "у-у", губы трубочкой (можете показывать при этом нарисованный или игрушечный паровозик). Произносим звук «M» с закрытым ртом. Получится «MMMMMMMM». Таким образом, мы активизируем область груди и живота. Вы точно делаете все правильно, если почувствуете легкие вибрации в теле. Для проверки своих ощущений приложите руки к животу и груди. Продолжая «мычать» постукивайте себя кулачками по всему телу. Так вы еще больше расшевелите свои резонаторы. Эти простые упражнения используется политиками, актерами, дикторами и людьми всех публичных профессий уже много десятилетий. Они знают - занятия сценической речью помогают раскрыть природный голос и расширить его диапазон, сделать голос более привлекательным, звучным для слушателя.

Наполняем живот воздухом, словно надуваем воздушный шар и начинаем протяжно распевать букву а…ааааа до тех пор, пока воздух не кончится (повтор 3 раза). Распеваем следующие междометия «ой, да, е, ё» (2 раза).

Техника «Переключатель» (отличное упражнения на быструю реакцию и на развития сценической речи). Представьте, что моя рука - переключатель, а вы колонки, у переключателя три стадии звука (рука около головы - значит звук очень громкий, рука около живота - значит средний звук, а ниже около ног, уже почти не слышимый звук… все ясно? Ну что ж! Попробуем, учтите переключатель очень резкий, попробуйте позвучать синхронно.

Упражнения на развитие верхних и нижних резонаторов. Если вы когда-либо слышали свой собственный голос в записи, то наверняка удивлялись тому, каким он оказывался слабым, глухим, незнакомым. Все дело в том, что при прохождении через ткани голосового аппарата звук теряет до 80% силы. Однако кроме мягких тканей, поглощающих звук, голосовой аппарат имеет полости с твердыми стенками, отталкиваясь от которых звук усиливается в несколько раз. Эти полости называются резонаторами. Эти упражнения направлены на развитие навыков контролирования звука в полостях, через которые проходит голосовой поток.

Грудной резонатор. Если вам кажется, что ваш голос слишком тонкий, значит, ваш грудной резонатор в голосообразовании не задействован. Грудной резонатор - самая большая резонаторная полость во всем голосовом аппарате. Вибрации в грудном резонаторе придают голосу полноту и объемность звучания, а также особую теплоту и мягкость. Однако использование одного грудного резонатора грозит тем, что звук будет глухим, а интонация - низкой.

Упражнения для верхних резонаторов. Упражнение 1. Глубоко вдохните. Выдыхая, произнесите одно из следующих слов: «бомм», «бимм», «домм», «донн», «бонн», «димм». Последнюю согласную произносите протяжно. Как и в первом упражнении добивайтесь вибрации в районе носа и верхней губы. Упражнение 2. Глубоко вдохните. Выдыхая, протяжно произнесите какой-нибудь слог, состоящий из согласных «м» или «н» в сочетании с различными гласными (мамм, мумм, мимм,момм и т.п.). Упражнение 3. Глубоко вдохните. На одном выдохе произнесите сначала коротко, а затем протяжно один из открытых слогов: «ми-миии», «мо-мооо», «му-мууу», «мэ-мэээ».

Головные резонаторы. Головные, или верхние, резонаторы - это все полости, которые находятся выше голосовых связок: верхний отдел гортани, глотка, ротовая и носовая полости, придаточные пазухи, теменные кости. Если внутри грудного резонатора звук зависит от того, насколько свободна и расслаблена грудная клетка, то внутри резонаторной полости «кипит работа»: именно здесь звук обретает энергию и силу полета. Для того чтобы головные резонаторы работали правильно, нужно, чтобы звуковой поток не выходил изо рта горизонтальной струей, а был направлен вверх, в резонирующие полости головы

Упражнения для нижних резонаторов. Выполняя эти упражнения, старайтесь произносить гласные «о» и «у» протяжно и очень низким голосом. В идеале вы должны почувствовать выраженное резонирование в области грудной клетки. Упражнение 1. Исходное положение – стоя, руки на груди. Наклоняясь вперед, на выдохе произносите гласные «у» и «о» длительно и протяжно. Упражнение 2. На выдохе нараспев произносите следующие слова: «молоко», «мука», «око», «окно», «олово». Упражнение 3. В положении стоя положите руку на грудь. Зевните с закрытым ртом и задержите гортань в нижнем положении. На выдохе произнесите звук «у» или «о». Если вы не чувствуете вибрацию в грудной клетке, постукивайте ее рукой.

Работа со скороговорками в контексте сценической подготовки и ораторского мастерства.

Подведение итогов по проведенным упражнениям: мысли, эмоции, ощущения, что нового ты узнал/а (опрос в кругу)

Рефлексия.

**7.2 Правила сцены**

Вводная часть. Актуальность сценической подготовки для вожатых и детей в контексте работы лагерной смены.

Лекция-дискуссия «Правила сцены».

Утвержденное сценическое поведение в разных кругах может отличаться в деталях, но, главным образом, оно делятся на 3 основных типа: правила безопасности; дисциплинарные правила; этика артиста. Стоит отметить, что правила поведения на сцене для детей практически не отличаются от регламента для взрослых артистов. Однако если ребенок нарушит устав, его ждет менее строгое наказание.

Безопасность. Помимо того, что деревянные конструкции и элементы декораций сцены должны быть обработаны специальными огнезащитными растворами во избежание пожаров и задымлений, на сцене и за кулисами запрещено курить и использовать открытый огонь. Постановка и применение любых спецэффектов с использованием пиротехники осуществляются только профессионалами при строгом соблюдении правил техники безопасности для театров и концертных залов. Несчастные случаи в театре, как и в любом месте массового скопления людей, всегда имеют тяжелые последствия, вот почему технике безопасности отводится важная роль в правилах поведения на сцене лагеря и за кулисами.

Следующие правила нацелены на безопасность самих артистов, занятых в спектакле, проводимом в ДОЛ / ВДЦ. Запрещено приносить и оставлять на сцене предметы, не относящиеся к выступлению. На репетициях артисты десятки раз отрабатывали каждую сцену и хорошо знают, где что лежит. Это позволяет им бегать, отыгрывать сценические поединки, выполнять акробатические номера и не бояться споткнуться или удариться о неожиданный предмет. Запрещено самовольно менять реквизит перед спектаклем. Особенно это касается муляжа холодного оружия для сценических боев и других предметов, представляющих потенциальную опасность для партнера. Запрещено приносить на сцену или иметь при себе любые потенциально опасные предметы, например, ножницы, ножи, стеклянную тару и прочее подобное, если это не утвержденный реквизит. Категорически запрещено выходить на сцену в неадекватном состоянии (сильный стресс, чрезмерное волнении, приступ агрессии).

Дисциплина. В уважающих себя театрах не бывает недисциплинированных актеров. Они либо не попадают в основной состав труппы, либо не задерживаются в нем. Нередки случаи, когда артист выходит на сцену, несмотря на страшные жизненные обстоятельства, например, потерю близкого человека или тяжелую болезнь. Запрещены любые контакты со зрителем во время спектакля, если только они не являются частью постановки. За 15 минут до начала спектакля артист должен находиться за кулисами одетый и загримированный, его реквизит должен быть собран и подготовлен. Запрещено каким бы то ни было образом отклоняться от принятых на репетициях последовательности действий, текста, мизансцен и прочего. Все правки вносятся в спектакль только на репетициях. Запрещено выяснять личные отношения с другими актерами труппы в ходе репетиций и спектакля. На время театральной игры даже заклятые враги становятся надежными партнерами, доверяют друг другу и несут ответственность один за другого.

Этика. Этика артиста хорошо описана в одноименной книге К. С. Станиславского, давно признанной и принятой методическим пособием по театральному этикету для артистов и работников театра. В ней можно подробно прочесть о том, как вести себя на сцене актеру, и другие полезные вещи. На сцене недопустимо: пользоваться мобильным телефоном или брать его с собой. Для деловых переговоров по телефону можно найти более подходящее время. К тому же, вам гарантирован провал спектакля, если у Ромео в фамильном склепе Капулетти зазвонит айфон; переговариваться с партнерами или зрителями вне действия, а также громко говорить, смеяться, выглядывать из-за кулис, трогать занавес и перемещаться по сцене до своего выхода или после ухода. Развитием харизмы следует заниматься в свободное, а не рабочее время; выходить на сцену со стороны зрителя, как и появляться в партере в костюме и гриме, если это не предусмотрено постановкой. Актер непрерывно существует в роли с момента выхода из-за кулисы и до момента ухода. Недопустимо выходить на сцену как актер и лишь потом включаться в характер персонажа. Недопустимо также уходить со сцены как актер, закончивший актерскую игру, а не как персонаж. Научиться вести себя на сцене можно на специальных курсах, где обучение проводят настоящие артисты. Однако рассчитывать на ежесекундный результат не нужно – умение вести себя на сцене приходит с опытом.

Практическая работа. Деловая игра. Разработка персонажа и показ его в действии (работа с карточками с заданиями).

Рефлексия.

**7.3 Мастер-класс по актерскому мастерству. Рефлексивный тьюториал**

Вводная часть.

Практическая работа. Встреча с актером / специалистом по ораторскому мастерству. Участие в мастер-классе. Вхождение в роль. Игра от лица персонажа (работа с карточками с заданиями).

Рефлексивный тьюториал.

**Модуль 8. Проектная деятельность в ДОЛ / ВДЦ**

**8.1 Методики КТД**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Коллективное творческое дело в условиях лагерной смены». Часть 1. Коллективное творческое дело (КТД) - проживаемый процесс и результат сотворения коллективом нового продукта на основе предыдущего опыта. Это настоящее ДЕЛО, событие, а не досуговое мероприятие «для галочки». В этом деле происходит развитие всех и каждого, происходит изменение отношения. Коллектив также развивается.

Коллективно творческое дело это: 1. Дело, потому что оно представляет собой заботу о своем коллективе, друг о друге, об окружающих людях. 2. Оно - коллективное, потому что осуществляется посредством совместных усилий всех членов коллектива – ребят и их вожатых, как их общая забота. Это такая организация дела, при которой у всех есть роли, все воодушевлены (!) на поиск деятельности, все проходят ступени общих дел: поиск, отбор, защиту, подготовку, свершение, обсуждение, (анализ) совместных действий. Хотя это не во всем и всегда строго обязательно. 3. Оно - творческое, потому что представляет собой непрерывный поиск лучших решений жизненно важной задачи, потому что не только выполняется, но и организуется сообща - задумывается, планируется, оценивается. Следует подчеркнуть, что творчество - это не абсолютная новизна или создание чего-то уникального, никогда ранее не существовавшего (хотя может встречаться и такое). Скорее, это отступление от инерционного, типового, единообразного. Это новое в старом опыте, старое - в новом деле, это субъективное творчество - изобретение и открытие, сделанное впервые одним ребенком или коллективом ребят. Личное творческое начало.

Не всякое коллективное дело является КТД. Отличительными признаками КТД могут стать: совместное создание (продумывание, проведение и анализ) дела, его социальный характер (для кого это нужно?), высока мотивация создателей. КТД - форма работы, которая направлена на: развитие творческих способностей; развитие интеллектуальных способностей; реализацию коммуникационных потребностей.

Обучение правилам и формам совместной работы. Важный аспект - мотивация ребенка для участия в КТД. Условно мотивы можно разделить на две части: положительные мотивы и отрицательные мотивы. Безусловно, быстрее и качественнее ребенок сделает то, на что он замотивирован положительно (то есть если он захотел что-то сделать, следуя своим внутренним желаниям и позывам). Рассмотреть все многообразие мотивов довольно сложно, поэтому остановимся, для примера на основных мотивах ребенка для участия в коллективных творческих делах.

Потребность в коммуникации: выполнение данного КТД для того, чтобы принимать участие в других делах; желание выиграть (дух соревнования); интерес в реализации своих способностей (творческих, интеллектуальных, управленческих, организационных); осознание развивающей роли КТД; осознание социальной роли КТД (необходимости данного КТД для других). Основной акцент при работе следует делать на интерес в реализации своих способностей, так как это наиболее простой в достижении мотив, не основанный на отрицательных эмоциях.

Главные принципы КТД таковы: воспитывать в совместной развивающей деятельности, предоставляя детям максимально возможную самостоятельность в любой момент их жизни, на каждом этапе организации коллективных, групповых дел, создавать вместе с ними, а не вместо них; обеспечивать смену ролей и деятельности для каждого ребенка, что ведёт к развитию его умений, характера, способностей.

Ребята в отряде обладают разными потенциальными и реальными возможностями. Это обуславливается многими факторами: их возрастом, опытом, темпераментом, характером, воспитанием. Условно, можно определить роли ребят по подготовке какого-либо дела следующим образом: участник, генератор идей, участник - организатор, организатор.

Участник коллективно-творческого дела получает какое-либо конкретное задание (к примеру: вырезать из бумаги цветочки для оформления, написать статью для газеты, выучить роль в сценке и сыграть ее, договориться с конкретным человеком об аренде магнитофона на спектакль и т.д.). Задания для участника необходимо формулировать очень четко, и так, чтобы он реально мог его выполнить. После выполнения задания обязательно нужно похвалить участника. *Генератор идей* - это роль, которую может выполнять, (а может быть и не способным к этому) и участник и организатор. Генератор идей выдвигает, предлагает идеи, но не обязательно способен их реализовать. Важно поддерживать генераторов идей и их предложения, особенно если они не способны на другие роли. Не все способны быть генераторами идей - поэтому неправомерно требовать выдвижение идей от всех, но спрашивать идеи и предлагать выдвигать их нужно. *Организатор* - человек способный на организацию данного дела полностью. Организатор способен определить и сформулировать задачи, которые необходимо решить для данного дела (приведем для примера ряд задач: подготовка оформления, репетиции с актерами, договоренность по поводу магнитофона и т.д.). Организатор может выполнять часть задач сам, но обязан распределить часть задач между другими ребятами. Распределение задач должно осуществляться равномерно, по силам ребят и с учетом их роли в отряде: участник, участник-организатор и др. *Участник-организатор* - такой человек, который не потерял интереса к практической деятельности (выполнения задач самому), но уже способен на определение некоторых задач самостоятельно. Участник-организатор, как правило, не охватывает всего объема задач для подготовки данного дела.

При работе с отрядом вожатому важно определить для себя роли ребят: не требовать от них невозможного (участник не способен выполнять роль организатора), но подталкивать ребят к новой, более серьезной роли - предлагать сделать что-либо из другой роли, но при этом подстраховывая и подсказывая. Распределение ребят по ролям, очень часто связано с их возрастом: участник это, как правило, младшие ребята (11-12 лет), а организатор - старшие (15-16 лет). Работа над подготовкой коллективно-творческого дела нужно помнить о некоторых возрастных и психологических особенностях ребят. Младшие ребята (11-12 лет) нуждаются в двигательной активности, поэтому долго сидеть и заниматься продумыванием или изготовлением чего-либо им трудно. Если предстоит долго работать - час и более, то запланируйте маленькую игровую переменку или дайте задание младшим ребятам сбегать куда-нибудь. Распределяйте подготовку так, чтобы не заниматься долго какой-нибудь постоянной деятельностью, чередуйте придумывание сценки с репетициями, изготовлением газеты и т.д.

Вожатый и сам должен найти свое место в КТД: он может быть лидером, может быть членом совета дела, может руководить КТД, может не принимать в нем участие, а только наблюдать за ходом развития событий. Какую роль себе выбрать подскажет возраст детей, обстоятельства, выбранное коллективное творческое дело.

Деловая игра, направленная на освоение ролей участника, генератора идей, участника - организатора, организатора. Подведение итогов.

Рефлексия.

**8.2 Создание КТД. Генерирование идей. Коллективное занятие по написанию сценария творческого дела**

Вводная часть.

Лекция-дискуссия «Коллективное творческое дело в условиях лагерной смены». Часть 2. Организация КТД имеет определенные этапы: *Предварительная работа коллектива.* Возникновение инициативы, замысла. Основное требование: не «высасывать из пальца» «давайте сделаем хоть что-нибудь». Если нет конкретного и насущным образом возникшего замысла - все остальное останется формализмом и школой лицемерия. На этом этапе определяются педагогические цели КТД (для педагога-организатора (вожатого) и социальные цели (для ребят). То есть, необходимо понять какие способности должно развивать это КТД, как должны измениться ребята и что они должны осознать в результате проведения (для педагога). Что к лучшему измениться в этом мире (в отряде, в лагере) после этого дела. Кому оно вообще нужно? (для ребят). На этом этапе руководитель и члены коллектива определяю конкретные задачи данного КТД, намечая свои действия, необходимые для выполнения этих задач (что лучше сделать? когда? где? кто будет участвовать? кто будет организатором?).

*Коллективное планирование.* Планирование проводится в микрогруппах, постоянных или временных объединениях. Здесь каждый высказывает свое мнение, оно обсуждается, тем самым вырабатывается мнение микрогруппы. Каждая группа представляет свой взгляд, после чего формируется мнение всего коллектива. На этом этапе определяется форма и содержание дела. Форма определяет, как будет проходить это дело. Содержание отвечает на вопрос «Что будет происходить?», это та деятельность, которая будет происходить в течении КТД.

*Коллективная подготовка.* Создание Совета дела (или временной инициативной группы), задача которого организовать всё дело, вовлекая в работу всех, создавая, если надо, другие группы для подготовки отдельных эпизодов дела. В Совет дела можно избирать, назначать или входить добровольно. Совет дела создаётся только на период проведения данного дела, после которого он распадается, что обеспечивает смену ролей. На этом этапе проходит разработка сценария дела. Её осуществляет Совет дела, для чего можно использовать метод мозгового штурма. Задача вожатого на этом этапе - разбудить фантазию, инициировать творчество. Если дети научатся коллективно придумывать, выбирать разумные предложения, отстаивать их необходимость, чувствовать добрую реакцию на все придумки, они и относиться к ним будут иначе, с большим уважением и пониманием. Это будет их собственное дело. На этом же этапе составляется список дел и распределение поручений всем участникам мероприятия. Задача, во-первых, обеспечить успех, для чего всё предусмотреть, приготовить, а во-вторых, вовлечь всех детей. Далее проходит рабочая подготовка дела. Каждый выполняет полученное задание. Вожатый может помочь детям узнать что-то новое, чему-то научиться, тем самым, способствуя их развитию и воспитанию. На этом этапе действует принцип совместно - разделённой деятельности: взрослые показывают, а делают вместе.

*Непосредственное проведение самого дела.* Здесь важно обеспечить совместное эмоциональное переживание, определить место и роль каждого в общей работе. Это внутренне возвышает, обогащает каждого участника дела. *Коллективное подведение итогов.* Происходит оно на общем сборе, на нём говорят о том, понравилось или нет, что получилось, что не получилось и почему, что в будущем необходимо исправить, что запомнить и использовать впредь. Итоги подводятся организаторами КТД с целью накопления опыта. Анализ позволяет учиться на собственном опыте, отмечать рост, развитие детей и взаимоотношений в отряде. К другому делу создаётся другой совет дела и различные группы в ходе его подготовки. *Ближайшее последействие КТД.* Последним шагом является оформление итогов КТД для будущих поколений. На этом этапе вожатый выстраивает дальнейшие перспективы развития и использования КТД. Таким образом, формирование навыков поведения, умений взаимодействия, нравственное и социальное развитие при таком способе организации групповой деятельности обеспечиваются вовлечением всех в постоянную и разнообразную творческую работу.

Групповая дискуссия. Вопросы: каким образом сделать так, чтобы задуманное дело стало достоянием каждого? Как объединить различные интересы?

Тезисы: задуманное должно обязательно соответствовать возрасту, интересам детей данного возраста; подготовка к делу должна создавать радость в работе, поиск различных решений, возможность развития творческих способностей детей; коллективное творчество должно стать полем для самовыражения личности ребенка; любая разумная идея, прозвучавшая из уст детей, должна быть услышана, по возможности, принята в том или ином варианте, сегодня или завтра; каждый ребенок должен найти в подготовке к делу и в самом деле для себя место: художника, сценариста, оформителя, костюмера, парикмахера, стилиста, болельщика (организованного, обученного и подготовленного), игрока, музыкального оформителя, ведущего, организатора.

Важно понимать! Рассматривая коллективно-творческое дело можно отметить, что большая часть воспитательных задач решается на уровне подготовки и организации. Бывают случаи, когда при хорошей подготовке и организации внешний результат получается несоответствующим желаемому. Однако это совсем не означает, что поставленные воспитательные задачи не выполнены, наоборот, данная ситуация дает педагогу дополнительную возможность развития в ребятах их аналитических способностей, позволяет им осмыслить случившееся, и сделать для себя выводы на будущее. При этом важно помочь ребятам понять, из-за чего так произошло, и что необходимо сделать, чтобы этого не было впредь. При этом ни в коем случае нельзя их обвинять - у них возникнет депрессивное состояние раскаяния, что не позволит им провести даже самостоятельную аналитическую работу. Таким образом, при работе с отрядом, главным педагогическим результатом является ПРОЦЕСС подготовки и организации дела, а не его внешний РЕЗУЛЬТАТ.

Групповая работа участников программы по созданию КТД.

Основными задачами КТД сейчас являются: формирование и развитие коллектива; развитие личности каждого участника, его способностей, индивидуальности; развитие творчества как коллективного, так и индивидуального. Организуя любое дело, в первую очередь нужно иметь в виду для кого оно проводится, кому принесет радость и что получат для своего развития участники. Среди КТД можно выделить три типа: КТД, проводимые для других, для кого-то; КТД, проводимые для самого коллектива или даже для отдельных его членов (создать для них ситуацию успеха); КТД, проведение которых приносит пользу другим и самому коллективу (Для наиболее полноценного развития коллектива необходимо сочетание всех этих типов).

Создание КТД по «алгоритму дела». Часть 1. Начало работы. Реализация этапов КТД по шагам:

Шаг 1. Начинается все с предварительной работы организатора. Он определяет воспитательные задачи предстоящего КТД (Что я хочу?), намечает основные действия для осуществления этих задач (Что надо сделать?), определяет форму проведения дела (Как лучше?). Решает для себя следующие вопросы: как передать участникам свою мысль? Как их увлечь?

Шаг 2. Коллективное планирование. Теперь главная роль у самих участников. Вместе с участниками организатор обсуждает, какие дела можно сделать по данной проблеме? Что конкретно сделать - какое дело? Для кого? Где? Когда? Кто будет участвовать? С кем вместе? Кому быть организатором? Как лучше организовать? В группах, а затем вместе они ищут ответы на поставленные вопросы. Каждый высказывает свое мнение. На общем сборе выступает представитель каждой группы с конкретными предложениями. Успех такого сбора во многом зависит от личности ведущего. Он сопоставляет выдвинутые варианты, задает вопросы, предлагает обосновать выдвинутые идеи или их критику. Выбирается орган, ответственный за подготовку и проведение дела (совет дела) или решается, кто будет ответственный (руководящий орган коллектива, группа).

Шаг 3. Коллективная подготовка. Созданный проект дела уточняется советом дела, решается кто что будет делать. Разбиваются на творческие группы. Затем группы планируют и начинают свою работу, учитывая предложения, высказанные на общем сборе. В этот момент возможна ситуация, когда некоторые участники неохотно участвуют в общем деле или участвуют только потому, что «надо». Это забота руководителя, который должен подумать, как увлечь участников работой, не допуская открытого давления. Есть несколько способов это сделать: увлечение добрым сюрпризом (выполнение группой части общего дела по секрету от других), помощь товарищеским советом (предложение нескольких вариантов выполнения - на выбор), увлечение «секретным договором» («Давай вместе подготовим это по секрету от всех?»), доверие ответственным поручением («Только ты сможешь это сделать»), обращение за помощью, с просьбой научить («Посоветуй, как это лучше сделать?»), контроль за выполнением, требование («Мы же вместе решили!»), поощрение. На этом этапе совет дела осуществляет контроль за выполнением заданий, посвященных подготовке. Степень готовности дела можно проверить с помощью игры «Фирма». Каждая группа представляет фирму по своей проблеме (задаче). Остальные задают ей вопросы о том, как будет осуществляться тот или иной момент, «фирма» же должна обоснованно гарантировать, что все будет хорошо.

Рефлексия по групповой работе участников программы по созданию КТД.

**8.3 Реализация творческого дела**

Вводная часть. Актуализация материала, обсуждаемого на прошлом занятии.

Практическое задание. Создание КТД по «алгоритму дела». Часть 2. Продолжение работы. Реализация этапов КТД по шагам:

Шаг 4. Проведение КТД. Важен правильный настрой на проведение каждого дела. Руководитель должен поддерживать, увлекать участников шуткой, личным примером, победой.

Шаг 5. Коллективное подведение итогов (анализ дела). Форма подведения итогов определяется самим коллективом. Это может быть письменная анкета, общий разговор на «огоньке», линейки с рапортом, газета. Необходимо обсудить: что было хорошо и почему? Что не удалось осуществить и почему? Что предлагаем на будущее? Это основное, вопросов может быть и больше. Главное, чтобы каждый участвовал в обсуждении, учился анализировать, извлекать уроки на будущее. Организатор направляет беседу, слово взрослого - это раздумье вслух, новая идея, новая задача, новое предложение.

Шаг 6. Этап ближайших последействий. На данном этапе руководитель организует использование в работе, учебе, жизни опыта, который был накоплен при планировании, подготовке, проведении и обсуждении КТД. Необходимо обратить внимание на все новые предложения, отобрать и использовать лучшие из них. Сразу после подведения итогов необходимо приложить все усилия для того, чтобы коллектив начал осуществлять новые предложения, коллективно наметить программу действий.

Рефлексия по групповой работе участников программы по созданию КТД.

**8.4 Отрядные дела. Конструктор отрядных дел**