

Кейсы первого конкурсного испытания Всероссийского конкурса «Лига вожатых 2020» «Знаю, как».

Вожатые - наставники, работающие с постоянными детскими коллективами», специалисты в области воспитания, организующие воспитательную работу с детьми, осуществляющие руководство постоянными детскими коллективами в образовательных организациях различных типов и видов, в детских общественных организациях и объединениях в возрасте от 25 лет и имеющие опыт работы более 3-х лет.

1. Несколько лет назад в школе, на базе которой работает Ваше объединение, появилась традиция организации и проведения так называемых ночных лидерских сборов. Примерно около ста активных ребят собираются поздно вечером в актовом зале школы, откуда стартует эта «Ночь лидеров»: командные игры-испытания, мастер-классы от выпускников школы и объединения, тренинги, деловые и ролевые игры, «мозговые штурмы», экспромт-спектакли, дискотека, песни под гитару, «огонек» - все это получается провести в рамках насыщенной программы «лидерской ночи».

Обычно ребята еще очень долгое время находятся под сильным впечатлением от таких проведенных ночных сборов, а жизнь внутри объединения начинает буквально бурлить, получив мощный импульс развития.

Руководство школы идет Вам навстречу, разрешая проведение подобного мероприятия. При этом директор каждый раз говорит о том, что очень рискует, давая подобные разрешения, и всегда предупреждает о том, что разрешает проведение «Ночи лидеров» на базе школы с условием, что будет порядок и не произойдет каких-то негативных ситуаций. Если же что-то подобное произойдет, то директор вынуждена будет запретить проведение таких мероприятий в ночное время, хотя и понимает их важность для ребят, для объединения, для школы.

И вот на следующий день после проведения очередной «лидерской ночи» Вас вызвали в кабинет директора. Оказалось, что утром в школе в туалетах нашли пустые пачки из-под сигарет, а также в помещении явно ощущался запах табака. Директор сказала, что впредь она больше не будет разрешать проводить подобные мероприятия в школе.

Вопросы к ситуации:

Будете ли Вы отстаивать и доказывать необходимость проведения «Ночи лидеров»? Почему? Если да, то какие аргументы приведете директору школы? О чем будет Ваш разговор с участниками последней «Ночи лидеров»? Будете ли Вы пытаться выяснить имена виновных – тех, кто поставил под вопрос проведение таких сборов? Что Вы сделаете, если получится выявить виновных?

2. В Вашем объединении больше года занимается девочка Катя (14 лет). Она явно выделяется среди основной массы ребят-членов Вашего объединения. Если большинство ребят проявляют себя через оптимизм, позитивный настрой, жизнерадостность и т.п., то Катя – это своего рода образ грусти и печали. Ее часто можно увидеть сидящей отдельно и меланхолично рисующей какие-то мрачные картинки. На различных «огоньках» она практически всегда высказывается в негативном контексте, обращая внимание только на недостатки и проблемы, при этом часто «делая из мухи слона», представляя какие-то мелочи и небольшие затруднения как большие, неразрешимые проблемы.

Катя хорошо играет на гитаре и прекрасно поет. Но репертуар у нее откровенно «заунывный» – про несчастную любовь, про страдания и боль, про смерть. Ребятам очень нравятся ее песни, но даже они иногда просят спеть ее что-нибудь повеселее.

Если раньше Вы спокойно относились к разговорам и песням Кати, в которых речь шла о смерти, то в последнее время это стало Вас настораживать. Наверное, это из-за того, что она уже несколько раз писала в социальных сетях о том, что хочет «лично познакомиться со Смертью» и о своей готовности «уйти красиво». Кроме того, в комментариях к ее постам на подобную тему довольно странные личности писали о том, что поддерживают ее и предлагают ей «быть смелее».

Вы поделились своими опасениями с некоторыми из «старичков», но они все в один голос говорили, что опасаться нечего, и ни на какой суицид Катя не решится, а подобное поведение – это лишь позерство и попытка привлечь внимание.

Вы также созванивались с Катиной мамой и, не высказывая своих опасений, просто задавали ей корректные, нейтральные вопросы о дочери. Выяснилось, что Катя с раннего детства нравились всевозможные театрализации, в которых она любила проявлять себя в каких-то печальных

образах. Судя по всему, Катина мама не высказывала по этому поводу никаких опасений.

Но Вас почему-то не отпускает чувство тревоги.

Вопросы к ситуации:

Считаете ли Вы, что нужно послушать других и перестать беспокоиться за Катю? Или все же необходимо вмешаться? Если «да», то как Вы это сделаете? Будете ли Вы разговаривать с Катей о своих опасениях? Как Вы постройте этот разговор? Какую еще информацию Вам нужно знать о Кате, чтобы принять педагогически целесообразное, корректное решение?

3. В Вашем объединении бытует мнение, что именно в спорах рождается истина. Поэтому существует своего рода «культ спора», который проявляется в том, что ребятам нравится дискутировать, доказывать свою позицию, убеждать друг друга в чем-либо. Многие из них говорят о том, что испытывают настоящее интеллектуальное удовольствие, когда спорят о чем-то с «другими умными людьми». Вы неоднократно отмечали, что некоторые из ребят начинают больше читать и смотреть познавательные видеоролики после очередной такой дискуссии. Это Вас всегда радовало. Вы сами любили иногда подискутировать с ребятами на интересные темы.

Но с недавнего времени Вы стали замечать, что желание спорить и дискутировать стало приобретать у некоторых ребят деструктивный характер. К примеру, во время обычного обсуждения каких-либо рядовых рабочих процессов они неожиданно начинали требовать доказательств того, что давно очевидно и многократно проверено практикой. Иногда вокруг какого-то простого вопроса разворачивалась довольно острая дискуссия. Это отнимало много времени и сил.

Когда Вы обратили на это внимание, то в ответ получили комментарий примерно следующего характера: «Мы думали, что у нас – демократическое объединение, и что здесь каждый может свободно высказывать свое мнение. Разве это не так? И разве не стоит время от времени подвергать сомнению какие-то устоявшиеся мнения и позиции. Если этого не делать, то наше объединение просто остановится в своем развитии». Звучало это довольно убедительно, хотя Вы и понимали, что, грамотно используя аргументы, можно доказать все, что угодно.

А в последнее время говорить что-то на общих сборах стало просто невыносимо – «спорщики» буквально «цеплялись» к словам, постоянно перебивая Вас уточняющими и наводящими вопросами, не всегда уместно комментируя сказанное Вами и все чаще не соглашаясь с Вашими предложениями. Вы чувствуете, что начинаете раздражаться из-за этого и в

любой момент можете «сорваться» и просто накричать на них требуя, чтобы они не мешали Вам работать.

Вопросы к ситуации:

Считаете ли Вы, что необходимо поставить на место таких «спорщиков»? Какие способы разрешения данной ситуации Вы видите? Назовите самый оптимальный и целесообразный из них. Аргументируйте свой выбор. Какие последствия (возможности и риски) для объединения Вы можете спрогнозировать в случае реализации перечисленных Вами вариантов? Можно ли было предотвратить обострение ситуации до такой степени? Что для этого нужно было сделать и на каком этапе?

4. Вы давно работаете в должности руководителя детского общественного объединения и, на Ваш взгляд, хорошо знаете и любите свою работу. Вам понятны практически все тонкости и нюансы, встречающиеся в работе руководителя. Можно сказать, что Вы работаете, ведя объединение «по накатанной дороге».

Ваше объединение считается одним из лучших в регионе. Чиновники из профильных региональных департаментов, характеризуя Ваше объединение, используют слова «стабильно работающее», «надежное» и т.п. Руководя объединением, Вы успеваете вовремя отслеживать и предотвращать возникновение каких-либо «острых» ситуаций. В коллективе объединения практически не бывает конфликтов и противоречий. Те, кто с Вами работают, часто говорят, что не представляют объединения без Вашего руководства и то, чего достигло объединение в последние годы – исключительно Ваша заслуга.

Но похоже, что такое положение вещей устраивает далеко не всех. На днях Вы нашли на своем рабочем столе письмо, адресованное Вам. Автор письма не представился, оставшись неизвестным.

Текст письма был небольшим. Его суть сводилась к тому, что Вы слишком засиделись на своем месте руководителя – такая «стабильность» (это слово было написано именно в кавычках) мешает развиваться как Вам лично, так и объединению (а значит и всем, кто в нем состоит). Автор писал, что Вам не хватает смелости и креативности в принятии решений, что Вы слишком много на себя берете, почти не делегируя своих полномочий и не делеясь ответственностью с ребятами. В конце автор письма в очень вежливой форме просил Вас задуматься о том, что «пора уступить место молодым и уйти». Правда, не уточнялось – уйти совсем или уйти в сторону.

Вы понимаете, что подобное письмо нельзя оставлять без реакции и что от Вас ждут каких-то действий.

Вопросы к ситуации:

Какую реакцию на данное письмо Вы считаете наиболее целесообразной? Будете ли Вы знакомить с письмом и обсуждать его с другими членами объединения? Какими будут Ваши действия в случае, если Вы узнаете, кто является автором данного письма?

5. На один из выездных слетов для лидеров объединения Вы пригласили в качестве ведущего мастер-класса молодого режиссера, работающего в одном из региональных театров. Предполагалось, что он проведет для ребят большое занятие, посвященное основам режиссуры и актерского мастерства.

Стоит отметить, что, выбирая эту тему, Вы исходили из интересов и потребностей самих ребят. Ведь за месяц до слета ребята заполняли небольшую анкету, где им предлагалось выбрать ту тему (из нескольких предлагаемых тем), которую они считают наиболее интересной, полезной и актуальной для себя. Тема «Основы режиссуры и актерского мастерства» была одной из наиболее часто выбираемых тем. Обосновывая свой выбор, ребята писали о том, что им в своей лидерской деятельности приходится часто выступать на сцене, играть различные роли, ставить литературно-музыкальные композиции и спектакли. Поэтому знания по этой теме они считают очень важными и необходимыми для себя и для развития всего объединения.

Мастер-класс начался довольно ярко. Приглашенный режиссер обладал мощной харизмой и талантом рассказчика, он использовал необычные приемы и приводил много интересных, запоминающихся примеров. Вам очень нравилось то, что происходило в аудитории. Правда, не все ребята были активно вовлечены в мастер-класс. Видимо, некоторым нужно время на «раскачку».

Но примерно через 40 минут после начала мастер-класса к Вам подошел один из ребят (Виктор, 14 лет) и сказал, что это ему неинтересно и он хотел бы уйти. Причем он такой не один и выражает сейчас желание сразу нескольких ребят. Чтобы не отвлекать ведущего мастер-класса своим шепотом, Вы предложили Виктору выйти из аудитории и поговорить в холле. Выйдя, Вы напомнили Виктору о том, что у всех была возможность проголосовать за темы мастер-классов и большинство выбрали именно эту тему. В ответ Виктор сказал, что он не большинство, и он выбирал другую тему, а «кривляние» на сцене ему никогда не было интересно.

Вы сказали, что на слете в это время больше нет мероприятий - все ребята находятся на мастер-классе, на что Виктор ответил, что он уже не маленький и давно умеет развлекаться самостоятельно. Еще он попросил «отпустить на свободу» тех ребят, кому эта тема тоже неинтересна, назвав имена более десяти ребят (из полусотни, находившейся в аудитории).

Вопросы к ситуации:

Как Вы считаете, почему возникла такая ситуация? Можно ли было ее предотвратить? Каким образом? Какие свои действия Вы считаете целесообразными в сложившейся ситуации? Назовите ключевые возможности и факторы риска, которые могут проявиться в каждом из перечисленных Вами вариантов.

6. 16-летняя Алина уже больше четырех лет занимается в Вашем объединении. Можно сказать, что здесь она раскрылась. Например, раньше она была очень стеснительной и страшно боялась выступать на сцене. А сейчас она – настоящая «звезда», которая не просто с удовольствием выступает на сцене, но и, судя по всему, имеет ярко выраженный актерский талант. Ей уже многие из ребят и педагогов говорили, что она рождена, чтобы восхищать зрителей со сцены или больших экранов хорошего кино.

Но ее родители считают иначе. Они говорят, что увлечение театром у Алины скоро пройдет, а жизнь продолжится дальше; что «артистка» звучит как-то легкомысленно и даже немного неприлично – не для этого они ее растили и воспитывали; что актеров много, а тех, кто стал настоящими «звездами», мало; что их семья – инженеры в третьем поколении, и они очень гордятся этим, не желая прерывать инженерную династию. Все их аргументы звучали довольно убедительно и Вы, мысленно вставая на их место, готовы были понять их родительские чувства.

Но сегодня к Вам за помощью обратилась сама Алина. Она сказала, что не представляет своей жизни без театра, и если родители не разрешат ей поступать в театральный институт, то она даже готова сбежать из дома ради своей Мечты. Правда, делать это она очень боится. К сожалению, она уже потеряла веру в то, что ей как-то удастся убедить родителей – они, как ей кажется, просто перестали ее слушать и слышать. Последняя надежда на то, что с родителями поговорите Вы. Алина сказала, что ее родители очень Вас уважают и обязательно прислушаются к Вашему мнению. И, если у Вас получится, то она будет благодарна Вам всю жизнь.

Вопросы к ситуации:

Как Вы поведете себя в данной ситуации? Чью сторону Вы займете? Можно ли здесь найти какое-либо компромиссное решение? Какое? Считаете ли Вы корректным и возможным разговаривать с родителями Алины, убеждая их разрешить ей самой делать свой профессиональный выбор? Какие

аргументы Вы приведете им, если такой разговор все-таки состоится? Какие последствия Вы видите в случае отказа Алине в помощи с Вашей стороны?

7. Ваше объединение известно своими театральными постановками. Для того, чтобы эти постановки не представляли собой «низкокачественную самодеятельность», Вы иногда приглашаете на помощь профессиональных режиссеров-постановщиков. Особенно Вы радуетесь, когда в такой роли выступают родители ребят, занимающихся в объединении. Как правило, они помогают на бесплатной основе, что очень важно для Вас, ведь не нужно искать деньги на оплату привлеченных специалистов.

Вот и сейчас отец одного из мальчиков, 15-летнего Виталия, вызвался помочь с постановкой нового спектакля. Он – довольно известный режиссер, работавший на телевидении и в театре. Отец Виталия провел с ребятами несколько встреч, а потом, сославшись на занятость, сказал, что временно передает эстафету своему сыну, который «в теме». В частности, именно Виталию он доверил подбор ребят на роли в спектакле, аргументировав это тем, что сын лучше знает людей в объединении и достойно справится с этой задачей.

Виталий сразу же взялся за дело – на первом же общем собрании он объявил тех, кого видит на главных ролях в готовящемся спектакле. Когда он называл имена и фамилии ребят, Вас что-то смущало, но Вы не могли понять, что именно. Но потом поняли – на главные роли Виталий поставил своих самых близких друзей, а на самую главную женскую роль – девочку, которая ему очень нравилась (это все знали). Вам было очевидно, что выбор людей на роли основывается не на том, насколько эти ребята реально способны отыграть их, а на личном, субъективном отношении Виталия. И явно видно, что в объединении есть ребята, которые смогут сыграть эти роли значительно лучше. Но им достались только эпизодические роли или места в «массовке».

Приглядевшись к реакции остальных ребят, Вы увидели, что субъективность того, как Виталий распределил роли, очевидна не только для Вас, но и для всех остальных.

Вопросы к ситуации:

Будете ли Вы вмешиваться в то, как Виталий распределяет роли, видя такую несправедливость? Как Вы это сделаете? Какие последствия для объединения может иметь Ваше вмешательство или, наоборот, невмешательство? Можно ли было избежать подобной ситуации? Каким образом?

8. В Вашем объединении развит самый настоящий «культ дружбы», который проявляется очень многообразно: в различных дружеских ритуалах («Приветствие друзей», «Дружеские комплименты», «Письмо другу» и пр.), в любимых ребятами песнях о дружбе, в соответствующих играх («Тайный друг», «Явный друг», «Жилетка Дружбы») и т.д. Ребята искренне готовы всегда быть вместе, помогая друг другу и приходя на помощь по первому зову.

Но сейчас их дружба проходит через очень серьезное испытание.

Дело в том, что один из членов объединения, 14-летний Илья, недавно переболел какой-то редкой болезнью, из-за которой у него был сильно нарушен обмен веществ. В результате от него стал исходить довольно резкий, неприятный запах, ощущаемый даже на расстоянии. Нейтрализовать этот запах с помощью частого мытья и дезодорантов было невозможно – запах только усиливался.

Родители Ильи сказали, что по прогнозу врачей, это может продлиться от нескольких месяцев до нескольких лет. Также, его мама очень просила Вас помочь Илье в этой сложной жизненной ситуации и удержать его в объединении (оказывается, он хотел уйти из объединения, сильно стесняясь своего запаха), так как для сына это очень значимо.

Вы втайне от Ильи провели отдельный сбор актива объединения, где рассказали ребятам об этой ситуации и попросили их поддержать своего товарища. Все, кто был на сборе, в один голос высказывались за поддержку Ильи, говоря о том, что «своих не бросаем», «дружба – это свято» и т.п.

Но на первом же сборе, куда пришел Илья, стало очевидно, что неприятный запах – это слишком серьезное испытание для дружбы. Было видно, что ребята стараются держаться подальше от Ильи, далеко не все пожали ему руку (а те, кто пожал, почти сразу побежали в туалет, чтобы руки помыть). Когда все садились в общий круг, то долгое время места рядом с Ильей пустовали, хотя сидячих мест хватило не всем и многие из ребят остались стоять.

Илья ушел с того сбора раньше времени, а на следующий сбор не пришел, сославшись на занятость.

А сегодня Вы случайно слышали, как двое парней в разговоре между собой называли Илью «скунсом».

Вопросы к ситуации:

Считаете ли Вы, что в этой ситуации действительно можно как-то помочь Илье и поддержать его? Каким образом? Что Вы скажете ребятам после случившегося?

9. В последнее время в Вашем объединении среди ребят появилась новая мода - они стали давать друг другу различные прозвища и общаться, используя именно прозвища, а не имена. Поначалу это выглядело довольно забавно, так как придуманные прозвища были безобидными, но удивительно точно определяющими характерные особенности ребят. Ребятам даже хотелось, чтобы их называли этими прозвищами. Некоторые поменяли свои «ники» в социальных сетях, заменив их на новые прозвища. Один парень даже обратился к Вам с просьбой называть его не по имени, а по его «творческому псевдониму».

Причем, как оказалось, такое «переименование» происходило не бездумно и стихийно, а имело под собой вполне убедительное обоснование. Ребята говорили, что имена им давали при рождении, когда они еще ничего собой не представляли. Поэтому имена, по сути, это «случайный набор букв», который никак не выражает сущность и особенности характера человека, его интересы и таланты.

Ребята так увлеклись придумыванием новых имен-прозвищ, что некоторые меняли их чуть ли не каждую неделю. Из-за этого в общении между ребятами иногда стала наблюдаться путаница. Вы тоже не всегда успевали за сменой прозвищ, поэтому перестали отслеживать этот процесс, по-прежнему обращаясь к ребятам по их «родным» именам.

Но со временем подобный «креатив-нэйминг» становился все менее безобидным и все более острым. Ребята стали придумывать друг другу прозвища, которые выражали уже не столько сильные стороны и особенности характера, внутреннего мира, сколько недостатки во внешности. Например, мальчика, у которого были не очень красивые зубы, которые росли криво и не отличались белизной, называли «Зубастик». А полную, тучную девочку стали называть «Туча». Понятно, что ребятам, которых так называли, не нравились подобные обращения, но их мнение, к сожалению, почти не учитывалось. Из-за этого в объединении в значительной степени участились ссоры, обиды, конфликты.

Вопросы к ситуации:

Назовите причины, которые, на Ваш взгляд, могли привести к обострению данной ситуации. Может ли руководитель детского объединения не только контролировать подобные процессы, но и управлять ими? Каким образом? Можете ли Вы назвать способы того, как вывести объединение из сложившейся деструктивной ситуации? Перечислите и кратко охарактеризуйте такие способы.

10. Внутри Вашего объединения действует несколько клубов по интересам, организованных по инициативе самих ребят: клуб самодеятельной песни, клуб настольных игр, клуб велосипедистов, клуб любителей фантастики и др. Один из самых популярных и часто собирающихся - киноклуб. Ребята, собравшиеся в нем, не ограничиваются только совместным просмотром хороших фильмов. Они читаю много статей и отзывов о различных фильмах, готовят тематические обзоры для остальных ребят объединения (публикуют его в стенгазете и в специальном обсуждении в группе объединения «ВКонтакте»), организуют не только «закрытые» (для членов киноклуба), но и «открытые» (для всех желающих) просмотры различных фильмов с последующим их обсуждением. Иногда на такие просмотры приходят ребята, не являющиеся членами объединения, а также родители, педагоги и даже просто незнакомые люди.

Иногда активисты киноклуба проводят опросы с голосованием среди ребят, выбирая фильм для очередного открытого просмотра. Недавно они снова провели такой опрос, подбирая фильм, который должен был просматриваться сегодня вечером. Вы были в последние дни очень заняты, поэтому пропустили информацию о том, какой фильм был выбран. И лишь сейчас, заглянув на страницу объединения «ВКонтакте», Вы увидели название этого фильма. И увиденное Вас не обрадовало.

Дело в том, что в официальных аннотациях к фильму шло рекомендованное ограничение по возрасту 18+. Да Вы и без этого знаете, что в фильме есть несколько откровенно недетских сцен.

А ведь как раз недавно на родительском собрании Вы приглашали пап и мам на этот киноклуб. Многие родители проявили интерес, и скорее всего именно сегодня родителей будет особенно много. Сложно сказать, как они отреагируют на совместный просмотр подобного фильма и вообще на то, что их дети свободно могут смотреть и показывать подобные фильмы...

Можно, конечно, запретить показ. Но ведь люди уже точно придут и многие придут именно на этот фильм.

Когда Вы позвонили 17-летнему Олегу (руководителю киноклуба) и сказали ему о своих опасениях, он даже не сразу понял причины Вашего возмущения. По его словам, «ничего такого» в фильме нет, ограничение по возрасту очень условно, на киноклуб приходят люди адекватные и психологически зрелые, поэтому он не видит ни одной причины для того, чтобы отменять сегодняшний кинопоказ с обсуждением. В конце разговора он пригласил и Вас, чтобы Вы лично могли убедиться, что «ничего такого» там нет, и все пройдет в рамках нормального и дозволенного.

Вопросы к ситуации:

Как Вы поступите в данной ситуации? Будете настаивать на своем и запретите показ именно этого фильма? Поверите Олегу и «отпустите ситуацию»? Выберете какой-то другой вариант? Какой? Считаете ли Вы, что подобная ситуация является проблемной? Аргументируйте свой ответ. Можно и нужно ли было предотвратить подобную ситуацию? Каким образом? Считаете ли Вы, что руководитель детско-юношеского объединения должен контролировать содержание деятельности подобных инициативных клубов по интересам? Почему?

11. Ваше объединение систематически выезжает почти полным составом на различные коммуникативно-образовательные слеты, проходящие в условиях загородных детских центров. Как правило, такие слеты проходят в напряженном режиме и организационной группе не всегда хватает времени на нормальный сон. Поэтому ее члены, как правило, бодрятся с помощью крепкого кофе - его обычно берут много, чтобы хватило всем и на все время.

В этот раз по традиции было куплено несколько пачек кофе. Лично Вы старались не злоупотреблять им, зная, что это затем отрицательно может сказаться на здоровье. А вот ребята из организационной группы на кофе «налегали» всерьез, выпивая чуть ли не по чашке каждый час. Стоит отметить, что на этом слете, проходящем осенью, работал довольно молодой состав (14-16 лет) организационной группы, так как многие «старички» ушли из объединения летом, поступив в вузы или начав готовиться к ЕГЭ.

Вы как раз недавно прочитали, что злоупотребление кофе подростками может привести к плохому настроению, нарушениям сна, повышенной тревоге и недомоганию (тошнота, сердцебиение). Уже на третий день слета (он шел неделю) Вам стало казаться, что Вы наблюдаете все эти признаки у ребят из организационной группы, которые часто пили кофе. Вы предложили им ограничить употребление кофе, но они продолжали пить его в большом количестве, уже стараясь скрыть это от Вас. Более того, они находили забавным делать это тайно от Вас - для них такое «скрытое кофепитие» превратилось в своеобразную и увлекательную игру.

Вам в этой истории, во-первых, очень не понравилась роль «шута» (Вы часто слышали смешки за своей спиной - это кто-то из ребят, пока Вы отвернулись, быстро глотал кофе, спрятанный, к примеру, под столом). А, во-вторых, Вы все больше переживали за здоровье ребят. Видно, что они и так эмоционально нестабильны, работая в ситуации цейтнота и нервного напряжения, а большие дозы кофеина еще больше «раскачивали» их эмоциональное состояние. Ребята стали срываться по пустякам, разговаривать

на высоких тонах, неожиданно впадать в состояние апатии, глядя в одну точку и т.п.

Вы понимаете, что в работе организационной группы слета надо срочно менять, иначе под угрозой оказывается вся программа.

Вопросы к ситуации:

Дайте несколько советов по эффективной и оптимальной организации деятельности штаба выездного слета детского объединения. Как Вы думаете, в чем заключаются причины такой ранней «кофезависимости» у подростков, работающих в составе организационной группы? Можете ли Вы предложить способы профилактики и нейтрализации подобных явлений? Опишите их.

12. Ваше объединение активно и систематически участвует в региональном конкурсе социальных проектов для детских и молодежных общественных объединений и организаций. По условиям, обозначенным в положении о конкурсе, каждое общественное объединение может выставить на конкурс не больше одного проекта.

Ваше объединение в этом году готово выставить два проекта, отличающиеся друг от друга направлением, содержанием, масштабами. Вы уже давно занимаетесь социальным проектированием и неоднократно принимали участие в этом и в других подобных конкурсах. Поэтому Вы довольно четко можете определить, насколько высоко экспертами конкурса будет оценен тот или иной проект. И Вы понимаете, что один из проектов Вашего объединения на этом конкурсе точно не выиграет. Вы уверены в этом на 100%.

Но именно на этом проекте настаивает большинство ребят. Они искренне считают, что идея этого проекта оригинальна и нова, что он актуален и востребован, что его реализация позволит решить много социальных проблем. Вы понимаете, что такое мнение у них сложилось из-за отсутствия практического опыта, что они совсем не понимают того, как проекты оцениваются экспертами и что они слишком идеализируют идею выбранного ими проекта.

Вы стоите перед сложным выбором:

- настоять на том, чтобы большинство ребят выбрали для участия в конкурсе тот проект, в успехе и выигрыше которого уверены Вы;
- уступить ребятам и дать возможность им самим совершить ошибки и получить ценный опыт участия в подобных конкурсах.

Вопросы к ситуации:

Какой вариант Вы выберете? Как Вы аргументируете свой выбор с позиции целесообразности, оптимальности, эффективности?

13. Ваше объединение в летний период специализируется на организации работы дворовых вожатых: ребята проводят различные игры, творческие конкурсы, эстафеты и т.п., не только занимая детей, которые вынуждены проводить лето в городе, но и обучая их новым играм, чтобы дети могли потом проводить их самостоятельно.

Всего от Вашего объединения во дворах этим летом работает две вожатских команды. Они работают в разное время (одна - до обеда, а вторая - после обеда) и в разных частях города. Но так получилось, что у вас на две команды - всего один комплект игрового инвентаря и оборудования (мячики, скакалки, реквизит для эстафет и подвижных игр, большие настольные игры и т.п.). Поэтому, когда одна команда в 13.00 заканчивает работу, то автомобиль молодежного центра, на базе которого работает Ваше объединение, перевозит весь инвентарь из одной части города в другую, чтобы другая группа могла в 14.00 начать свою работу - организацию содержательного детского досуга во дворах своего района города.

Вы точно не знаете, по какой причине работа ваших команд дворовых вожатых организована именно так - Вас просто поставили перед фактом.

Вы периодически выходите во двор то с одной, то с другой группой. Сегодня Вы выехали со второй группой - той, что работает после обеда. Но именно сегодня Вам позвонили в 13.30 и сказали, что машина сломалась и не сможет подвезти этой группе игровой инвентарь. Вам предложили сегодня не проводить дворовых игр. Но вы с вожатыми уже видите, что во двор стали подтягиваться младшие ребята, которые знают, что в 14.00 с ними начнут играть. Они видят вожатых и с нетерпением ждут начала веселья.

Вожатые немного растерялись, так как оказались не готовы к тому, чтобы проводить игровую программу без привычного инвентаря, реквизита и оборудования.

У Вас в кошельке есть буквально несколько рублей мелочи, на которые в ближайшем магазине можно купить разве что несколько коробков спичек.

Услышав это, ребята предложили купить спички и провести игровую программу, используя спички и спичечные коробки.

Вопросы к ситуации:

Можете ли Вы назвать и в общих чертах описать игры, конкурсы, которые можно провести с детьми во дворе, но без игрового инвентаря (есть только спички)? Как Вы организуете работу группы дворовых вожатых в сложившихся обстоятельствах в ближайшие 4 часа?

14. В начале каждого учебного года в Вашем объединении проходит так называемый установочный общий сбор. Главная его задача - через совместное обсуждение определить направление деятельности, которое будет ключевым для объединения в течение всего года. Например, в позапрошлом году в качестве ключевого направления была выбрана пропаганда здорового образа жизни, а в прошлом - экологическая деятельность (просветительская деятельность, связанная с организацией раздельных отходов и переработкой мусора).

Во время установочного общего сбора мнения разделились уже в самом начале:

- одна часть ребят говорила о том, что есть много категорий людей, нуждающихся в помощи: дети-сироты, инвалиды, пожилые люди, дети из малообеспеченных семей и др. - этим людям нужна, как минимум, моральная поддержка и они, активисты объединения, могут и должны дать им эту поддержку. Надо только определиться с тем, с какой именно категорией людей нужно и особенно важно работать в этом году.

- Другая часть ребят доказывала, что больше всего в помощи нуждаются не люди, а животные. Людям и так много кто помогает (многочисленные социальные службы и волонтерские организации), а тысячи бездомных собак и кошек умирают на улице от голода и болезней. Люди могут хотя бы сказать о том, что им нужна помощь, а вот вымирающие виды диких животных и редких растений об этом сказать не могут. Поэтому помогать нужно животным. Надо только определиться, какие именно животные острее всего нуждаются в помощи - бездомные городские или же вымирающие дикие?

Ребята уже больше часа до хрипоты в голосе доказывали свою позицию, но так и не смогли прийти к единому решению и определиться с ключевым направлением деятельности. Тогда они попросили Вас помочь им.

Вопросы к ситуации:

Сможете ли Вы помочь ребятам с определением ключевого направления деятельности? Если да, то как Вы это сделаете? Каким образом Вы организуете процесс обсуждения и принятия решения? К какой из позиций склоняетесь Вы? Аргументируйте свой ответ. Или у Вас есть компромиссный вариант? Опишите его в общих чертах.

15. Месяц назад в объединение, которым Вы руководите, пришел новый человек - тринадцатилетний Павел. Обычно новички некоторое время не спешат проявлять свою активность, присматриваясь и делая выводы. Но Павел был не из таких. На первом же общем сборе он не только задавал много вопросов, стремясь поскорее разобраться с тем, как тут все устроено, но вносил свои предложения при обсуждении очередного социального проекта. Правда, его предложения часто звучали невпопад, так как он был еще незнаком со многими аспектами и нюансами, которые существуют в жизнедеятельности любого общественного объединения и любого детско-юношеского коллектива.

На следующем сборе Вам даже пришлось сделать Павлу замечание, так как своими постоянными вопросами и комментариями он постоянно отвлекал Вас и не давал сконцентрироваться на главных вопросах. Вы порекомендовали ему пообщаться с ребятами вне сбора и сначала поспрашивать их, чтобы не терять время на общем сборе, объясняя ему то, что остальным ребятам давно и хорошо известно. Хотя, стоит отметить, что Вам импонировали такая активность и искренний интерес Павла к деятельности объединения.

А сегодня перед началом общего сбора несколько парней-«старичков» с довольным видом рассказали Вам, что они поговорили с Павлом и он обещал быть «поскромнее» и больше Вам не мешать. Вы сначала не придали значения их словам. Но когда Павел, обычно прибегающий на общий сбор минут за 15 до начала, не пришел вообще, Вы начали беспокоиться.

Когда Вы после общего сбора позвонили Павлу, то он каким-то непривычно тихим голосом сказал, что, сожалению, не сможет участвовать в жизни объединения, так как у него много учебы.

Вопросы к ситуации:

Приведите примеры того, как правильно, корректно и педагогически грамотно вводить в жизнь объединения новых ребят. Можете ли Вы назвать способы целесообразной реализации активности Павла в приведенной

ситуации? Каким образом организовать оптимальное, конструктивное, сотрудничество новичков и «старичков» объединения?

16. Вы уже несколько лет руководите детским общественным объединением. Вам удалось выстроить с ребятами конструктивные партнерские отношения, основанные на взаимоуважении и творческом сотрудничестве. Вы знаете, что ребята Вас искренне любят и каждый раз, делая Вам какой-либо творческий подарок к значимым праздникам в течение года, стремятся удивить и порадовать своего руководителя. Например, на прошлый день рождения они подарили Вам большую картину, которая, как оказалось при ближайшем рассмотрении, состоит из цитат, взятых из Ваших любимых книг. Вас тогда этот подарок действительно очень восхитил и даже растрогал. Получив его, Вам захотелось снова перечитать все свои любимые книги.

За несколько недель до своего очередного дня рождения Вы почувствовали, что ребята снова затевают что-то необычное - это ощущалось по их какой-то особенно повышенной активности рядом с Вами. Вы прямо почти физически ощущали, что находитесь в центре их внимания. Причем это ощущалось не только в объединении. Вы то и дело случайно встречали ребят где-то на улице, в магазинах, в общественном транспорте и в других подобных местах.

И вот на очередном сборе, совпавшем с днем Вашего рождения, ребята наконец-то преподнесли свой подарок. Оказалось, что это был фильм о Вас, где в главной роли, разумеется, снимали Вас. Правда Вы об этом даже не подозревали. Дело в том, что все видеофрагменты, использованные в фильме, были сняты тайно от Вас. Вот Вы идете по улице, рассматривая рекламу, вот Вы задержались перед зеркальной витриной, тайком разглядывая свое отражение, вот Вы ходите по магазину, внимательно читая то, что написано на упаковках с колбасой... При этом Вы ни разу не заметили, что Вас снимают на видео. А вот фрагмент, где Вы вышли на балкон своей квартиры, потягиваясь и улыбаясь. По направлению камеры Вы поняли, что Вас снимали с крыши дома, стоящего напротив. Получается, что у них есть такая видеоаппаратура, которая позволяла им тайно снимать Вас везде, даже дома.

Стоит отметить, что фильм они сняли и смонтировали действительно мастерски, удачно наложив на видео музыку, фразы из известных фильмов, Ваши фразы, различные надписи и даже немного самодельной мультипликации. Вы видите, что сами они очень довольны тем, что у них получилось. И, судя по всему, они ждут от Вас соответствующей реакции: восторга, восхищения, искренней благодарности - как это бывало раньше, когда они уже дарили Вам подарки.

Вы действительно восхищены тем, что и как они сделали. Но Вас очень смущает осознание того, что Вас снимали тайно, без Вашего разрешения. А ведь они могли снять и то, чего бы Вы не хотели им показывать. Осознание того, что кто-то без позволения буквально влез в Вашу личную жизнь, ощутимо испортило Вам настроение. Думать об этом было неприятно...

Вопросы к ситуации:

Считаете ли Вы допустимым и корректным подобное вмешательство в Вашу личную жизнь? Если да, то как Вы скажете об этом ребятам, ведь они очень старались и искренне хотели порадовать, удивить Вас? Предложите варианты того, как использовать творческую энергию, мастерство и желание ребят сделать приятный сюрприз своему руководителю?

17. Вы - руководитель детского общественного объединения с большим стажем. За последние годы объединение очень выросло как в количестве участников и реализуемых проектов, так и в качестве осуществляемой деятельности. Руководя объединением, Вы всегда старались максимально делегировать свой функционал и полномочия наиболее активным и грамотным ребятам, давая им возможность получать ценный опыт. При этом Вы всегда «держали руку на пульсе» и были готовы в любой момент вмешаться и помочь, если это было необходимо. Еще Вы всегда давали ребятам возможность высказываться и быть услышанными.

Недавно руководство областного центра дополнительного образования, на базе которого все эти годы работает Ваше объединение, открыло еще одну ставку педагога-организатора, прикрепленного к Вашему объединению. У Вас появился помощник - молодая девушка Таня, недавно закончившая магистратуру в педагогическом университете. Она уже две недели работает на этой должности, изучая специфику деятельности объединения, знакомясь с ребятами и с реализуемыми проектами.

Сегодня она должна была в первый раз самостоятельно провести общий сбор объединения. Видно было, что она немного волнуется и из-за этого эмоционально «взвинчена». Вы, как могли, успокаивали ее, давая советы по тому, как вести общий сбор, на что нужно обращать особое внимание. Например, Вы несколько раз напомнили Тане, что в объединении во время общего сбора каждый может высказываться, комментировать выступления других людей, задавать вопросы.

Ведение общего сбора Таня начала достаточно бодро и уверенно. Было видно, что она сразу понравилась ребятам. Но потом кто-то из ребят начал задавать ей вопросы и Таня, как говорится, «поплыла» - она стала сбиваться с сути, уходить в сторону от главной темы, запинаться. Ребята, видя ее замешательство, попытались ей помочь, подсказывая и задавая уточняющие вопросы. Но она из-за этого начала злиться, требуя, чтобы ей не мешали и не перебивали. Участники общих сборов, не привыкшие к подобному обращению

к ним, начали недовольно переглядываться и шептаться, по аудитории пошел ропот и шорох.

Похоже, что это окончательно «раскачало» Таню, и она срывающимся голосом сказала: «Кому неинтересно, могут встать и выйти!». На мгновение в аудитории наступила тишина, а потом больше половины ребят встали и молча вышли из аудитории. Общий сбор был сорван. Или нет?

Вопросы к ситуации:

Как Вы считаете, нужно ли было Вам вмешиваться в процесс ведения общего сбора? Если да, то в какой момент и как это можно было сделать? Каковы будут Ваши действия после того, как больше половины ребят покинули общий сбор? Какой опыт Вы извлечете из этой ситуации? Как этот опыт будет учтен в дальнейшей работе? Можно ли было спрогнозировать и предотвратить подобное обострение ситуации? Назовите способы того, как наиболее грамотно, целесообразно, корректно и гармонично вводить в работу объединения новых специалистов.

18. Детско-юношеское объединение, которым Вы руководите, всегда было открыто для всех желающих. Любой подросток мог прийти сюда, другое дело, что далеко не все потом оставались, так как здесь не только можно было весело проводить время и «тусоваться», но нужно было еще и работать. Так или иначе, но Вы и актив объединения всегда давали достаточно много времени новичкам для того, чтобы присмотреться, разобраться в происходящем, определить свою степень включенности в деятельность объединения.

Так получилось с 15-летними Антоном и Леной, которые вместе пришли в объединение три месяца назад.

Антон практически сразу включился в деятельность объединения: он активно включался во все игры, участвовал в мастер-классах, записывая важную для него информацию. Он все чаще и активнее принимал участие в обсуждении важных вопросов, высказывая и доказывая свою позицию. Среди ребят в объединении у него появлялось все больше товарищей, дружеские связи с которыми у него развивались и становились все крепче. Вы тоже уже неоднократно ловили себя на мысли о том, что Антон уже давно является активным участником общих сборов и различных проектов Вашего объединения. Было интересно и приятно наблюдать за тем, как он развивается и раскрывается в объединении.

Лена же, можно сказать, «застыла на месте». Как она сидела в сторонке на первом сборе, ни в чем не участвуя и ни во что не включаясь, так и продолжала сидеть через три месяца. Вы и ребята каждый раз, проводя какую-то игру, творческий конкурс и тому подобную активность, приглашали участвовать и Лену, но она всегда отказывалась. Со временем ее перестали не только приглашать к участию, но и просто перестали обращать на нее внимание. Она просто приходила вместе с Антоном (они - парень и девушка). Но если он уже давно был в центре событий, активно участвуя во всем, то Лена, выбрав позицию тихого наблюдателя, так ее ни разу и не оставляла. Вы даже не можете вспомнить ее голос - настолько редко он звучал. Судя по

всему, она просто приходит, чтобы контролировать Антона (особенно, когда увидела, как много в объединении занимается симпатичных девушек).

Похоже, что Антона понемногу начинает напрягать то, что у него есть такой «хвостик». Он все чаще позволял себе раздражительные интонации, обращаясь к Лене. А многие из ребят все чаще стали посмеиваться и подшучивать над ней, из-за чего Антон напрягался еще больше. Кроме того, Вы обратили внимание на то, что ребята стали относиться к ней как к постороннему человеку и уже несколько раз тихо спрашивали у Вас, можно ли обсуждать некоторые темы при Лене.

Вопросы к ситуации:

Какой из вариантов дальнейшего развития ситуации Вы считаете наиболее целесообразным:

- Оставить все как есть. Пусть Лена продолжает приходить и тихо сидеть в сторонке. Не исключено, что она все-таки со временем втянется в жизнь объединения.

- Указать Лене на то, что вам в объединении не нужна «живая мебель» и ей нужно уже выбирать - перестать сидеть в сторонке и начать хоть как-то принимать участие в происходящем или перестать приходить на общие сборы, так как в этом нет никакого смысла.

Аргументируйте свой выбор. Возможно, у Вас есть компромиссный вариант? Опишите его. Как Вы лично относитесь к подобным «гостям» в объединении? Как взаимодействуете с ними в своей практической деятельности?

19. Вы - руководитель детско-юношеского объединения, через которое прошло уже несколько сотен ребят. Многим из них участие в деятельности объединения очень помогло в жизни: здесь они многому научились, получили ценный жизненный опыт, обрели верных и честных друзей. И ребята всегда были благодарны за то, что Вы для них сделали. Поэтому Вам часто доводилось слышать и читать слова искренней благодарности от своих воспитанников. Вас такие слова всегда наполняли теплом и желанием работать, творить, продолжать делать свое Дело.

А сегодня Вы, зайдя по рабочим делам в социальную сеть «ВКонтакте», увидели там ссылку на свое имя. Перейдя по ссылке, Вы попали на большой пост, написанный 16-летней Вале, активно участвующей в деятельности объединения.

Это был пост благодарности Вам за все то, что Вы сделали для объединения, для многих ребят и для нее лично. Видно было, что Валя писала от всего сердца, искренне веря в то, что пишет. И Вам было приятно читать о себе то, что она написала. Но Вам сразу бросилось в глаза то, что написанное о Вас в этом посте было правдой лишь наполовину.

Непонятно, почему Валя это сделала и откуда она взяла все эти факты, не имеющие к Вам никакого отношения, но у Вас было очень странное чувство при прочтении поста - словно бы он написан одновременно про Вас и не про Вас. К примеру, она писала о том, что Вы - мастер спорта в том виде, которым Вы никогда не занимались. Она приписывала Вам дела, которых Вы никогда не совершали и достижения, которых у Вас точно никогда не было.

Первым Вашим порывом было написать в комментариях к посту, что Вы, конечно же, благодарны Вале за все эти добрые и теплые слова, но не любите, когда о Вас пишут неправду, даже если она и приятная. Тем более, что Вы сами часто говорили ребятам о том, что правда – это, пожалуй, одна из базовых ценностей, на которой во многом строится деятельность объединения.

Но потом Вы подумали, что можете задеть за живое и обидеть своими комментариями Валу - она ведь писала этот пост от всего сердца, с искренней благодарностью.

Надо принимать решение, так как Вы видите, что на этот пост уже сделано несколько репостов и неправда о Вас (правда, приятная неправда) стала распространяться по интернету.

Вопросы к ситуации:

Напишите (позвоните) ли Вы Вале с просьбой исправить текст на более правдивый? Считаете ли Вы данную ситуацию проблемной? Аргументируйте свои ответы. Как Вы думаете, что могло стать причиной (причинами) такого «неправдивого» поста? Какие ценности Вы считаете базовыми для деятельности детского общественного объединения?

20. Детское общественное объединение, которым Вы руководите, нередко участвует в различных трудовых делах: субботниках, экологических акциях, чистке питомников для бездомных животных и т.п. Понятно, что далеко не все ребята с радостью участвуют в подобных трудовых делах - многим больше по душе приходятся всевозможные развлекательно-тусовочные мероприятия. Есть те, кто откровенно отлынивает от подобных дел, придумывая поводы, чтобы не участвовать.

В свою очередь, Вы всегда стараетесь, чтобы такие трудовые дела проходили интересно и весело, с «огоньком». Вы организуете совместный труд ребят таким образом, чтобы они успевали также и пообщаться, научиться чему-то новому, интересному и полезному. А иногда, когда в трудовое дело вносятся элементы творчества и здоровой соревновательности, то оно наполняется еще и играми.

Про очередное трудовое дело Вы писали в официальной группе объединения «ВКонтакте», приглашая всех ребят принять участие, не забыв при этом рабочую одежду, перчатки (работа предстояла пыльная, грязная и был риск серьезно перепачкаться) и хорошее, боевое настроение. В конце Вы обещали всем участникам большой сюрприз (это должен был быть небольшой пикник с чаем, «вкусняшками», а также песни под гитару в исполнении одного из выпускников объединения - ребята очень любили его песни).

На место сбора пришло довольно много ребят, чему Вы были приятно удивлены. Вы даже с трудом смогли разместиться в автобусе, приехавшем за вами, чтобы отвезти на место проведения запланированной трудовой акции.

Но «сюрприз» ожидал Вас на месте, когда все вышли из автобуса, и началось распределение поручений между ребятами. Оказалось, что из сорока человек, приехавших сюда, человек десять вообще не взяли с собой рабочую одежду, приехав в чистой и новой. Все они в один голос говорили, что не знали о том, что будет именно трудовое дело и надо взять рабочую одежду. Они утверждали, что не читали само объявление на стене в группе объединения, а узнали о совместном выезде и каком-то сюрпризе в конце от других ребят.

И все они сейчас говорили про то, что не смогут работать, так как, если они перепачкают новую одежду, то им серьезно достанется от родителей. Но в ответ им начали возмущаться те, кто взял рабочую одежду. Похоже, назревал конфликт.

Можно было бы, наверное, просто отправить этих «чистеньких» ребят домой, но автобус уже уехал и приедет с вами только через несколько часов.

Вопросы к ситуации:

Как Вы поступите в этой ситуации? В чем, на Ваш взгляд, причина (причины) произошедшего? Можно ли было предотвратить подобную ситуацию? Каким образом? Какие способы мотивации воспитанников к участию в трудовых делах Вы можете назвать (в общих чертах). Также можете назвать несколько способов организации эффективного (своевременного, точного) информационного оповещения членов объединения о предстоящих общих делах.

21. Ребята из объединения, которым Вы руководите, очень дружны между собой и довольно часто встречаются не только на общих сборах и проектах объединения, но и вне их: ходят друг другу в гости и в кино, гуляют вместе по городу, встречаются в кафе. Правда, внутри объединения сами собою сложились три неформальные «тусовочные группы»: 12-13-летние, 14-15-летние и 16-17-летние.

Самые старшие ребята опять задумали какое-то совместное неформальное мероприятие. Вы как раз подошли к двери штаба объединения, которая была немного приоткрыта, и собирались уже войти, но тут Вам пришло сообщение на телефон, который завибрировал. Вы остановились, чтобы достать телефон и прочитать сообщение. И в это время случайно услышали часть разговора ребят, из которого было понятно, что в ближайшие выходные они собираются «затусить» на даче у Андрея Д., где в это время как раз не будет его родителей. Еще перед тем, как войти в штаб, Вы услышали, что они планируют брать с собой легкий алкоголь.

Когда Вы вошли в штаб, ребята тут же прекратили обсуждение, поздоровавшись с Вами. Вы, как всегда в таких случаях, спросили, чем они сейчас заняты. За всех ответила Аня М., сказав, что планируют совместный выезд на дачу и Вы можете к ним присоединиться, если хотите и, если Андрей не против. Андрей на секунду растерялся, но потом поспешно ответил, что, конечно же, он не против. По всем реакциям ребят Вам было очевидно, что, приглашая Вас, они отдают формальную дань вежливости, но, на самом деле, им будет комфортнее, если Вы откажетесь.

Вопросы к ситуации:

Какой из вариантов Вы выберете:

- Поехать с ними на дачу, чтобы, во-первых, еще лучше узнать их в неформальной обстановке, а, во-вторых, проконтролировать, чтобы «чего-нибудь не случилось» (особенно, учитывая их планы на алкоголь)?

- Отказаться от поездки, попросив (или не делая этого), чтобы они все-таки воздержались от употребления алкоголя?

Какие возможности и риски Вы видите в каждом из вариантов?

Считаете ли Вы корректным участие руководителя объединения в подобных неформальных мероприятиях? Если да, то при каких условиях? Как Вы считаете, имеет ли право руководитель объединения контролировать подобные «тусовки» и вмешиваться в их проведение? Аргументируйте свой ответ.

22. Одним из ключевых направлений деятельности Вашего объединения, работающего на базе школы, является организация так называемых «Полезных перемен». Суть работы заключается в том, что ребята объединения предлагают учащимся школы во время перемен (особенно, во время больших) не просто ходить без дела или, наоборот, бегать по коридорам школы «с безумным видом, словно ошпаренные» (фраза директора школы), а проводить это время интересно и с максимальной пользой.

Например, старшим ребятам предлагается принимать участие в зажигательных танцевальных разминках, простых растяжках, небольших интеллектуальных, коммуникативных и творческих играх и т.п. Ребятам младшего школьного возраста, чьи классы расположены в отдельном крыле школы, как правило, предлагаются различные подвижные игры, что очень важно для детей этого возраста, вынужденных подолгу сидеть на уроках.

Обычно Вам легко удавалось распределить своих ребят - одни работали со старшими, другие - с младшими. Но на последнем общем собрании неожиданно выяснилось, что все «переменные вожатые» (так их называли в школе) готовы работать со старшими, с ровесниками, но вообще никто не хочет добровольно идти играть с младшими ребятами.

Ваших юных вожатых словно прорвало - они жаловались на то, как им трудно работать с «малышней»: они толком не слушают правила игр и потом не понимают, что надо делать; они постоянно кричат и визжат («нормально вообще не разговаривают», «дикие дети»); каждый из них требует к себе «срочного внимания», из-за чего вожатых постоянно дергают за одежду, виснут на руках и т.п.; они постоянно падают и стучаются друг об друга, из-за чего приходится потом объясняться с учителями и родителями. Список «трудностей» получился довольно длинным.

Никто из ребят не хотел завтра на переменных играть-работать с начальной школой.

Вопросы к ситуации:

Какой из вариантов решения проблемы Вы выберете:

- Никого из своих ребят завтра не направлять для проведения игр к младшим школьникам. Ведь Ваши вожатые тоже, по сути, дети и для них такая работа - это, судя по всему, большой стресс. К тому же, они ведь работают добровольно, и Вы не должны их заставлять и принуждать. Правда, стоит учитывать и то, что младшие ребята уже привыкли, что с ними играют на переменах и будут очень ждать.

- Все-таки найти способы того, как выбрать кого-то из ребят или должным образом мотивировать на то, чтобы они завтра смогли организовать на переменах игры с младшими ребятами? Перечислите некоторые из таких способов.

- Какой-то другой альтернативный или компромиссный вариант.

23. Ребята, состоящие в Вашем объединении, любят проводить время в штабе. Здесь есть диванчики и комфортные кресла-подушки, большой стол, шкафчик, в котором хранится посуда, всегда есть чай, кофе, конфеты, печенье и т.п. Здесь можно подолгу находиться, общаясь, играя в игры, обсуждая предстоящие проекты и, при этом, пить чай с «вкусняшками». Вам такая «тусовка» работать не мешает, так как все рабочие вопросы Вы обычно решаете примерно до 16-17 часов вечера, когда как раз и подтягиваются ребята. Когда есть возможность, Вы и сами любите побыть внутри этой «территории общения». Но чаще всего Вы примерно часов в 18-19 уходите, попросив кого-то из ребят прибраться, закрыть штаб и сдать ключ вахтеру-администратору.

Но в последнее время ребята, остающиеся в штабе, почему-то все чаще не убирают за собой. Или убирают так, что Вам приходится убирать после них еще раз: протирать стол, выбрасывать фантики от конфет и крошки от печенья, мыть или перемывать кружки.

Вы обращались с вопросами к тем, кого Вы оставляли ответственными, но ребята говорили, что ушли, когда в штабе еще оставались люди и они просили их убрать за собой. В общем, найти «крайнего» и ответственного не получалось.

Правда, после каждого раза, когда Вы строго обращали внимание на недопустимость подобного поведения, на некоторое время в штабе воцарялся порядок. Но, как правило, это продолжалось недолго и Вам снова приходилось, придя утром на работу, начинать день с уборки и мытья посуды.

Вопросы к ситуации:

Каким образом можно было предотвратить возникновение подобных ситуаций? Какие варианты своих действий Вы считаете наиболее целесообразными в сложившейся ситуации? Прокомментируйте эти варианты с позиции педагогических возможностей и рисков. Приведите примеры того,

как можно организовать поддержку порядка в штабе объединения (или другом подобном месте) силами самих ребят?

24. Вы - руководитель детско-юношеского общественного объединения и много времени посвящаете своим воспитанникам, в том числе - много личного времени. Например, ребята из актива объединения нередко бывают у Вас дома. Как правило, вы собираетесь у себя дома именно для неформального общения, стараясь все рабочие вопросы обсуждать и решать, собираясь в штабе объединения.

Вы уже несколько лет руководите объединением, и ребята знают, что обязательно в день своего рождения Вы принесете в штаб большой торт и устроите чаепитие. Обычно Ваш день рождения в объединении проходит весело - с шутками, веселыми конкурсами и угощениями к чаю. В последние два года ребята стали приносить на Ваш день рождения различные пирожные и тортики, самостоятельно изготовленные ими дома. Даже парни. Это стало превращаться в традицию. Причем Вы никогда и никого заранее не предупреждали о праздновании своего дня рождения и никого не приглашали - ребята сами об этом помнили и приходили в этот день в штаб, даже если там в тот день ничего не происходило по графику встреч, клубных занятий и общих сборов.

Сегодня вы также празднуете свой день рождения. Но сегодня этот день выпал на воскресенье. Поэтому Вы отмечаете день рождения у себя дома, где собралось много родственников и друзей. В самый разгар праздника вдруг раздается звонок в дверь. Вы удивлены, так как все гости уже давно на месте, и Вы больше никого не ждете.

Когда Вы открыли дверь, то увидели радостных ребят из актива объединения - где-то человек 10. Буквально светясь от радости, они хором сказали: «С днем рож-де-ни-я! Сюрприиииз!». Впереди всех стоял Иван К. Он держал в руках огромный торт, на верхней части которого Вы разглядели свой портрет и какие-то стихи. «Вот, это я сам испек!» - сказал Иван, протягивая Вам торт и делая шаг в сторону двери. По настрою остальных ребят Вы видите, что они собираются войти.

Вопросы к ситуации:

Как Вы поступите в этой ситуации?

- Можно впустить ребят в квартиру - как говорится, «в тесноте, да не в обиде». Что Вы, при этом, скажете своим гостям? Как объясните подобное «вторжение»?

- Можно ответить им отказом. Как Вы это сделаете, чтобы не обидеть их, ведь они очень хотели доставить Вам радость и искренне считали, что Вы будете им рады?

Можно ли через данную ситуацию решить какие-либо педагогические задачи? Какие именно? Как это можно сделать? Как Вы считаете, насколько нормальны и допустимы подобные ситуации? Аргументируйте свой ответ.

25. Вы имеете довольно богатый и разнообразный педагогический опыт. Вам приходилось работать педагогом в разных местах. И вот совсем недавно, устроившись в школу на должность педагога-организатора, Вы стали руководителем детского общественного объединения. Можно сказать, что оно досталось Вам по наследству. До Вас им руководил другой педагог (причина его ухода Вам неизвестна).

В качестве «наследства» от предшественника к Вам пришли и традиции. Некоторые из них вызывают у Вас сомнения в их педагогической целесообразности.

К примеру, традиция проведения так называемого «Горячего стула», через который, как выяснилось, в течение года обязаны пройти все члены объединения. Суть традиции довольно проста - примерно раз в 1-2 месяца на общем сборе несколько человек должны посидеть на «горячем стуле». Выглядит это так: «доброволец» садится на стул спиной к остальным ребятам (почему-то считается важным, чтобы он сидел именно спиной ко всем), которые начинают говорить ему обо всех его недостатках, слабостях, ошибках, вспоминая какие-то ситуации, связанные с этим и т.п. (каждый обязан пройти через эту в течение года). Человек должен выслушать все это, не отвечая. Лишь в конце он говорит, что планирует сделать, изменить в себе после услышанного в свой адрес.

Когда Вы присутствовали на первом «Горячем стуле» (его предложили провести сами ребята, сказав, что это давняя традиция объединения), Вам было немного не по себе. Ребята садились на «горячий стул» с таким видом, словно их сейчас будут казнить или обливать помоями. Некоторые вставали со стула со слезами в глазах. У Вас было ощущение, что некоторые из них после этого уйдут из объединения.

После того общего сбора с «горячим стулом» Вы явно почувствовали натянутость в отношениях между многими из ребят. Вам тогда пришлось приложить немало усилий, чтобы нейтрализовать те негативные последствия: Вы много говорили о дружбе, провели несколько веселых командных игр,

организовали чаепитие с забавными конкурсами и позитивными песнями под гитару и т.п. В итоге, как Вам показалось, удалось выровнять эмоциональное состояние в коллективе.

И вот сегодня на общем сборе ребята снова предложили провести «горячий стул».

Вопросы к ситуации:

Что Вы ответите на предложение ребят? Как Вы объясните им свой ответ? Считаете ли Вы педагогически целесообразными подобные традиции в детском коллективе? Можно ли проводить «горячий стул» так, чтобы не проявлялись его деструктивные возможности? Каким образом?

26. В детско-юношеском объединении, которым Вы руководите, существуют довольно богатые традиции коллективного исполнения песен под гитару. Можно даже сказать, что здесь настоящий культ песен под гитару: наверное, больше половины ребят играют на гитарах или учатся, периодически проводятся небольшие песенные вечера и организуются так называемые «спевки», на которых ребята могут разучить незнакомые им песни. Внутри объединения в большом ходу песенник, выпущенный когда-то выпускниками объединения.

И, кстати, в объединении нет такого, что «это мы поем, а это не поем» - на песенных вечерах, можно услышать рок, бардовские песни, песни из фильмов, песни на английском языке, а также песни, написанные самими ребятами.

Вы всегда рады новым ребятам, умеющим играть на гитаре. Особенно, когда они поют песни собственного сочинения. Поэтому, когда сегодня на песенный вечер впервые пришел 17-летний Данил Ф., сказавший, что он играет на гитаре, исполняя песни собственного сочинения, то Вы искренне обрадовались, ожидая новых, интересных песен.

Как новичку, ему первому дали гитару в руки. Когда Данил начал петь, Вам стало немного не по себе. Он пел о том, о чем как-то не принято было петь в объединении. В его песнях то и дело мелькали такие слова, как «крутые тачки», «бабло», «телки», «кайф», «чуваки», «гангста», «тупые полицейские» и т.п. Похоже, что ему нравилась «романтика» криминальных голливудских фильмов, где воры и бандиты часто выступают в положительном и даже порою привлекательном свете.

При этом у него был приятный, красивый голос и довольно необычная манера игры на гитаре. Видно, что остальным ребятам нравится то, как Данил исполняет свои песни, и они снова и снова просили его исполнить очередную свою песню. Некоторые даже встали, чтобы была возможность слегка пританцовывать во время ритмичных песен Данила.

Но, несмотря на положительную реакцию ребят на песни Данила, Вам этот репертуар очень не нравился - Вы четко понимаете, что то, о чем поется в этих песнях, явно противоречит тем ценностям, на которых держится деятельность объединения.

Вопросы к ситуации:

Как Вы поступите в данной ситуации? Позволите Данилу и дальше исполнять подобные песни? Попросите его сменить репертуар? Прервете исполнение им песен, передав гитару следующему исполнителю? Как Вы реализуете выбранный Вами вариант? Что Вы при этом скажете Данилу и другим ребятам? Какие риски Вы видите в выбранном варианте? Как эти риски будут нейтрализованы Вами? Считаете ли Вы данную ситуацию проблемной? Можно ли было предотвратить подобную ситуацию? Каким образом?

27. В Вашем объединении ребята часто организуют и проводят так называемые сквозные, фоновые игры. Это игры, которые могут проходить внутри коллектива в течение достаточно продолжительного времени и параллельно с какими-то основными делами и мероприятиями. Например, уже много лет разные поколения ребят периодически запускают такие игры как «Тайный друг», «Замри!», «Зеленое», «Шарик, ты - балбес!» и др.

Вы не против таких игр, так как они позволяют поддерживать и усиливать общую мажорную, позитивную атмосферу в коллективе. С этими играми бывает связано довольно много различных забавных историй, которые потом вспоминаются с улыбкой.

И вот во время очередных выездных сборов несколько ребят (мальчики-подростки 13-15 лет) решили развлечь себя подобной игрой. Это старая игра, в которую играли мальчишки еще в Вашем школьном детстве. Игра называлась «Бомба!». Суть ее заключалась в том, что каждый из игроков мог определенное количество раз за день (например, пять раз) крикнуть слово «Бомба!». Остальные, услышав это, должны были тут же упасть, закрыв голову руками. Тот, кто падал последним или не падал вообще - получал от какого-то задания (как правило, сложное и не очень приятное), которое должен был выполнить в течение дня.

Сначала ребята играли в эту игру аккуратно, стараясь сильно не бросаться в глаза. Но постепенно им хотелось все более острых впечатлений, поэтому возгласы «Бомба!» можно было услышать в самых разных местах загородного лагеря (где проходили выездные сборы объединения) и в самое разное время: перед входом в столовую, во время дискотеки, во время утренней зарядки, около входа в туалет и т.п.

Обычно крики «бомба!» и следующее за этим падение тел вызывали смех и шутки у окружающих, поэтому ребята-игроки становились все смелее и изобретательнее. Например, они падали после крика «Бомба!» прямо на сцене (во время выступления), чуть не сорвав концерт. А в другой раз они упали перед самым началом вечернего «огонька», из-за чего остальные сильно

развеселились и потом долго не могли успокоиться и настроиться на серьезный разговор.

Вам, с одной стороны, нравится такая веселая бесшабашность этих ребят и тот позитивный настрой, который они создают вокруг себя этой игрой. Кроме того, подобная игра - это хорошая возможность для этих беспокойных ребят «выпустить пар». Но, с другой стороны, Вы понимаете, что, продолжая и дальше в таком духе, они могут зайти слишком далеко и, к примеру, крикнуть «Бомба!» на каком-либо торжественном мероприятии. Кроме того, к их игре присоединяется все больше других ребят, желающих испытать подобный игровой драйв, поэтому крики «Бомба!» слышатся на территории лагеря все чаще. Это, кстати, вызывает недовольство (которое уже высказывалось в Ваш адрес) со стороны охранников, работающих на КПП лагеря.

Очевидно, что с ребятами надо поговорить.

Вопросы к ситуации:

О чем Вы поговорите с ребятами? О чем и как Вы будете с ними договариваться? Какие еще риски, на Ваш взгляд, возможны в случае Вашего невмешательства в процесс этой игры? Можете ли Вы предложить более конструктивные и педагогически целесообразные варианты подобных сквозных (фоновых) игр?

28. В Вашем объединении есть одна веселая и довольно забавная традиция. Когда-то ее запустил один из Ваших коллег. Традиция крутится вокруг различных интеллектуальных игр (преимущественно, настольных), которые хранятся в штабе объединения и которые довольно популярны среди ребят: шахматы, шашки, большие крестики-нолики, манкала, рэндзю и др. Ребята часто берут их и играют до начала или после общих сборов. При этом заранее договариваются, что проигравший выполняет какое-то творческое задание: говорит всем комплименты, пять минут поет песню из категории «что вижу, о том и пою», читает стихи всем, кто опаздывает на общий сбор, танцует «танец прощания» после общего сбора, пишет на доске какую-либо оригинальную прощальную надпись и т.п.

С этими проигранными творческими заданиями связано много веселых историй. Благодаря им, на общих сборах объединения (а также до и после них) всегда происходит что-то интересное и смешное. Если кто-то неожиданно начинает вести себя как-то парадоксально, то остальным становится понятно, что этот человек, скорее всего, проиграл в одной из игр и сейчас выполняет творческое задание.

Один из положительных результатов такой традиции состоит в том, что ребята, стремящиеся лучше играть в эти интеллектуальные игры, начинают более вдумчиво изучать их, тренироваться самостоятельно (играя дома с родственниками или в смартфоне, скачав соответствующие приложения), улучшая свои показатели и начиная обыгрывать сильных игроков.

Но в последнее время Вы стали замечать, что некоторые из творческих заданий, полученных в результате проигрыша, явно некорректны. К примеру, перед последним общим сбором мальчишка залез под стол и несколько минут там хрюкал (такое задание он получил, проиграв в шашки другому подростку). А девочка, проигравшая в рэндзю, должна была после сбора громко умолять, чтобы никто ее не обнимал на прощание.

Оба задания показались Вам унижительными и противоречащими тому, что Вы и другие педагоги, работающие в объединении, старались развивать в

своих воспитанниках - чувство собственного достоинства, тактичность, уважение к другим людям.

Вопросы к ситуации:

Как Вы отреагируете на то, что появились подобные некорректные задания? Будете ли Вы убеждать в том, что необходимо отказаться от подобной традиции? Или позволите оставить ее, но только внеся в нее ряд условий? При выполнении каких условий, на Ваш взгляд, подобная традиция имеет право на существование? Какие педагогические возможности и риски Вы видите в подобной практике выполнения проигравшими игроками творческих заданий?

29. Вашему объединению уже довольно много лет - больше двадцати. Все эти годы оно работало в одном и том же помещении - в большой комнате областного центра дополнительного образования. За эти годы в многочисленных шкафах и шкафчиках, стоящих вдоль стен, накопилось много разных вещей: старых фотографий, альбомов, книг, журналов, различных игр, подарков от других объединений и всевозможных вещей, происхождения и назначения которых уже мало кто помнил. Накопление всего этого «богатства» в последнее время достигло своей критической точки - вещи уже вываливались из шкафов, а помещение все больше захламлялось, лишая жизненного пространства самих ребят и взрослых, работающих здесь. Именно поэтому на последнем общем собрании было решено, что пришло время навести порядок и выбросить все, что давно уже не нужно.

Решение было принято. Осталось воплотить его в реальность. Ребята распределились по группам, которые будут в разные дни методично разбирать шкафы, оставляя только самое нужное, а ненужное беспощадно выбрасывая.

Но первая же группа столкнулась с серьезными трудностями при наведении порядка. В шкафу, с которого они начали, обнаружилась коробка со старыми видеокассетами. На одной из кассет было написано «Зимние сборы 2001-го года». Прочитав это, все аж ахнули - очень любопытно было посмотреть это видео. Судя по всему, на других кассетах тоже было какое-то старое видео, которое однозначно имело историческую ценность. Но как его посмотреть? Кто-то из ребят сказал, что у него дома сохранился старый видеомаягнитофон, который он как-нибудь обязательно принесет. И вообще, сказал кто-то, было бы здорово все эти видеокассеты оцифровать, чтобы сохранить для истории и иногда просматривать, изучать. Коробку с кассетами решили не выбрасывать, отложив в сторону.

Потом та же участь постигла и большую коробку с аудиокассетами, две коробки со старыми фотоапланками, несколько папок с вырезками из газет и журналов (во всех рассказывалось о деятельности объединения). В общем, содержание первого шкафа почти целиком осталось на месте - «до лучших

времен», когда будет время, чтобы все это пересмотреть и обработать. Это решение было принято единогласно.

Во втором ящике нашли несколько коробок со старыми CD- и компьютерными дисками, многие из которых были сильно поцарапаны и явно непригодны для дальнейшего использования. Часть ребят обрадовались, что наконец-то можно что-то выбросить. Но другие сказали, что выбрасывать диски нельзя, так как это «целое сокровище»: ими можно красиво и оригинально украсить штаб объединения к Новому году, из них можно сделать много интересных поделок и провести соответствующий мастер-класс, с ними можно придумать сотни всевозможных игр и многое другое. Тут же разгорелся спор между сторонниками и противниками того, чтобы выбрасывать это «сокровище». Первые говорили о том, что невозможно впустить в это помещение и в жизнь объединения что-то новое, свежее, пока здесь копится весь этот хлам. Вторые говорили, что это не хлам, а история и то, что просто было забыто, но сейчас оно извлечено на белый свет и обязательно будет использовано на благо объединения и других людей.

Вопросы к ситуации:

А какую позицию займете Вы? Аргументируйте свой ответ с разных ракурсов. Что Вы считаете обязательным для сохранения? А что, на Ваш взгляд, не стоит откладывать, а нужно поскорее выбросить? Как, на Ваш взгляд, необходимо организовать профилактику захламления помещения, в котором многие годы располагается детское объединение?

30. Вы - руководитель детско-юношеского объединения. В Вашем объединении уже почти год занимается 14-летняя Ира Т. Девочка, в первое время придя в объединение, была очень замкнутой и практически ни с кем не общалась. Хотя было видно, что она тянется к людям и хочет общаться. Со временем Вам удалось разговаривать ее и аккуратно выяснить, что она - единственный ребенок в семье, где родители злоупотребляют алкоголем и почти не замечают своей повзрослевшей дочери, редко общаясь с ней и постоянно решая какие-то свои проблемы.

Выяснилось, что вам с ней по пути возвращаться домой после общих сборов, поэтому вы стали с ней общаться еще чаще, обсуждая различные темы и рассказывая о себе. Сначала она почти все время молчала и, в основном, слушала Вас. Видно было, что ей непривычна сама мысль о том, что именно с ней общается взрослый человек - настолько она была к этому непривычна. Но со временем она стала все больше сама рассказывать о себе, о своей жизни, о своих проблемах. Вы искренне радовались тому, что получилось разговаривать эту молчаливую и замкнутую девочку, которая, встретив взрослого, слушавшего и слышащего ее, доверилась Вам и буквально тянулась к Вам всем сердцем.

Ира стала приходить на общие сборы раньше всех, иногда на час раньше, чтобы поговорить с Вами. Из-за этого Вы не успевали делать какие-то рабочие дела, откладывая их на следующий день. Вы боялись ее «спугнуть», поэтому никогда не отказывали ей в беседе, всегда внимательно выслушивая ее и задавая какие-то наводящие вопросы. Вы видели, что с помощью таких разговоров и таких вопросов она пытается разобраться в себе и у нее это, вроде бы, получается.

Однако, чтобы корректно «отвоевать» возможность успевать делать все дела, Вы неосторожно сказали Ире, что будет удобнее, если Вы будете общаться с ней по телефону, так как в штабе постоянно кто-то или что-то отвлекает. После этого Вы примерно 1-2 часа в день общаетесь с Ирой по телефону. Она может позвонить рано утром и поздно вечером, в выходной

день. Если Вы не отвечаете, то она звонит несколько раз подряд, пока Вы не ответите. Вы чувствуете, что Вас это уже начинает раздражать и даже злить.

Наверное, уже стоит сказать Ире «нет» на ее желание так часто и так долго разговаривать с Вами. Но Вы ведь сами говорите ребятам слова про «ответственность за тех, кого мы приручили».

Вопросы к ситуации:

Можно ли было помочь Ире, не доводя ситуацию до такой степени? Каким образом это можно было сделать? Как быть в сложившейся ситуации? Считаете ли Вы, что сможете справиться с подобной проблемой самостоятельно? Или, возможно, потребуется помощь коллег, специалистов (например, психолога), других ребят из объединения?

31. Вы уже несколько лет работаете руководителем детского объединения, которое известно своими общественно-значимыми делами. В деятельности объединения одновременно принимают активное участие более сотни ребят. Кроме социально-ориентированных дел, проводимых вне объединения, довольно много различных интересных мероприятий проходит и внутри объединения. Как правило, эти мероприятия ориентированы на развитие коллектива и каждого его члена. Поэтому немало времени ребята проводят вместе, проходя командные тренинги и игры, обсуждая какие-то вопросы и планируя совместные дела, исполняя все вместе песни под гитару и т.п. Большинство ребят с удовольствием приходят на все общие сборы, неформальные встречи и клубные занятия, проходящие в объединении, буквально пропадая здесь. Особенно часто и сильно атмосферой объединения бывают очарованы новички, многими из которых отношения, основанные на дружелюбии, доброжелательности и доверии, воспринимаются так, словно это какое-то чудо.

Иногда Вам звонят родители таких новичков, вежливо интересуясь тем, где пропадает их ребенок и чем он там занимается. Как правило, после Вашего короткого рассказа по телефону они больше не звонят, не беспокоят Вас и не беспокоятся сами.

Но сегодня Вам позвонила мама 12-летнего Алексея К., которая сразу, в самом начале разговора сказала, что очень обеспокоена тем, что ее сын постоянно где-то пропадает. Из его слов ей стало казаться, что он попал в секту. Оказывается, она сама, когда была подростком в 90-е годы, какое-то время посещала одну религиозную секту, и они там занимались примерно тем же, о чем ей сейчас рассказывает сын, отвечая на вопросы про Ваше объединение. Тогда, в 90-е, ее спасли родители, с трудом вытащив из той секты. Сегодня, она также готова спасти своего сына и, если потребуется, то она придет с полицией. Но сначала она все-таки решила позвонить и попробовать выяснить что-то по телефону.

«Докажите мне, что вы - не секта!» - очень эмоционально потребовала она.

Вопросы к ситуации:

Какое доказательство своей непричастности к секте Вы приведете в первую очередь? Какой признак, на Ваш взгляд, является главным отличием, определяющим непричастность детского общественного объединения к секте? Какие еще аргументы можно привести, отвечая на просьбу мамы Алексея? Как Вы считаете, почему у этой мамы возникли подозрения в причастности Вашего объединения к сектантской деятельности? Можно ли было избежать подобной ситуации? Какую информационную работу с детьми и родителями нужно было провести, чтобы не возникало подобных вопросов?

32. В Вашем объединении принято много внимания уделять личностному развитию ребят. Поэтому с ними здесь часто проводятся различные тренинги, ориентированные на внутренний рост, развитие осознанности и рефлексивного мышления, ассертивного поведения и т.п. Как правило, такие тренинги проводят либо Ваш коллега по работе в объединении, имеющий психологическое образование и увлеченный этой темой, либо специально приглашенные ведущие тренингов (последнее чаще всего происходит на каких-либо выездных сборах и слетах актива).

И вот Ваш коллега-психолог, готовясь к очередным выездным сборам, пригласил очередного ведущего тренинга. При этом он говорил, что это «нереально крутой тренер» и то, что он согласился за небольшой гонорар провести тренинг для ребят объединения – это большая удача. Предполагалось, что будет проведен тренинг, посвященный мотивации, после которого, как сказал Ваш коллега, «у людей крылья за спиной вырастают и появляется непреодолимое желание творить».

Вам тоже было интересно принять участие в подобном тренинге, но уже на самих выездных сборах выяснилось, что поучаствовать не получится, так как есть много параллельно проходящих мероприятий, где требуется Ваше участие.

К сожалению, условие участия в тренинге было такое, что нельзя прийти и уйти во время тренинга - его нужно было проходить от начала и до конца, поэтому даже посмотреть одним глазком было невозможно.

Правда, тренинг проводился с перерывом на обед. Когда Вы увидели своих ребят, вышедших из комнаты, где проходил тренинг и направившихся в сторону столовой, Вас охватило беспокойство: у ребят был какой-то потерянный и слегка заторможенный вид, а некоторые девочки прятали слезы. Вы не удержались и спросили у одной из девочек про тренинг. Она сказала, что ведущий тренинга постоянно говорит ребятам слова «Вы – никто! Вы – ничто!» и т.п., доводя некоторых до слез. Больше ничего содержательного и внятного она сформулировать не смогла.

Вы тут же нашли своего коллегу-психолога, по чьей инициативе проходил данный тренинг, и потребовали от него объяснений. Было видно, что коллега раздосадован Вашим требованием, сказав: «Надо было не выпускать их на обед!». Но потом все же объяснил, что такая реакция ребят - это нормально для подобного тренинга («Я и сам плакал, проходя через этот тренинг»), что ребятам нужны подобные «встряски», что именно через это в их мироощущении и происходят позитивные изменения и т.п. Просто это сложно понять, не находясь внутри тренинга и не пройдя его до конца. «Доверьтесь, пожалуйста, мне и профессионалу в своем деле и, очень прошу, не вмешивайтесь!» - сказал он в конце вашего разговора и направился в сторону столовой.

Но Вы, глядя на испуганные лица своих ребят, не уверены в том, что выполните его просьбу.

Вопросы к ситуации:

Как Вы поведете себя в данной ситуации:

- Послушаете коллегу и не станете вмешиваться в тренинг? Ведь они, имея специальное психологическое образование и соответствующую практику, лучше Вас понимают, что делают. Но есть риск, что ребятам могут просто «поломать психику» подобным тренингом! И Вам потом придется объясняться с родителями и с руководством, если подобное произойдет.

- Поверите своим опасениям и вмешаетесь в ход тренинга? Каким образом Вы это сделаете? Как Вы объясните свои действия ведущему тренинга?

33. Ребята из Вашего объединения довольно неплохо разбираются в вопросах социального проектирования. Они хорошо знакомы с этой темой как в теории, так и на практике. Некоторые из активистов объединения являются авторами и руководителями социальных проектов, успешно реализуемых даже в региональных масштабах.

И вот недавно группа таких активистов приняла участие в очередном конкурсе социальных проектов, их выступление было удачным. В результате они получили не только финансовую поддержку проекта, но и выиграли приз на всю команду. Это была большая коробка с настольной игрой «Каркассон. Королевский подарок».

С этой игрой они пришли в штаб, не зная, как с ней быть. Дело в том, что такая игра уже есть в штабе - в нее здесь часто играют и очень любят. Поэтому вариант с тем, чтобы оставить в штабе этот приз, представляется не очень уместным. Выяснилось, что каждый из ребят мечтает о том, чтобы иметь такую игру в своей домашней игротке. Но игра одна, а их - трое! Вариант со жребием им не нравится. Поэтому они пришли в штаб, и предлагают Вам решить, кто из них наиболее достоин получить эту игру в качестве заслуженного приза.

Если честно, то Вы действительно готовы выделить такого человека из группы - Света А., на Ваш взгляд, самая грамотная и компетентная в теме социального проектирования. Хотя, если подумать, то без организаторских способностей и ответственного отношения Иры У. ни один из проектов просто не был бы реализован. А настоящей «звездой» и душой всех проектов был Сергей Б. - именно с ним у окружающих людей ассоциируются, пожалуй, все проекты Вашего объединения.

Вы понимаете, что каждый из них, по сути, достоин получить этот приз. А ребята тем временем ждут Вашего решения.

Вопросы к ситуации:

Как Вы поступите в этой ситуации? Скажете ребятам, чтобы сами решали этот вопрос? Назовите одного из них? Кого? Не обидит ли Ваш выбор других ребят? Возможно, есть еще какой-то вариант (педагогически целесообразный и эффективный) выхода из этой ситуации? Какой?

34. Вам позвонил представитель регионального телевидения и предложил прийти завтра в студию, чтобы рассказать о деятельности Вашего объединения, ответить на вопросы ведущих. Вы согласились - есть уникальная возможность рассказать о своем объединении, чтобы о нем узнали во всем регионе. А еще это отличная возможность привлечь в него еще больше подростков. При этом представитель предложил взять с собой двух самых активных ребят, добавив, что будет здорово, если это будут ребята, умеющие владеть собой, которые не растеряются в непривычных условиях телевизионной студии. Дело в том, что это будет прямой эфир, поэтому очень важно, чтобы ребята не начали волноваться и говорить какую-нибудь ерунду или вообще молчать, как это уже бывало с другими подростками, оказавшимися в прямом эфире. Вы ответили, что постараетесь учесть его пожелания и опасения и подберете «правильных» ребят.

Кроме того, представитель телевидения сказал, что Вам на электронную почту отправят вопросы, которые будут задаваться вам в прямом эфире, и попросил по возможности предварительно обсудить эти вопросы.

Изучив присланные Вам вопросы, Вы стали прокручивать в голове варианты того, кого из ребят можно пригласить вместе с собой в телевизионную студию. Задача оказалась не из простых. Дело в том, что все ребята условно делились на две группы:

- «звезды» - те, кто уверенно чувствуют себя на публике, любят где-то выступать, хорошо владеют речью, но не очень глубоко погружены в деятельность объединения. Такие ребята будут уверенно чувствовать и вести себя в телевизионной студии. Но на те вопросы, что будут задаваться им в телевизионной студии, они смогут ответить лишь поверхностно или вообще не смогут ответить.

- «Работяги» - те, кто редко выступает на публике, но именно на их плечах держится вся текущая работа в объединении. Это те, кто помогает Вам работать с документами и текстами социальных проектов. Они хорошо разбираются в тех вопросах, что будут обсуждаться в телевизионной студии.

Но есть большой риск, что, оказавшись в студии в прямом эфире, они разволнуются, «поплывут» и не смогут нормально ответить ни на один из заданных вопросов.

Что же делать? Ведь скоро начнется общий сбор, на котором Вам надо будет назвать имена тех ребят, что завтра отправятся с Вами на телевидение, чтобы достойно рассказать о деятельности объединения.

Вопросы к ситуации:

Как Вы поступите в сложившейся ситуации? Каких ребят Вы пригласите с собой на телевидение? На основании чего Вы примете такое решение? Возможен ли вариант, при котором Вы предоставите ребятам возможность самим решить, кого они делегируют на телевидение? Аргументируйте свой ответ. Можно ли решить через данную ситуацию какие-либо педагогические задачи? Какие?

35. Вы - руководитель детско-юношеского общественного объединения. Ваше объединение словно одна большая семья. Ребят в объединении насчитывается около 70 человек. И почти все они - активные участники ключевых дел и проектов, реализуемых здесь. Кроме того, внутри самого объединения проводится много различных мероприятий, укрепляющих коллектив: совместные праздники, ситуационно-коммуникативные ролевые игры, тренинги командообразования, пикники на природе и серьезные туристские походы, «огоньки» с песнями под гитару и многое другое. Все это очень сплачивает как ребят, так и взрослых, работающих с объединением.

И ребята, занимающиеся в объединении, относятся к педагогам, работающим с ними, с большим уважением и доверием. Они часто делятся с Вами и Вашими коллегами своими секретами, переживаниями, иногда просят совета. Вы никогда и никому не отказывали в подобных просьбах.

И Вы никого из ребят не выделяете в своем отношении к ним, стараясь равно относиться к каждому. Другое дело, что сами ребята выбирают, с кем из педагогов им хотелось бы общаться чаще и ближе, кому они больше готовы доверить свои секреты.

Например, 14-летняя Оля все чаще и чаще обращается именно к Вам с какими-то вопросами личного характера, просит Ваших советов. Она уже несколько раз говорила Вам, что Вы - единственный человек, которому она может доверять. Даже родителям она не все может доверить, а вот от Вас у нее секретов нет.

И сегодня она после общего сбора отозвала Вас в сторону для важного разговора. Когда Вы вышли из штаба и встали так, чтобы вас никто не слышал, она, сильно волнуясь и запинаясь, сказала, что хочет креститься в храме и очень просит Вас быть ее крестной мамой (крестным отцом). При этом она пока что ничего не сказала о своем желании родителям (не крещенным), но не потому, что они могут запретить, а потому, что, по ее словам, «им все равно».

Вопросы к ситуации:

Что Вы ответите Ольге на ее просьбу? Аргументируйте свой выбор. Будете ли Вы связываться по этой ситуации с родителями Ольги? Считаете ли Вы данную ситуацию проблемной? Как Вы считаете, что привело Ольгу к принятию такого решения?

36. Вы - руководитель детско-юношеского общественного объединения. Только что Вам позвонила 15-летняя Александра М. и попросила Вас внимательно ее выслушать. Дело в том, что сегодня после сбора она пошла не домой, а к своей подруге Лене Ш., которая тоже занимается в Вашем объединении, с ночевкой. Насколько Вы знаете, ребята довольно часто не только гостят друг у друга, но и остаются ночевать. Разумеется, если согласны родители. Родители Лены были согласны, а родители Саши, как выяснилось потом, просто не знали о том, что Саша сегодня ночует не дома. Вы поначалу не поняли, зачем Саша именно Вам и все это рассказывает, но потом она объяснила свой план.

Оказывается, Саша решила таким образом проверить и как бы проучить своих родителей. Вы уже несколько раз до этого слышали от нее жалобы на то, что родителям до нее вообще нет дела.

Вы уже общались с ее родителями и знаете, что им приходится много работать, совмещая сразу несколько бизнесов (они - начинающие предприниматели, недавно ушедшие с госслужбы). Кроме того, недавно у них родились два мальчика-близнеца, которые забирают у родителей Саши почти все оставшееся свободное время.

Видимо, Саше, привыкшей до этого быть в центре внимания, стало очень не хватать родительского внимания. Она уже говорила (правда, Вы думали, что это была шутка), что хочет как-нибудь сбежать из дома и проверить, заметят ли родители, что ее нет дома. И вот, судя по всему, она решила воплотить свою задумку в реальность.

И Вас она просила помочь в том, чтобы проверить «родительскую бдительность» и «немного их проучить, чтобы не забывали, что у них есть взрослая дочь». Саша ушла ночевать к Лене, не предупредив родителей, которые, кстати, не знают телефон Лены. Если родители Саши «обнаружат пропажу дочери», то звонить они будут, в первую очередь, Вам. Саша попросила, чтобы Вы не говорили, что знаете, где ночует их дочь, а тут же позвонили ей. А она уже позвонит им и скажет, что предупредила их, просто

они ее как обычно это бывает, не услышали. Так она хотела «немножко наказать и немножко проучить» своих родителей. Но, скорее всего, с горечью в голосе сказала Саша, они просто не заметят, что их дочь не ночует дома: «Они уже давно перестали меня замечать и как-то учитывать в своей жизни».

В конце разговора она сказала, что всегда доверяла Вам, считала своим другом и наставником и уверена, что Вы ее не предадите, в отличие от родителей.

Вопросы к ситуации:

Как Вы поступите? Будете ли Вы звонить родителям Саши и предупреждать о случившемся? Или дадите возможность Саше осуществить задуманное? Как Вы считаете, могли бы Вы предотвратить подобную ситуацию? Каким образом? Назовите основные способы организации взаимодействия руководителя объединения с родителями ребят, занимающихся в нем.

37. Вы уже достаточно давно руководите детско-юношеским общественным объединением. Большинство людей, знакомых с его деятельностью, связывают все успехи объединения именно с Вашим именем и считают, что все, что было достигнуто за эти годы – почти полностью Ваша заслуга. Вы видите, что объединение развивается стабильно, что в его деятельности не бывает каких-то «провалов» и у Вас в планах посвятить себя в ближайшие годы именно его развитию и, разумеется, ребятам в нем.

А вчера Вам позвонили несколько старших ребят из Совета объединения, которые сказали, что хотят серьезно поговорить с Вами. Встреча была назначена на сегодня.

И вот Вы собрались с ними в штабе. Их было пятеро - 16-17-летние парни и девушки, на которых, по сути, держалась вся организационная работа в объединении. Если Вы осуществляли стратегическое управление, то они отвечали за его тактическое управление.

Начав разговор, они долго говорили о том, как благодарны Вам за все, что Вы сделали для объединения в целом и для каждого из них в отдельности. Они говорили, что без Вашей каждодневной работы, без Вашего организаторского и педагогического мастерства объединение не могло бы развиваться такими темпами и быть настолько успешным. Вы сразу поняли, что они начали слишком издали и попросили их говорить ближе к теме. Было видно, что они долго не могли решиться, чтобы сказать главное, но потом все-таки отважились.

Суть их главного вопроса заключалась в следующем. Они говорили, что все не вечно, и Вы не будете и не сможете постоянно руководить объединением. И когда Вы уйдете («это ведь все равно когда-то случится»), то слишком многое в жизни и дальнейшей судьбе объединения будет зависеть от того, кто придет на Ваше место. И они считают, что самым оптимальным вариантом будет если на Ваше место придет человек, который сам буквально вырос в этом объединении, знает все его традиции и секреты, знает людей (и люди знают его), имеет богатый опыт организаторской деятельности в

объединении и пр. А таким человеком, по их мнению, может и даже должен стать кто-то из них.

Каждый из них готов «поднять упавшее знамя» и посвятить жизнь объединению (подобно Вам), возглавив его. Но им важно знать, кого из них Вы видите в качестве такого руководителя и своего наследника. Тот, на кого Вы укажете, будет готовить себя к роли руководителя, изучая соответствующую теорию и наблюдая за тем, как это делаете Вы. Скорее всего, этот человек даже выберет будущую профессию и место учебы, исходя из возможности стать руководителем объединения.

Вопросы к ситуации:

Как Вы поступите в данной ситуации? Назовите имя своего «наследника» или скажете, что на это место может претендовать каждый из них? Окажете всем? Как Вы аргументируете свой ответ? Можете ли Вы использовать эту ситуацию для решения педагогических и организационных задач? Каким образом? Какие выводы Вы, как руководитель и педагог, сделаете, проанализировав данную ситуацию?

38. В Вашем объединении есть много активных, надежных ребят. Некоторые из них - достаточно сильные лидеры, ставшие такими в результате трех-четырёх лет упорной работы, осуществляемой ими в объединении. К таким относится и шестнадцатилетний Игорь. Он пришел в объединение одиннадцатилетним подростком и все эти годы активно участвовал практически во всех делах и проектах, реализуемых объединением. Насколько Вы помните, Игорь - главный «старичок» в коллективе ребят. Он уже пять лет в объединении - это рекорд среди остальных его сверстников.

В последнее время Вы все чаще слышите в разговорах от Игоря и других ребят, что он уже давно готов на большее. Вот уже пять лет он активно участвует во всем, но Вы до сих пор так и не доверили ему возглавить одно из направлений деятельности объединения или какой-либо большой проект, реализуемый активистами объединения.

Слыша все эти разговоры (к Вам лично пока никто не обращался), Вы, с одной стороны, согласны с тем, что каждому хочется развиваться, расти, и Игорь не исключение. Но Вы помните и о том, что уже пробовали доверять Игорю отдельные большие дела. Но он, будучи хорошим исполнителем, оказывался при этом крайне слабым организатором, неспособным эффективно работать без Вашего чуткого контроля и руководства. В тех ситуациях Вам просто приходилось в итоге взваливать менеджмент целиком на себя, чтобы те дела и проекты не были окончательно «завалены». Но, судя по всему, Игорь этого не помнил.

Вопросы к ситуации:

Будете ли Вы разговаривать с Игорем и остальными ребятами, обсуждая эту ситуацию? Ведь напрямую к Вам пока что никто не обращался - Вы просто слышали часть разговоров между ребятами и, возможно, что никакой проблемы здесь нет. Если такой разговор состоится, что Вы им скажете? Какие педагогические возможности и риски Вы видите в этой ситуации?

39. Ребят из Вашего объединения как активных и успешных участников многих муниципальных и региональных проектов уже несколько раз награждали путевками во Всероссийские детские центры «Орленок», «Артек», «Океан», «Смена». Недавно в один из ВДЦ уехали сразу три девочки из Вашего объединения. При этом они попали в один отряд и, как они сами сказали, «зажгли там от души».

Недавно они вернулись обратно. Видно, что они находятся под большим впечатлением от смены, проведенной ими в ВДЦ. На первый (после возвращения) сбор они все пришли в футболках и галстуках лагеря, из которого приехали. Было ощущение, что они до сих пор находятся там: постоянно смеялись над какими-то ситуациями, о которых знали только они и над какими-то шутками, понятными только им, то и дело упоминали чьи-то имена и названия мест в лагере, о которых остальные ребята ничего не знали, громко пели незнакомые песни, сокрушаясь, что здесь их никто больше не знает.

Вы уже несколько раз замечали недовольные выражения на лицах остальных ребят. Поведение девочек им казалось вызывающим. Их начинало злить то, что девочки буквально выпячивают свою исключительность.

А когда начался общий сбор, то девочки несколько раз пытались делать какие-то ритуалы, которые, судя по всему, имели место и даже были традиционными в ВДЦ. При этом они делали вид, что искренне удивлены и даже немного обескуражены тем, что здесь этих ритуалов никто не знает. Несколько раз от них можно было услышать фразы, начинающиеся со слов «А вот у нас в лагере».

Вы видите, что еще немного и кто-нибудь из ребят сорвется и наговорит этим трем девочкам каких-нибудь неприятных слов про их поведение. Более того, Вы почувствуете, что и сами начинаете раздражаться. Так и хочется им сказать: «Вот и езжайте в свой лагерь обратно, раз там было лучше!». Но,

разумеется, Вы этого не сказали. Тем не менее, с этим нужно что-то делать, пока дело не дошло до конфликта.

Вопросы к ситуации:

Опишите варианты своего поведения в этой ситуации. Будете ли Вы что-то говорить на этот счет девочкам, вернувшимся из лагеря? А остальным ребятам? Какие возможности и риски Вы видите в сложившейся ситуации? Можете ли Вы охарактеризовать причины подобного поведения? Можно (и нужно) ли было предусмотреть и предотвратить подобную ситуацию?

40. Руководя детским общественным объединением, Вы постоянно говорили ребятам о том, что они добровольцы и поэтому сами решают, участвовать им или нет в различных проектах, мероприятиях и направлениях деятельности объединения. Добровольность участия - это один из ключевых принципов деятельности Вашего объединения. Есть и другие принципы (Деятельности, Динамичности, Доверия, Доброжелательности и т.д.), но принцип Добровольности все же считается ключевым. Очевидно, что принцип добровольности не означает «что хочу (не хочу), то и делаю (не делаю)». И большинство ребят это прекрасно понимают. Но, судя по всему, понимают это не все.

Например, в последнее время Вы уже несколько раз сталкивались с ситуациями, когда кто-то из ребят сам вызывался, чтобы принять участие в каком-либо отдельном общественно-значимом деле или проекте, а потом оказывалось, что он не пришел или в последний момент отказывался от участия. А еще чаще ребята просто отказывались принимать участие в общественно-полезной работе, предпочитая выбирать какие-то «тусовочные» мероприятия.

Вы разговаривали с такими ребятами - все они ссылались именно на принцип добровольности участия. «Вы же сами говорили, что это мы должны решать, когда и в чем мы можем принять участие! Вот мы и решили, что не можем», - отвечали они на Ваши вопросы.

Вопросы к ситуации:

Как вы думаете, почему эти ребята так искаженно трактовали принцип добровольности? Считаете ли Вы себя как руководителя объединения в праве требовать и заставлять членов объединения делать что-то против их желания? В каких ситуациях это может быть правомочно? Какие еще принципы, кроме принципа добровольности, должны, на Ваш взгляд, провозглашаться и соблюдаться в деятельности детского объединения?