

Методика организации коллективного творческого дела (КТД)

Понятие «Коллективное Творческое Дело» определено как социальная деятельность детской группы, направленная на создание нового продукта (творческого продукта). При этом не важно, если этот или похожий продукт уже был когда-либо создан, главное, чтобы детская группа, создавала его впервые.

Идея КТД довольно проста: ребята сами ищут дела по душе, сами делают выбор, сами их планируют (придумывают, режиссируют) при деятельном участии вожатого. Вожатый по ходу подготовки только помогает в реализации планов, передает свой опыт. КТД тогда ценно, когда в нем каждому члену коллектива находится дело по душе. Это важно.

Коллективно творческое дело это:

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

Не всякое коллективное дело является КТД. Отличительными признаками КТД могут стать:

- совместное создание (продумывание, проведение и анализ) дела,
- его социальный характер (для кого это нужно?),
- высока мотивация создателей.

КТД - форма работы, которая направлена на:

- Развитие творческих способностей.
- Развитие интеллектуальных способностей.
- Реализацию коммуникационных потребностей.
- Обучение правилам и формам совместной работы.

Мы уже упоминали о мотивации ребенка для участия в каком – либо деле. КТД не исключение Ребенок, также как и взрослый, может что-либо делать только в том случае если захочет это сделать. Если у него возникла мотивация к этому. В различных жизненных ситуациях могут возникать самые разнообразные мотивы, но грубо их можно разделить на две части: положительные мотивы и отрицательные мотивы. Безусловно, быстрее и качественнее ребенок сделает то, на что он замотивирован положительно (то есть если он захотел что-то сделать, следуя своим внутренним желаниям и позывам).

Рассмотреть все многообразие мотивов довольно сложно, поэтому остановимся, для примера на основных мотивах ребенка для участия в коллективных творческих делах.

- Потребность в коммуникации;
- Выполнение данного КТД, для того, что бы принимать участие в других делах;
- Желание выиграть (дух соревнования);
- Интерес в реализации своих способностей (творческих, интеллектуальных, управленческих, организационных);
- Осознание развивающей роли КТД;
- Осознание социальной роли КТД (необходимости данного КТД для других).

Основной акцент при работе следует делать на интерес в реализации своих способностей - так как это наиболее простой в достижении мотив не основанный на отрицательных эмоциях.

Главные принципы КТД таковы:

- воспитывать в совместной развивающей деятельности, предоставляя детям максимально возможную самостоятельность в любой момент их жизни, на

каждом этапе организации коллективных, групповых дел, создавать вместе с ними, а не вместо них;

- обеспечивать смену ролей и деятельности для каждого ребенка, что ведёт к развитию его умений, характера, способностей.

Ребята в отряде обладают разными потенциальными и реальными возможностями. Это обуславливается многими факторами: их возрастом, опытом, темпераментом, характером, воспитанием.

Условно, можно определить роли ребят по подготовке какого-либо дела следующим образом:

- участник,
- генератор идей,
- участник - организатор,
- организатор.

Участник коллективно-творческого дела получает какое либо конкретное задание (к примеру: вырезать из бумаги цветочки для оформления, написать статью для газеты, выучить роль в сценке и сыграть ее, договориться с конкретным человеком об аренде магнитофона на спектакль и т.д.). Задания для участника необходимо формулировать очень четко, и так, что бы он реально мог его выполнить. После выполнения задания обязательно нужно похвалить участника.

Генератор идей - это роль, которую может выполнять, (а может быть и не способным к этому) и участник и организатор. Генератор идей выдвигает, предлагает идеи, но не обязательно способен их реализовать. Важно поддерживать генераторов идей и их предложения, особенно если он не способен на другие роли. Не все способны быть генераторами идей - поэтому неправомерно требовать выдвижение идей от всех, но спрашивать идеи и предлагать выдвигать их нужно.

Организатор - человек способный на организацию данного дела полностью. Организатор способен определить и сформулировать задачи, которые необходимо решить для данного дела (приведем для примера ряд задач: подготовка оформления, репетиции с актерами, договоренность по поводу магнитофона и т.д.). Организатор может выполнять часть задач сам, но обязан распределить часть задач между другими ребятами. Распределение задач должно осуществляться равномерно, по силам ребят и с учетом их роли в отряде: участник, участник-организатор и др.

Участник-организатор - такой человек, который не потерял интереса к практической деятельности (выполнения задач самому), но уже способен на определение некоторых задач самостоятельно. Участник-организатор, как правило, не охватывает всего объема задач для подготовки данного дела.

При работе с отрядом вожатому важно определить для себя роли ребят: не требовать от них невозможного (участник не способен выполнять роль организатора), но подталкивать ребят к новой, более серьезной роли - предлагать сделать что-либо из другой роли, но при этом подстраховывая и подсказывая. Распределение ребят по ролям, очень часто связано с их возрастом: участник это, как правило, младшие ребята (11-12 лет), а организатор - старшие (15-16 лет).

Работа над подготовкой коллективно-творческого дела нужно помнить о некоторых возрастных и психологических особенностях ребят.

Младшие ребята (11-12 лет) нуждаются в двигательной активности, поэтому долго сидеть и заниматься продумыванием или изготовлением чего-либо им трудно. Если предстоит долго работать - час и более, то запланируйте маленькую игровую переменку или дайте задание младшим ребятам сбегать куда-нибудь.

Любой человек нуждается в смене деятельности - распределяйте подготовку так, чтобы не заниматься долго какой-нибудь постоянной деятельностью, чередуйте придумывание сценки с репетициями, изготовлением газеты и т.д.

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

Организация КТД имеет следующие этапы:

1. *Предварительная работа коллектива.* Возникновение инициативы, замысла. Основное требование: не высасывать из пальца «давайте сделаем хоть что-нибудь». Если нет конкретного и насущным образом возникшего замысла - все остальное останется формализмом и школой лицемерия. На этом этапе определяются педагогические цели КТД (для педагога-организатора (вожатого) и социальные цели (для ребят). То есть, необходимо понять какие способности должно развивать это КТД, как должны измениться ребята и что они должны осознать в результате

проведения (для педагога). Что к лучшему измениться в этом мире (в отряде, в лагере) после этого дела. Кому оно вообще нужно? (для ребят). На этом этапе руководитель и члены коллектива определяют конкретные задачи данного КТД, намечают свои действия, необходимые для выполнения этих задач (что лучше сделать? когда? где? кто будет участвовать? кто будет организатором?).

2. *Коллективное планирование.* Планирование проводится в микрогруппах, постоянных или временных объединениях. Здесь каждый высказывает свое мнение, оно обсуждается, тем самым вырабатывается мнение микрогруппы. Каждая группа представляет свой взгляд, после чего формируется мнение всего коллектива.

На этом этапе определяется форма и содержание дела. Форма определяет, как будет проходить это дело. Содержание отвечает на вопрос «Что будет происходить?», это та деятельность, которая будет происходить в течении КТД.

3. *Коллективная подготовка.* Создание Совета дела (или временной инициативной группы), задача которого организовать всё дело, вовлекая в работу всех, создавая, если надо, другие группы для подготовки отдельных эпизодов дела. В Совет дела можно избирать, назначать или входить добровольно. Совет дела создаётся только на период проведения данного дела, после которого он распадается, что обеспечивает смену ролей.

На этом этапе проходит разработка сценария дела. Её осуществляет Совет дела, для чего можно использовать метод мозгового штурма. Задача вожатого на этом этапе - разбудить фантазию, инициировать творчество. Если дети научатся коллективно придумывать, выбирать разумные предложения, отстаивать их необходимость, чувствовать добрую реакцию на все придумки, они и относиться к ним будут иначе, с большим уважением и пониманием. Это будет их собственное дело.

На этом же этапе составляется список дел и распределение поручений всем участникам мероприятия. Задача, во-первых, обеспечить успех, для чего всё предусмотреть, приготовить, а во-вторых, вовлечь всех детей.

Далее проходит рабочая подготовка дела. Каждый выполняет полученное задание. Вожатый может помочь детям узнать что-то новое, чему-то научиться, тем самым, способствуя их развитию и воспитанию. На этом этапе действует принцип совместно - разделённой деятельности: взрослые показывают, а делают вместе.

4. *Непосредственное проведение самого дела.* Здесь важно обеспечить совместное эмоциональное переживание, определить место и роль каждого в общей работе. Это внутренне возвышает, обогащает каждого участника дела.
5. *Коллективное подведение итогов.* Происходит оно на общем собрании, на нём говорят о том, понравилось или нет, что получилось, что не получилось и почему, что в будущем необходимо исправить, что запомнить и использовать впредь. Итоги подводятся организаторами КТД с целью накопления опыта. Анализ позволяет учиться на собственном опыте, отмечать рост, развитие детей и взаимоотношений в отряде. К другому делу создаётся другой совет дела и различные группы в ходе его подготовки.
6. *Ближайшее последствие КТД.* Последним шагом является оформление итогов КТД для будущих поколений. На этом этапе вожатый выстраивает дальнейшие перспективы развития и использования КТД.

Таким образом, формирование навыков поведения, умений взаимодействия, нравственное и социальное развитие при таком способе организации групповой деятельности обеспечиваются вовлечением всех в постоянную и разнообразную творческую работу.

Каким образом сделать так, чтобы задуманное дело стало достоянием каждого? Как объединить различные интересы?

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

Рассматривая коллективно-творческое дело можно сказать, что большая часть воспитательных задач решается на уровне подготовки и организации. Бывают

случаи, когда при хорошей подготовке и организации внешний результат получается несоответствующим желаемому.

Однако это совсем не означает, что поставленные воспитательные задачи не выполнены, наоборот, данная ситуация дает педагогу дополнительную возможность развития в ребятах их аналитических способностей, позволяет им осмыслить случившееся, и сделать для себя выводы на будущее. При этом важно помочь ребятам понять, из-за чего так произошло, и что необходимо сделать, чтобы этого не было впредь. При этом ни в коем случае нельзя их обвинять - у них возникнет депрессивное состояние раскаяния, что не позволит им провести даже самостоятельную аналитическую работу.

Таким образом, при работе с отрядом, главным педагогическим результатом является ПРОЦЕСС подготовки и организации дела, а не его внешний РЕЗУЛЬТАТ.

Основными задачами КТД сейчас являются:

- Формирование и развитие коллектива;
- Развитие личности каждого ребенка, его способностей, индивидуальности;
- Развитие творчества как коллективного, так и индивидуального.

Организуя любое дело, в первую очередь нужно иметь в виду для кого оно проводится, кому принесет радость и что получают для своего развития ребята-участники. Среди КТД можно выделить три типа:

- КТД, проводимые для других, для кого-то;
- КТД, проводимые для самого коллектива или даже для отдельных его членов (создать для них ситуацию успеха);
- КТД, проведение которых приносит пользу другим и самому коллективу.

Для наиболее полноценного развития коллектива необходимо сочетание всех этих типов.

Для успеха любого дела необходимо и ребятам, и взрослым учитывать объективно существующую логику его организации. Как развивается коллективное творческое дело: как начинается, продолжается и заканчивается? Удобно для этого использовать так называемую «форму дела» или «алгоритм дела».

Рассмотрим *реализацию* этапов КТД:

1. Начинается все с предварительной работы организатора.

Он определяет воспитательные задачи предстоящего КТД (Что я хочу?), намечает основные действия для осуществления этих задач (Что надо сделать?), определяет форму проведения дела (Как лучше?). Решает для себя следующие вопросы: Как передать ребятам свою мысль? Как их увлечь?

2. Коллективное планирование.

Теперь главная роль у самих подростков. Вместе с ребятами организатор обсуждает, какие дела можно сделать по данной проблеме? Что конкретно сделать - какое дело? Для кого? Где? Когда? Кто будет участвовать? С кем вместе? Кому быть организатором? Как лучше организовать?

В группах, а затем вместе они ищут ответы на поставленные вопросы. Каждый высказывает свое мнение. На общем сборе выступает представитель каждой группы с конкретными предложениями. Успех такого сбора во многом зависит от личности ведущего. Он сопоставляет выдвинутые варианты, задает вопросы, предлагает обосновать выдвинутые идеи или их критику.

Выбирается орган, ответственный за подготовку и проведение дела (совет дела) или решается, кто будет ответственный (руководящий орган коллектива, группа).

3. Коллективная подготовка.

Созданный проект дела уточняется советом дела, решается кто что будет делать. Разбиваются на творческие группы. Затем группы планируют и начинают свою работу, учитывая предложения, высказанные на общем сборе.

В этот момент возможна ситуация, когда некоторые ребята неохотно участвуют в общем деле или участвуют только потому, что «надо». Это забота руководителя, который должен подумать, как увлечь ребят работой, не допуская открытого давления. Есть несколько способов это сделать: увлечение добрым сюрпризом (выполнение группой части общего дела по секрету от других), помощь товарищеским советом (предложение нескольких вариантов выполнения - на выбор), увлечение «секретным договором» («Давай вместе подготовим это по секрету от всех?»), доверие ответственным поручением («Только ты сможешь это сделать»), обращение за помощью, с просьбой научить («Посоветуй, как это лучше сделать?»), контроль за выполнением, требование («Мы же вместе решили!»), поощрение.

На этом этапе совет дела осуществляет контроль за выполнением заданий, посвященных подготовке.

Степень готовности дела можно проверить с помощью игры «Фирма». Каждая группа представляет фирму по своей проблеме (задаче). Остальные задают ей

вопросы о том, как будет осуществляться тот или иной момент, «фирма» же должна обоснованно гарантировать, что все будет хорошо.

4. Проведение КТД.

Важна правильная настрой на проведение каждого дела. Руководитель должен поддерживать, увлекать участников шуткой, личным примером, победой.

5. Коллективное подведение итогов (анализ дела).

Форма подведения итогов определяется самим коллективом. Это может быть письменная анкета, общий разговор на «огоньке», линейки с рапортом, газета. Необходимо обсудить: что было хорошо и почему? Что не удалось осуществить и почему? Что предлагаем на будущее? Это основное, вопросов может быть и больше.

Главное, чтобы каждый участвовал в обсуждении, учился анализировать, извлекать уроки на будущее. Организатор направляет беседу, слово взрослого - это раздумье вслух, новая идея, новая задача, новое предложение.

6. Этап ближайших последствий.

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

Целеполагания стадий коллективного творческого дела

Стадии	Педагогические целеполагания
Предварительная работа воспитания (1 стадия).	С какой целью? Что лучше сделать? Для чего?
Коллективное планирование (2 стадия).	Какое дело проведем? На радость и пользу кому? Кто будет ведущим?
Подготовка дела (3 стадия).	Как развить положительные качества детей? Как научить детей преодолевать трудности и?
Проведение дела (4 стадия).	Как воодушевить воспитанников и помочь им? Как создать радостную перспективу близкого успеха? Как?
Подведение итогов (5 стадия).	Как научить ребят коллективно подводить итоги? Как помочь воспитанникам анализировать и?

Подведение итогов Ближайшее последствие (6 стадия).	Как научить ребят реализовывать выводы и п Как научить воспитанников использовать по убедить в необходимости дальнейшего улучч
--	--

Почему именно КТД?

- воспитательные задачи, которые ставятся руководителем, в процессе КТД решаются незаметно для участников, как бы по ходу дела и открываются им - в той или иной степени - при обсуждении результатов коллективного творческого дела и становятся их требованиями к себе;
- в процессе КТД развиваются все стороны личности: познавательно-мировоззренческая (знания, взгляды, убеждения, идеалы), эмоционально-волевая (чувства, стремления, интересы, потребности), действенная (умения, навыки, привычки, способности, черты характера);
- в процессе КТД реализуются различные методы воспитания: передача руководителями готового опыта и овладение этим опытом ребятами, создание нового опыта участниками вместе с руководителями, соединение этого опыта с прежним, обмен опытом, его закрепление и накопление в виде положительных традиций, дальнейшее их развитие.
- в процессе КТД осуществляется взаимное воспитание его участников, а также самовоспитание.

Ко всему вышесказанному можно добавить, что КТД один из эффективных способов формирования и развития коллектива. В то же время нельзя забывать, что КТД не является единственной группой комплексных средств воспитательной работы. Существует множество других видов и форм коллективной организаторской деятельности, различные виды и формы творческих игр и творческие праздники – как традиционные, так и неповторяющиеся.