

**Сергей Воздвиженский**

**Скаутский метод**  
в развитии международного молодёжного сотрудничества

**Проект ТАСИС «Электронная сеть Карельской молодёжи»**  
CBC-SPF, Karelian Youth Network, 0302/0020, 031-900

Отдел по делам молодёжи города Йоенсуу, Финляндия  
Отдел по делам молодёжи администрации города Петрозаводска, Республика Карелия, Россия  
Союз детских и молодёжных общественных объединений Карелии (СДМ)

This project is co-financed by the European Union's Tacis programme through the Tacis CBC Small Project Facility. The European Union's Tacis programme provides grant finance for know-how to foster the development of market economies and democratic societies in the New Independent States and in Mongolia.

Автор-составитель: Воздвиженский Сергей Эрландович

*This publication has been produced with the assistance of the European Union. The contents of this publication is the sole responsibility of Union of children and youth organizations of Karelia (SDM) and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.*

**City Administration of Petrozavodsk, Youth Department**

Official address: Lenin-street 2, Petrozavodsk, Russia, 185000  
Contact person: Svetlana Nachinova, Chief of the Youth Department  
Telephone number +7 (8-142) 780-444  
Fax number +7 (814-2) 784-753  
E-mail address: [nachinova@yandex.ru](mailto:nachinova@yandex.ru)

**The City of Joensuu, Social Services, Youth Services Department**

Official address: Rantakatu 9  
Postal address: 80 100 JOENSUU  
Contact person: Tiina Ojala, project coordinator  
Telephone number +358 13 267 5414  
Fax number: +358 13 267 5422  
E-mail address: [Nuorisotoimisto@jns.fi](mailto:Nuorisotoimisto@jns.fi)

**Union of children and youth organizations of Karelia (SDM)**

Official address: Lenin-street 38, Petrozavodsk, Russia, 185035  
Contact person: Denis Rogatkin, Chief of the SDM  
Telephone number +7 (8-142) 77-46-80  
E-mail address: [youthnet@karelia.ru](mailto:youthnet@karelia.ru)

**Web-site:**

<http://youthnet.karelia.ru>

Карельская региональная детская общественная организация «Скауты Карелии»

<http://scout.karelia.ru>  
[scoutk@karelia.ru](mailto:scoutk@karelia.ru)  
Тел.: (8-142) 52-51-56

Петрозаводск, 2004

# Оглавление

Горизонты сотрудничества. Предисловие

Вступление

## **1 Часть**

Воспитание в скаутинге

Системность

Характер детского движения

Миссия НОРС-р

Идеология организации

Воспитательный стандарт

Возрастной подход

## **2 Часть**

Скаутский метод

Духовное развитие

Долг перед страной

Долг перед собой

Скаутский дух

Традиции

Обещание

Воспитание на основе обещания

Обратная связь

Скаутские специальности

Разрядная система

Разряды скаутов

Метод малых групп

Лагерная практика

Соревнования

Награждение

Методы и формы

## **3 Часть**

Патруль

Поручения в патруле

Отряд

Дружина

Регион

Руководство и преемственность

Курсы

Вы начинаете

Факторы развития

Планирование деятельности

Общественный характер движения

Некоторые проблемы группы

Странники

Приложение

## Горизонты сотрудничества

### Предисловие

Сотрудничество Скаутов Карелии с финскими скаутами началось еще до создания в Карелии скаутской организации. Более того, само создание в Карелии организации скаутов связано, прежде всего, с деятельностью представителей скаутов Финляндии.

После распада советской системы в Карелии шел поиск новых форм работы с детьми. В педагогической прессе стала появляться информация о скаутском методе. Союз «Товарищ» – одна из первых детских организаций Петрозаводска – начал активно искать возможности глубже познакомиться с опытом всемирного скаутского движения.

По собственной инициативе и на свои личные средства к нам приехал, пригласив также гостей из Эстонии, один из руководителей скаутской коммуны города Хельсинки Кари К. Лаурла. Курсы, которые он провёл, познакомили нас с отдельными элементами скаутского метода, но главное – наглядно продемонстрировали особый «скаутский дух», позволяющий многое понять самим.

Финскими партнёрами нам были переданы конспекты и учебники по проведению курсов руководителей. На основе этих материалов, мы разработали собственный курс подготовки патрульного руководителя, который проводится вот уже десять лет.

Отношения со скаутами Северной Карелии начались с посещения небольшой группой наших руководителей лагеря скаутов финской Карелии в 1997 году. Опыт участия в этом лагере был очень важен при подготовке подобных лагерей в нашей Республике. В то время мы, наблюдая за организацией лагеря на 300 человек, думали, что это очень много и у нас столько невозможно. Но в последнее время наши лагеря как раз и насчитывают такое количество участников, а то и большее. И мы применяем финский опыт по планированию лагеря, построению системы работы с руководителями, организации прикладных программ. С 1997 года мы стали участниками всех лагерей скаутов финской Карелии, которые проходят раз в 4 года.

Новым этапом нашего сотрудничества стал обмен опытом через проведение совместных курсов. Скауты Карелии приглашали финских коллег на специальные «Медвежьи курсы», где предлагался наш опыт специальных форм деятельности, отличных от практики скаутов Финляндии. Например, таких, как веревочный курс по развитию лидерских качеств, коммуникативные тренинги.

Наши руководители ежегодно участвуют в курсах финских руководителей скаутов с 1998 года. Во время такой формы подготовки всегда интересно видеть особый почерк финских скаутов, узнавать новые формы работы. Несомненным достоинством курсов, которые проводят финские скауты, является четкость изложения и грамотность подачи материала. На курсах многие руководители скаутов из Финляндии и Карелии познакомились друг другом, установили личные контакты, что послужило хорошей основой для дальнейшего развития сотрудничества.

Очень интересным для нас был опыт работы с младшим школьным возрастом. Основным методом работы скаутов Финляндии с младшим возрастом является игра-путешествие. Применение их опыта показало хорошие результаты, и сейчас мы продумываем его внедрение в Карелии.

С 1998 года контакты между скаутами Карелии и Финляндии стали постоянными. Общение между руководителями, как правило, ведётся в электронном режиме, что способствует более интенсивному развитию сотрудничества между скаутами наших стран. Ежегодно Карелию посещает 2-3 группы финских скаутов, и столько же групп выезжает в Финляндию.

Участие скаутов Карелии и Финляндии в проекте ТАСИС «Электронная сеть Карельской молодёжи» позволило удвоить количество контактов и вывести сотрудничество на новый качественный уровень.

В течение года Карелию, в рамках проекта, посетило три группы финских скаутов. Помимо этого, две группы побывали в Карелии вне плана проекта. На территории Финляндии было проведено четыре совместных скаутских проекта и, дополнительно, 2 встречи были организованы за счет собственных ресурсов скаутских групп. Личные встречи скаутов двух стран проходили практически ежемесячно. В июле 2004 года скауты двух стран встретятся во время международного слёта скаутов «Джамбори», который будет проводиться в Финляндии.

Принципиальным шагом вперед в развитии скаутского сотрудничества стало налаживание в рамках проекта ТАСИС контактов между первичными скаутскими объединениями. Так, в результате проекта были намечены планы совместной деятельности между скаутскими объединениями «Ладья» (Петрозаводск) и скаутами города Липери, скаутами Пряжинского района и скаутами Китее, скаутами Питкяранты и скаутами Вяртсиля, скаутами дружины «Онего» (Петрозаводск) и скаутами города Йюэнсуу.

Все годы сотрудничества, и особенно во время осуществления проекта ТАСИС в 2002-2004 годах, организации двух стран пытались обобщить методику работы, учитывая эффект взаимного влияния. Используя общие основы, заложенные в международном скаутинге, мы пытались учесть современные достижения в области воспитания в двух странах, чтобы взять их на вооружение при работе в скаутских объединениях.

Были проведены важные дискуссии, касающиеся вопросов целей воспитания в скаутинге и миссии скаутского движения. Анализ совместных действий позволил нам предложить собственную формулировку миссии скаутского движения для России. Современный системный подход к организации деятельности также стал интересным для совместного изучения скаутов двух стран.

В результате сотрудничества, скаутские организации двух стран пришли к одинаковым возрастным подходам организации деятельности. Так, наша программа «Странников» – групп старших скаутов в возрасте от 15 лет до 21 года – использует те же методы, что и аналогичная программа финских скаутов. В 2003 году «странники» Карелии и Финляндии провели ряд совместных проектов и заложили основу для дальнейшей совместной работы. Совместная деятельность также привела к тому, что в Карельской организации выстраивается структура, аналогичная структуре финских скаутов. Так, если в Финляндии существует система скаутских коммун, то в Карелии начала активно развиваться система скаутских дружин.

Несомненно, важным опытом, принятым от финских скаутов, является методика планирования региональных и межрегиональных программ. Сотрудничая с финскими партнёрами, «Скауты Карелии» научились прописывать точные планы на несколько лет вперед, при этом учитывая не только организационные аспекты, но и вопросы ресурсного обеспечения.

Результатом обобщения опыта сотрудничества скаутов двух стран стало данное издание, которое представляет итоги анализа совместных методик работы в перспективе дальнейшего развития скаутского движения в Карелии и России. Конечно, это – лишь часть обобщенного опыта, так как весь опыт изложить очень сложно.

Скаутские организации развиваются по закономерностям, присущим всем детским объединениям и молодежному движению в целом. Опыт их деятельности, отраженный в данной книге, может быть полезен и для других организаций, делающих первые шаги в развитии международного молодёжного сотрудничества.

# Вступление

10-летний этап развития скаутинга в России трудно назвать продуктивным с точки зрения методических идей. Наследство, полученное скаутами России в начале 90-х годов, представляло собой педагогические технологии, мало совместимые друг с другом.

Достаточно хорошо был сохранен опыт российских скаутов начала прошлого века. Многочисленные исторические труды и архивы организаций эмигрантов послужили для взрослых стартом «игры в скаутов». Методика была отражением прошлого столетия: была достаточно проста, но для тех лет весьма популярна. В таком виде ее и донесли до нас действующие до сих пор организации ОРЮР (Организация Российских Юных Разведчиков) и НОРС (Национальная Организация Российских Скаутов). Хорошо развитая, но технологически находящаяся на уровне 50–70-х годов, методика скаутов в эмиграции служила основой развития подобных систем в нашей стране с момента достаточно активного возвращения скаутских идей в Россию.

Достижения советской педагогики становились иногда камнем преткновения. Опыт коллективной творческой деятельности, или коммунарская методика, стал формой, противоречащей в некоторых основах скаутингу, но эта технология, как историческое наследие, не могла не использоваться в дальнейшем развитии российского движения скаутов.

Опыт туризма, «Зарницы», различных тренингов и прочих программ передал скаутингу формы деятельности, но не методы.

На фоне всего этого формировалась методика современного российского скаутского движения.

Постепенно политические игры (в которые любят играть взрослые) привели к тому, что сегодня в России существует несколько скаутских сообществ, которые чем дальше, тем больше отдаляются друг от друга, если - фактически - не консервируются из-за застоя в своем развитии. Сообщества, несомненно, должны самоопределиваться в выборе новых технологий, чтобы окончательно не стать музейными экспонатами. Прошедшее десятилетие несколько раз меняло страну, что мало можно сказать об идеологии и миссии скаутского движения. Для своего развития скаутские организации должны искать собственное лицо, осознавать свою Миссию и способ ее осуществления (т.е. свою методику, технологию, содержание и пр. деятельности).

С точки зрения движения, должен быть осуществлен плавный переход к его формализации, позволяющий выполнить стратегическую задачу развития – задачу постоянной подпитки современными достижениями и идеями в области воспитания для дальнейшего развития системы.

Здесь нам надо ответить на главный вопрос размежевания: что мы должны получить – систему услуг, набирающую современные достижения в области образования и отдыха, или воспитательную идею, постоянно развивающую свой инструментарий. Можно балансировать между двумя этими полюсами, при этом одна линия развития зависит от другой и не может развиваться глобально только в своем русле.

Задача этого писания – обратиться к области воспитательных идей. Может, это будет содействовать тому, что мало взболтанный коктейль когда-то будет выглядеть как стройная система.

## Воспитание в скаутинге

Формулировок воспитания существует множество, и может показаться, что мы предлагаем очередной разговор ни о чем, но это – на первый взгляд. На самом деле, мы

стоим перед серьезным шагом, определяющим будущее лицо НОРС-р<sup>1</sup> – или закрепляющим несознательно сделанный выбор, или – умирание нашего сообщества.

Можно сказать, что пониманий содержания воспитания столько, сколько воспитательных идей. Понимание сути связано с философией и, конечно же, бесконечно в познании. Но нам необходимо определиться самим, что такое воспитание по-скаутски, а лучше всего – воспитание в НОРС-р.

Воспитание как всеобщая категория в нашей практической педагогике была лишь частью «образования» наряду с «обучением». Этот перекокс и породил систему, которая пытается «обучить», а воспитание, как правило, имеет внешнее, второстепенное значение. В науке под воспитанием в целом понимают передачу исторического и культурного опыта от поколения к поколению.

Воспитание является многофакторным процессом.

Объективные факторы: генетика и наследственность, социальное и культурное состояние семьи, обстоятельства биографии, культурная традиция, профессиональный и социальный статус, особенности страны и исторической эпохи.

Цели воспитания – это ожидаемые изменения в человеке, осуществляемые под воздействием специально подготовленных и планомерно проведенных воспитательных акций и действий.

В качестве критериев воспитания выступают понятия – добро, истина, красота.

Направления воспитания: умственное, нравственное, трудовое, эстетическое, физическое, гражданское, экономическое, экологическое, правовое... Также определяются три парадигмы воспитания: виды воспитания, стили воспитания, модели воспитания (учебник Педагогика).

Цель, провозглашенная ЮНЕСКО, – воспитание человека, гражданина, будущего специалиста. Раскрыть словесно эти понятия можно так:

Человек – добро, милосердие, совесть, сострадание и др.

Гражданин – ответственность, долг, нормы поведения, отечество, страна, Родина.

Специалист – область знаний, умений, навыков.

Воспитание является процессом приобщения к культуре в широком смысле. Воспитание имеет слои: образованность (наука, искусство, нравственность, религия), гражданственность (нормы поведения), цивилизация (право, техника, хозяйство).

Эпоха современных отечественных педагогов (сторонников понятия «воспитательная система») выдает следующее понятие Воспитания: это управление (мягкое) процессом формирования и развития личности. На наш взгляд, определение достаточно технологично, и авторы предполагают такой же подход к организации воспитательной деятельности.

Документы ВОСД (Всемирная организация скаутского движения) обозначают скаутинг как воспитательное движение, а воспитание – «процессом, длящимся всю жизнь». Целью воспитания принимается задача «способствовать полному развитию автономной, готовой помочь другим, ответственной личности». Запомним пока ключевые слова – «процесс» и «способствовать». («Сущностные характеристики скаутинга», ВОСД, Ялта-Гурзуф, 1999).

Все остальное, можно сказать, является отражением европейской мысли об основных понятиях воспитания, таких как глобальный подход, основные типы и виды воспитания и пр.

Интересным для нас представляются следующие выдержки: «скаутское воспитание основывается на понятии самовоспитания... Центральное понятие «самовоспитание» основано на концепции «воспитания изнутри» в отличие от «научения извне».

Далее – очень непонятная формулировка: «...воспитателем молодого человека является он сам. Скаутский метод – это структурированная основа, разработанная так, что-

---

<sup>1</sup> НОРС-р – Национальная Организация Российских Скаутов-разведчиков

бы вдохновлять и вести каждую молодую личность по пути ее личностного роста» (это они назвали «прогрессивным воспитанием» – авт.). В то же время говорится, что скаутинг – это движение («ряд действий или попыток, производимых группой людей, склоняющихся более или менее сознательно к определенной цели»). И далее говорится, что достижение цели обеспечивается Единством организации, которое гарантировано тем, что во всех конституциях и документах прописаны единые цели...

Т.е. формула ВОСД такова, что когда есть идеал, то молодые люди, вдохновленные скаутским методом (а по-русски – скаутской методикой), просто автоматически будут саморазвиваться, и все это гарантируется самым «железным» инструментом – скаутской Конституцией, которая «несомненно» гарантирует некое «единство» в достижении цели!!!

Вот так: правильно напишем Устав - и все получится!? Главное - соблюдай принципы движения, и тогда все будет ОК!?

Соответственно, можно сделать вывод, что изложенное в работах ВОСД скаутское движение (как объединение с единством Цели) – просто лозунг, т.е. вяло текущая профанация детской самоорганизации. Скорее всего, это – движение взрослых для молодежи. А молодежи просто создаются условия в данной организации для личного роста. Что, в принципе, тоже неплохо. Напрашивается вывод, что документы ВОСД документами, а национальные организации наверняка применяют СВОЙ скаутский метод...

Но может ли вырасти личность при сильном групповом давлении??? А кто сказал, что не может!? Может, еще и быстрее. Важно иметь регулятор этого давления, который позволяет интенсивно воздействовать на развитие субъекта.

Т.е. можно отстраивать педагогическую ситуацию не от ценностей Скаутинга, а от развивающихся ценностных установок самих ребят на основе регулирования их смыслового понимания в группе. При этом цели скаутинга ставить не как личные цели (а дать им самим делать этот выбор в жизни), а как регулятор давления группы на личность. Т.е. законы скаутов – это права скаутов.

Итак, если изложить данный нам выбор, то можно увидеть два условных направления выбора в понимании скаутского воспитания. Первый – это создание условий для саморазвития личности (ключевые понятия – выбор, предложение, получение, услуги), второе – непосредственное воздействие на человека (ключевые слова – процесс, технология, результат).

Для получения второго нам надо совершенствовать скаутский метод, предложенный ВОСД. В таком случае мы не сможем отойти от «идеологии развлечения» – некой европейской идеи, основанной на деятельности взрослых для ребят (субъект–объектных отношений), и это нельзя назвать «плохим скаутингом», поскольку оба эти подхода могут нормально сочетаться со скаутской Конституцией. Нам нужно применять метод, а лучше создать технологию, позволяющую создать процесс воздействия на человека во имя достижения цели. То есть нам надо создать субъект-субъектные отношения, когда и взрослые, и дети объединяются и совершенствуются в достижении целей скаутинга, организуя практическую деятельность. Это не будет противоречить Конституции скаутского движения, но это позволит нам делать организацию не только взрослых для маленьких ребят, а организацию ребят для ребят. Есть представление о том, что ВОСДовские рекомендации о ценностях скаутинга многие национальные организации используют как рекомендацию, но делают существенные добавления, исходя из особенностей менталитета своей страны.

Итак, можно сделать попытку дать определение. **Воспитание в НОРС-р – создание организации как воспитательной среды для развития достойного гражданина своей страны на основе скаутских ценностей.**

При этом организация стоит на первом месте, а далее результат – гражданин. Соответственно ценности задаются и регулируются, а не предлагается проявить их.

## Системность

Современное управление требует организации системного подхода. Без этого трудно представить себе развитие и в воспитательной отрасли. Теория «воспитательных систем» касается тех скаутских объединений (как правило, муниципального или регионального уровня), которые планируют процесс своего развития и готовы заниматься прогнозированием на основе научного материала. В стране создана теория воспитательной системы образовательного учреждения (исследования Л.И. Новиковой, А.В. Гаврилина, О.В. Заславской, В.А. Караковского, Л.Н. Куликовой, Ю.С. Мануйлова, А.Г. Пашкова, С.Д. Полякова, Н.Л. Селивановой, А.М. Сидоркина, Е.Н. Степанова, Е.Н. Барышникова), которая может дать понимание воспитательной системы общественной организации.

Скаутская организация может представлять собой систему не как теоретическую модель, а как объективно существующее материальное образование. Создание системы связано с появлением системообразующего фактора. Долгое время это было внешнее понимание слова «скаут», несущее некоторую новизну во внешкольную воспитательную практику. На данный момент это понятие по объективным причинам развития страны и организационному провалу перестало быть тем социальным фактором, которое объединяет людей.

Нам представляется, что дальнейшее развитие может получить не формальное объединение руководителей скаутов, а союз единомышленников. Только тогда возможна организация такой жизнедеятельности, которая гарантирует выполнение воспитательных задач организации, с каждым ее участником. **Воспитательная система – это устойчивый союз единомышленников, определяющий и достигающий воспитательные цели.**

С точки зрения Б.М. Синельникова, В.А. Горшкова, В.П. Свечникова целостная система есть «совокупность элементов, взаимосвязанных между собой координированными функциональными связями и отношениями, направленными на сохранение данной целостности». Будущее развитие скаутской организации как системы должно практикой определить, каковой она является – суммативной или целостной.

Теория систем возникла и развивается в рамках классической науки. В то же время возник новый взгляд на систему, предполагающий ее рассмотрение с учетом всех внутренних противоречий. На основе этого взгляда возникла синергетика – теория самоорганизующихся систем.

Можно выделить некоторые идеи, основанные на принципах синергетики, относительно понимания сути воспитательной системы общественной организации:

- система стремится воспроизвести себя в прежнем виде, тем не менее, в ней происходят изменения,
- развивающаяся система стремится к самоорганизации,
- из происходящих в ней процессов самоорганизации складываются закономерности ее развития,
- взаимодействие с обществом активное, но избирательное,
- изучение сегодняшнего состояния воспитательной системы, ее характеристик позволяет с достаточной долей вероятности определить этапы и по какому пути пойдет ее развитие,
- участники открывают понимание мира и свою будущность,
- система развивается на основе коммуникативности – «обратной связи»,
- общей проблемой является противоречие между хаосом и упорядоченностью (между процессами унификации системы и личностным ростом),
- каждое поколение должно ощущать себя субъектом деятельности и должно вносить свое понимание в развитие. Система достаточно быстро изменяется и развивается,

- процесс развития противоречив и не линеен; есть спады, подъемы, периоды стабильности, регресс.

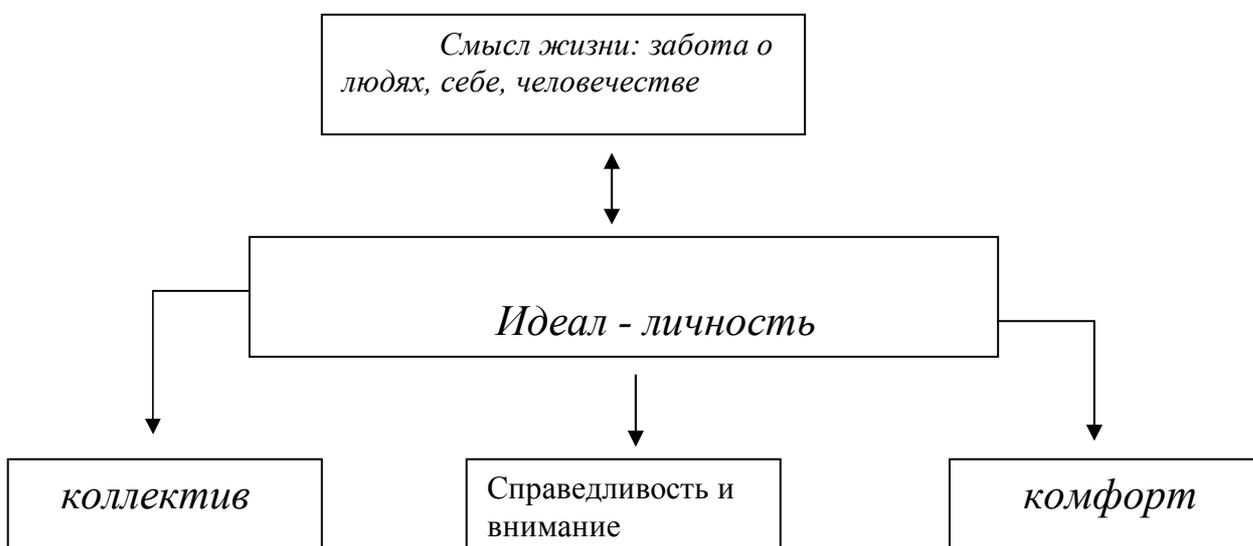
Синергетическое понимание мира позволяет шире понимать проблему воспитания, чем понятие «социализация». Сам мир как самоорганизующаяся система предъявляет свои требования с помощью возможных идеалов развития – аттракторов (термин из области теории систем).

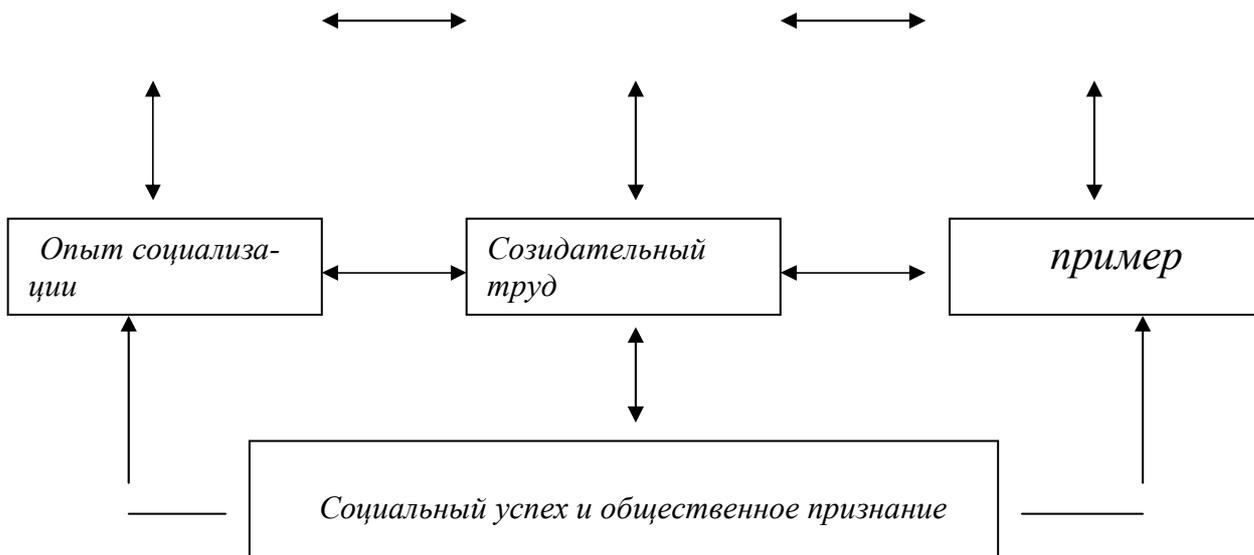
Пока можно выделить 4 ценностно-смысловых приоритета, определяющих различные типы воспитательных систем (здесь и далее в этой статье курсивом выделяются цитаты из кн. Е. Барышников):

1. Воспитательная система **рационально–познавательной** ориентации. В их основе следующий комплекс приоритетных ценностей: знание, познание, истина, интеллект, разум, наука и т.д. В данных воспитательных системах воспитание трактуется как процесс развития интеллектуальной сферы человека через передачу полезной информации и освоение навыков решения проблем различной степени сложности;
2. Воспитательные системы **культурно–нравственной** ориентации. В их основе следующий комплекс приоритетных ценностей: вера, добро, красота, культура, искусство, традиции. В данных воспитательных системах воспитание трактуется как процесс проживания и присвоения ценности культуры в специально созданной социально – культурной среде;
3. Воспитательная система **социальной** ориентации. В их основе следующий комплекс приоритетных ценностей: справедливость, общество, коллектив, демократия, семья, совместный труд и т.д. В данных воспитательных системах воспитание рассматривается как процесс целенаправленной социализации подрастающих поколений;
4. Воспитательная система **индивидуально–личностной** ориентации. В их основе следующий комплекс приоритетных ценностей: свобода, достоинство, индивидуальность, терпимость, творчество. В данных воспитательных системах воспитание рассматривается как процесс педагогической поддержки самоопределения и саморазвития подрастающего человека.

Основываясь на практическом исследовании состояния скаутского движения, анализе опроса руководительского состава и предложенном проекте Миссии НОРС-р, мы можем определить современный скаутинг как союз воспитательных систем, как правило, социальной ориентации.

Ценностно-смысловое ядро воспитательной системы социальной ориентации может быть представлено следующей моделью:





Признаками социальной системы является:

*Решение реальных социальных проблем <...> участников;  
 Высокая степень социальной активности...  
 Коллективное управление развитием <...>;  
 Наличие коллектива;  
 Участие в различных социальных проектах.*

Идеальным становятся следующие черты будущей личности:

*Осознание и принятие ценности человеческого общества, социального взаимодействия, свободы и демократии;  
 Справедливый по отношению к людям;  
 соблюдающий принципы равноправия и ненасилия в процессе взаимодействия с людьми;  
 социально-активный, законопослушный;  
 гражданин и патриот своей страны;  
 успешно выполняющий весь спектр социальных ролей: ученика, семьянина, жителя своего города, члена детского сообщества, гражданина своей страны, человека мира;  
 способный участвовать в творческом преобразовании социальной действительности...*

*В процессе развития воспитательной системы социальной ориентации чаще всего встречается следующая проблема, мешающая успешному развитию:*

*формализация процесса социализации, превращение его в процесс обретения знаний и имитации ряда, обязательных для всех социальных норм.*

*изолированность учебно-воспитательного процесса, когда основные формы работы не способствуют решению актуальных социальных проблем.*

*приспособленчество, когда учащиеся осваивают навыки приспособления к существующим социальным условиям без освоения навыков их преобразования.*

*рассогласование процессов социализации и самореализации, когда учащиеся не овладевают навыками согласования личных и общественных интересов, привыкают всегда подчиняться интересам большинства, формируется определенный конформизм.*

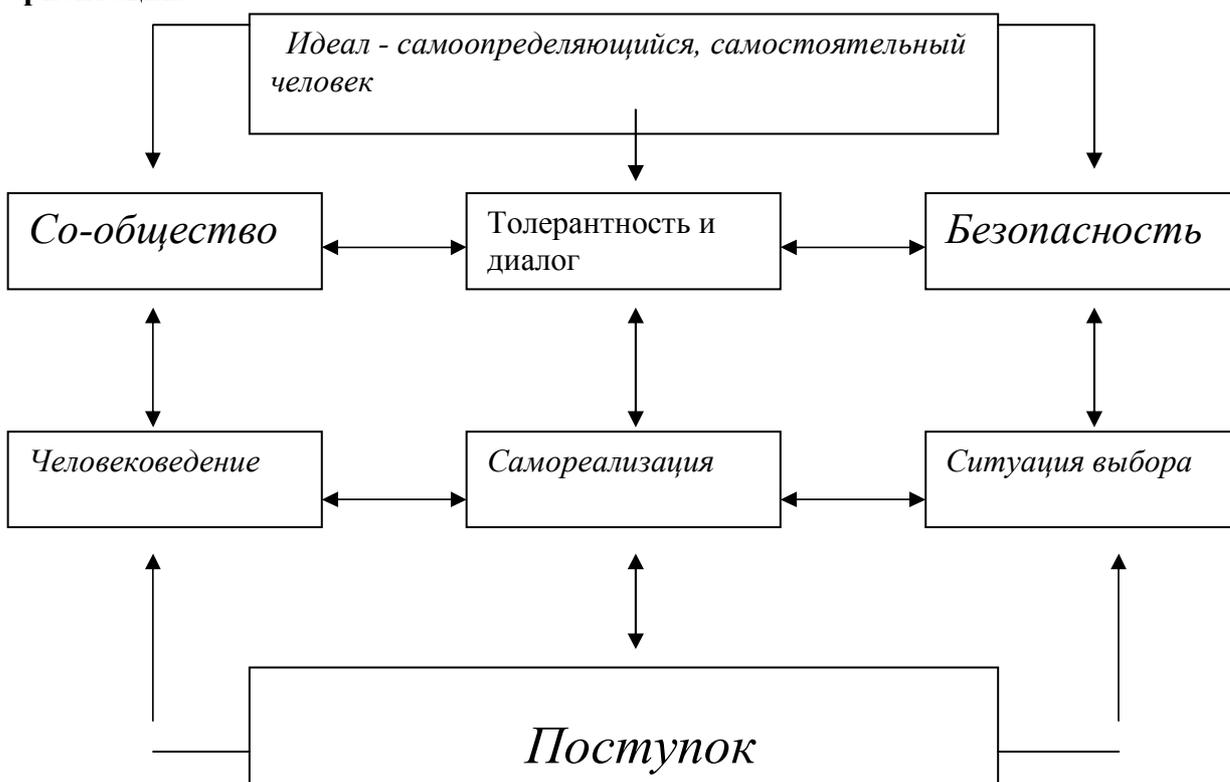
*«чрезмерная опека» (И.П.Иванов), при которой создание «счастливого детства» для учащихся ведет к социальному инфантилизму*

*внешние познания, когда социальные нормы транслируются, а не проживаются, в результате учащиеся могут говорить о социальных проблемах, но не решать их. Ре-*

шение данной проблемы возможно через увеличение активных форм деятельности, реализацию актуальных социальных проектов;

абсолютизация определенных социальных норм, что порождает нетерпимость к новому социальному опыту, иным социальным нормам. Решение данной проблемы связано с регулярным обсуждением норм жизни в школе и внесение в них необходимых корректив...

Нами были приведены только некоторые выдержки, характеризующие систему социальной ориентации, наиболее типичной для скаутских объединений НОРС-р. Предлагаем особо рассмотреть подробнее воспитательную систему **индивидуально-личностной ориентации**.



В основе ценностно–смыслового ядра, лежит понимание смысла жизни как стремление и обретение свободы. Такое понимание смысла жизни соответствует гуманистическим идеалам, лежит в основе экзистенциализма, философии персонализма, гуманистической психологии <...>.

Именно внутренний мир человека является источником вдохновения и самоопределения, а освоение мира начинается с самопонимания и самоопределения. Освоение такого содержания возможно в процессе самореализации, которая и становится ведущим видом деятельности. Влиять на свободного человека почти невозможно, поэтому в качестве основного метода воспитания выбирается создание ситуации выбора, которая проявляет человеческую сущность. Основным результатом самоопределения свободы человека являются его поступки.

Цель воспитания в такой воспитательной системе обозначается следующими характеристиками выпускника. Это человек:

Ориентирующийся на гуманистические ценности: свободы и творчества;

Постигающий собственный внутренний мир, имеющий потребность в самопознании и самореализации;

Взявший на себя ответственность за выбор жизненного пути;

Способный к самоопределению и самореализации в различных сферах родительского бытия;

Подвергающий рефлексии свою жизнедеятельность.

Анализ исследования НОРС-р говорит о том, что наши скауты по ценностным ориентирам более стремятся к ценностям, обозначенным в **индивидуально–личностной воспитательной системе**.

Педагогической наукой теоретически определены этапы развития воспитательной системы:

#### **1. Этап становления.**

В практике деятельности возникает некоторый целостный идеальный образ, который объединяет вокруг себя участников, предъявляет требования. Так, в нашей практике им стал «образ скаута», и разрушение его катастрофически сказалось на отношениях руководителей и привело к кризису всей системы. Системообразующая деятельность только начинала развиваться, так и не получив должной традиционности, за исключением общероссийского Джамбори<sup>2</sup>. Если система будет развиваться в будущем, то плюсом будут постоянные программы, на которые могут съезжаться участники и которые будут более хорошо организованы методически и обеспечены ресурсно. Определяющей тенденцией данного этапа должно стать упорядочение и четкое программирование такой деятельности. Успех будет зависеть от упрощения схемы и приведения к ней разрозненных элементов.

#### **2. Этап стабильного развития воспитательной системы.**

Успешно решены задачи первого этапа. Системообразующая деятельность упорядочилась, субъект управления приобретает опыт руководства и поддержки. Угасают дезинтегрирующие тенденции. В практике национальной организации таким дезинтегрирующим фактором стало участие в процессе вступления в международное скаутское движение, что явно противоречило консолидации в Российском скаутинге.

#### **3. Этап завершающий.**

Система заканчивает свое развитие, формализуется и действует как отлаженный производственный комплекс (планирование, спрос, имидж, ресурсы, развитие и пр.)

#### **4. Этап кризисного развития системы.**

*Термин «кризисное развития» в данном случае следует понимать с большей долей условности, ибо на самом деле происходит лишь относительное увеличение дезинтегрирующих явлений, просто порой усиливается поиск нового. В сознании субъекта системы это может и не отразиться. Просто ощущается дефицит новизны, в меньшей степени дети увлекаются творческой деятельностью, появляется состояние усталости у педагогов. И как следствие - не только апатия и разочарование, но и потребность к обновлению основных сфер школьной жизни. Внешние проявления данного этапа весьма разнообразны. Суть их одна: наступают сбои в воспроизводстве традиционных ситуаций, а у какой-то части коллектива возникает недовольство состоянием основных видов деятельности.*

После кризисного этапа возможны три варианта дальнейшего развития:

*1. Кризис преодолевается путем видоизменения ведущей деятельности и восстановления системообразующих связей.*

*2. В результате кризиса на базе прежней воспитательной системы возникает новая <...>*

*3. Распад системообразующих связей и смерть воспитательной системы.*

*Воспитательная система не только развивается и укрепляется, но может обновляться и перестраиваться. Ведущим методом перестройки системы, построения новой системы или обновления, т.е. введения в нее новаций, является метод педагогического моделирования. Модель - это умозрительное представление строящейся или преобразуемой системы, внутреннее видение ее. Привлекательность такого моделирования состоит в возможности проигрывать варианты и прогнозировать результаты.*

---

<sup>2</sup> Джамбори – слёт скаутов

Что нужно, чтобы наша воспитательная система (существующая даже вне нашего сознания) развивалась? Можно обратиться к описанию Е.Н. Степанова, который предложил следующую технологию процесса моделирования:

- создание* инициативной группы для моделирования воспитательной системы;
- формирование* членами инициативной группы своего видения настоящего и будущего состояния образовательного учреждения, его воспитательной системы;
- поиск* инициаторами своих сторонников в сообществе педагогов, учащихся, родителей;
- установление* контактов с научно – методическими центрами района, города, области, страны или отдельными учеными и методистами;
- разработка* программы (плана) действий по построению модели воспитательной системы;
- ознакомление* педагогов с теорией и практикой воспитательных систем, теоретическими и методическими основами проектирования образа выпускника образовательного учреждения;
- диагностика* состояния и результативности учебно–воспитательного процесса, анализ условий развития личности школьников, определение воспитательного потенциала окружающей среды, путей и способов его реализации;
- проведение* работы по актуализации и стимулированию деятельности педагогов, учащихся и родителей по формированию образа учебного заведения;
- осуществление* действий по интеграции индивидуальных и групповых представлений членов школьного сообщества в коллективный образ учебного заведения;
- создание* творческих групп и их деятельность по уточнению и разработке деталей образа школы;
- конструирование* модели воспитательной системы и составление программы ее построения;
- мысленное* экспериментирование реализации модельных представлений и апробация отдельных элементов воспитательной системы: обсуждение в школьном сообществе модельных разработок и программы построения воспитательной системы;
- проведение* научно–методической и управленческой экспертизы модели воспитательной системы и программы ее построения;
- утверждение* моделей и программы построения воспитательной системы на заседании педагогического совета и общешкольной конференции.

Проведенные нами исследования национальной организации посредством социологических срезов на национальных Джембори в 2000 и в 2003 годах говорят о том, что национальная организация не развивается как воспитательная система. Видны не только дезинтеграционные процессы, но и кризис ценностей и видов деятельности. Организацию уже мало связывают остатки системообразующей деятельности, которая все более упрощается. Несмотря на провозглашаемое стремление, лидеры не смогли по-настоящему развить ценностно–ориентированную социальную систему, а наших подростков тянет больше в общение и самовыражение, чем в наши «игры в туристов».

Основываясь на этих исследованиях, мы выдвигаем гипотезу о кризисе ценностно-смыслового ядра системы. Необходимость переориентации воспитательной системы из только социальной в воспитательную систему индивидуально-личностной ориентации и других вариантов, посредством создания специальных методик, технологий.

## **Характер движения**

В плане методологии, у движений (молодежных) есть свои закономерности:

1. Движение как социальная мода существует определенное ограниченное время, порождает собственную, как правило, методiku и формы, выступает как социальное и педагогическое явление.
2. Движение для сохранения своей самооценности должно формализоваться и обрести институты, соответствующие пониманию «организации».
3. Общественная организация должна управляться по соответствующим требованиям управления, стремясь к расширению своей деятельности. В противном случае начинается замыкание в собственных формах и - кризис.
4. Для того чтобы результативность и деятельность организации была современна и не консервировалась, организация должна активно вбирать в себя все современные достижения педагогической и социальной деятельности, учитывая опыт новых движений, технологий и пр. программ.

Мы можем наблюдать, как скаутское движение в начале 1990-х годов было популярным, пожалуй, более из-за своего названия, а не благодаря своей деятельности. Время шло, развитие организации не произошло, и теперь, несмотря на использование элементов скаутского метода, многие организации готовы перевести слово «скаут» в расшифровку своего иного названия («следопыты», «навигаторы», «джиписники» и пр.). Из-за проблем в управлении и потери темпа развития ни одно российское объединение не развивается активно, если не говорить о кризисе. Для того чтобы начать все с начала, объективно нужна консолидация, хотя бы внутри самих организаций, будь то национального или регионального уровня (что обеспечивается меньшим ресурсом). Необходимо переосмысление деятельности и прогнозирование будущей модели.

Вхождение в международный скаутинг – не есть приобретение нового метода или качества. Это, в большей степени, бизнес-идея, которая при правильном осуществлении может содействовать правильному развитию.

## **Миссия НОРС-р**

Конференция НОРС-р в 2001 г. в Комарово предложила в первом чтении проект миссии НОРС-р.

*Через организацию деятельности на основе национального скаутского метода развивать молодежь как патриотов, думающих и делающих дела на пользу Родины, активных граждан, успешно входящих в будущее и изменяющих его.*

Данная формулировка предполагает:

- Для решения задач воспитания как процесса организуется деятельность;
- В основе выполнения задач идет анализ деятельности (отношение к ее результатам всех участников процесса);
- Необходимость существования особого скаутского метода НОРС-р, его разработку и развитие;
- Создание воспитательной организации, объектом которой становится молодежь как активные граждане своей страны;
- Организация создает «образцы» социального успеха будущего;
- Организация поддерживает элементы старого скаутского метода, сохраняя их преемственность;
- Миссия НОРС-р определена только на данный исторический этап. Никто не исключает ее уточнение в ближайшее время.

## **Идеология организации**

Предлагаем тезисы, которые помогут продолжить дискуссию:

1. Организация ставит целью не только организацию досуга и «предоставление услуг», а - прежде всего - получение воспитательного результата.

2. Исходя из выше сказанного, качество важнее количества.
3. Организация поддерживает единство на основе стремления к изменению общества в будущем, благодаря появлению в нем патриотичных граждан, способных делами изменять лицо Родины.
4. В организации признается стремление к разнообразию в формах и методах деятельности. Общее для всех объединений определяется специальными решениями уполномоченных органов и является продуманной методической основой развития, способной удерживать организацию в целостности, но не препятствовать творческому развитию.
5. Действующим инструментом организация считает воспитание в сплоченной группе, и, соответственно, эта группа имеет некоторый характер закрытости. Любая группа имеет давление на личность, в скаутской жизни это должно регулироваться духовными заповедями, связями группы с другими объединениями через участие в проектах, скаутскими принципами.
6. Несмотря на закрытый характер, скаутское объединение нацеливает ребят на активность во внешней среде, ровное общение со сверстниками, понимание и игру в молодежную субкультуру. При этом руководители понимают негативизм молодежной субкультуры и считают необходимым создавать референтный круг общения для ребят внутри организации.
7. Организация не сможет охватить любую молодежь по характеру своей деятельности.
8. Организация стремится сформировать субъект–субъектные отношения между участниками, где объектом является на первом этапе (младшие скауты) игра в скаутскую жизнь, на втором этапе - окружающая жизнь и специальное скаутское образование, на завершающем этапе - скаутская организация и ее полезность для Родины.
9. Каждая региональная система должна очень внимательно отслеживать процесс создания условий для единства организации, возможностей её развития и изменения форм и пр. Для этого надо понимать, что возможен процесс раскола и пр.
10. Организация ставит задачей духовное развитие молодых людей и считает необходимым знакомить их с формами традиционного вероисповедания. Скаут обязан быть веротерпим.
11. Организация не является религиозным институтом какой-либо Церкви и самостоятельно планирует свою деятельность.
12. Мы ставим задачу организовать такую международную деятельность, чтобы каждый скаут ощутил на себе разницу между менталитетами разных народов и ощутил дух своей страны и свою сопричастность.
13. Организация не ставит задачей заменить школьное обучение, но ставит задачей дополнить его воспитательной деятельностью и формами обучения, которая школа не применяет.
14. Основной идеей нашего воспитания является не привитие знаний, умений и навыков, а создание отношений, которые позволяют достичь совершенствования характеров всех участников.

## **Воспитательные стандарты**

Воспитательные стандарты не должны быть всеобъемлющими. Скаутинг – не машина, выпускающая одинаковые карданы для одних дизелей. Каждая группа, каждый руководитель вносит свой вклад в результат.

И все-таки организация должна гарантировать некоторый объем того, что получает участник, приходя в организацию. Всякие знания должны быть современными, востребованными и конкурентоспособными. Мы должны давать то, что не дает никто. С этой точки зрения важно, чтобы каждый человек, прошедший через организацию, обладал теми

навыками и воспитанием, которые входят в образовательный стандарт этой организации, и научился чему-то тому, что дала местная группа, учитывая спрос на это со стороны молодежи. С другой стороны, это должно являться основой для оценки достижений руководителя – вместо примитивной оценки по полученным скаутами разрядам.

Итак, образовательный стандарт при нахождении в скаутской организации до 18 лет включает в себя следующие составляющие:

1. Воспитание в сообществе (или, как раньше, коллективе), когда человек может понять и уважать ценности не только других, но и группы.
2. Духовное развитие.
3. Гражданская ответственность.
4. Историческое самосознание.
5. Специальные навыки жизнедеятельности в длительной игре - скауты.
6. Навыки оказания помощи людям.
7. Местный стандарт.

Местный стандарт состоит из возможностей данной группы или региона, конкретного руководителя и его ответа на молодежный интерес к деятельности, его понимание духовного совершенства и пр. Т.е. это направление, которое организует само скаутское объединение.

## Возрастной подход

Скаутская организация имеет достаточно широкий опыт работы с разными возрастными категориями.

Программа работы с дошкольниками, которая практически не встречается в России, может представлять собой своеобразный родительский клуб бывших скаутов, когда на основе прогулок на свежем воздухе, ручного труда и семейного отдыха организуется первые программы для ребят. Применяется простейшая система поощрения в виде нашивок. Очень удачно идут хорошо изданные детские книги. Такие программы пока называются «бобрятскими».

## СКАУТСКАЯ ЛЕСТНИЦА (НОРС-Р)

(курсивом выделяются частные позиции организаций)

*Волчонок - 7(8) – 11(12) лет*

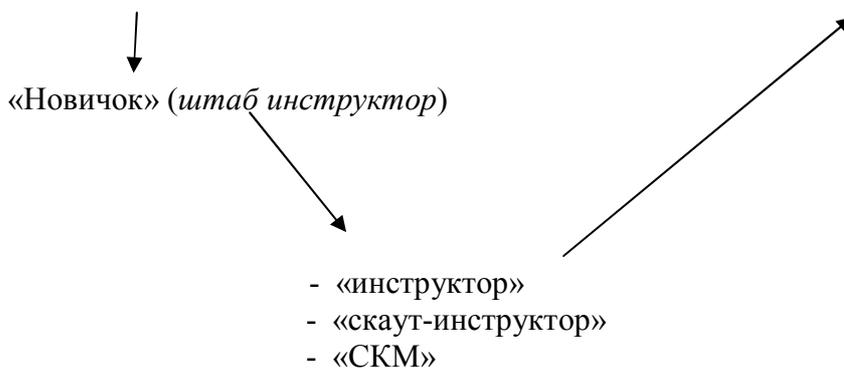
**Скаут-разведчик – 11(12) – 15-16 лет**

**Ровер (*витязь, странник*)  
15-16 – 18-21 год**

**Младший руководящий состав  
(без юридической ответственности)**

**Руководитель (работающий с детьми) с 18 (21) лет**

**Старшие скауты**



Возраст младший школьный обозначается в Российском скаутинге как «волчата». Название само по себе очень проблемно. Оно не отражает народных традиций восприятия этого названия и является методическим анахронизмом. Во многих организациях методика волчат очень совпадает с методикой скаутинга – специальности скаутов упрощаются до «волчачьего» понимания, есть знаки различия, сборы волчат, лагеря, форма и пр. В основе другого подхода лежит прежде всего метод длительной игры.

С 10,5 и до 16 лет участник организации попадает в основной состав организации – «скауты». Формы и методы не могут быть застывшими, так как меняется миссия организации, и развитие в современном мире не должно происходить медленно, иначе - кризис. Поэтому всегда будет стоять вопрос правильности программы и ее популярности у молодежи.

«Странники» – логический возрастной переход от скаутов с 15 лет примерно до 21 года. Прежде всего, это компания старших ребят, выросших из скаутов и имеющих желание и умение действовать самостоятельно в рамках скаутского движения.

«Руководители». Основа организации, их основная задача – подготовить новых руководителей. Подготовка начинается с момента вступления в скауты – от первых разовых поручений до выполнения роли патрульного. В 14 лет многим скаутам предлагается пройти курсы скаутских руководителей, чтобы в ближайшее время набрать новых ребят и попробовать себя руководителем - под руководством совершеннолетнего руководителя. С 18 лет начинается руководительская деятельность с полной юридической ответственностью.

«Старшие скауты» – это прежде всего добровольцы, желающие периодически участвовать в деятельности организации (лагерях, праздниках, программах, помощь в обучении и пр.). Старшими скаутами становятся, когда вырастают из скаутов или приходят сами в организацию.

## 2 часть

### Скаутский метод

*Скаутский метод как универсальное название форм и методов, позволяющих достичь воспитательной цели.*

Естественно, что за 100-летнюю историю цели скаутинга менялись, и совершенствовался метод. Но сохранение основ Движения, заложенных еще Основателем, создавало некоторую скорлупу или рельсы, по которым движение катилось и переросло в формализованную инфраструктуру в начале прошлого века. Такие рельсы были запущены в России - важно, чтобы национальная система развивалась и совершенствовалась ее.

В основе исторического скаутского метода, по нашему мнению, лежит:

- Воспитание на основе обещания. Каждый участник добровольно берет на себя обязательство соответствовать тому образу, который заложен в обещании и законах. А именно - осознание своего долга перед Богом, гражданского долга и долга перед самим собой.
- Патрульная система или система микрогрупп.
- Личный рост участников (стимулирующие и развивающие программы) - специальные программы, призывающие участников к самосовершенствованию, через развитие, выполнение гражданского и духовного долга, через участие в местных, региональных национальных и международных проектах. Применение новых и старых форм, таких как специальности, разрядная система, проектная деятельности, цикловые игры и пр.
- Деятельность на природе. Постоянная практика самоутверждения и развития с помощью активной деятельности на природе, при проведении всевозможных разовых форм, традиционных, пионеринга - исследовательской деятельности.
- Традиции (заложенные в начале движения, дополняемые самими участниками).
- «Обучение через дело» - метод, привнесенный в начале прошлого века из педагогики, когда основой обучения подразумевалось обязательное претворение теории в практику.
- Поддержка взрослых. Генеральная задача для придания организации динамично развивающегося и общественного характера. Система руководства микрогруппами и курсы различных уровней, международный обмен опытом, ротация руководителей, ступеньки роста, звания, должности.

Это краткое описание методов, применяемых скаутами от начала становления движения и сохранившихся во многих организациях. Определяя свою миссию и задачи, наша организация не могла не внести нечто свое в методичку, дополнив её следующими достижениями:

- метод «обратной связи». Отражение результатов деятельности в сознании самих участников как средство воспитания. Технология Коллективной Творческой Деятельности. Формы огоньков-свечек и других видов анализа жизнедеятельности. Поддержание нужного эмоционального настроения в группе;
- метод игровой. Не только традиция проведения всевозможных игр, но и дополнительная система обучения через игровые формы.

Рис. 1  
«Скаутский метод»



## Воспитание на основе Обещания

В основе обещания лежит главная формула Всемирного скаутского движения, выраженная в Конституции Всемирной Организации Скаутского Движения (ВОСД):

#### **ДОЛГ ПЕРЕД БОГОМ**

Приверженность духовным принципам, верность религии, которая их выражает, принятие вытекающих из этого обязанностей.

#### **ДОЛГ ПЕРЕД ДРУГИМИ**

Верность своей стране в гармонии с развитием мира, взаимопонимание и сотрудничество на местных, национальных и международном уровнях. Участие в развитии общества с признанием и уважением достоинства соотечественников и целостности природного мира.

#### **ДОЛГ ПО ОТНОШЕНИЮ К СЕБЕ**

Ответственность за собственное развитие.

Принципы скаутского движения в сжатом виде отражены в скаутском обещании, сформулированном Основателем движения и закрепленном в той же Конституции ВОСД. Каждая национальная организация может изменять текст в соответствии с национальными особенностями и традициями.

### **Духовное развитие**

Говоря о важности этого, можно перефразировать ОРЮР – что без этого мы бы «...стали спортивно-патриотическим обществом хороших привычек и манер». Наша Цель – вместе с молодежью вести духовный смысл Бытия, основывая в них ценности их будущей взрослой жизни. Скаутская Конституция ВОСД позволяет смотреть на это шире и понимать долг перед Богом как "приверженность духовным принципам". Бог может восприниматься каждым по-разному, но несомненно, что духовное начало, по нашему мнению, - это моральные принципы, данные нам свыше, которые должны руководить поступками человека, это принятый душою и осознанный нравственный кодекс, основанный на любви к ближнему. Как правило, наши группы ориентированы на православную церковь, но и другие вероучения должны найти поддержку, если к нам приходят, и для таких ребят должно быть продумано духовное наставничество.

Несомненно, правильным было бы предоставить духовному лицу, имеющему опыт работы с молодежью, возможность быть духовным наставником. Но его усилия, без поддержки руководителей и их личного примера, могут быть тщетными. Духовным руководителями обсуждаются планы важнейших проектов организации, он периодически встречается со скаутскими объединениями. Формами просвещения могут быть: беседы о Священном писании, о духовном подвиге и жизни святых угодников, дискуссионные формы, изучение писания с помощью икон, смысл молитв и Церковные правила. При ведении службы в лагере важно добиться всеобщего уважения к этому. Как правило, в лагере есть воскресная служба, Крещение, утренняя и вечерние молитвы, молитвы при подъеме флага. Для проведения служб в наших лагеря ставится специальная палатка – полевой храм.

Опыт деятельности священника в наших лагерях говорит о том, что духовное наставничество - это тернистый путь, но если он проходит радостно и с творчеством – дело сдвигается.

Многие объединения применяют традиционную скаутскую молитву:

- вечерний вариант на спуске флага: "Господи! Помоги мне завтра быть лучше, чем я был сегодня";
- утренний вариант на подъеме флага: "Господи! Помоги мне быть сегодня лучше, чем я был вчера".

Очень удачным опытом является помощь скаутских групп в восстановлении православных храмов, монастырей, строительство поклонных крестов, когда скауты приобща-

ются к Богу через собственные руки, окружающую их атмосферу и образ жизни. Приобщение к вере вместе с группой довольно эффективно в подростковом возрасте и может показаться, что скаут просто будет пытаться походить на своих сверстников. Имея опыт проведения лагерей на о. Валаам в контакте с евро-стригальным Валаамским монастырем, мы никогда не ошибались, когда приобщали к монастырской жизни через добрые дела – это достойный «путь к Богу» (цитата со службы).

С точки зрения задачи сегодняшнего дня, выраженную в миссии организации духовную деятельность необходимо нацелить на становление патриотичности и организацию конкретной деятельности на пользу Родине.

Кроме деятельности священника (а иногда и без нее, к сожалению), способствовать духовному становлению должна деятельность руководителя. Используя метод обратной связи, руководитель может нацелить скаута на поиск жизненной правды – как говорят финские скауты.

*Используя игровой метод*, группа может изучить через ролевые игры роль православной церкви в истории Руси.

*Выполняя долг перед страной*, скауты могут помочь в восстановлении святынь, и не только непосредственным трудом, но и знанием и распространением информации среди окружающих, используя и школьные конференции, и прессу, и родительские собрания.

*Подходя творчески*, можно инсценировать отрывки из Евангелия, или каждый член патруля может взять себе отрывок и попробовать его откомментировать. Руководитель может и не быть специалистом в Святом писании, но большое количество понимания ведет к тому, что участники начинают больше думать о духовном.

Очень интересно изучение древней иконописи и архитектуры – можно воочию или с помощью слайдов, пластилина, спичек и пр. материалов для моделирования.

В режиме пребывания в городе в течение года полезными могут оказаться духовные ежемесячные встречи дружины с духовным наставником, посещение храмов на праздниках и перед ними с предложением помощи, празднование дня покровителя скаутов – Святого Георгия Победоносца. Могут быть разработаны особые Церковно-служебные специальности. Иконостас может быть не только в лагере, но и в помещении, где проходят занятия.

Наверное, из религиозного образования и религиозного воспитания – приоритет для нас имеет второе.

## **Дух как начало духовного**

**Скаутский дух** - это ощущение скаутской сплоченности, дружба, верность идеям движения. Дух формируется постепенно и является главным достижением руководителя. В основе успеха лежит, конечно, прежде всего, стремление руководителя и участников сделать свою группу такой, чтобы она была лучше других и её жизнь была интересна и значима.

Описание идеального скаутского духа можно встретить в Законах скаутов. Их существует множество, и можно долго спорить, что именно сегодня своевременно и важно для ребят. Можно предложить, чтобы каждое объединение скаутов (воспитательная система) раз в год обсуждало выполнение законов и предлагало свои новые, подымая планку идеала все выше и выше. Тогда это будет более живой формой, чем принятые кем-то и когда-то (и, как правило, взрослыми).

Ориентирами в создании скаутского духа среди участников скаутского движения должны быть принципы, традиции скаутского движения и правильная и постоянная работа с ними. Эти ориентиры могут быть внесены посредством руководителей, контактов с соседними группами, участия в жизни “скаутского мира”, средств массовой информации, отношения родителей и близких, участия в лагерях, Джамбори и т.д.

От руководителя требуется постоянный, немного наивный оптимизм и усилия по поддержанию этого настроения у скаутов. Слова и поведение руководителя должны говорить о том, что ему самому очень интересно быть вместе со всеми и что-то такое выделы-

вать, и эту "клевою" жизнь он вряд ли променяет на что-нибудь. Поэтому крайне неуместны слова о том, что я-де, мол, не обязан с вами тут сидеть, если вы такие хамы, и тратить свое личное время на вас. Если и требуется сделать вашим скаутам внушение, то делайте это тактично, в дружеском тоне и без чрезмерно умных слов. Например, можно сказать, что почему-то начинаете уставать от постоянного шума на патруле: вроде, стремился отдохнуть вместе с вами, но получается что-то наоборот. В конце концов, Вы - взрослый, и должны понимать лучше психологию ребят: "Если они орут, значит, им это отчего-то нужно".

Не может быть похожих друг на друга компаний ребят, также не должно быть похожих друг на друга патрулей и руководителей, создающих эти патрули. У каждого руководителя должен быть свой почерк работы. Его стиль, манеры и фантазия должны быть такими, чтобы скауты гордились своим лидером и, зная, что есть руководители не хуже, хотели бы иметь дело только со своим. Очень трудно руководить двумя хорошими патрулями - трудно жить на полную катушку в двух хороших компаниях. Ну а если к вам приходит много ребят? Лучшим выходом из этой ситуации было бы предоставление возможности старшим скаутам попробовать себя в роли руководителя. Их действия будут, на ваш взгляд, неуклюжими и порой ошибочными, но вы внушайте инструктору (патрульному), что у него все получается, а при этом корректно поправляйте и направляйте его деятельность. И если у него, действительно, получится свой скаутский патруль, то это будет грандиозно - вы достигли успеха, и теперь у вас не патруль, а отряд с несколькими патрулями.

Дух патруля теряется при отсутствии "дальнего" плана, предполагающего большие приключения, походы, поездки, программы, в которых скауты покажут, как они могут на высоком уровне помочь окружающим, городу, стране. Руководитель патруля должен иметь идеи на несколько сборов вперед.

Очень жестким правилом должно стать требование подготовленности сбора патруля, продуманности всех деталей, материальной базы и т.п. Нельзя собирать скаутов на неподготовленный сбор! Несколько таких встреч - и патруль распадается, или ваши скауты будут искать другие, более житейские интересы в общении друг с другом. Появление в патруле таких проблем, как массовое курение, употребление спиртного, должно говорить руководителям о кризисе духа, о том, что скаутская жизнь превращается в обыденность.

Полезно периодически обсуждать со скаутами патруля, что влияет на их скаутский дух, и из этого делать совместные выводы о том, что нужно изменить в жизни (метод "обратной связи"). Но не стоит это делать часто и нельзя повторяться в формулировке вопроса. Придумать что-то новое не составляет особого труда, постарайтесь быть в каждый раз хоть немного оригинальным. Например: нарисуйте дерево, на котором в различных позах сидят, висят, падают и стоят рядом скауты. Дерево – это ваша скаутская жизнь (дух, лагерь и пр.) Где себя видит каждый участник и почему?

Вот что могут сказать скауты о том, что может повлиять на создание скаутского духа: празднование патрулем некоторых праздников, поздравления с днем рождением, воспоминания о тяжелых испытаниях, перенесенных участниками патруля, совместное обсуждение будущих дел и обсуждение того, как мы жили, интересные происшествия в походе, традиционный шашлык в лагере волчат, маленькая экстремальная ситуация, подготовленная руководителем, конфетка из кармана руководителя по окончании трудного похода.

Очень важно поддерживать несложные, но красочные традиции, которые складываются в жизни патруля. Это и некоторый сленг, и особая церемония начала, и постоянный дружественный тон, в котором нет места шуткам, задевающим чье-либо достоинство. Руководитель должен научить скаутов уметь быстро понять свою неправильную шутку и способ загладить "больные" темы. Скауты должны научиться придерживать свои амбиции, быть дружелюбными и спокойными и сохранять собственное достоинство в любой ситуации.

Для оценки состояния духа вашего патруля мы хотим вам предложить несколько старую, но, на наш взгляд, эффективную методику А.Н.Лутошкина. Становление микроклимата вашей группы можно представить как восхождение по ступенькам:

### 1. “ПЕСЧАНАЯ РОССЫПЬ”.

Каждый скаут в вашей группе как песчинка: “...вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Нет того, чтобы что-то “сцепляло”, соединяло людей. Здесь люди или еще мало знают друг друга, или просто не решаются, а может быть, и не желают пойти на встречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел. Отсутствие твердого, авторитетного центра приводит к рыхлости, “рассыпчатости” группы.

Группа эта существует формально, не принося радости и удовлетворения всем, кто в нее входит”.

### 2. “МЯГКАЯ ГЛИНА”.

“В группе, находящейся на этой ступени, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робкие. Не все получается у организаторов, нет достаточного опыта совместной работы.

Скрепляющим звеном здесь еще является формальная дисциплина и требования старших. Отношения различные - доброжелательные, конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу. Существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются друг с другом, нередко ссорятся. Подлинного мастера - хорошего организатора пока нет, или ему трудно себя проявить, так как по-настоящему его некому поддержать”.

### 3. “МЕРЦАЮЩИЙ МАЯК”.

“Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шел верным путем. В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но желание - это еще не все. Дружба, товарищеская взаимопомощь требуют постоянного горения, а не одиночных, пусть даже частых вспышек. В группе есть на кого опереться. Авторитетны “смотрители” маяка. Они не дают погаснуть огню, - организаторы, актив.

Группа заметно отличается среди других групп своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всем общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей... Недостаточно проявляется инициатива, не столь часто вносятся предложения по улучшению дел не только в своем классе, но и в целом в школе. Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех”.

### 4. “АЛЫЙ ПАРУС”

“Алый парус - символ устремленности вперед, неуспокоенности, дружеской верности, преданности своему долгу...

Дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью...

У большинства членов “экипажа” проявляется чувство гордости за свой коллектив; все переживают горечь, когда их постигают неудачи. Группа живо интересуется, как обстоят дела в других группах, соседних классах, отрядах. Бывает, что приходят на помощь, когда их об этом попросят.

Хотя группа и сплочена, но бывают такие моменты, когда она не готова идти наперекор бурям и ненастьям. Не всегда хватает мужества признать свои ошибки сразу, но постепенно положение может быть исправлено”.

### 5. “ГОРЯЩИЙ ФАКЕЛ”.

“Горящий факел - это живое пламя, горючим материалом которого является тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество ...” забота и ответственность каждого не только за себя, но и за других скаутов.

Размышления над этой схемой позволят вам определить новые задачи в развитии духа вашей группы. Но если у вас при взгляде на приведенную схему возникают ассоциации с символами эпохи социализма, то вы можете придумать свои названия этим ступенькам. В любом случае, рассуждать скаутам несколько раз под одной схемой - неинтересно.

Придумать что-то другое несложно: морские скауты могут применять вместо “песчаных россыпей” различные названия ветров или направлений относительно курсов, скауты-кулинары - различные блюда и т.п. Но скаутам необходимо размышлять и говорить о себе для “обратной связи” (этот раздел см. ниже).

Наиболее труден путь к "Алому парусу". Здесь должны проявиться ваша высокая квалификация руководителя, ваша готовность предложить принципиально новую деятельность, дающую толчок для выхода положительной эмоциональной энергии. Если вы этого не сделаете, то ваша группа скатится с "мерцающего маяка" до "мягкой глины". Высота "горящий факел" остается как мечта для социально-полезных снов руководителей скаутов.

Лучшие патрули могут получить звание “Патруль Баден-Пауля”. Для получения звания необходимо выполнить определенные заранее требования. Например: ведется дневник, имеется название, патруль собирается постоянно на сборы, придумывает дела для людей и - добился определенных результатов, скауты патруля за год поднялись вверх по скаутской лестнице, провели праздники: день скаутских мам, Б-П, и др. Сходили все вместе в поход, "общались" с культурой, выполнили задание мастера и пр. Хорошо бы, подобные звания с вручением особых знаков присваивались не вами, а в рамках регионального объединения.

### **Долг перед Страной или другими людьми...**

Миссия НОРС-р соотносится с этой задачей следующим образом - «...думающих и делающих дела на пользу Родине, активных граждан...».

Приемлемым для решения задачи воспитания при активной деятельности может быть методика Коллективной Творческой Деятельности – КТД. Необходимо понимать то, что ее невозможно применять, если вы только что собрали группу, и основные мотивы деятельности еще не выражены или находятся на уровне прагматического интереса к результатам деятельности. Когда ваша группа уверенно достигнет мотива к деятельности как «интереса к предмету деятельности» или интереса к групповому общению – тогда эта методика или даже технология составит главный механизм выращивания нами активных граждан, строящих свои отношения на полезной деятельности. Краткое описание методики не позволяет понять ее столь быстро, как проживание в ней какого-то периода. Наверное, главное ощущать, что позиция руководителя сменилась с «поучительской» на дружескую, и он вместе с активом заражен интересом к результату совместного труда. Но приводим краткое описание методики, автором которой является И.П. Иванов.

“1-я стадия - *предварительная работа воспитателей.*”

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

2-я стадия - *коллективное планирование КТД.*

Оно происходит или на общем сборе коллектива, или на сборе, где составляется общий план жизни этого коллектива на очередной период, или на специальном сборе-старте, где планируется только данное КТД.

В любом случае, воспитанники и их старшие товарищи сначала по микро-коллективам ..., а затем сообщая решают примерно такие вопросы-задачи: для кого провести это дело (на радость и пользу кому)? Как лучше его провести? Кому участвовать: всему коллективу, или отдельным (по желанию) микро-коллективам, или сводной бригаде добровольцев? С кем вместе? Кто будет руководить: совет коллектива, или специальный совет дела из представителей всех микро-коллективов, или командир сводной бригады? Где лучше провести это дело? Когда?

Ведущие общий сбор (ими могут быть и взрослые, и сами ребята) ставят вспомогательные вопросы, сопоставляют разные мнения, просят их обосновать, подхватывают и развивают наиболее интересные, полезные предложения, а в конце сбора сводят их воедино и в случае необходимости - организуют выбор совета дела или командира сводной бригады.

3-я стадия - *коллективная подготовка дела.*

На этой стадии руководящий орган данного КТД уточняет, конкретизирует план его подготовки и проведения, затем непосредственно организует выполнение этого плана, поощряя инициативу каждого участника. Каждый микро-коллектив (или сводная бригада) готовит свой добрый сюрприз, а старшие друзья направляют эту работу и помогают воспитанникам "по секрету".

4-я стадия - *проведение КТД.*

На этой стадии осуществляется конкретный план, разработанный руководящим органом, со всеми коррективами, которые были внесены его участниками при подготовке коллективного творческого дела. Оказываются полезными также и отклонения от замысла, возникающие во время проведения КТД из-за разных непредвиденных обстоятельств, и ошибки, допущенные участниками. Все это тоже необходимая школа жизни. Главное для воспитателей как руководителей и ведущих участников коллективного творческого дела - возбуждать и укреплять мажорный тон, дух бодрости, уверенности в своих силах, в своей способности нести людям радость, стремление преодолеть любые трудности.

5-я стадия - *коллективное подведение итогов КТД.*

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

Сначала по микро-коллективам (где каждый высказывает свое мнение), а потом сообща решаются вопросы, относящиеся к положительным сторонам подготовки и проведения КТД (Что было хорошо? Что нам удалось из намеченного? Благодаря чему?), к недостаткам и ошибкам (Что не получилось? Почему?) и - что особенно важно - к урокам на будущее (Что нам стоит использовать и дальше? Превратить в традицию? Как действовать по-другому?..)

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

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

Воспитатели подводят итоги выполнения собственно воспитательных задач на совещании педагогов, участвовавших в данном КТД...

6-я стадия - *ближайшее последствие КТД.*

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

Осознание долга перед страной как государством, в которой ты живешь, должно происходить в глобальных вопросах: знакомство с историей страны, с ее "печальниками", с "великими именами", политическими партиями. Конечно, скауты - вне политики, и нельзя выражать свои политические взгляды от имени скаутской организации и в скаутской форме. Для изучения этих проблем необходимо искать различные творческие формы, чтобы не превращать знакомство со страной в нудные уроки по истории. Возможно применять ролевые игры, с помощью которых можно знакомиться с политической ситуацией в формах ее постоянного развития, посещение храма и разговор о том, что могут "думать" святые лики на фресках, различные викторины, интеллектуальные игры и пр. Не менее

важны и “мелкие детали”: подъем государственного флага на линейке, необходимая строевая выправка, подчеркивающая почтительное отношение к государственным символам, своим скаутским знаменам и регалиям.

Вспомните, с каким уважением отнеслись участники первого скаутского лагеря на о. Броунси к куску материи, когда узнали, что это - оборванный и прожженный флаг, который принимал участие в знаменитых боевых действиях.

Конечно, мы стремимся к воспитанию у наших скаутов чувства патриотизма, но этот патриотизм должен быть “шире чувства, которое обычно ограничивается собственной страной и обуславливает чувство ревности и враждебности в отношении людей из других стран. Наш патриотизм должен быть шире и благороднее” (Б-П).

Всякое убеждение должно быть действием. Каждый скаут должен ощущать свою необходимость помогать стране, природе, экологии, своему городу, окружающим людям и делать что-либо конкретное своими руками. Руководители должны помочь скаутам осознать важность этого: встречи с представителями государственной власти, выпуск особых нашивок за участие в определенных акциях, поддержка через средства массовой информации и обязательно - анализ проведенной деятельности вместе с другими участниками, т.е. “обратная связь”.

Немаловажным для дальнейшего развития нашей страны представляется правозащитное образование. Возможны не только лекционные формы, но и игровые, издательские, работа в советах школ и пр. Руководитель может проводить подобные занятия циклически или с помощью введения этого в скаутские специальности.

Уважение к своей Родине возникает на основе исторического самосознания. Понять великий и сложный ход истории нашей страны могут помочь не только беседы у костра, скаутские специальности, связанные с изучением истории, но и ролевые исторические игры, посещение музеев, исторических городов.

В самом начале скаутского движения мастера завязывали узелки скаутам на галстуках, которые можно было развязать после того, как сделали доброе дело. Сейчас в некоторых объединениях флаг опускают скауты, сделавшие доброе дело. Хороший прием поддержания престижа добрых дел - выявление добровольцев и хорошая дружная работа вместе с руководителем. Периодически руководитель должен беседовать с каждым скаутом и обращать внимание на стремление скаута помогать окружающим людям без всякой награды или приказа. “Ни дня без доброго дела!” - хороший, старый лозунг, который лежит в основе облика скаутского движения.

## **Долг перед собой**

Долг перед собой - вырасти морально стойким, духовно развитым, физически крепким гражданином своей страны. Или, как сказано в Конституции Всемирной Организации Скаутского Движения (ВОСД), целью скаутского движения является содействие развитию молодых людей в достижении их полного интеллектуального, общественного и духовного потенциала как индивидуумов, как ответственных граждан и как членов местных, национальных и международных сообществ. Для успешного решения этого скаутский лидер с помощью скаутской организации, научных работников и др. должен осознать эффективность своей деятельности и понимать пути ее развития. В выполнении этого долга скауту помогает вся методика организации. Анализом результативности может быть как принятая система поощрения – скаутские разряды, награды, так и понимание своего прогресса с помощью «обратной связи».

## **Традиции**

Обычно с этого начинается знакомство всех с организацией скаутов.

Традиции скаутов – разведчиков нацелены на то, чтобы создать единство общества рыцарей, подобных Св. Георгию Победоносцу, побеждающему зло не только в мире, но и в себе.

На многих эмблемах национальных организаций есть надпись: "Будь готов!". Это говорит о том, что скаут готов выполнить свой долг в любое время, при любой опасности. Надпись может помещаться на ленточке, которая напоминает улыбку; геральдическим языком говорится о том, что долг свой он готов выполнить с улыбкой. Говорят, что у Б-П спросили: "А к чему надо быть подготовленным?", и он ответил: "Ко всему!"

При встрече со скаутом вы обмениваетесь с ним рукопожатием левой рукой. Левая рука - ближе к сердцу.

Скаутская лилия - символ рыцарства и одновременно - старинное обозначение "Севера" на древних компасах. Это говорит о верности выбранного скаутом пути. Различные части лилии могут много о чем говорить. Три лепестка лилии - о трех частях скаутского обещания; веревка, завязанная прямым узлом, говорит о верности скаута своим обещаниям; звездочки напоминают о законах и т.п. Ситуация похожа на пионерскую организацию, где ходила байка о трех концах галстука, означающих союз пионеров, комсомольцев и коммунистов. Учитывая исторический опыт, хочется пожелать основные умственные усилия перенести из сферы антуража в содержание.

Скаутский знак (салют) делается поднятой правой рукой (а в случае отдания чести рука у головного убора) ладонью наружу, где большой палец закрывает мизинец, а три средних пальца выпрямлены вверх.

Традиционным для Всемирного скаутского братства является Всемирное Джамбори - слет скаутских "племен", который проходит раз в четыре года. Раз в три года проходит Джамбори НОРС-р.

22 февраля - день рождения Б-П, и этот день празднуется как Международный день скаутов. Хороший повод пригласить родителей, волонтеров, официальных лиц, спонсоров.

1 декабря - Всемирный скаутский праздник - День скаутских мам.

30 апреля - День первого русского скаутского костра.

6 мая - день св. Георгия Победоносца - покровителя Российских скаутов.

Скаутская форма включает в себя:

- косынку - может быть различного цвета (руководителям, закончившим Гилвелл курсы, вручается лиловая косынка с нашитым кусочком шотландки). Многие национальные организации имеют косынки цвета, совпадающего с цветом национального флага. При этом каждый отряд и патруль может иметь и свои цвета. Зеленый цвет, как правило, означает принадлежность к корпусу руководства.

- рубашку - для скаутов традиционен защитный цвет, но многие организации давно имеют свою форму. Требования к ней - практичность и однотонность.

- дополнительно к рубашке могут быть сделаны шорты или брюки, футболки, ножички, носовые платки и т.п.

- головным убором первых скаутов была широкополая шляпа. Она и сейчас выглядит неплохо.

- Нашивки принадлежности и нашивки за достижения пришиваются к форме. Как правило, нашивка "лилии" пришивается над левым карманом, на который крепятся звездочки за каждый год пребывания в организации, с правой стороны значки за программы, лагеря (или на правом рукаве). Нашивки принадлежности к организациям, патрулю пришиваются на левом рукаве.

Нашивка, обозначающая принадлежность к национальной организации, пришивается над правым карманом.

Еще первые скауты занимались достаточно много строевой подготовкой. Она, действительно, позволяет решать некоторые вопросы дисциплины, взаимопонимания скаутов, не говоря об их физическом развитии. Но перекося в сторону непрерывных строевых упражнений говорит скорее о недалекости руководителя. Хотя, как нам представляется, в наших организациях перекося в другую сторону - в сторону цыганского табора.

Принципиально важным является воспитание уважения к государственному флагу как элемент формирования чувства гражданственности. Строй на линейке (мачте) должен замереть, и флаг должны поднимать не случайные люди. Если вы у своего знамени проводите Посвящение в скауты, то отношение к нему и его охрана должны быть соответствующими. В противном случае, нечего его было заводить.

Каждый патруль может сделать своими руками себе вымпел, на котором может быть нарисовано животное или какие-то тайные знаки. За вымпел отвечает самый ответственный человек в патруле - патрульный. Игра "Куда девался наш вымпел" должна происходить при подчеркнутом уважении к этому вымпелу и без сарказма, который убивает хорошее отношение к традициям.

От игры в индейцев скаутам передалась традиция давать лесные имена скаутам, патрулям, объединениям.

Задушевную обстановку поддерживают в лесу костер, в городе свечи. Братский круг помогает проникнуться единством.

Хорошей традицией скаутов является закон "Ни дня без доброго дела". Это когда-то обыгрывалось так: делался узелок на косынке, который можно развязать после доброго дела. На значке первых русских скаутов был нарисован узелок внизу значка - напоминающие скаутам о долге перед другими.

Скауты называют себя "братом" и "сестрой" и обращаются друг к другу на "ты".

Для создания бодрого духа в лагерях, на сборах, в тяжелых походах, на праздниках и т.п. хорошим приемом будет применение различных "кричалок", лозунгов, скандирование хором законов, кличей патрулей. Без этого трудно представить скаутскую жизнь.

Потрясет местное население и начальников то, как могут поздороваться некоторые скауты: "Здравствуйте! Не могу ли я вам чем-нибудь помочь?"

Во многих объединениях есть свои формы прощания, приветствия.

Но количество надуманных ритуалов не должно подавлять над живой струей. Ритуалы, подкрепленные гражданским долгом (церемонии с флагом), долгом перед Богом (молитвы) или другим содержанием, имеют более прочную основу, чем действие, придуманное первым поколением и слепо повторяемое пятым. Важно, чтобы участники понимали смысл и содержание ритуалов.

Если, кроме ритуалов и традиций, в объединении не остается живой полезной деятельности, то это объединение можно рассматривать как секту или группу с руководителем, не доигравшим в детстве.

Самой главной традицией скаутов всего мира остается неизменно – дача скаутами обещания – как платформа, на которой строятся все отношения в скаутинге.

Процесс *приема* и *посвящения* в скауты обычно разделяется. *Прием* - это более формальная часть. Он обозначает сдачу скаутами всех подготовительных требований, получение разрешения родителей, его регистрацию в группе.

Само *посвящение* в скауты может происходить с тысячами вариаций. Стоит обратить внимание на следующие моменты. Достаточно ли подготовка к посвящению создает нужный настрой у вступающего? Получится ли необходимая торжественность и романтика? Если это будет большой сбор скаутов в городе, то будет ли обеспечено внимание скаутов к этому событию? Если дело происходит в походе, то, возможно, достаточно присутствия патруля, в котором будет состоять вступающий. Если есть уже опытные скауты в патруле или в объединении, то они могут сами придумать посвящение, но оно не должно унижать посвящаемого. При вступлении необходимо присутствие флага или знамени объединения, или другого символа. Место, выбранное для вступления, должно быть эстетически выдержано. Время может быть самое разнообразное. Если вы разбудите вступающего в пять утра и поведете его по буеракам с завязанными глазами в вигвам лесного духа, где его будет ждать патруль с факелами, знамя, то это посвящение он не забудет. Можно придумать некую тропу испытаний, пройдя по которой, он соберет буквы и составит слово "скаут". В нашей традиции вступающий должен держаться за кончик полотнища нашего

Знамени. В некоторых случаях встают на колено. Если это в помещении, то ситуацию украсят зажженные свечи в лесном подсвечнике. В нашей традиции спросить у вступившего: от кого он хочет получить косынку?

Не забудьте о том, что присутствующие должны быть при полном параде и отдавать салют при произнесении обещания. Бывает так, что текст обещания забывается. Можно попробовать предложить вступающему рассказать его своими словами.

## **ОБЕЩАНИЕ РОССИЙСКИХ СКАУТОВ – РАЗВЕДЧИКОВ**

**Честным словом обещаю по мере сил моих  
выполнять свой долг перед Богом и Родиной,  
помогать ближним  
и жить по законам скаутов-разведчиков.**

Требования к вступлению в скауты:

1. Пройти подготовку и показать в форме активной сдачи (в лесу, на открытой местности, в виде скаутского бега по станциям) следующее:
  - рассказать 10 фактов из истории скаутов
  - уметь разводить костер и знать несколько типов костров
  - показать, как безопасно пользоваться инструментами
  - знать содержимое медицинской аптечки
  - завязать 5 узлов
  - знать кличи патруля, свое место в строю
  - продемонстрировать скаутские традиции
  - рассказать своими словами, что значит обещание скаутов.
2. Патруль должен обсудить, стремился ли вступающий проявлять дух скаутов, выраженный в законах скаутов.
3. Патруль это может обсудить только после того, как придумал и сходил на «доброе дело».
4. Провести в походах или лагере не менее двух суток вместе со скаутами.
5. Сдано заявление родителей и взнос.

Индивидуальным пособием для вступающего может быть специальная книга, листок – путеводитель, сайт в Интернете. Лучше что-то, чем ничего....

### **Обратная связь**

Метод, позволяющий нам надеяться на более эффективное совершенствование участника деятельности и большую сплоченность групп в интересах выполнения миссии движения. Мы не можем уповать на традиционность нашей системы. Она должна развиваться быстро и всеми участниками - взрослыми и детьми - совместно.

"Обратная связь", или "рефлексия" (внутренняя психическая деятельность человека, направленная на осмысление своих собственных действий и состояний; познание человеком своего духовного мира), по-скаутски - процесс познания себя как Человека и как Скаута, осмысления своей деятельности в группе, всего происходящего в организации.

Нужно понимать, что важно не только что-то делать, но и потом разобраться вместе со своими скаутами, какие мы. И это надо обязательно закрепить не «между делом», а проговорить - и так, чтобы каждый закрепил этот результат у себя в голове. И для этого вам нужны не только новые формы деятельности, но и новые формы самоанализа. Приведем некоторые из них.

Наиболее типичная форма самоанализа, пришедшая из коммунарства, - "огонек" (или "свечка"). В течение всего дня руководитель должен знать, что главное его дело будет - вечерний огонек. Поэтому он все время продумывает, какие он задаст вопросы, на что будет обращать внимание своих участников. Вечером патруль удобно рассаживается около свечи, и руководитель начинает разговор. Первичная схема огонька отражена выше в методике КТД в 5 части. Но данные вопросы можно использовать один-два раза. Дальше вы должны изобретать сами. Не задавайте дурацких вопросов типа: "Ну, как прошел день, хорошо?" На такие вопросы ответа не требуется.

Наши вопросы должны касаться выполнения Миссии организации. Это тот механизм, который закрепляет цикл системы и позволяет создавать новый виток развития. Напоминаем: через организацию деятельности на основе национального скаутского метода развивать молодежь как патриотов думающих и делающих дела на пользу Родине, активных граждан успешно входящих в будущность и изменяющих его.

- За что ты любишь Родину?
- Что ты узнал нового о Родине?
- Что мы сделали сегодня для будущего?
- Кому сегодня среди наших скаутов было плохо? Никому?! И вы ничего не заметили?!
- Кто тебе лично сегодня больше всего помогал?
- Кто сегодня своим боевым духом поддерживал настроение, когда мы сидели по уши в болоте?
- Кто тебя больше всех удивил?
- Кому ты мог в этом походе помочь и не помог?

Задавать вопрос «Тебе сегодня понравилось? или Что тебе понравилось?» - идеологически неверно. Мы не ставим задачу развлекать!

Разговор может проходить как по предложенным вопросам, так и в свободной форме: каждому участнику предоставляется полная свобода мыслей, но на понятную тему. Разговор можно поддерживать с помощью нехитрых приемов: например, по кругу передается скаутский значок, и тот, в чьи руки попал значок, отвечает на вопросы, затем отдает его следующему.

После разговора на патрулях объединение собирается вместе с руководителем на общем сборе и выслушивает то, к чему пришли патрули. От патруля может выступить патрульный или просто желающий. Можно настойчиво предложить добавить что-либо важное к выступлению патрульного. После этого общий сбор или принимает информацию и мнение патруля к сведению, или что-то решает на будущее. По такой же, традиционной, схеме можно обсуждать и подготовку будущих дел, анализировать работу группы за большой период времени. Но если вы начнете по этой схеме чрезмерно раскручивать регулировку межличностных отношений (а регулировкой все равно надо заниматься), то в один из общих сборов вы увидите скаутов, готовых "сожрать" другого за несогласие с их мнением. Если вы будете продолжать в том же духе, то через некоторое время у вас произойдет отсев и сложится коллектив, который можно назвать коммунарским. Теперь можете ждать, когда и вас «сожрут». Гамма настроения по Лутошкину в этот момент будет показывать приступы групповой неврастения. Для того, чтобы остаться в лоне скаутинга, вы можете применить следующий шаг. Как только почувствуете приближение указанных проблем, вечером проведите короткий общий сбор, где только руководители делают объявления по завтрашнему дню, а после этого все расходится на патрульные огоньки и сегодня больше не собираются. Таким образом, происходит эффективное снятие напряжения. Первые дни лагеря вы действуете по схеме "патрули - общий сбор", потом начинаете действовать по схеме "общий сбор - патрули".

Форма огонька, где каждый должен говорить, хороша тем, что участники проговаривают то, в чем они участвовали, и то, что они будут делать. После этого деятельность объединения для них становится более близкой, более своей, за что хочется переживать.

Мы убедились на практике, что если трое суток в лагерях не организовывать обратной связи, то ребята перестаем понимать, а им, по-видимому, становится “все равно”.

Конечно, если руководитель вечером при зажженной свечке устраивает перекрестный опрос в форме допроса, то это несколько не то, о чем мы говорили выше.

Вот еще варианты осуществления "обратной связи".

Скауты могут вытянуть вопрос-фразу, которую надо продолжить. Например:

- *Меня сегодня удивило то, что....*

- *Я был рад, что сегодня ...*

- *Без ... не было бы ...*

- *А если бы ..., то я бы ...*

Для самоанализа группы подойдет схема роста коллектива, придуманная Лутошкиным А.Н.(см. выше). Кроме того, у него есть методика, называемая "гамма настроений". На каждом огоньке скауты выбирают маленькие карточки с различным цветом, где красный обозначает приподнятое, радостное настроение, оранжевый - оптимистическое, зеленый - устойчивое, синий - усталость, фиолетовый - повышенная тревожность, черный - совсем плохо. Все настроения в лагере собираются, суммируются и зарисовываются. Например, сверху 5 красных (выбрано было сегодня 5 красных карточек), потом 10 оранжевых, 4 - зеленых, 2 - синих, 10 - фиолетовых, 20 - черных. На следующий день новый столбик настроений пристраивается слева. Очень удобно для ведения этого графика использовать тетрадь в клеточку. В течение всего лагеря выстраивается график настроения, в котором могут быть спады и подъемы. Первый спад происходит обычно на 3-4 день, второй спад на 12-15 день. Вы можете это предвидеть с помощью вашего графика и запустить программу, регулирующую настроение.

Традицией может стать такое правило, что если ты расскажешь о своей сегодняшней ошибке на огоньке, то после этого все забывают о происшествии - “Расскажи всем и забудем”. Руководитель при этом заранее обречен на позицию гуманиста.

Если вы спешите, то можно сделать так. Все встают в круг, замолкают и по очереди быстро говорят слово-ассоциацию, связанную с прошедшим днем, делом, каким-либо человеком, его проступком (но учтите, что вы можете морально убить кого-либо, - будьте осторожны!).

Узелок, завязанный инструктором на галстук скаута на линейке, - задание сделать доброе дело - может послужить основой разговора на патрульном огоньке. Кто развязал и почему, а почему не получилось развязать.

Можно использовать и рисовальный метод. Например, рисуете самолет, в котором человечки обозначены только контуром. В самолете сидит экипаж, ходят стюардессы, работает механик, какой-то пассажир играет на гитаре для других, какой-то пристает к другим, кто-то спит, задрал ноги, кто-то пакостно откручивает гайки из обшивки. В багажном отделении стюард отгоняет мышей от вещей, на крыле сидит маньяк, который пихает палку в пропеллер, а пропеллер уже согнулся. Пара пассажиров выпало из самолета, но у одного оказался парашют. Каждый скаут может отметить свое место на рисунке, зарисовав любой силуэт, и объяснить, почему он нашел себя на этом месте.

В конце лагеря или по результатам года, мы проводим откровенный разговор “Расскажи мне обо мне”. Скауты по очереди благодарят и дают пожелания друг другу; обсуждение проходит по кругу. Важно внимание, спокойный тон. Тот, про кого говорят, может сказать несколько слов только после того, как все выскажутся, иначе вам придется быть рефери на боксерском турнире. Во время подобного разговора вы увидите много амбиций, предвзятого отношения. Конечно, про красивую девочку или мальчика постараются сказать много хорошего, а кого-то просто забудут. Вы должны сказать про “забытого” столько хорошего, вспоминая даже всякие мелочи, чтобы это переплывало любого "плейбоя", но - только правду. Если на кого-то "крупно наехали", то вы должны поддержать его. Вы всегда должны быть уверены, что каждый будет славным скаутом. Правда, это не всегда получается.

Возможны всякие формы откровенного разговора (т.е. обсуждение не итогов деятельности, а личности скаута): суд чести, возможные коммуникативные тренинги. Например: скауты по очереди выходят из комнаты. В это время остальные "собирают" ему чемоданчик в дорогу, обсуждая и записывая пожелания для него. На листочке, где нарисован чемодан и мусорная куча, вписываются то, что он должен взять с собой, и то, что он должен оставить в куче мусора. Надо понимать, что обсуждаем не предстоящий обед, а живого человека, которого можно убить простым словом. Когда скаут заходит, ему зачитывается с бумажки информация о "чемодане и мусорной куче".

Мы предложили вам эти формы, чтобы ваш собственный поиск новых форм самоанализа шел успешнее, и надеемся на понимание значимости "обратной связи".

## Скаутские специальности

Типичной ошибкой многих авторов специальностей является то, что они видят в этом только ЗУНы (знания, умения и навыки), что не в полной степени соответствует социальному характеру движения и методу обучения через практику. Главное отличие скаутской специальности от традиционного учебного плана в том, что выполнение требований специальности является игрой, основанной на выполнении практических действий. При их составлении не стоит стремиться к полному, профессиональному обучению скаутов по данным темам; для этого возраста важно, прежде всего, ознакомиться с началами того или иного дела, которое они могут в дальнейшем выбрать для себя как профессию или серьезное хобби. Но ряд базовых специальностей, таких как первая медицинская помощь, требуют полного освоения небольшого, четко ограниченного круга вопросов. Вы должны быть уверены, что тот, кто сдал вам программу по оказанию первой медицинской помощи, сможет при необходимости оказать помощь своим друзьям.

При составлении специальности необходимо:

- учитывать, что это не тематический план занятий, а своеобразная игра, в которую скаут может играть и самостоятельно;
- четко определить направление программы;
- пункты и требования должны быть ясно и детально расписаны;
- не стоит охватывать глобально всю теорию, которой владеют профессионалы, необходимо добиваться, чтобы скаут ознакомился и получил необходимый минимум теоретических знаний;
- часть заданий может быть обязательна, часть на выбор;
- большое внимание уделяется демонстрации практических навыков, или обучению через различные формы деятельности (сделай, научи, объясни, нарисуй и т.п.). Удачным завершением программы будет прохождение через испытание, тест по данной теме;
- практические задания должны быть интересными;
- во время выполнения требований специальности необходимо встретиться со специалистом и почитать какую-либо литературу;
- программа по специальности должна предполагать работу с семьей, с родителями и дома;
- к более сложным программам (альпинизм, робинзонада...) можно допускать скаутов после сдачи подготовительных программ (первая медицинская помощь, сигналы, узлы...);
- возможно создание сложной программы, являющейся второй ступенью более простого варианта. Но надо предполагать, что некоторые программы тоже будут дублироваться в старших скаутах - странниках, но на более профессиональном уровне;
- хорошо, когда в программе скаутской специальности есть пункты, которые скаут может выполнять по выбору самостоятельно или вместе со своим другом, или со скаутами другого объединения;
- сдача специальности проводится официально и желательно с помощью специалистов; все поставленные задания должны быть выполнены; за выполненную программу скаут получает нашивку;

- нашивка на форме скаута о сданной программе должна говорить окружающим о том, что этот человек действительно способен действовать в данной сфере.

Изучение базовых специальностей проходит в определенном возрасте, а затем периодически происходит повтор и закрепление освоенной темы с помощью тестов, соревнований, тренингов, поручений и пр.

Изучение может происходить в составе группы: патруля, отряда. Но скауты должны иметь возможность выбора. Можно предложить варианты: самостоятельное изучение, с помощью родителей, клубную систему по изучению различных специальностей вне патруля и создание в лагерях временных патрулей для этих целей.

Количество специальностей может быть бесконечно велико, и каждый руководитель, учитывая запросы молодежи, свой опыт, возможность привлечения специалистов и материальной базы, должен создавать свои. В сборнике BSA их более 200. Их можно делить по областям деятельности, но можно и не страдать умозрительной классификацией. Есть ли ограничения на то, чем скауты заниматься не могут? Если это не нарушает принципы движения и технику безопасности – нет.

В НОРС-р базовыми специальностями представляются следующие:

- «Разведчество» (начальный скаутский курс)
- «Гражданин»
- «Родиноведение»
- «Первая медицинская помощь»
- «Действия в экстремальных ситуациях»

Не базовыми специальностями могут быть любые другие. Их изучение идет в гораздо меньшем объеме и, прежде всего, на основе практического научения и применения на пользу окружающим. Объем занятий должен быть не более 5-6 пунктов и может состоять из предложения познакомиться самостоятельно с теорией в библиотеке, Интернете и пр.; найти и встретиться со специалистом и взять у него интервью, урок или подготовить репортаж о нем и пр.; практическая демонстрация своих навыков родителям, скаутам, друзьям и пр. в определенном объеме; передача своего опыта младшим. Здесь ставится задача расширить интерес скаута к как можно большему количеству интересов.

В случаях изучения базовой специальности, тратится до 60 часов на прохождение теории "через практику" и, как правило, закрепление происходит ежегодно в лагерях или других формах испытаний. В случае изучения не базовой специальности для скаутов, тратится примерно до 40 часов. Дополнительно к каждой специальности могут проводиться специализированные программы (лагеря, встречи, испытания, соревнования и пр.).

## **Разрядная система как форма стимулирования**

Каждое достижение скаута должно поощряться, и скаутинг предлагает нам для этого интересный метод, пришедший еще от индейцев Сетон-Томпсона. Это - ступеньки роста (разряды) для ребят 10 - 15 лет.

В различных национальных организациях встречается разное количество разрядов, предлагаемых скаутам: от восьми у бойскаутов Америки до их отсутствия у скаутов Финляндии. Это, скорее, зависит от национального менталитета, чем от других факторов. В практике российских скаутских объединений наиболее типично наличие трех ступеней роста (разрядов).

Принципиальное отличие скаутинга от многих других методик в том, что разряд скауту присваивается не решением группы или руководителя, а, в принципе, только за личные достижения. Чем выше активность скаута, тем быстрее он продвигается по ступеням, тем больше у него наград (нашивок) за выполненные программы и за достигнутые результаты.

Для достижения каждого разряда скаут должен делать примерно следующее: проявить скаутский дух, освоить определенный объем знаний в области веры, выполнить ка-

кие-либо специальности, участвовать в добрых делах, выполнить поручение, проявить себя как руководитель, сходить в походы, побывать в лагерях, набрать стаж пребывания в группе, продемонстрировать скаутские навыки, пройти специальные испытания, рассказать о чем-либо, изготовить что-нибудь, знать что-то, побеседовать с руководителем (как официальный повод для личной беседы). Список можно продолжить, это, как правило, зависит от фантазии руководителя. Мы за шесть лет четыре раза меняли и корректировали систему (см. приложения) и пришли к тому, что фантазии руководителей надо придерживать. Требования разрядов должны быть выполнимыми, временной отрезок не должен убить интерес к этой игре, пару пунктов можно оставить на усмотрение руководителя, давая ему проявить индивидуальный почерк. Требования должны быть четкими и охватывать достаточно разнообразную деятельность в духе скаутинга. Факт присвоения разряда, прежде всего, должен зависеть от достижения самого скаута, а не от “объективного” мнения общего сбора.

Иногда представляется полезным разбить один разряд на более мелкие отрезки. Это вызывается необходимостью дать почувствовать скауту успех в работе, что особенно важно для начинающих скаутов.

Программа, расписанная на разряды, может выглядеть для скаутов 11 – 16 лет таким образом:

## **РАЗРЯДЫ СКАУТОВ**

### **3 ранг:**

#### *«Первые испытания»*

1. Выполнить программу «Разведчество», участвовать в «Скаутском беге».
2. Дать обещание скаута на церемонии приема в скауты.
3. Стремиться быть активным и проявлять скаутский дух по мнению патруля не менее 6 месяцев.
4. Участвовать в добром деле своего патруля.
5. Выполнить программу «Родиноведение – великие имена»
6. Выполнить программу на выбор.
7. Выполнить задание руководителя.
8. Побывать в двухдневном походе или лагере.
9. Побеседовать с руководителем отряда или дружины.

### **2 ранг:**

#### *«Стойкий дух и надежность!»*

Для взятия 2 высоты необходимо:

1. Имея нашивку 3 ранга, быть активным и проявлять скаутский дух не менее 9 месяцев.
2. Пройти испытания в специальных походах, лагерях, экспедициях в сложных условиях.
3. Выполнить программу “Первая медицинская помощь”.
4. Выполни программу «Родиноведение – события».
5. Выполнить вместе с патрулем или самостоятельно на выбор программу.
6. Быть организатором доброго дела.
7. Знать хорошо какое-либо дело, нужное для скаутов (работа с кожей, деревом, вязание, изготовление туристического снаряжения и т.п.). Продемонстрировать свои навыки.
8. Побеседовать руководителем отряда или дружины.
9. Организовать конкретную деятельность по увеличению численности организации.

### **1 ранг:**

#### *«Мудрость и лидерство!»*

1. Активно действовать в организации и проявлять скаутский дух.
2. Сдать проверку на оказание первой медицинской помощи по усложненной программе.
3. Выполнить программу «Действия в экстремальных ситуациях»
4. Выполнить программу «Гражданин»
5. Выполнить еще 2 программы дополнительно на твой выбор.
6. Составить, представить и выполнить программу, которая принесет практическую помощь окружающим людям, обществу.

7. Проявить себя дважды как руководитель, добившись положительных отзывов от участников и других руководителей, выполняя роль инструктора юниорского патруля, или вождя волчьего логова, или организатора в лагере, или руководителя программы, или патрульного и т.п.
8. Ознакомиться с какой-либо профессией и попрактиковаться в ней.
9. Пройти специальное испытание, полученное в Совете Скаутов Карелии, отправить рапорт.

## **Метод малых групп**

Наверное, это один из «самых» скаутских методов системы, создающих её почерк, а при его отсутствии превращающий скаутскую группу в кружок, где есть руководитель из дополнительного образования и детишки, не очень-то проявляющие «лишнюю» инициативу.

О методе малых групп см. в главе «Патруль».

## **Лагерная практика**

Эта форма применялась скаутами с момента зарождения скаутского движения. Написано много инструкций, как размещать, кормить, строить, соблюдать традиции, планировать день и пр. Но это еще не говорит о том, что данная форма именно развивает организацию, а не ведет к ее застою в силу повторения одного и того же.

Для того, чтобы эта форма была не самоцелью, а помогала интенсивно развиваться, нужно понять, зачем мы это делаем, каких мы ждем изменений и результатов воспитания. Для наилучшего осуществления результатов надо искать подходящие вариации (см. ниже) и помнить, что для кого-то этот лагерь – самый главный в жизни – первый.

Вариации по целям:

1. Испытательный: проверка способностей каждого скаута.
2. Стартовый: начало деятельности группы. Прежде всего, важны отношения и постоянный контакт.
3. Интенсивного общения: для усиления системности, сближения членов объединения. Удобнее не в лесу, но в отрыве от дома. Хорошо идут по 2-3 творческих дела в сутки, смешанные патрули, добрые дела для населения, много вечернего общения.
4. Самостоятельность: на какой-либо практической задаче отрабатывается слаженность и взаимодействие между микрогруппами. Можно применять ЧТП (чередование традиционных поручений), систему дежурных командиров и пр. для упрощения руководством. Руководитель старается как можно меньше вмешиваться в работу.
5. Погружение (освоение иного образа жизни в подсознании): изменение системы ценностей, применение ритуалов, форм и пр.
6. Тренинг: погружение в какой-либо предмет, какую-либо тему.
7. Продукт: написание чего-либо, обработка социологического материала и пр. Важно наличие работы на всех.
8. Проблемный лагерь: проведение рефлексии для обозначения проблем. Но: разумное сочетание с отдыхом.

Вариации по продолжительности:

- а) 1 день - испытание новичков
- б) 2-3 дня на решение одной задачи с коротким адаптационным периодом 2-3 часа.
- в) 5-6 дней - лагерь имеет вступительный период, окончание и пр.
- г) 6 - 10 дней - кризис на 6-7-ой день
- д) от 12 дней до 1 месяца - лагерь разбивается на самостоятельные периоды.
- е) более 1 месяца – форма - стабильная жизнь

Вариации по количеству людей:

- а) до 10 человек - прямое общение

- б) от 10 до 30 - создание микрогрупп, система руководства микрогруппами, соревнование групп.
- в) 30 - 50 человек - 2 уровня деления, с микрогруппами. Необходимость подготовки общего сбора. «Комплекс толпы». Жесткие скандалы на общем уровне необходимо убирать, решение неприятностей на уровне микрогрупп.
- г) от 50 человек. Проектируется на бумаге. Проведение тренинга для руководителей. Система связи (радиофикация, станции и пр.).
- д) от 250 человек - разбивка на отдельные лагеря.

Вариации по интенсивности общения:

1. Лагерь стоит жестко по своим обычным группам с руководителями. Основное управление – через уставших руководителей.
  2. Перемешиваем составы по патрулям в различных лагерных отрядах.
  3. Перемешиваем полностью состав скаутов.
- Странники перемешиваются всегда. Волчата – никогда.

Советы:

Чтобы это был «скаутский лагерь», необходимо соблюдать традиции:

- активная деятельность участников по жизнеобеспечению
- хорошо спланированный и плотно загруженный день
- соблюдение церемоний начала и окончания дня
- как можно больше практики
- тщательнее подготовка участников до лагеря
- санитарные, пожарные и пр. нормы

Необходимо идти от сложного к простому. Если состав участников лагеря несколько раз был в обычных лагерях, то нужно интенсифицировать общение. Для этого форма может быть оригинальна. Например: меняем время суток и переходим в «другое измерение» - днем спим, ночью делаем или идем и пр. Или трое суток не спим и занимается делами одной тематики – праздники, хобби, спорт и пр.

В больших лагерях необходимо возрастные категории отделять друг от друга по программе и территориально.

Еще несколько рекомендаций по проведению лагерей:

- Выбирать лучшее время, когда меньше комаров, клещей, больше хорошей погоды.
- Выбирать место, не только соответствующее программе и вашим возможностям, но и эстетически возвышенное.
- Место должно соответствовать требованиям безопасности, иметь источник воды, возможность для купания, разведения костров, построек.
- Составить программу лагеря за год, определить стоимость участия и источники финансирования.
- Оповестить возможных участников и выслать приглашения.
- Определить состав руководителей, инструкторов, службу обеспечения, охраны лагеря.
- Составить вместе с руководством лагеря список необходимого снаряжения.
- Назначить ответственных за руководство общей программой лагеря (старшего патрульного), ответственного за сбор, выдачу и сохранность снаряжения, руководителей патрулями и отрядами, руководителей программ, доктора, главного повара и т.п.
- Договориться с местными властями об использовании места для проведения лагеря, привлечении служб охраны порядка, медицинской службы, пожарных и, желательно, СЭС.
- За полгода сообщить через прессу о предполагаемом лагере.
- Провести разведку местности и определить расположение лагеря, служб, туалетов, мест для проведения программ.

- Заготовить карты местности.
- Определить транспортную доставку.
- Произвести закупку продовольствия, медикаментов и снаряжения.
- Вместе с руководством и добровольцами подготовку лагеря и строительство начать за несколько суток до его открытия (устанавливается все, кроме ребячьих палаток).
- Окончательно утрясти программу по ходу ее проведения.

## Соревнование

Для поддержания в отряде нужного климата и стремления скаутов к совершенству необходимо организовывать различные соревнования между патрулями или просто между скаутами. Они могут быть краткосрочными и длительными по времени, в простой форме и сложной. На первоначальном этапе создания отряда или патруля лучше оказывать предпочтение соревнованиям краткосрочным и простым по форме.

Краткосрочные соревнования организуются в ходе игр, различных тестов, смотра формы, викторин, построений ночью по тревоге, сбора по цепочке в городе и т.п., которые можно проводить как в лагере, так и в городе.

Длительные по времени соревнования не должны быть затянутыми, чтобы участники не потеряли к ним интерес.

Заранее объявляются параметры, по которым будут проходить соревнования: от наличия на сборах формы, временных нормативов до широкого тестирования по различным скаутским развивающим программам. Можно для разнообразия объявить о возможном неожиданном конкурсе, своеобразной проверке “на вшивость”.

Хорошо, когда соревнование имеет определенную цель, например, отбор патруля для участия в сложном походе, турслете.

Лучше будет, если соревнование будут продумывать не только взрослые, но и сами ребята – все вместе или вместе с инструкторами (особенно, если происходит отбор патруля для участия в дальнейшей престижной программе), но руководитель должен обращать внимание на то, что параметры должны быть нацелены на преодоление наиболее слабых сторон в работе патрулей и на достижение целей скаутинга.

Если ваше соревнование рассчитано на год, то аутсайдеры потеряют к нему интерес через несколько месяцев, и тогда ждите от них “разочарования во всем”.

Формы проведения могут быть разнообразными:

- делается “экран соревнования” или лист под названием “Кто кого...” и т.п., в который вносятся результаты соревнований по объявленным параметрам;
- шкала оценок может напоминать школьную, или это могут быть баллы, выставляемые за каждый параметр по различным “расценкам”;
- оценками могут быть и флажки, и пройденные условные километры. У нас когда-то применялся такой бред: 1 балл соответствовал рисунку и названию “заяц”, 2 балла соответствует названию “волк”, 3 балла – «медведь»;
- во время больших лагерей можно применять простейший способ выявления суперскаута – после каждого занятия, соревнования и пр. руководители заполняют рапорт, где указывают лучших скаутов. Методом рейтингового сложения результатов определяется победитель.

Конечно, необходимо награждение. Но, как советовал Дж. Локк, не стоит награждать просто деньгами; поощрение должно вызвать интерес у мальчиков к изучаемой теме. Хорошо, если патруль получает в качестве приза какое-либо новое снаряжения для патруля или нашивку. Может быть и несколько победителей в соревновании, иногда победителями могут быть даже все патрули: например, идет соревнование за звание “Патруль Б-П” по определенным четким параметрам, и все будут гордиться достигнутыми результатами. Хорошо определять каждый год “супер-патруль” или “золотой патруль”, состоящий из лучшего патрульного и лучших скаутов. Хорошо, если вы придумаете нечто свое, более подходящее к вашей ситуации.

## Награждение

В большинстве скаутских объединений и организаций России существует множество вариантов наград и поощрений.

Общими являются:

- Нашивки за достижение результатов в выполнении рангов, специальностей, лагерной активности.
- Памятные значки за участие в программах.
- Различные руководительские знаки отличия (нашивки, шнурки, свистки).
- Годовые звездочки – за активную деятельность в составе своего патруля в течение года. Решение о присвоении принимает патруль или руководитель.
- Грамота или благодарность.
- Медали.

Хорошо развитая система награждений у ОРЮОР может быть принята на вооружение остальными организациями, но награда может иметь и фактор «обратной связи».

Для поддержания процессов сплочения скаутских групп, развитие связей между группами и региональным центром, усиление информационной деятельности предлагается порядок присвоения звания «Золотой медведь» и «Золотой патруль» в группах организации «Скауты Карелии».

Каждый скаут может попасть в состав “Золотого патруля” по итогам лагеря, программы, периода деятельности. “Золотой патруль” - не действующий патруль, а “сборная звезд”. В состав “Золотого патруля” скауты выбирают своих товарищей за то, что они в этом лагере (или в проекте, или за прошедшее время) проявили себя как настоящие скауты, выполняли Законы, Обещание и проявляли скаутский дух. Решение принимается общим сбором скаутов при тайном голосовании. Младший руководительский состав также может выдвигаться на данную награду.

Каждое скаутское объединение Карелии может два раза в год объявлять состав “Золотого патруля”. Список участников “Золотого патруля” публикуется и заносится в документацию объединения.

Скауты, попавшие три раза в состав “Золотого патруля”, получают награду Скаутов Карелии - “Золотой медведь”.

### Серебряный медведь

Награда «Серебряный медведь» существует для поддержания персональных достижений «странников» в выполнении возложенных на себя обязательств в организации.

Получить награду «Серебряный медведь» могут только скауты (от 15 лет до 21 года), действующие в составе группы странников, зарегистрированных в реестре организации.

Каждая группа странников имеет право на ежегодном итоговом сборе определить странников, полностью и успешно выполнивших взятые на себя обязательства. После попадания дважды в состав лучших странников, группа направляет рапорт в Совет скаутов Карелии, где обсуждается этот вопрос. После этого страннику будет предложено персональное задание, связанное с поддержкой деятельности скаутской организации. Решение о награждении принимает Совет скаутов Карелии.

### Бронзовый медведь

Наградой БМ в виде медали и нашивки могут быть награждены руководители, находящиеся в звании не ниже «Инструктор». Кандидатами на получение награды являются руководители, признанные советом «Скауты Карелии» по результатам прошедшего года

успешно развивающимися скаутинг как в своем объединении, так и в рамках программ регионального уровня.

В особых случаях совет организации «Скауты Карелии» может принять решение о внеочередном награждении руководительского состава.

Младший руководительский состав награждается наградой «Бронзовый медведь» в порядке, определенном положением о награде, но на основании выдвижения совета руководителей определенного уровня.

Значком «Бронзовый медведь» награждаются добровольцы, активно оказывающие помощь развитию скаутского движения и имеющие связь с организацией не менее одного года. Вопрос о награждении решается советом руководителей группы и регистрируется в офисе региональной организации. В особых случаях решение о награждении может принять координатор организации «Скауты Карелии».

## **Методы и формы**

«Методы воспитания – это педагогическая проекция объективных факторов социальной действительности, обладающих формируемым влиянием на личность. Формы воспитательного процесса – это доступный внешнему восприятию образ взаимодействия детей с педагогом, сложившийся благодаря системе используемых средств, выстраиваемых в определенном логическом обеспечении метода работы с детьми» (Щуркова Н.Е.)

Обусловленность разработки и применения методов предусматривает достигаемость воспитательного стандарта системы и его миссии.

Многообразие форм может говорить о качественной деятельности организации. Любая организация должна вести постоянный поиск новых современных форм и не должна останавливаться на простом проведении чего-либо. Например, если во время похода мы только двигаемся, едим и веселимся, то мы ничем не отличаемся от добрых туристов, желающих познать мир. Это дело, продолжительное по времени, тем более скаутское, чем более в нем присутствует скаутская идея: выполнение долга перед Богом, Родиной и самим собой. Если несколько часов поход не наполнен приключениями, интересными заданиями по наблюдению, практикой патрульной деятельности, то он просто не интересен молодежи. Руководителям надо быть уверенным, что то, что они делают, отличается от обычных классных пикников.

Скаутская группа может заниматься в Интернет-центре. Но чем она может отличаться от обычных ребят, проводящих там время, если будет только «лазать» по всяким сайтам и играть? Есть хороший скаутский опыт, когда скауты делают страницы своих скаутских групп, учатся делать электронные газеты, монтировать фильмы о своих делах. Незабываемой может быть проведенная ночь с компьютером по участию в электронном Джамбори и соревнованию по наибольшему количеству контактов.

Наверное, есть особый скаутский стиль, накладывающий отпечаток на все формы. Это может быть традиционность, творчество, символизм, образность.

С помощью Интернет-ресурса, «Скауты Карелии» создают методическую библиотеку форм в соответствии с применяемыми методами. Добро пожаловать!

## **3 часть**

### **Патруль**

Итак, «пусть мальчиками руководят сами мальчики», со слов БП, и пусть это происходит всегда и везде. Каждый патруль автономен в походе, лагере, соревнованиях – на сбор отряда есть свое время. Вначале обучается патрульный, а он учит скаутов своего патруля.

Патруль не может быть учебной группой или просто группой для походов. Он должен быть единой и дружной командой или хорошей компанией. Руководитель должен постараться стать таким же членом этой компании. Это легче всего сделать руководителю, чей возраст ближе к возрасту скаутов. Это один из методов скаутинга: “Пусть мальчики занимаются друг с другом, а мы будем наблюдать со стороны”. Поэтому схема, когда в патруле находятся скауты приблизительно одного - младшего подросткового возраста, а руководит ими более старший скаут-инструктор (патрульный), вполне срабатывает.

Как правило, референтные группы состоят из 5-12 человек, и оптимальный состав патруля тяготеет к этому количеству. Меньший состав патруля возможен, но группа будет менее коммуникабельна, что само по себе является важным фактором для подросткового возраста. В большей по количеству участников группе трудна организация, и она распадается все равно на более мелкие. Это может произойти как само собой, так и по организационной необходимости, если вы, конечно, не хотите делать работу за скаутов. Если большую группу не разбивать на более мелкие патрули, то руководитель начинает терять контакт с каждым скаутом, и группа все равно начинает распадаться, пока состав не станет опять близок к референтной группе. Поэтому при большом наплыве ребят необходимо немедленно готовить инструкторский состав и делить группу на патрули.

Прием новичков в патруль стоит проводить после испытательного срока. Патруль должен дать общее согласие на вступление новичка в их патруль. Когда скаут приводит в патруль своего друга, то он берет на себя ответственность за него (несет наказание за его проступки) и готовит к вступлению и вхождению в деятельность. Если такого друга нет, то стоит закрепить опытного скаута за новичком.

Наш опыт по набору новичков следующий. После подготовки в «стаях волчат», или без нее, ребята и девочки в возрасте 10-11 лет набираются в отдельные юниорские патрули, работающие по юниорской программе, с некоторыми различиями в выборе специальности, деятельности. Работой патруля руководит инструктор из старших скаутов, ему помогают патрульные, которые сменяются через два месяца. Программа первого разряда разбивается еще на более мелкие ступени, что позволяет поддерживать интерес с близкими достижениями у начинающих. После 1,5-2 лет занятий патруль считается подготовленным для самостоятельной деятельности без инструктора и входит в состав отряда, где есть мальчики и девочки - скауты. Работой руководит мастер, старший патрульный, ассистент из числа молодых людей. Обучение происходит на сборе отряда или по патрулям. Работа ведется через патрульных, которых обучает старший патрульный. Примерно через два года патруль посвящается в старшие скауты и действует в составе команды старших, которым предоставлено самоуправление.

Есть и другой вариант. Руководители периодически начинают набирать патруль с нуля. Через два года состав скаутов готов провести программу для волчат, а через 3-4 года многие скауты становятся руководителями и набирают патрули, и отряд начинает действовать в полном составе несколько лет.

## **Поручения в патруле**

Успех вашего патруля во многом зависит от того, насколько жизнь патруля непосредственно касается всех скаутов, насколько каждый из них что-либо делает для патруля.

Постоянные поручения не должны быть надуманными, результат их выполнения должен быть обсуждаем. В скаутинге не должно быть постоянных начальников, каждый должен быть в роли лидера, и всем скаутам должна быть предоставлена возможность быть патрульными (помощниками патрульных). Для младшего возраста наиболее оптимальным представляется срок до 2 месяцев, но обязательно в этот период у патруля должен быть поход или другое событие, показывающее организаторские качества патрульного. Кроме того, в патрулях, где собираются скауты одного младшего подросткового возраста, есть инструктор (патрульный) более старшего возраста с 13-14 лет с соответствующей начальной подготовкой скаутского руководителя. Он является руководителем патруля, но чем

самостоятельнее у него патрульные (помощники патрульного), тем лучше работа инструктора.

Задачи патрульного могут обговариваться на совете патрульных или выдвигаться руководителем в зависимости от возраста или от индивидуальных возможностей патрульного. Они могут быть следующими:

- Поддержание духа патруля.
- Стремление к тому, чтобы твой патруль стал самым лучшим.
- Поддержание связи со всеми скаутами (давать им поручения, доводить необходимую информацию).
- Предложить и организовать с патрулем добрые дела.
- Помогать инструктору или руководителю в подготовке и проведении занятий по программам.
- Провести с патрулем несколько игр или тестов, согласовав их с руководителем.
- Интересоваться мнением ребят о жизни в патруле.
- Организовать участие патруля в каком-либо событии.
- Отвечать за вымпел патруля.

Помощник патрульного может быть избираем, но проще - назначаться самим патрульным. Если у патруля не будет возражений, то в будущем он станет патрульным. Помощник патрульного выполняет обязанности патрульного в случае его отсутствия и может вести дневник патруля или отвечать за хранение снаряжения патруля.

Если вы решили посоветовать скаутам вести дневник, то добейтесь того, чтобы обложка дневника была очень привлекательной и записи аккуратные. Дневник - не тетрадь с протоколами, хотя туда и записываются решения патруля; это - рассказ о жизни патруля, который может быть составлен из фотографий, рисунков, пожеланий гостей, тайных схем и т.п.

Если есть необходимость, в патруле можно избрать на длительный срок ответственного за сохранность снаряжения, казначея для сбора средств, хранителя аптечки, ответственного за переписку со скаутами дружественного патруля из другого города, страны.

Наиболее важными и действенными нам представляются разовые поручения. Поручение должно иметь четкую задачу, руководитель должен убедиться, что скаут понимает все, что надо сделать.

Все выполненные поручения фиксируются в блокноте руководителя. Необходимо знать, какие у ребят увлечения, чтобы использовать их в жизни патруля (танцы, спорт, рукоделие...).

Каждый скаут должен попробовать себя в роли руководителя. Этим достигается особый скаутский дух, где никто из себя "не корчит" начальника, но все понимают, что такое ответственность.

## Отряд

Создание отряда - вещь сложная и может осуществляться несколькими путями.

1. Наиболее интенсивным или наоборот - провальным может быть создание отряда из начинающих скаутов, когда его большой состав первоначально делится на патрули, и руководитель должен тщательно готовиться к каждому делу, чтобы малоопытные скауты смогли действовать самостоятельно в патрулях. Еженедельно собираются избранные в патрулях патрульные, и руководитель готовит их для самостоятельных действий во время сбора отряда и некоторой организации внутренней жизни.

2. Обычный путь создания отряда - когда опытные скауты, бывшие в одной группе, набирают себе патрули из начинающих ребят и начинают работать как руководители патрулей. Через несколько лет подросшие скауты должны будут сами руководить своей скаутской жизнью без руководителей патрулей. Руководители должны получить хорошую курсовую подготовку. Сборы отрядов, где патрули соревнуются, показывают достижения,

выполняют групповые тесты, происходят только после того, как патрули на самостоятельных сборах подготовятся к ним. Сбор руководителей происходит по мере необходимости, но при этом руководитель отряда должен понимать, что он не может утратить дружеских отношений с молодыми руководителями и пустить их деятельность на самотек.

3. Хорошо подготовленный младший руководительский состав, имея план действия на год, получает задание самостоятельно набрать себе патрули и действовать в условиях города практически автономно. Отряд объединяется на ежемесячных выездах. Здесь будет много провалов, но и может быть большой успех. Как правило, первая попытка набрать скаутов и начать работу у начинающего руководителя не получается.

Сборы отрядов могут проводиться один–два раза в неделю, причем один из сборов может проходить в спортзале, компьютерном классе, в парке и пр. Отряд – хорошее место для проведения праздников, общения с родителями, встреч с другими скаутами, организации небольших лагерей. Работа отряда планируется на год – удобен месячный план. Отряд может иметь свой штаб или стенд. Ежемесячно отряд организует программу в лесу или в лагере на выходных. На каждых каникулах отряд совместно с другими или в составе своей дружины организует лагерь на несколько дней, где особое внимание уделяется тем программам, которые руководители отряда не могут качественно организовать самостоятельно.

Сбор отряда (до 2 часов) может строиться по схеме сбора патруля с учетом того, что патрули должны иметь много времени для самостоятельных действий. Обязательным является соблюдение скаутских традиций (форма, построение, молитва, подъем или вынос флага и пр.).

Желательно, чтобы сбор отряда проходил в одно и то же традиционное время, кроме неожиданных исключений.

Схема сбора может быть следующей:

*1. Церемония открытия.*

*Старший патрульный строит патрули и докладывает руководителю о готовности. Руководитель проводит переключку патрулей. Читается молитва, поднимается флаг (или действуют в соответствии с традициями отряда). Патрульные, вместе с руководителем и старшим патрульным обходят скаутов и проверяют готовность скаутов к занятиям, наличие формы.*

*2. Доклады патрульных о состоянии всяких дел.*

*Информация о деятельности отряда, других организаций, о программах и т.п.*

*3. Отрядная специальность (если весь отряд изучает какую-либо специальность, например: "журналист").*

*4. Игра или тренинг.*

*Это может касаться проверки навыков. Объявляется заранее или происходит неожиданно.*

*5. Патрульное время по отдельному плану.*

*Это может быть просто сбором патруля, работой по обслуживанию снаряжения, особое поручение.*

*6. Планирование деятельности отряда, обсуждение будущих проектов, назначение поручений (необходимо добиваться заинтересованности всех)*

*7. Награждение скаутов, поздравления, неожиданная идея (создается торжественный настрой)*

*8. Закрытие.*

*Построение, напоминание о главных задачах, клич, молитва, спуск флага, песня и т.п., в соответствии с традициями отряда (психологическое завершение, точка).*

Сам этот план - только подсказка, но сборы отряда могут быть принципиально другими, например: спортивное занятие, поход в музей, доброе дело, требующее большого

количества скаутов, ролевая игра, творческое дело, соревнование патрулей или просто скаутов и т.п. В некоторые дни патрули могут действовать полностью по собственному плану.

Традиционная структура отряда, объединения может быть примерно следующая:

- **Начальник отряда** - несет полную ответственность за состояние дел в отряде, технику безопасности. Должен быть не только совершеннолетним, но и с хорошей жизненной практикой, имеющий хорошую подготовку скаутского лидера.
- **Руководитель отряда** - совершеннолетний руководитель, способный при необходимости заменять начальника отряда.
- **Старший патрульный** - один из старших скаутов, имеющий большое желание к руководству и опыт инструкторской работы.
- **Председатель комитета отряда** - возможно, это один из родителей, спонсоров или других взрослых людей, заинтересованных в организации поддержки отряда. В лучшем случае, комитет занимается вопросами обеспечения деятельности отряда, финансовыми делами.
- **Руководитель программ для волчат «Балу»** - руководит работой Акел и Багир из числа скаутов или старших скаутов. Цель их работы - подготовка скаутской смены. Он привлекает отряд к этому делу.
- **Инструктора, руководители программ** - добровольцы, помогающие скаутам изучать скаутские специальности, организовывать программы.
- **Ответственный за работу с начинающими скаутами** - очень ответственный человек из числа старших скаутов, помогающий привлекать новичков в скаутский отряд, помогающий каждому индивидуально начать скаутскую деятельность, умеющий быть другом для многих. Организует процесс вступления в скауты.
- Все скауты делятся на патрули, которые имеют своего **патрульного** - или инструктора и патрульного - особенно в новых патрулях или патрулях младшего возраста.
- Патрульные и инструктора, представляющие интересы патрулей, входят в состав **совета патрульных**. Работу совета организует **старший патрульный**.
- **Совет патрульных** обсуждает задачи патрульных, готовит их к самостоятельной работе. Должна работать такая схема: сперва научи патрульных, а они будут учить своих скаутов. Совет согласует планы патрулей, обсуждает подготовку к отрядным делам.
- **Комитет отряда** состоит из тех взрослых людей, которые непосредственно заботятся о жизни отряда. Это родители, инструктора по программам и по скаутским специальностям, ассистенты руководителя, руководитель. Проблемы комитета более глобальны, чем у совета патрульных.

Конечно, всего этого набора может и не быть, тогда руководитель тянет больше на себе. Но чем больше он находит помощников и разделяет проблемы организации с ними, тем эффективнее скаутская деятельность отряда.

## Дружина

Дружина – укрупненное формирование скаутских групп, имеющих географическое тяготение и систему действий в своем социуме. Создание ее способствует консолидации местных групп и развитие системности:

- Позволяет решить эффективно проблемы руководства скаутами, поддерживать скаутский дух.
- Эффективно выстраивать отношения с местными администрациями.
- Проводить крупные проекты.
- Организовывать клубы по интересам для скаутов.
- Влиять на имидж скаутской организации в своем социуме.

- Осуществлять ротацию и поддержку руководительского состава.
- Осуществлять качественную работу с родителями
- Руководитель дружины отвечает за работу других руководителей, особенно начинающих, привлечение новых руководителей.

Дружина должна проводить собственные курсы патрульных.

Дружина может иметь свое название, знамя, традиции.

Штаб дружины позволяет отрядам проводить свои занятия.

Имущество дружины позволяет отрядам проводить специализированные программы, большие лагеря.

Дружина не должна заменять собой отряд и проводить только свою особую деятельность.

Делами дружины могут быть:

Сборы дружины по осмыслению общих планов на год, выдвижение скаутов к награждению, выбору всевозможных инициативных групп, ответственных и пр.

Сбор дружины может избирать начальника дружины из предложенных Советом руководителей кандидатур.

Дружинные построения и парады по традиционным праздникам.

Дружинные лагеря, походы.

Курсы патрульных.

### **Руководство дружиной**

Совет руководителей дружины собирается примерно 1 раз в месяц. В последнее время возможны и виртуальные сборы. Сбор руководителей выдвигает кандидатуры на выборы начальника дружины, избираемого скаутами дружины или назначаемого координатором района, региона.

Начальник дружины (по мотивам Устава ОРЮР):

Отвечает за поддержание скаутского духа в дружине среди скаутов и руководителей. Препятствует конфликтам внутри дружины.

Направляет работу дружины, непосредственно руководит общедружинными начинаниями (сборами, походами, выступлениями, лагерями, заседаниями штаба дружины и т.д.)

Поддерживает регулярную связь с координатором района или региона - дает ему необходимую информацию и исполняет его распоряжения

Руководит заседаниями Совета руководителей.

Проводит курсы патрульных.

Отвечает за награждение скаутов и руководителей, присвоение разрядов, званий и пр.

Представляет дружину на муниципальном уровне.

Отчитывается и предоставляет информацию о работе дружины в региональный штаб.

Согласно местным условиям, дружины и отдельные отряды могут, с разрешения Регионального Совета, оформить свое юридическое лицо.

Заместитель начальника дружины (один из начальников отряда) замещает и несет ответственность за работу дружины. Избирается по предложению начальника дружины. Контролирует выполнение решений, ведение протоколов и пр. документации.

Духовный руководитель. Как правило, из духовных служащих – ведет работу по духовному наставничеству.

Казначей – отвечает за расходование дружинных средств и предоставляет отчет Совету руководителей.

Жмот (зам по АХЧ или каптенармус и пр.). Отвечает за выдачу, переучет, своевременный ремонт снаряжения. Выдвигает предложения по покупке нового необходимого снаряжения для дружинных программ.

Руководитель курсов. Отвечает за организацию курсов патрульных, контроль за выполнением зачетных заданий.

Пиарщик (ответственный за информационное обеспечение). Подает информацию о деятельности дружины по результатам крупных проектов, приглашает прессу, отвечает за создание имиджа дружины. Может выпускать электронную страничку, газеты, раздаточный материал.

Руководитель программ для младшего возраста: волчат, индейцев, бобров.

Сампо (координатор, начальник, председатель) странников.

Вероятно, что в дружине не найдется столько волонтеров и руководителей, чтобы решить данные проблемы, тогда должности совмещаются или выполняются одноразово.

## Регион

Региональная организация на данный момент представляется наиболее действенным механизмом развития скаутинга в России. Причины – только на уровне региона можно добиться профессионализации деятельности, при отсутствии серьезной поддержки национальной организации.

Основные направления:

- Поддержка скаутских дружин и отрядов в регионе
- Кооперация в национальном и межрегиональном взаимодействии
- Проведение достаточной системообразующей деятельности
- Ресурсное обеспечение региональных скаутских программ
- Развитие скаутинга в новых районах
- Поддержание имиджа организации
- Совершенствование метода
- Кадровая политика

Региональная организация действует согласно утвержденному Уставу, зарегистрированному в региональном управлении Министерства Юстиции.

Высшим органом является конференция руководителей, собираемая не реже, чем 1 раз в год. Ее функции:

- избрание координатора организации СК («Скауты Карелии»);
- определение перспектив развития скаутского движения в Карелии, разработка программ для скаутского движения;
- выборы суда чести для разрешения конфликтов внутри организации между участниками движения и определения соответствия деятельности ее членов принципам и целям скаутского движения;
- выборы ревизоров для контроля за расходованием материальных средств;
- решение о сборе и расходовании взносов и иных средств, полученных организацией СК;
- утверждение отчетов координатора и секретаря организации о проведенной работе;

- решение об исключении из организации руководителей скаутов или скаутских объединений за несоответствие принципам скаутского движения;
- утверждение решений координатора СК о приеме новых членов в СК;
- для текущей работы под руководством координатора избирает секретаря организации. Кандидатуру секретаря представляет координатор СК;
- принятие решения о ликвидации или реорганизации СК, внесение изменений и дополнений в Устав.

Для координации деятельности и технической поддержки действует офис организации, который имеет:

**Цель:**

Поддержка деятельности групп в регионе, осуществление региональных программ.

**Задачи:**

**Развитие материальной базы.**

- Вести учет материальных ценностей.
- Распоряжаться ими по решению Совета СК или Координатора.
- Содействовать сохранности, ремонту и правильной эксплуатации.
- Выдавать сложные технические приспособления только прошедшим подготовку по их использованию или с ведома Координатора СК.

**Распространение атрибутов и снаряжения для скаутов.**

- Своевременный заказ на производство.
- Правильное хранение.

**Информационная деятельность.**

- Рассылка информационных вестников по руководительским и членским адресам.
- Сбор информации о скаутских группах вне нашей организации (координаты, руководители, специфика).
- Получение информации от контактных организаций.
- Рассылка информации скаутам персонально.
- Публикация отчетов.
- Подготовка презентационных проектов.
- Ежемесячное обновление сайта.
- Программы, наполняющие информационное поле.
- Создание электронной библиотеки и отправка материалов по заказу групп.

**Организационная деятельность.**

- Вести индивидуальный учет членов организации (ФИО, дата рождения, место рождения, адрес, телефон, информация об уплате взносов).
- Учет руководительского состава (координаты, номера паспортов, звания, информация о переподготовке).
- Учет резервного руководительского состава.
- Протоколы конференций, решения Советов.
- Архивная работа.
- Ежегодное направление в Управление Министерства Юстиции уведомления о продолжении деятельности.
- Отчеты в налоговую (ежеквартальный и годовой), пенсионный фонд, фонд медицинского страхования, фонд социального страхования.
- Подготовка и проведение проектов Скаутов Карелии согласно плану деятельности.

**Обучающие программы.**

- организовывать систематические программы обучения руководителей по всем возрастным категориям.
- Создание методической библиотеки книг, информационных данных для руководителей, информирование их об этом (раз в полгода)

**Финансовая.**

- Сбор взносов от членов организации.
- Расходование средств, согласно утвержденной смете.
- Подача заявок на финансирование проектов.
- Отчетность о выполнении проектов.

### **Проекты.**

- Региональный лагерь.
- Программы, для участия 3-х районов и более.
- Международные проекты

На два года избирается координатор и Совет организации, которые:

Координатор СК:

- выполняет решения конференции руководителей,
- представляет организацию в правительственных учреждениях и общественных организациях, а также за рубежом,
- ведет исполнение бюджета организации,
- координирует осуществление проектов, принятых на конференции руководителей,
- принимает, после обсуждения на суде чести, решение о временном исключении из организации скаутских руководителей или скаутских объединений до утверждения этого решения на Конференции,
- по согласованию с Конференцией, создает на постоянной основе рабочие органы для проведения текущей работы и для выполнения программ СК.
- имеет право первой подписи на финансовых документах,
- представляет организацию в Российских скаутских организациях,
- принимает обязательный зачет по технике безопасности от руководителей скаутских объединений.

Совет организации:

- содействует выполнению решения конференций
- координирует подготовку проектов организации
- корректирует план организации
- помогает Координатору в выполнении его функций
- является совещательным органом

Для руководства организацией, между членами Совета и добровольцами могут быть распределены поручения:

- Духовный наставник
- Международный секретарь
- Координатор проектов странников
- Руководитель ежегодного лагеря
- Ведущий электронной базы организации
- Руководитель образцовых курсов и курсов руководителей
- Специалист по общественным связям

По каждому направлению назначенный руководитель может создавать комитеты, инициативные группы и пр. На некоторые должности организация может привлекать работать профессионально. Но для членов Совета и руководителей направлений данная деятельность предпочтительнее как добровольческая.

## *Руководство и преемственность*

Набор руководителей, как правило, осуществляется:

1. Из состава скаутской организации – через постоянно действующие курсы патрульных и руководительской практики.

2. Из родителей, желающих для своих детей создавать субкультурное молодежное пространство.
3. Из школьных работников, желающих получить систему и базу для осуществления воспитательных функций.
4. Из педагогов системы дополнительного образования, желающих заняться профессиональной деятельностью на основе скаутского метода.

Набор нового руководительского состава – главная задача руководителей любого уровня.

Для этого необходимо:

- Создавать имиджевое поле для благоприятного вовлечения добровольцев в скаутское движение (отношение молодежи взрослых к слову «скаут-разведчик») с помощью информационных технологий. Деятельность должна учитывать и запросы родителей на правильное времяпрепровождение детей, и интерес администрации районов «быть вместе с молодежью».
- Осуществлять систему обучения и подбора руководителей. После первого знакомства происходит, как правило, опытная деятельность – участие в каком-либо проекте, лагере, где начинающий руководитель с детьми может окунуться в духовную атмосферу, традиции движения и попробовать свои силы на практике. После знакомства с практической литературой и выполнения простейших заданий со своей группой, руководитель сдает программу «Разведчество» и проходит начальные курсы скаутских руководителей вместе с другими начинающими лидерами.
- Обеспечить методическое, административное и материально-техническое сопровождение. Методическое сопровождение начинается с момента прихода человека в организацию и обеспечивается не только курсами, но и набором литературы по основным направлениям деятельности. Важным является возможность иметь вхождение в электронные сети и ссылки на информационные сайты. Административное сопровождение включает в себя и поддержку администрации данного района, и готовность действовать в юридических рамках как общественное объединение. Материально-техническое сопровождение в идеале обозначает поддержку группы в обеспечении ее необходимым снаряжением.
- Организовать системообразующую деятельность, в которую втягивается новая группа. Очень важно, чтобы начинающий руководитель имел не только свой календарь событий, но и районный и региональный для того, чтобы увереннее строить с воспитанниками «дальние перспективы». Это, как правило, региональные лагеря, международные программы, события в соседних регионах и пр.

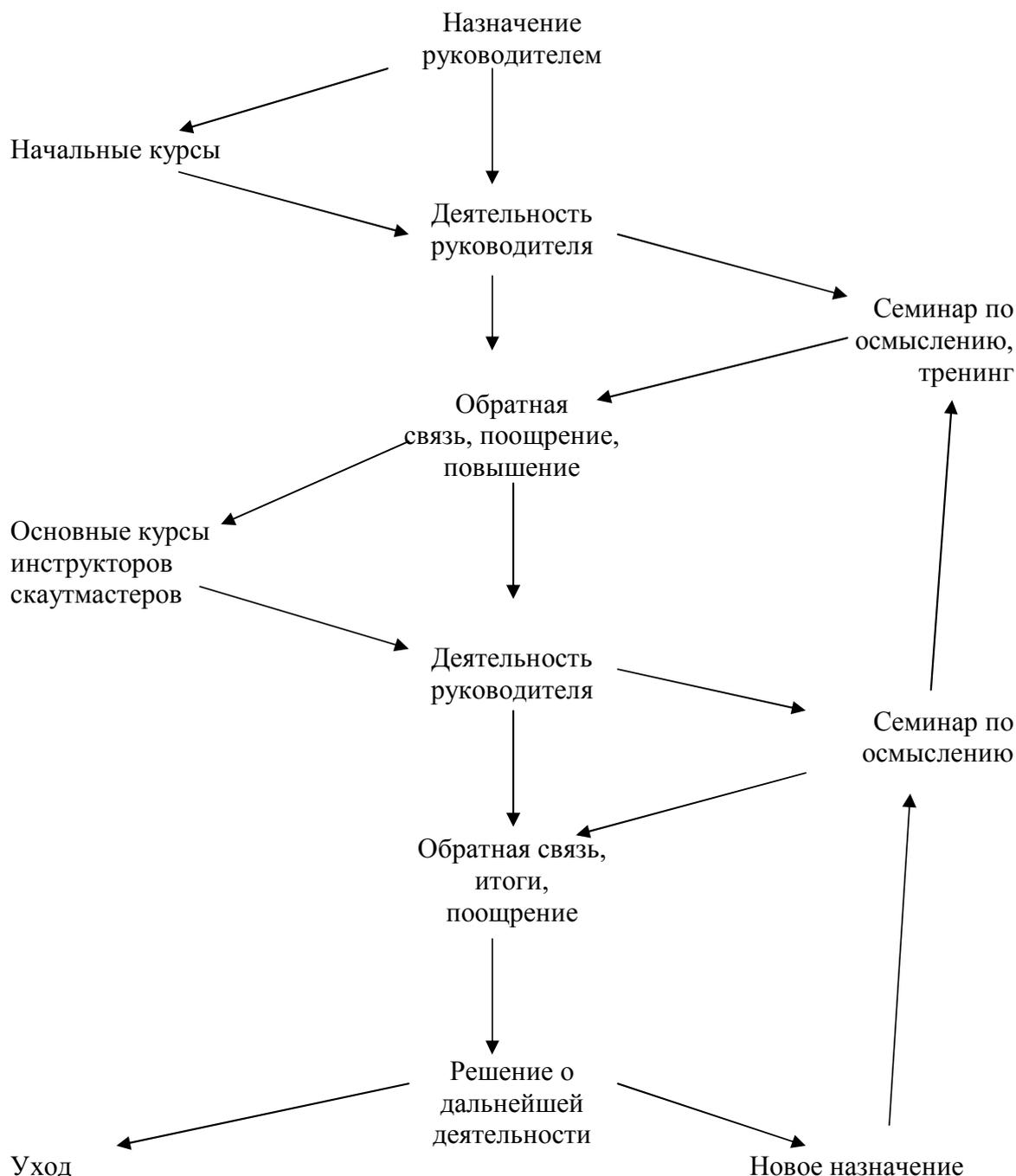
Существующая схема всемирной организации по работе с кадрами достаточно лаконична и полезна и для нашей организации. Она выглядит следующим образом:

Привлечение к  
деятельности



Вступительное  
собеседование





## Курсы

Система курсов является важнейшим инструментом скаутинга и совершенствуется с момента ее создания Основателем движения.

В нашей системе она представляется следующим образом.

Основная система обучения руководителей:

1. Местные, начальные курсы скаутских руководителей – патрульные курсы.
2. Региональные курсы инструкторов
3. Национальные курсы скаутмастеров.

Данные курсы имеют право проводить только квалифицированные руководители, имеющие для этого помощников. Всем руководителям предлагается пройти данные курсы с самого начала. Основанием для зачисления результатов прохождения курсов является деятельность на курсах, предварительный практический опыт, зачетная деятельность.

Система курсов по обмену опытом:

1. «Медвежьи курсы» - обмен наиболее интересным, злободневным опытом, приглашение представителей науки и пр.
2. Семинары по осмыслению содержания деятельности.
3. Курсы для поддержки возрастных программ – волчат, странников, игротехников, альпинистов и пр.
4. Международные курсы и обмен опытом.
5. Курсы для руководителей лагерей, программ и пр.

Необходимо создавать условия для поддержания интереса руководителей через получение новых знаний, духовный рост с помощью курсов.

Курсы патрульных стоит проводить силами местной группы как часть скаутской программы, с приглашением региональных руководителей. Большая часть времени отдается тренингу и практике. Программа курсов должна примерно соответствовать рекомендуемому объему и достигать цели – подготовки молодежи к самостоятельному руководству патрулем (желание, скаутский дух, практические знания и пр.).

В идеале курсы делаются как маленький лагерь с выездом за город. Но возможны и другие варианты – как занятия по вечерам или по выходным и пр.

Возможно проведение образцовых курсов на региональном или национальных уровнях.

### **Примерная программа курса патрульных:**

**ЗНАКОМСТВО.** 20 мин. – игра.

**ЧАС ПРАКТИКИ.** 3 часа.

Сдача программы «Разведчество» – индивидуально, обязательное требование для зачета.

**ПОДГОТОВИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ** 40 мин.

Разбивка на патрули. В патрулях выбираются патрульные, которые назначают себе помощников.

Патрульные выполняют задания руководителя курсов и меняются раз в полдня.

**ПАТРУЛЬНОЕ ВРЕМЯ.** 10 мин.

Патрули должны сделать вымпел патруля, придумать название и клич патруля.

**ОТКРЫТИЕ КУРСОВ.** 15 мин.

Согласно скаутских традиций на линейке.

**ЛЕГЕНДЫ О СКАУТАХ от БП.** 20 мин.

С помощью легенд ответ на вопрос – кто такие скауты.

**ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ.** 1 час.

Деловая игра – каждый патруль инсценирует ситуацию с большим количеством ошибок – остальные отгадывают. Руководитель по каждому подводит итог и диктует правила.

**ИГРОВОЙ ЧАС.** 1 час

Результат – обсуждение правил игр для скаутов.

**ИДЕОЛОГИЯ СКАУТИНГА.** 1 час. Дискуссия

Идеология – понимание сущности мира и влияние на него... Как мы влияем на мир.

Какой наш мир? Миссия организации.

**ПАТРУЛЬ, ЗАДАЧИ РУКОВОДИТЕЛЯ.** 1 час.

Идея микрогруппы. Дух патруля. Поручения. Задачи патрульного. Обратная связь в патруле – деловая игра.

**ПЛАНИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПАТРУЛЯ**

Учет национальных, региональных программ. События отряда. Задачи патрульного руководителя.

**ПЕРВЫЕ ТРИ СБОРА ПАТРУЛЯ.** 30 мин. Рассматривают три сбора, задают вопросы.

**ДЕЛОВАЯ ИГРА – сбор патруля.** 1 час. Каждый пробует себя в роли руководителя, даются советы.

**НОЧНЫЕ СКАУТСКИЕ ИГРЫ.** 1 час. Знакомство, особенности.

**ОКОНЧАНИЕ ДНЯ.** 1 час. Огонек, общий сбор, спуск флага.

**СКАУТСКИЙ МЕТОД.** 40 мин. (изменение метода в НОРС-Р)

(как организовать хорошую жизнь по-скаутски, с помощью чего, на основе чего)

**КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ.** 1 час.

Тренинг руководительских качеств.

**СТРОЕВАЯ ПОДГОТОВКА.** 1 час.

Деловая игра – «**ТЕСТ НА ОШИБКИ**». 30 мин.

**ВЕЧЕРНИЙ КОСТЕР.** 2 часа

Патрульным ставятся задачи по подготовке. Тема – история скаутов.

**ПОХОД.** 3 часа.

Карта, маршрут, задание по наблюдению.

**ЗАЧЕТ ПО КУРСУ.** 1 час. В соответствии с требованиями.

**ЗАКРЫТИЕ КУРСОВ** 1 час.

Церемония закрытия у флагштока. Вручение удостоверений и нашивок. Спуск флага лучшими на курсах, прохождение строем.

**АВРАЛ.**

Все приводится в исходное состояние.

### **ОРГАНИЗАЦИЯ НА КУРСАХ**

Руководитель составляет список всех слушателей и постоянно вносит баллы за проявленную активность каждому слушателю. По окончании балл активности учитывается на зачете (лучше это будет делать освобожденный руководитель).

Ассистент руководителя отвечает за игровую программу, ведет график соревнования патрулей.

Другие лидеры скаутов, присутствующие на курсах, привлекаются руководством курсов к проведению занятий, особенно в патрулях. Максимально возможное количество материала печатается в папку патрульного и раздается в начале курса. Задача слушателя – писать важные мысли на чистой бумаге, а не конспектировать то, что можно заранее напечатать.

## **Скаутинструктор НОРС-Р (СКИ НОРС-р)**

Скаутинструкторами НОРС-Р могут быть члены данной организации:

- достигшие возраста 17 лет,
- имеющие стаж работы в самостоятельном объединении не менее 3 лет,
- окончившие курсы инструкторов НОРС-р (курсы патрульных),
- имеющие самостоятельный успешный опыт руководства скаутским объединением не менее 1 года (опыт подтверждается рекомендациями скаутмастеров организаций, входящих в НОРС-р, или государственного управления молодежной политики).

Требования к отбору:

- Соответствие практического опыта положению о скаутинструкторах НОРС-р
- Представление соответствующих рекомендаций
- Представление плана работы руководимого скаутского объединения за прошедший год.

- Предложить тему для обсуждения на курсах, которую мог бы вести испытуемый.
- Внести оргвзнос за участие в курсах.

Содержание курса:

1. Положение о руководителях.
2. Скаутинг и Разведчество: история, принципы.
3. Система патруль-отряд-дружина.
4. Методика занятий - (деловая игра), тренинги, испытания, походы.
5. Скаутский метод НОРС-Р.
6. Лидерский тренинг.
7. Лагерное дело, костер.

Инструктаж:

- Символика, традиции
- Строй, методика занятий
- Песни
- Игровые методики
- Возрастание категории-волчата, скауты...
- Курсы патрульных, самоуправление
- Духовное воспитание
- Делопроизводство
- Юридические знания
- Работа с родителями, комитет отряда
- Материальные средства, основа
- Возрастная психология, физиология
- Техника безопасности (ТБ)
- АНП

Собеседование по материалам: учитывается оценка работы за день.

После получения практического задания пишется рапорт, на основании которого принимается решение об окончании курсов.

## **Положение о скаутмастерах НОРС-Р**

Скаутмастером НОРС-Р могут быть члены данной организации, достигшие возраста 21 года, имеющие стаж работы в самостоятельном объединении не менее 5 лет, окончившие Павловские курсы. Имеют успешный опыт руководства программой Российского или регионального уровня.

После проведения первых Павловских курсов (до 30 апреля 2003 г.) на звание СКМ могут претендовать только СКИ НОРС-р или окончившие курсы и имеющие звание, соответствующее званию СКИ НОРС-р с последующим испытанием по курсу непройденных дисциплин.

В порядке исключения, звание СКМ может присваивать Конгресс скаутских руководителей НОРС-Р. Оценка за окончание курсов и проведение испытательных программ дается экспертным советом НОРС-р. Решение о присвоении утверждается Советом НОРС-р.

## **Павловский курс**

Павловский курс организуется Экспертным Советом НОРС-р и является высшей системой подготовки руководителей НОРС-р.

#### **Требования к заявке на участие:**

- Для участия в курсах необходимо заполнить вступительную анкету-заявление и получить рекомендации регионального скаутского руководителя или руководства комитета по молодежной политике вашего региона (района).
- Каждому кандидату предлагается написать реферат из области педагогических и философских знаний применительно к скаутингу.
- Сочинение на философском уровне по предложенным темам (не менее 5 источников и 5 машинописных страниц). Участник должен выслать работу в адрес Экспертного совета НОРС-р.

Экспертный Совет НОРС-р проводит отбор участников курсов Скаутмастеров и имеет право отклонить заявку на участие в курсах СКМ и предложить прохождение курсов Скаут-инструкторов, проводимых в рамках данного Павловского курса (см. Положение о курсах СКИ).

#### **Содержание теоретического курса:**

1. Этика руководителя.
2. Патриотическое (гражданское) воспитание.
3. Педагогические инновации.
4. Технологии детских организаций.
5. Старшие скауты и молодые лидеры.
6. Методика работы: патруль – отряд – дружина – регион – *алгоритм развития*.
7. Содержание воспитательных и образовательных стандартов НОРС-Р.
8. Технологии скаутских лагерей.
9. PR (пиар), имидж НОРС-Р
10. Традиции, символика и форма, как проявление единства организации, парады.
11. Духовное воспитание.
12. Половое воспитание.
13. Методика работы со скаутами одиночками.
14. Устав, структура НОРС-Р, другие скаутские организации.
15. Асоциальное поведение, противоправные движения молодежи, секты.

#### **Скаутский метод НОРС-Р:**

1. Традиционный скаутинг.
2. Метод обратной связи.
3. Игровой метод.
4. Ресурсы деятельности, поиск средств, финансы.
5. Сборы отрядов, дружины, походы.
6. Формирование активной жизненной позиции (АЖП), ОПД.
7. Теория группы, социометрия.
8. КДП.
9. Техника безопасности.
10. Работа с руководителями (методика проведения курсов).

#### **Формы обучения:**

- Лекции.
- Дискуссии.

- Собеседования.
- Работа с конспектами.
- Рапорт.
- Оппонирование.
- Переписка.
- Практические занятия.
- Тренинги.
- Соц. опрос.
- Переписка.

## **Задачи руководителя - от Б-П**

Задачи руководителя скаутов с трудом укладываются на бумагу.

Начнем с советов Основателя движения:

- Управляйте мальчиками посредством самих же мальчиков, лучшее - уйти в тень, лишь контролируя деятельность патрульных;
- Лучше быть кем-нибудь в отряде, чем пытаться быть всем;
- Предоставьте патрульным действовать так, как они сочтут наилучшим;
- Никогда не кричите. Надо быть спокойным и властным;
- Не отдавайте приказаний, если у вас нет средств заставить выполнить его;
- Умейте наблюдать за всем незаметно;
- Управляйте при помощи симпатий, а не страха;
- Добейтесь, чтоб они вам доверяли;
- Берегите это доверие и не дискредитируйте себя;
- Берите на себя всю ответственность за недостатки отряда;
- Не позволяйте зародиться у воспитанников убеждению, что качество работы для вас безразлично;
- Всегда больше хвалите, чем порицайте, не упускайте удобного повода для похвалы, но не будьте расточительны в этом;
- Если вы заметили ошибку, больше всего избегайте сарказма;
- Нужно знать характер каждого мальчика;
- Дисциплина всецело зависит от того, что вы сами собой представляете;
- Помните о необходимости безусловной вежливости в любых обстоятельствах;
- Ставьте хотя и трудные, но решаемые задачи;
- Всем начальникам, одетым в форму, должны выказываться знаки почтения;
- Не следует обучать мальчиков, но надо стремиться, чтобы они сами занимались изучением;
- Не читайте им слишком длинные речи;
- Будьте примером для мальчиков всегда и во всем;
- Не нужно фиксировать внимание скаутов на чисто утилитарной стороне скаутизма, как не стоит много морализировать...
- Никогда не чувствуйте себя связанными традициями, правилами и прописными истинами.

## **Руководительские звания (см. положение о руководителях)**

Младший патрульный. - Акела (мпт.) (от 13 лет)

Патрульный. (птр) (от 14 лет)

Штаб - инструктор (от 18 лет)

Старший патрульный (стп) (от 14 лет) или инструктор с 18 лет.

Скаут - инструктор (ски) НОРС-Р (от 18 лет)

Скаут - мастер НОРС-Р (скм) (от 21 года)

## Категории руководителей:

- Активные руководители.
- Руководители запаса.
- Руководители в отставке.

## Должности руководителей:

- Руководитель патруля
- Руководитель отряда
- Начальник дружины
- Координатор района, города
- Координатор субъекта федерации
- Член национального Совета
- Председатель национального совета.

## Вы начинаете...

Ваша деятельность может начинаться по-разному, например:

1 вариант. Вы решили набрать патруль - 5-10 ребят младшего возраста, примерно с 11 лет. Это наиболее выгодный вариант.

2 вариант. Вы принимаете патруль от другого лидера. Это - наиболее трудная задача.

3 вариант. Получилось так, что к вам пришло много ребят разного возраста, из которых надо делать несколько патрулей, а опыта у вас мало и сил хватает только на один патруль. Разрываться между таким количеством ребят трудно и разогнать их жалко. Можно взять группу наиболее старших ребят - 14-16 лет, быстро пройти с ними программу низшего разряда для скаутов и готовить их стать руководителями новых патрулей.

4 вариант. Ребят нет, опыта работы с детьми нет, навыков нет, материальной базы нет, но вы все равно «бредите» скаутским движением. Посетите врача и найдите действующего руководителя.

Могут быть еще другие и варианты. Но требования к началу вашей деятельности очень четкие:

- Не подходите к детям с “грязными руками”.
- Не делайте то, что вы не знаете досконально и не обсудили со специалистами, чтобы это не привело к нарушению техники безопасности.
- Избавляйтесь от тех, кто способен нарушить технику безопасности или не оставляйте их без присмотра.
- Нельзя начинать работу лидером, не имея практического опыта по руководству детьми вообще.
- Нельзя начинать работу без решения материальных вопросов: место для сбора, снаряжения для первых походов, возможные источники финансирования и т.п.
- Нельзя проводить работу с ребятами и не объяснять родителям о том, куда они ходят, и кто за все это отвечает перед законом.
- Не стоит начинать работу, если вы не прошли курсы руководителей скаутов.
- Не стоит начинать работу с ребятами, если вы, кроме брэнчания на гитаре, по большому счету, ничего больше не умеете. Сходите на Эверест - и тогда вы будете героем в глазах скаутов и - главное - многому сможете их научить.
- Вы должны продумать юридические аспекты своей деятельности: как вы будете проводить регистрацию объединения, какой договор вы подпишете с администрацией учреждения, школы, на чьей базе будет действовать ваше объединение.

- Если у вас не готово занятие – не превращайте скаутов в рабов вашей безответственности.

Крайне необходимо с первых сборов приучать скаутов к дисциплине и к обязательному выполнению своих обещаний и обязанностей: "Если вы не сможете прийти на сбор, то должны заранее предупредить инструктора. Неожиданное отсутствие - только по неожиданным, уважительным причинам!" Опоздал – доложи и спроси разрешения присутствовать - «Присутствуйте!»

Чисто практический опыт подсказывает: чтобы ребята имели необходимое чувство постоянной связи с деятельностью своей скаутской организации, необходимо иметь с ними контакт около двух раз в неделю. Можно устраивать сбор патруля два раза в неделю, но можно ограничиться одним сбором и другими специальными контактами: обсуждением неожиданного сообщения, экскурсиями, походами по воскресеньям и т.п.

Традиционная схема развития деятельности на месте такова:

- около трех лет работа с одной группой, в которой определяется будущий инструкторский состав;
- участие скаутов в курсах патрульных;
- участие и организация работы с волчатами;
- набор нового состава и образование отряда, особая программа для странников;
- привлечение новых взрослых, распределение поручений;
- создание системы из нескольких отрядов, группы волчат, странников – дружина;
- региональная кооперация с другими группами.

Сложно учитывать все факторы развития, но мы можем вам предложить осмыслить ваши достижения, используя примерную таблицу, разработанную участниками Павловских курсов.

Факторы развития	Уровни развития					
	Патрульный	Отрядный	Дружинный	Региональный	Межрегиональный	Национальный
<b>Кадры штат</b>	Минимум – первичный пакет методики	Прохождение курсов, понимание скаутского духа, педагогизация деятельности. Знания и навыки по базовому курсу	Прохождение руководителями курсов второго уровня. Организация в дружине курсов патрульных, периодическая работа Совета руководителей, детского Комитета дружины, раздача поручений добровольцам.	Кадровая система, курсы СКИ. Участие в национальных курсах. Контроль за системой ротации руководителей, мотивация персонала. Деятельность офиса как техническое сопровождение. Назначение на должности руководителей, мотивирование.	Образовательный курс СКИ Совместные курсы.	Курсы СКМ Поддержка курсов СКИ. Рекомендации по кадровой политике в регионах
<b>Фин. ресурс</b>	Родители, разовые взносы	Взносы, участие в местных программах + рег. поддержка	Выполнение социального заказа региона, привлечение средств, родительский фонд.	Региональные – взносы, гранты, финансирование в молодежных ведомствах. Привлечение финансирования через проекты.	Консолидация региональных средств на проектах. Гранты	Взносы, гранты России, Российские проекты, Джамбори, доход от символики, методики
<b>Матер. обеспечение</b>	Аренда, личное снаряжение.	Покупка личного снаряжения, групповое снаряжение – аренда, постоянное место сборов, склад	Базовое лагерное и программное снаряжение для осуществления деятельности	Электронная связь, издательский ресурс, обеспеченность офиса, наличие круглогодичной тренировочной базы, варианты получения дохода от сопутствующих форм деятельности.	Расходы на оперативную связь.	Штаб-квартира, договоры на производство продукции со скаутской методикой
<b>Метод</b>	Методический пакет.	Методический пакет,	Обобщение опыта собственных ре-	Утверждение специальностей, инновации. До-	Обмен опытом	Анализ методики НОРС-Р. Инно-

<b>под-держка</b>		прохождение курсов.	зультатов, разработки специально-стей, испытания. Собственные программы.	кументация, контроль за содержанием деят-ти в регионе. Библиотека		вации в детском движении, выпуск учебной литературы. Образовательные стандарты.
<b>Ин-форма-ция</b>	Положи-тельный общий информа-ционный фон.	1-2 инфор-мации в год в местной прессе	Распространение скаут-опыта дружи-ны, система работа с СМИ. Электрон-ная страница	Электронная связь, освеще-ние всех программ через регион. СМИ. Электронная газета.	Обмен региональной информацией.	Электронные средства – ин-формационные, методические, сайт. Газетно-журнальные детские и руко-водительские.
<b>Гос. учреж-дения</b>	Опыт удачного начала сотрудни-чества, решение вопроса о месте сбо-ра.	Участие в городских праздниках и проектах.	Взаимодействие с социальными служ-бами, участие в конкурсах и проек-тах	Взаимодействие с регио-нальными учреждения-ми, получение соц. заказа от правительства регио-на.	Создание региональ-ной информационной поддержки	Участие в про-граммах феде-ральных ве-домств, конкур-сах
<b>Об-ществ. учреж-дения</b>	Поиск опыта молодеж-ной рабо-ты.	Контакты с другими обществен-ными орга-низациями по обмену опытом.	Совместная дея-тельность при сов-падении целей	Действия с партнерскими организациями, влияние региональную молодеж-ную политику.	Контакт с ресурсны-ми центрами.	Деятельность в национальных зонтичных орга-низациях.
<b>Имидж</b>	Влияние Нацио-нального, создание имиджа деятельно-сти в гла-зах участ-ников.	Влияние атрибутики на формиро-вание имид-жа	Система церемоний, содействие государ-ственным учрежде-ниям,	Освещение программ деятельности, контроль за имиджем понятия скаут. Международные проекты, PR	Имиджевые акции	
<b>Роди-тели</b>	Постоян-ный лич-ный кон-такт	Родитель-ские собра-ния и празд-ники, обрат-ная связь о программах, личный контакт	Семейные про-граммы, банк роди-тельской помощи	Информ. деятельность о семье и скаутской орга-низации		Печатная про-дукция.
<b>скаут-ская органи-зация</b>	Участие в програм-мах дру-жины	Курсы вожа-ков в дружи-не	Внешнее распро-странение проек-тов, работа с отря-дами, проблемы специальностей,	Курсы в новых районах, образцово-показательные курсы, семинары, духов-ная деятельность. Еже-годный анализ деятель-ности скаутских групп.	Контроль за Качес-венные образователь-ные стандарты	Юридическая деятельность
<b>Работа с со-ставом</b>	Игровая мотивация деятельно-сти, 15 чел. – 50 % потери	ТВ реклама, участие в молодежных проектах, работа с волчатами.	Работа с одиночка-ми. Разнообразие деятельности, соци-альная поддержка. Суд чести, создание новых единиц, ин-формационные проекты	Инициирование межре-гиональных отрядных проектов. Программы для старших скаутов, поддержка мл. руководителей. Анализ ситуации.	Обмен культурными ценностями	Имиджевая дея-тельность.
<b>Проек-ты для скаутов</b>	Местное планирова-ние, на-чальные программы по развед-честву	Начало базо-вых специ-альностей, отрядные лагеря. Спе-циализация	Обще дружинные проекты на выбор	Возрастные проекты Разработка современных проектов для молодежи, анализ применения.	Специальные проекты, межрегион. лагерь	
<b>Само-управ-ление</b>	Разовые поручения, совместное планирова-ние, вожак – 1 мес.	Совет вожа-ков. Сбор по планирова-нию отрядом не реже 2 раза в год и перед каж-дым событи-ем	Поддержка отряд-ной системы, кур-сы, традиции, вы-боры руководства дружины. Планиро-вание деятельности, обратная связь, конкурсы, проекты. Создание инициа-тивных групп	Региональные конферен-ции руководителей. Сборы старших скаутов с анализом деятельности региональной организа-ции	Совместный штафф, совместные проекты раз в год, очередность проведения.	Конгрессы руко-водителей.

			Сбор дружины с выборами, итоговые обсуждения деятельности			
<b>Целеполагание</b>	Игра скауты	Смена мотивации к социально значимым	Соц. значимые – цель ведущая	Соц. заказ, определение региональной тактики организации	Дискуссии	Коррекция миссии движения и цели организации.
<b>ОПД</b>	Системная деятельность.	Совместные КТД.	Разовые проекты (в лагерях, акциях)	Операция раз в год		PR проекты
<b>Традиции</b>	Общепринятые	Праздники, ритуалы, сленг	Атрибуты, знамя, сборы	Информирование, региональная атрибутика, стандартный календарь проектов.	Периодичность проектов	Элементы формы, Джембори.
<b>Обратная связь</b>	Огоньки	Стандартная 6-я стадия КТД	Через Родителей	Имидж в субъектах воспитания. Анализ развития по факторам. Исследование общественного мнения.	Имидж проектов.	Имидж основных символов.

Данная схема рассматривает идеально развитые позиции в ходе развития организации. Начало развития может быть с любой точки, как с патруля, так и от дружины. К сожалению, уровень развития многих регионов и национальной организации в целом не позволяет надеяться на поддержку этих уровней. Даже, в общем-то, провал имиджевого значения слова «скаут» влияет на то, что начать с уровня патруля в данный момент маловероятно, т.к. фактор имиджа не работает. Вероятно, что в этом случае влияние на имидж слова «скаут» будет оказывать дружина или регион своими постоянными делами и проектами. Совершенно логично, что иногда замена слова «скаут» на другое словосочетание позволяет решить проблемы провального имиджа. Примерный анализ состояния дел в Российских организациях может выдвинуть гипотезу, что на момент отсутствия сильной национальной организационной работы впереди идут некоторые региональные организации, дружины. Создание сильной кооперации между ними позволит поддержать процесс консолидации скаутинга в России.

Понятно, что схема не может быть абсолютно полной. Надеемся, что она позволит провести некоторый самоанализ деятельности скаутских объединений и понятно, что она идеальна недостижима. Можно предположить, что приближение к такой схеме позволило бы организации развиваться достаточно динамично.

## Планирование деятельности

Хорошее планирование - показатель профессионализма лидера группы. Успешное планирование - это многоэтапный процесс, и нельзя сводить его к шумным посиделкам, на которых будет много критики и мало хороших идей.

Рассмотрим вариант планирования деятельности самостоятельного скаутского объединения, имеющего несколько патрулей.

На первом этапе руководящий состав организации придумывает схему, по которой будет выстраивать анализ жизни объединения. Можно использовать схему факторов. По выбранным разделам участники анализируют прошедший период времени и определяют только проблемы, но ничего не говорят об их решениях (иначе планирование сразу же переродится в посиделки с непонятным концом; крайне важно останавливать людей, которые все время будут не вовремя предлагать: а давайте сделаем то или это; после того, как будут определены главные приоритеты деятельности, многие предложения отпадут сами). После того, как определяются все проблемы, они еще раз прочитываются, и все участники говорят о том, какие главные цели стоят перед объединением (не больше трех) на следующий год, исходя из перечисленных выше проблем. После того как руководители совместно определяют главные цели объединения, которые наиболее универсально позволяют дей-

ствовать, начинается заново просматриваться список проблем. Предлагаются пути их решения с учетом главных целей объединения. Насколько важно решить ту или иную проблему, сколько сил для этого вложить, можно ли отложить ее решение и т.п.? Невозможно будет разрешить все вопросы, нельзя гнаться за всеми зайцами. При составлении списка предполагаемых дел важно учитывать предложенные дела международного, национального и местного уровня, на предмет - насколько участие в них будет помогать достижению основных целей. Предложенная деятельность должна быть по силам, и сразу же необходимо определять: в чей адрес идет предложение (на индивидуальный выбор любого скаута, на выбор патруля или всего ССО), кто сможет осуществить это, кто за это отвечает?

После этого руководители встречаются с патрулями и обсуждают с ними их пожелания по всей деятельности ССО и их патруля. Руководитель может предложить те или иные идеи, необходимые для выполнения общих целей. Можно попробовать убедить скаутов в необходимости чего-либо (например, выполнение специальности “журналистика” для решения проблемы создания положительного общественного мнения по отношению к скаутам), но навязывать предложения взрослых не стоит. Предложения патруля в собственный план действий может касаться идеи о новой скаутской специальности для всего патруля, о проекте совместной полезной деятельности, о праздниках, приключениях и т.п. После получения предложений от всех патрулей с указанием примерных сроков реализации этих идей, руководители собираются снова, сводят предложения патрулей в общий план (лучше карандашом) и начинают утрясать сроки. Определяется необходимое количество выездов, или походов, или поездок для выполнения выбранными патрулями специальностей (они могут быть и совершенно разными), возможность привлечения специалистов для нужд нескольких патрулей одновременно, кто, когда будет заниматься благотворительными проектами, подготовкой к праздникам. Все это необходимо для того, чтобы не расплывать силы, а добиться максимального успеха. Далее, два плана - план дел руководителей и план дел патрулей - увязываются друг с другом, и можно начинать действовать.

Некоторые советы к составлению плана. Необходимо учитывать то, что примерно раз в месяц патруль должен сходить в поход или куда-либо; проект полезной деятельности не должен откладываться на конец года.

Обозначайте четкий срок сдачи тех или иных скаутских специальностей. Раз в неделю собирается инструкторский состав для обсуждения текущих дел. Возможны клубные дни для скаутов, желающих научиться чему-либо оригинальному. В начале года определяется количество скаутов, желающих участвовать в тех или иных международных проектах, походах, поездках, лагерях, делах, предложенных другим объединением. Если количество желающих соответствует задачам проекта, то он попадает в план.

Программа развития скаутского объединения должна предполагать конкретные этапы постепенного всестороннего развития участника, должна быть интересной для ребят и предусматривать сочетание разнообразных видов деятельности. Как правило, пик активности скаутской программы, или цикла деятельности, заканчивается летним (или очередным) лагерем, что является самым эмоциональным и важным этапом программы.

Не пытайтесь в свой план запихнуть все идеи - вы запутаетесь сами, и ваши скауты "обалдеют". Кроме того, вы можете сделать что-то мелкое, но упустить выполнение главных задач, подготовку к ожидаемому всеми событию, провалить все это и получить проблемы в развитии вашей группы.

Общественный характер движения подразумевает:

1. Постоянный процент добровольцев.
2. Особую организацию профессиональной деятельности.
3. Ротацию руководительского состава.
4. Преемственность руководителей в группах.
5. Кооперацию местных групп в различных программах.

## 6. Самоуправление на местах.

### Совместная деятельность руководителей.

Непременным условием общественного характера организации является совместная деятельность руководителей по развитию системы, которая должна достигать следующего:

- единство деятельности между младшим руководительским составом и действующим;
- эффективное совместное планирование, направляющее организацию на путь развития;
- разделение ответственности между всеми руководителями;
- привлечение ресурсов к деятельности групп и совместных проектов;
- регулирование отношений между руководителями, согласно положению о руководителях;
- создание сообщества руководителей.

«Нормальным» поддержанием системы деятельности могут быть ежеквартальные сборы руководительского состава по обсуждению проектов и итогов деятельности.

Сбор руководителей готовится заранее: за месяц определяется повестка, ответственные за составление докладов по повестке, варианты решения. Все материалы отправляются участникам.

На заседании выбирается ведущий, который утверждает с участниками повестку и время на выступление, секретарь, который умеет вести протокол. После доклада предлагается желающим задать вопросы докладчику, потом идет обсуждение. Мысли каждого участника должны быть услышаны, и «обсуждение колхозом» не способствуют творческому поиску. После этого ведущий предлагает высказывать предложения, добиваясь четкой формулировки решения. Решение, как правило, подразумевает план действий и назначение ответственных. После этого ведущий объявляет следующий вопрос повестки.

Можно быть умнее и обойтись без этого, но если сбор руководителей ничего не может решить, то жесткий регламент очень помогает не тратить время.

## Некоторые проблемы скаутской группы

Бывает так, что внешние формы деятельности объединения остаются без изменений (есть участники, сохраняются традиции, у руководителя богатая методическая база), но произошла подмена ценностей в группе. Например: главным в жизни становится участие в заграничных поездках, и добрые дела от сердца, которые обычно не выставляются на показ, становятся не престижными: «за это не будут ставить баллы в конкурс на поездку». Может быть и так, что у группы долгое время отсутствуют новые идеи организации скаутской жизни, и группа продолжает свое блестящее существование, но народ уже ищет новые удовольствия в жизни, и чаще всего это не поддерживает скаутский дух, а приводит к медленному "загниванию". Кризис группы может быть также вызван:

- несоответствием содержания деятельности и растущих возрастных запросов;
- неподготовленностью руководителя к работе с более старшим возрастом, большая традиционность содержания деятельности;
- влиянием извне типичных молодежных проблем на ценностные ориентации некоторых участников группы;
- неспособностью самого руководителя к духовному совершенствованию или отсутствие такового.

Внешними проявлениями может быть появление групповщины в составе объединения, начало выживания из группы "лишних", нестандартных членов. Борьба девочек за влияние на мальчиков, желание досадить соперницам. Желание скрыть разборки от руководителей, грубость и т.п. Появление сначала вне непосредственной жизни объединения,

а потом и в ней болезненных молодежных проблем: массовое курение, алкоголизм, наркомания, распущенность. Все это заканчивается голосованием ногами, когда группа разбежится.

Чаще всего причина подобных проявлений – в кризисе деятельности. Хотите изменить жизнь и дух - измените вашу деятельность. Ее содержание должно стать престижным не только для окружающей молодежной среды, но и для участников; интенсивность должна быть усилена, и направьте ее на конкретный результат (проведение экспедиции, выставки, другой акции). Активизация деятельности приведет к отбору состава, добейтесь, чтобы самооценка участников строилась с учетом этих новых изменений в жизни группы. Не пытайтесь разобраться в проблемах между группами, считайте необходимым, прежде всего, втянуть их в работу. Вы можете потерять часть состава, но сохраните скаутскую группу. Изменение деятельности должно привести к изменению материальной базы, может быть, через возможность получения нового вида снаряжения.

Параллельно с изменением деятельности должен усилиться духовный поиск: какие жизненные ценности нас могут объединить, что мы теряем с потерей этого дела в своей собственной жизни, на чем мы должны объединиться в будущем, как мы должны измениться и от чего отказаться?..

Для более точного определения состояния вашей группы мы предлагаем вам методику выявления уровня сформированности общественно-полезной деятельности В.Сергеева и О.Лишина (АПН СССР, НИИ Об. и пед. психологии, М.,1988). Авторы выделили шесть уровней сформированности общественно-полезной деятельности относительно мотивов участия:

- Уровень *принуждения*: преобладающей системой побудителей ОПД (общественно-полезной деятельности) являются мотивы послушания, исполнения, основанные лишь на принуждении извне - со стороны педагога, руководителя, администрации или уполномоченных ею лиц.
- Уровень *пассивно-исполнительский*: преобладающей системой побудителей к деятельности является, кроме принуждения, еще и личная заинтересованность участников деятельности в тех выгодах, которые она может им дать.
- Уровень *активно-исполнительский*: преобладающей системой побудителей является интерес к предмету, процессу деятельности или интимно-личностному общению, выгода в широком ее понимании.
- На уровне *лично-групповом* преобладающей системой побудителей является давление общественного мнения коллектива и интерес к групповому общению.
- На уровне *коллективно-групповом* преобладающей системой побудителей является идентификация (отождествление) себя с коллективом, осознание групповых целей как своих собственных.
- На уровне *коллективно-личностном* преобладающей системой побудителей является осознание общественно значимых целей деятельности как своих личных.

Для начинающей скаутской группы возможен *пассивно-исполнительский* уровень, который характеризуется нежеланием проявлять активность, равнодушием участников к целям и задачам деятельности, что замаскировано их уступчивой готовностью предпринимать минимальные усилия при первом же требовании руководителя. Повышение сложности задания, необходимость инициативы, ослабление внешнего контроля ведут к распаду деятельности. Отношения между участниками могут определяться не общественно полезной деятельностью, а иными, более вескими для школьников, причинами: авторитетом среди приятелей, характером, успехами или неудачами в спорте, учебе и других делах, связями вне данного коллектива, престижностью одежды, следованиям моде и прочим факторам. Но добиться смыслового единства деятельности для взрослых и ребят, а следовательно, и начала поступательного ее развития, здесь несколько легче, чем на первом уровне, где основной мотив - принуждение. Данный уровень говорит о том, что руководитель смог создать систему стимулов на основе прагматической выгоды и пытается регули-

ровать становление отношений в группе. Но мотив выгоды не должен создаваться "дешевыми" средствами. Скауты должны осознавать, что, находясь на занятиях, они действительно получают нужные им знания, ведется достаточная работа с родителями, которые поддерживают стремление скаута участвовать в делах группы, предоставляется возможность зарабатывания средств, возможно частичное финансирование лагерей, походов, красивая форма и нашивки, которые выдаются моментально за достижения скаутов.

Для стабильной скаутской группы характерен *активно-исполнительский* уровень, где основным мотивом является интерес к деятельности, которую задает руководитель группы. Этот уровень отмечается тем, что побуждения к деятельности у участников выражены уже отчетливо. Правда, это побуждение - свое для каждого из участников, и во многом держится на авторитете лидера, действующего все еще в личных интересах (не в интересах дела). Как правило, лидер из числа подростков, старшеклассников авторитарен. У рядовых участников высока ориентация и на него, и на взрослого руководителя. В связи с этим возможна конкуренция и борьба за влияние. Смысловое единство деятельности взрослых и школьников чаще всего уже четко выражено, поэтому авторитарное может уступить место диалогу. Основное условие дальнейшего развития деятельности - формирование коллективного самоуправления, т.е. такого управления, в котором участвуют практически все члены группы без исключения, и на его основе происходит расширение и углубление взаимоотношений в группе.

Пределным для развития скаутской группы (10 - 14 лет), и поэтому проблематичным, представляется нам *лично-групповой* уровень, где основным мотивом деятельности является интерес к общению. Проблематичность этого в том, что группа близка, несмотря на высокий уровень, к распаду. Подобный уровень создается при некоторой корпоративной тенденции, замкнутости группы. У участников появляется ощущение самодостаточности общения, что приводит к развитию внутренних межличностных проблем и, возможно, к распаду группы. Это - типично коммунарская проблема. Скаутинг предлагает хороший выход - метод "расширения границ" - переход в "старшие скауты" и, в связи с этим, изменение деятельности и круга общения. Т.е. группа официально не распадается, а участники попадают как бы в другую систему, меняющую их менталитет. И трудно говорить о том, какой уровень эффективнее для воспитания скаутов: активно-исполнительский или лично-групповой. Конечно, руководство группой с последним уровнем требует от руководителя гораздо больших умений. Лично-групповой уровень характеризуется сочетанием личной заинтересованности участников деятельности, интенсивным общением, всегда, впрочем, готовым перерасти в общение интимно-личностное, осуществляемое помимо общественно полезной деятельности с потерей ее смысла. Самооценка группы неустойчива, возможно замыкание на групповых интересах и отношениях. Авторитет руководителя очень высок. Управление, по существу, основано на диалоге. Основное условие поступательного развития деятельности - выдвижение общественно значимых целей, подчинение всех сил группы интересам деятельности. Борьба с корпоративными тенденциями и гипертрофией интимно-личностного общения.

*Коллективно-групповой* уровень, где основным мотивом деятельности является интерес к общественно-полезной ориентации группы, присущ для развитых групп инструкторского состава, может, для некоторых групп старших скаутов, нацеленных на четкий полезный для общества результат. Он отличается высокой заинтересованностью участников в результатах деятельности, опорой на общественное мнение, готовностью преодолевать серьезные трудности. Но активность каждого участника в значительной мере зависит от групповой атмосферы взаимовыручки, поддержки, и способна резко упасть вне коллектива и вне данной деятельности. Но этот уровень представляется максимально возможным в подростковом возрасте.

Мы не будем раскрывать всю методику. В приложении мы публикуем анкету для лидеров группы, которую предлагается заполнять один-два раза в год и затем обрабатывать. По результатам вы можете предполагать будущие проблемы и понять то, что у вас

происходит. На вопросы анкеты нужно отвечать максимально прямолинейно: для себя стараетесь. Для тех, кто заинтересован в более глубоком разговоре, мы предлагаем высылать нам ваши анкеты, а мы вышлем копию научной работы с интерпретацией ваших анкет.

Понимание того, какие методы должны применяться при данной мотивации деятельности, а какие надо исключать - залог успеха.

Кроме проблем "процесса роста объединения", в нашей практике могут встретиться и другие вечные вопросы.

В группах может встречаться проблема "стариков", особенно когда руководитель предпочитает общение со старшими или близок к ним по возрасту. Скаутинг предполагает решение этой проблемы с помощью перевода их в старшие скауты. На них должна ложиться особая ответственность за группу, которую они должны разделить с руководителем. Часть из них может стать инструкторами, другая должна иметь официальную задачу по оказанию помощи организации. Для группы старших скаутов организуется отдельная от скаутов программа, лагеря. Участие их в обычных лагерях должно быть ограничено, чтобы руководитель имел возможность заниматься с младшими скаутами, так как для старших нужно еще больше времени и сил.

В процессе деятельности группы может возникнуть вопрос об удалении или временном отстранении кого-либо из группы, и даже исключении из скаутов. Исключение из скаутов, на наш взгляд, возможно лишь при крайне серьезном нарушении Скаутского обещания и Законов скаутов, или преднамеренном подрыве авторитета скаутской группы. Решение об этом необходимо принимать при участии или с согласия скаутской группы. Крайне полезным было бы требовать от скаутов в отношении исключенного участника прекратить всякое обсуждение с ним проблем скаутской группы. Требовать прекратить вообще всякие контакты - неразумно.

За нарушение техники безопасности руководитель, обосновав свое решение, вправе отстранить скаута на какое-либо время от участия в скаутских делах или вообще от деятельности группы. На эти проблемы, во имя интересов безопасности, нельзя смотреть сквозь пальцы. Мелкие нарушения дисциплины могут привести к трагедиям. Все скауты должны понимать необходимость жесткого соблюдения этих правил и систему наказаний за их нарушение.

Наказывая, убедитесь: то, что вы делаете, понимает не только наказуемый, но и все скауты.

Возможны проблемы с психологической совместимостью скаута и руководителя. Решение о расставании или переводе в другую группу рекомендуем принимать в форме дружеского соглашения в уважительной беседе. Конечно, руководитель должен быть озабочен своим авторитетом, но учтите, что уходящий, как правило, утягивает с собой и своих друзей и - уж точно - не порывает с ними контактов.

Хороша ли несменяемость состава? С одной стороны, стабильность - хороший показатель почерка руководителя. Но, с другой - постоянные связи грозят перерасти в конфликт или в вытеснение более "ущербных" участников. Если это скауты старшего возраста, необходимо изменение их функционала. Но скаутинг предлагает еще один путь решения - развивать и поддерживать связь с другими объединениями ребят, что расширит круг общения и даст новую почву для развития ребят при сохранении старых связей и доброго имени патруля.

Самый простой и нормальный путь решения проблемы замкнутости группы на себя - приток нового состава в круг общения. Нормально развивающееся объединение ставит перед собой эту задачу как одну из главных. Нормальная сменность состава с учетом выбывающих из группы - до 10 % в год.

Хорошим признаком стабильности группы является "нормальное" соотношение мальчиков и девочек. Если вы нацелены работать со смешанной группой, то количество

мальчиков должно быть постоянно большим. Если начинает расти девичий состав - это значит, что ваша группа все более склоняется к взаимоотношениям и деятельности, которая более устраивает девочек, или начинается кризис группы.

Если вы чувствуете, что не можете решить проблемы, то распускайте группу, пока это не превратилось в бардак (группу с прогрессирующими антиобщественными наклонностями), или передайте свои полномочия другому лидеру.

## **Странники**

(старшие скауты, роверы, витязи)

Данная методика находится в экспериментальной фазе. Вероятно, каждая организация будет обладать своей спецификой с учетом того, что подход к данному возрасту должен быть более индивидуальным. Само появление программ для этого возраста связано с творческой конкуренцией. Первыми начинателями идеи была скаутская организация, конкурирующая Б-П.

Ю.Кудряшов писал: «Британские бойскауты» дали многое для развития скаутской практики в организации Баден-Пауэлла. Так, отсюда были переняты старшие скауты - «роверы» (...они назывались «Скауты Империи»).

Нужно учитывать и тот факт, что создание группы будет трудным, а желающие в этом возрасте действовать не в составе руководителей найдутся. Поэтому программа должна быть как личной, так и лично-групповой. Действие в группе должно помочь выполнить индивидуальную задачу. Скаутская организация, берет на себя ответственность за развитие молодых людей и должна добиваться от них успехов.

Деятельность странников может носить индивидуальный или групповой, или индивидуально-групповой характер в соответствии с возможностью создания группы или ведения индивидуальной деятельности, или желанием пройти индивидуальную программу.

Групповая программа:

### **Создание группы**

Стартом должна быть инициатива скаутов в возрасте от 15 до 21 года объединиться в группу и действовать вместе. Руководители выдвигают куратора для поддержки инициатив скаутов. Чем меньше куратор регламентирует деятельность группы странников, тем больше их самостоятельность. Для того, чтобы данная группа была признана в составе скаутской организации, они должны выбрать, а организация утвердить основные идеи их работы. Например: дорога к Богу, дорога к людям, к организации, к себе. У шведских скаутов: служение людям, организации и себе. У финских скаутов: служение движению, спасение людей, физкультура, защита природы, хобби. Группа странников имеет план действий по выполнению тех идей, которые они взяли, и организация считает их скаутской группой, а не просто хорошей компанией, и оказывает им возможную поддержку.

### **Развитие группы**

Небольшая группа, не расширяющая свою деятельность, может существовать, как правило, 3-4 года, не меняя состав группы. В небольших населенных пунктах, когда по окончании школы большинство уезжает на учебу, это может быть еще более малый период. В больших городах возможна постоянная деятельность группы, расширяющей свой состав и все время дробящейся на всякие интересы, инициативные группы, деловые команды и пр. Такой группе очень подошел бы профессиональный куратор.

### **Программы группы странников**

Группы странников самостоятельно решают, как часто они собираются и какой порядок действий у них будет. Как правило, встречи происходят раз в месяц.

Должны быть специальные награды для старших скаутов. Например: “Медвежий зуб”- за поход по безлюдной местности (финские скауты). Он совершается группой старших не более, чем в 5 человек, по местности, где они в течение трех суток не предполагают встречу с людьми (это может быть также какое-либо категорийное путешествие). По результатам путешествия они пишут реферат в экспертную комиссию на какую-либо тему (как показало себя снаряжение в походе, или режим питания, экологические наблюдения и т.п.). Реферат вместе с материалами сдается в экспертную комиссию не позже, чем через два месяца.

Могут быть награды за дальнее плавание, дальний поход, за служение церкви и т.п. Результатом достижений для старших скаутов могут быть две награды: начальная и высшая. Начальная награда (может быть просто - знак странников) дается, например, за то, что ты пришел в команду старших, дал обещание старшего скаута, и сделал что-то определенное, по мнению группы.

Предлагается введение награды для старших скаутов – «Серебряный медведь». Награда вручается странникам, получившим три раза признание на итоговых сборах, но не чаще, чем два раза в год за честь, достоинство и активную скаутскую деятельность.

### **Индивидуальная программа**

Для возможности индивидуальных достижений каждый участник избирает и планирует свою конкретную деятельность по следующим направлениям (проект):

#### ***Вклад в организацию***

Это может быть: прохождение курсов и руководительская деятельность на постоянной основе, создание электронного ресурса, участие в группе обеспечения лагеря с выделенной зоной ответственности, работа внутри организации в доступной форме – 40 часов, информационный проект, получение награды и пр.

#### ***Вклад в общество***

Организация социально полезного проекта по заказу социума, работа в больницах, 40 часов

#### ***Духовное совершенство***

Деятельность на основе взглядов участника – защита религиозного реферата, помощь в службах, изучение философии.

#### ***Вклад в безопасность***

Прохождение курсов спасателей, участие в спасработках или сопутствующей деятельности, удостоверение курсов Красного креста

#### ***Испытания в приключениях***

Варианты учитывают возможность группы – награда «Медвежий клык», дальнее плавание, полет на планере, сплав повышенной категории и пр.

#### ***Здоровье***

План занятий, предусматривающих личное физическое совершенство. Совершенствование в спортивных достижениях.

Каждая программа составляется на конкретного участника с учетом того, что это будет его шагом вперед по всем направлениям, а не заочным повторением его достижений. При выполнении программы участник может действовать и не в составе скаутской группы. Совместно с куратором составляется программа, план и сроки его исполнения. Куратор помогает привлекать специалистов на помощь участнику по особым видам дел.

Выполнивший программу целиком в условно обозначенные сроки получает награду за личные достижения – «Серебряный посох».

## Приложение

### Анкета выявления уровня сформированности полезной деятельности объединения

(анкета для лидеров группы)

1. Лидерами группы являются ребята наиболее активные в полезных делах.
2. Дела, в которых участвует группа, чаще "обязательные для всех", чем "по желанию".
3. При организации дела руководитель не работает с рядовыми участниками, а только с лидерами группы.
4. Если бы не было принуждения со стороны руководителей, то ребята не занимались бы полезными делами.
5. "Интересность" дела для ребят важнее, чем его "полезность".
6. В полезных делах ребята ценят, прежде всего, возможность действовать обязательно вместе со своей группой.
7. Ребята ценят выше те дела, которые лично каждому что-то дают (морально или материально).
8. Ребята, занимаясь полезными делами, очень стараются поддержать репутацию своей группы, своей организации в глазах окружающих.
9. Самая главная причина участия ребят в полезных делах - личная убежденность каждого в необходимости делать такие дела для других.
10. Ребята плохо относятся к "шлангам" и "необязательным" членам коллектива.
11. Ребята в обсуждении дел обычно пассивны.
12. Ребята не проявляли желания самостоятельно изменять план дела, утвержденный руководителем.
13. При первой возможности, ребята стараются уклониться от полезных дел.
14. Если дело не покажется участникам очень интересным, то они его делать не будут.
15. Активность ребят существенно зависит от того, участвуют ли они в делах все вместе или каждый по отдельности.
16. Участвуя в делах группы, каждый из ребят ищет свою выгоду.
17. Думая о новых полезных делах, ребята думают, нужна ли эта деятельность для группы.
18. Если дело не имеет четкой полезной для окружающих цели, то ребята откажутся его делать.
19. Группа заботится о том, чтобы каждый участник понимал цели группы, организации.
20. Дела чаще проводятся по инициативе руководства, чем по инициативе ребят.
21. Без официальных руководителей выполнение дела провалится.
22. Группа чаще всего делает то, что скажет руководитель.
23. При планировании работы, основной критерий выбора ребят: интересное ли для них дело.
24. Если на дело пойдут лидеры, то пойдет и вся группа.
25. Дело пройдет лучше, если за участие (или победу) каждому обещано вознаграждение.
26. Вопросы сплоченности и единства группы сильно волнуют ребят.
27. Ребята согласны пойти на самую тяжелую и неприятную работу, если она принесет пользу окружающим.
28. У группы есть единые устойчивые стандарты действий: традиции и ритуалы, может быть, жаргон.
29. Планы группы, помимо официальных собраний, не обсуждаются.
30. За неудачу дела больше всего переживает руководитель.
31. Многие ребята участвуют в полезных делах группы только потому, что ими группа (организация) обязана заниматься.
32. Если ребята скажут, что предложенное дело им не очень интересно, хоть оно и полезное, то их настроение будет все же не очень "рабочим".
33. После окончания дела ребята не хотят расходиться.
34. Если в начале доказать выгодность предложения, то тогда ребят легче вовлечь в дело.

35. Дело пойдет лучше в ситуации соревнования с другими группами.
36. При оценке сделанного вопрос качества имеет первостепенное значение.
37. Распределение обязанностей в группе происходит при взаимном согласии, без отказов и обид.
38. Предложения руководителя не вызывают возражения членов группы.
39. При затруднениях ребята всегда обращаются к руководителю.
40. Предложений полезных дел от ребят не бывает.
41. Группа часто озабочена организацией интересных для участников дел.
42. Ребята с большим желанием участвуют в делах развлекательного характера: днях рождения, праздниках, вечерах и пр.
43. Ребята с трудом пойдут на новое дело, если в прошлый раз обещанная выгода не состоялась.
44. Ребята пользуются всяким случаем, собираясь вместе, обсудить дела своей группы, организации.
45. О людях, занимающихся общественно полезным делом, в группе говорят с уважением.

Бланк ответа лидера \_\_\_\_\_, группы \_\_\_\_\_

ОТВЕТЫ					СУММА
1.	10.	19.	28.	37.	
2.	11.	20.	29.	38.	
3.	12.	21.	30.	39.	
4.	13.	22.	31.	40.	
5.	14.	23.	32.	41.	
6.	15.	24.	33.	42.	
7.	16.	25.	34.	43.	
8.	17.	26.	35.	44.	
9.	18.	27.	36.	45.	

Варианты ответов: "ДА" - 4, "СКОРЕЕ ДА, ЧЕМ НЕТ" - 3, "И ДА, И НЕТ", ИЛИ "НЕ ЗНАЮ" - 2, "СКОРЕЕ НЕТ, ЧЕМ ДА" - 1, "НЕТ" - 0.

Вопросник состоит из 9 блоков. Например: 1, 10, 19, 28, 37. Ответы на вопросы блока следует суммировать и изображать графически. На горизонтальной оси откладываются номера блоков от 1 до 9, а на вертикальной оси откладывается результат суммирования по каждому блоку. Следует иметь в виду, что данные можно рассматривать только в сравнении, каждая величина сама по себе не может носить оценочного характера.

Блоки характеризуют относительную выраженность следующих параметров групповой самооценки:

1. Влияние деятельности на взаимоотношения - 1, 10, 19, 28, 37.
2. Степень значимости руководителя в определении цели - 2, 11, 20, 29, 38.
3. Степень участия ребят в управлении - 3, 12, 21, 30, 39.
4. Давление руководителя - 4, 13, 22, 31, 40.
5. Интерес к предмету, процессу деятельности - 5, 14, 23, 32, 41.
6. Интерес к общению - 6, 15, 24, 33, 42.
7. Прагматический интерес (выгода) - 7, 16, 25, 34, 43.
8. Идентификация с группой (цели группы - мои цели) - 8, 17, 26, 35, 44
9. Идентификация с обществом (полезные для общества цели - мои цели) - 9, 18, 27, 36, 45.