

Общероссийское
общественно-государственное
движение детей и молодежи
«Движение первых»

**Шефство старших участников
над младшими
в Движении Первых**

Методические материалы

Первые



Первые



**ШЕФСТВО СТАРШИХ УЧАСТНИКОВ
НАД МЛАДШИМИ
В «ДВИЖЕНИИ ПЕРВЫХ»**

Методические материалы

2024

УДК 37
ББК 74.27
Ш53

Рецензенты:

Потменская Елена Вячеславовна,

доктор педагогических наук, доцент, профессор высшей школы образования и психологии образовательно-научного кластера «Институт образования и гуманитарных наук» ФГАОУ ВО «Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта»;

Щербинина Ольга Станиславовна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры психолого-педагогического образования ФГБОУ ВО «Костромской государственной университет»

Шефство старших участников над младшими в «Движении Первых»: методические материалы / авт.-сост. В. В. Белкина, Е. А. Цирульниковы. – 2024. – 107 с.

Методические материалы отражают различные аспекты реализации шефской позиции в объединениях Движения первых. В пособии рассматриваются вопросы организации взаимодействия шефов и подшефных на различных ступенях образования и в различных условиях. Отдельное внимание уделяется вопросам подготовки вожатского отряда к шефской работе в школе. Также внимание авторов уделяется проблеме оказания шефской помощи в сложных ситуациях взаимодействия с подшефными (конфликты, предупреждение деструктивного поведения).

Методические материалы предназначены для руководителей детских общественных организаций, вожатых, участников-наставников первичных, местных и региональных отделений «Движения Первых». Пособие будет полезно всем, кто занимается общественной работой с детьми и молодежью.

УДК 37
ББК 74.27

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	4
РАЗДЕЛ 1. ФЕНОМЕН ШЕФСТВА В ПЕРВИЧНОМ ОТДЕЛЕНИИ «ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ».....	5
РАЗДЕЛ 2. ШЕФСТВО В ПЕРВИЧНОМ ОТДЕЛЕНИИ «ДВИЖЕНИЕ ПЕРВЫХ ШКОЛЫ»	9
2.1. Функции вожатского отряда первичного отделения школы	9
2.2. Подшефные вожатского отряда первичного отделения школы	11
2.3. Основные виды деятельности наставника вожатского отряда.....	16
2.4. Организация деятельности вожатского отряда первичного отделения школы	19
2.5. Организация обучения и подготовки вожатского отряда к шефской работе в школе	23
2.6. Проекты Движения Первых как ресурс шефской работы в первичном отделении «Движения в школе»	38
РАЗДЕЛ 3. ШЕФСТВО ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ШКОЛЫ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	44
РАЗДЕЛ 4. ШЕФСКАЯ ПОМОЩЬ В СЛОЖНЫХ СИТУАЦИЯХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПОДШЕФНЫМИ	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	69
ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА.....	71
ПРИЛОЖЕНИЯ	73

ВВЕДЕНИЕ

Что такое шефство? Чем данный феномен отличается от наставничества? В чем особенности организации взаимодействия шефов и подшефных членов Движения первых на разных ступенях образования? Какую помощь может оказать старший участник Движения своему подопечному, находящемуся в сложной ситуации? Именно на эти вопросы пытаются найти ответ авторы пособия. Однако, самой важной задачей, которую мы пытались решить, определяя содержание представленных материалов, это описание конкретных практик, средств и инструментов, позволяющих эффективно и успешно организовать взаимодействие старших участников Движения над младшими в первичных отделениях «Движение Первых».

Организация шефской работы в условиях деятельности Движения – процесс многогранный и разноуровневый, затрагивающий аспекты преемственности ценностей Движения, развития ролевой позиции участников, особенностей разновозрастного взаимодействия субъектов, совместного выбора содержания и форм работы.

Важной установкой при определении форматов и содержания взаимодействия шефов и подшефных в условиях первичного отделения «Движения» является рассмотрение данной деятельности в качестве важного аспекта целостной системы воспитательной работы образовательной организации и ее включенности в программу и план воспитательной работы школы, вуза, учреждения СПО и др.

Содержание пособия ориентировано, в первую очередь, на участников-наставников и педагогических работников, осуществляющих сопровождение процесса взаимодействия шефов и подшефных, но также включает возможные «подсказки» как для участников Движения, выполняющих шефские функции, так и для подшефных, стремящихся к дальнейшему позиционному и ценностно-смысловому развитию в организации.

РАЗДЕЛ 1. ФЕНОМЕН ШЕФСТВА В ПЕРВИЧНОМ ОТДЕЛЕНИИ «ДВИЖЕНИЕ ПЕРВЫХ»

Первичное отделение «Движение Первых» – это структурное подразделение, которое создаётся на базе образовательных и иных организаций, таких как учреждения культуры, дополнительного образования: детские и молодёжные центры, лагеря, интернаты, колледжи, дворцы спорта и др.

Для участников Движения Первых вступление в первичное отделение – это возможность объединиться в группы по интересам, найти друзей и единомышленников, принять участие в общих мероприятиях Движения и даже организовать собственные. Главная ценность первичных отделений «Движение Первых» – слаженный механизм командообразования, сплочения учеников и студентов для формирования коллектива и единой среды для обмена опытом.

Первичные отделения являются ключевой системообразующей единицей Всероссийского сообщества детей и молодежи «Движение Первых». Основные задачи первичных отделений – это повышение социальной активности, самостоятельности и ответственности участников, создание возможности для их самореализации и гражданского становления, развития личностных качеств, необходимых для жизни в современном обществе, навыков общения, взаимодействия, сотрудничества в коллективной деятельности.

Участниками первичных отделений являются:

– участники-обучающиеся (несовершеннолетние лица, обучающиеся по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего, среднего профессионального образования, высшего образования, и иные лица, определенные уставом Движения);

– участники-наставники (совершеннолетние лица, имеющие образование не ниже среднего общего и (или) среднего профессионального образования и участвующие в воспитании и организации досуга участников-обучающихся) [Методические рекомендации по работе первичных отделений ... , 2023].

Важную роль в деятельности первичной организации, наряду с наставниками, играют участники, готовые взять на себя роль «шефов», «старших друзей» и помощников для более молодых участников.

Шефство – «общественная деятельность по оказанию систематической товарищеской помощи кому-, чему-л. в производственном, культурном, политическом и т. п. отношении» [Малый академический словарь ... , 1981–1984, с. 432].

Традиционно понятие шефства ассоциируется с позитивными и «теплыми» категориями, такими как помощь, содействие, опора, поддержка и др.

Помощь – это содействие кому-либо или чему-либо, действия или средства, заметно облегчающие что-либо. Помогать людям – значит принимать участие в преодолении различных жизненных преград, способствовать решению их проблем.

Поддержка – деятельное выражение сочувствия и сопереживания кому-либо.

Содействие – совместное действие, соучастие.

Опора – некая сила (внутренняя или внешняя), поддерживающая определенного человека (людей) или какой-либо процесс.

Покровительство – заступничество, защита, оказываемая сильным слабым.

В последние годы в лексикон многих наук о человеке активно включается понятие *«сопровождение»*. Для нас наиболее оптимальным является трактовка сопровождения в контексте педагогики, которая рассматривает данное понятие как деятельность, направленную на создание условий для развития личности ребенка; как комплекс целенаправленных последовательных действий, помогающих ребенку сделать нравственный самостоятельный выбор при решении им жизненных задач; как взаимодействие сопровождающего и сопровождаемого, направленное на проявление активности и определяющее субъектную позицию всех участников данного процесса [Рожков, 2020].

Однако наиболее тесно понятие шефства сопрягается с категорией **«наставничество»**. Подробно сущность данного понятия раскрыта в методических рекомендациях «Деятельность участников-наставников ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ» [Деятельность участников-наставников ... , 2023, с. 6], где в качестве базового взято такое определение.

Участник-наставник Движения Первых – это совершеннолетний участник, разделяющий ценности, миссию и цели Движе-

ния Первых, который ответственно принимает позицию значимого взрослого для детей, в совместной деятельности в детско-взрослом коллективе воспитывает личным примером.

В чем сходство и различия понятий шефство и наставничество?

ОБЩЕЕ:

– ориентиры деятельности, в том числе закрепленные документально в Федеральном законе от 14 июля 2022 г. № 261-ФЗ «О российском движении детей и молодежи» [О российском движении ... , 2022], концепции развития наставничества в Российской Федерации [Концепция развития наставничества ... , 2023], справочнике для региональных, местных и первичных отделений «Участник-наставник Движения Первых: нормативное обеспечение, статус, функции, ограничения» [Участник-наставник Движения Первых ... , 2023] и др.;

- ценности и направления Движения;
- общая логика организации деятельности;
- схожесть форматов деятельности, используемых средств и инструментов.

ОТЛИЧИТЕЛЬНОЕ:

– наставник – это совершеннолетний участник, для шефства возрастные ограничения отсутствуют (в нашем случае фокус смещается на шефство старших участников над младшими в первичном отделении, соответственно, речь в первую очередь пойдет о несовершеннолетних участниках, не имеющих статуса наставника, за исключением раздела о взаимодействии с организациями СПО и ВО);

– для получения статуса участника-наставника совершеннолетним лицом должно быть подано заявление о приеме в Движение Первых с приложением необходимых документов. Решение о допуске или не допуске к воспитательной работе принимается региональным отделением «Движения Первых»; статус шефа не фиксируется на Федеральном уровне, но может быть закреплён внутренними документами Первичного отделения;

– статус наставника присваивается в соответствии с определенными квалификационными требованиями и уровнем образо-

вания [Деятельность участников-наставников ... , 2023, с. 7–8], для реализации шефской работы такие требования отсутствуют;

– шефская работа требует более интенсивного сопровождения и поддержки со стороны взрослых.

В соответствии с вышеизложенным, предлагаются следующие базовые определения.

Наставничество – универсальный механизм обеспечения личностно-профессиональной социализации индивида, социально-педагогическая технология организации и сопровождения его личностного, профессионального развития, мотивации, роста, мастерства, формирования духовно-нравственных и гражданско-патриотических качеств.

Шефство – общественная деятельность, направленная на трансляцию и освоение ценностей Движения, совместную реализацию событий, развитие взаимодействия старших и младших участников Движения, обеспечение преемственности деятельности на разных ступенях образования.

Шефство, как и наставничество, выступает ценностным ориентиром Движения Первых, ресурсом для обогащения внутреннего мира и опыта познания действительности всех участников. Оно обеспечивает возможность самоопределения, саморазвития за счет реверсивности процесса и смены ролевой позиции в объединении в ходе приобретения необходимых компетенций, способствует развитию самоуправления и приобретения опыта социально значимой деятельности в первичных коллективах.

РАЗДЕЛ 2. ШЕФСТВО В ПЕРВИЧНОМ ОТДЕЛЕНИИ «ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ ШКОЛЫ»

Кого называем шефами первичного отделения школы? Как мы уже сказали ранее – это старшие несовершеннолетние, не наделенные полномочиями наставника участников первичного отделения.

Кто становится шефом первичного отделения? Шеф – это более старший и / или более опытный участник, который может, хочет и готов делиться своими знаниями, умениями, опытом с другими участниками первичного отделения школы.

Каким образом можно сделать шефскую работу в первичном отделении системной и успешной? Действенным механизмом *определения и подготовки* участников, готовых взять на себя роль шефов над другими участниками в первичном отделении, являются профильные вожатские отряды.

Вожатский отряд первичного отделения – это группа школьников-участников первичного отделения «Движения Первых», сформированная с целью координации, организации деятельности младших или вновь принятых участников, а также созданию благоприятных условий для их вовлечения в социально значимую деятельность.

2.1. Функции вожатского отряда первичного отделения школы

Что делает вожатский отряд? Основные функции вожатского отряда мы представили на схеме 1.



Схема 1. Функции вожатского отряда

Рассмотрим подробнее каждую функцию вожатского отряда.

Вожатский отряд организует деятельность подшефных. Основной шефской работы является совместная деятельность старших и младших (или менее опытных) участников первичного отделения. Вожатский отряд, осуществляя шефство, выступает организатором, а в каких-то случаях и инициатором этой деятельности. Хорошие организаторские умения отряда в целом и организаторские компетенции каждого члена отряда в отдельности во многом определяют успешность шефской помощи и высокий статус шефства в восприятии подшефных. Для подшефных слаженная хорошо организованная шефами деятельность – это образец для подражания, позитивный опыт, который при многократном повторении становится компонентом культуры отношений и нормой организаторского поведения младших участников первичного отделения.

Вожатский отряд привлекает (вовлекает) подшефных в деятельность Движения. В реализации этой функции вожатского отряда ключевое значение имеет содержание совместной деятельности старших и младших. Какой должна быть совместная деятельность? Интересной, понятной, а еще, было бы хорошо в ней расти и развиваться, другими словами, она должна быть значимой не только для самого участника, но и для других. В Движении Первых много федеральных и региональных проектов (о них мы более подробно расскажем в следующих параграфах нашего пособия), где социально значимая деятельность становится лично значимой и любимой для участников. Задача вожатского отряда как шефов – познакомить младших ребят с проектами и направлениями деятельности Движения; показать, каким образом можно принять участие в том или ином проекте; поделиться своим опытом участия и «историями успеха»; показать, что интересного происходит «внутри проекта» и как он развивает и «продвигает» участников.

Вожатский отряд мотивирует подшефных к активному участию в жизни первичного отделения. Чтобы более емко передать смысл этой функции шефства будет уместно процитировать отрывок Марша вожатых: «...Вожатый – профессия птица! Труднее ее не сыскать: С какою другою работой сравнится уменье ребячьи

сердца зажигать?!» Яркая, увлеченная делом личность вожатого / шефа – это всегда авторитет для младших, особенно для младших школьников. Механизм воздействия значимой личности заключается в том, что хочется быть на нее похожим, делать то, что делает твой старший друг (шеф, вожатый), хочется стать таким же, как он – активным, интересным, харизматичным, успешным, многое умеющим. Работая с подшефными, вожатский отряд активно включает их в деятельность первичного отделения: именно эта деятельность становится главным механизмом вовлечения новых участников в Движение Первых.

Вожатский отряд способствует объединению, сплочению участников первичного отделения. Чтобы понять, как работает эта функция, давайте ответим на вопрос: Кто они – участники вожатского отряда? Это коммуникативные, активные, обладающие организаторскими способностями ребята. Они чаще всего занимают ведущие позиции в самоуправлении школы и первичном отделении, зачастую имеют успешный опыт участия в различных конкурсах и проектах, но самое главное – они заинтересованы в том, чтобы привести в первичное отделение «новичков», которых они приобщают к ценностям и деятельности Движения, с которыми они говорят «на равных», для которых являются авторитетом.

Вожатский отряд помогает, поддерживает подшефных при возникающих у них затруднениях в деятельности и общении. Мы хотим выделить эту функцию особо, так как она – смысл и целевой ориентир всех предыдущих. Все, что отряд, как шефы, организует и делает для младших и вновь пришедших участников, он делает, чтобы помочь и поддержать, чтобы младшие участники уверенно и спокойно («наравне» с более старшими и опытными) приходили в Движение, росли, развивались в нем, а далее, получив позитивный опыт общения и отношений в коллективе, сами становились шефами и наставниками для других.

2.2. Подшефные вожатского отряда первичного отделения школы

Вожатский отряд первичного отделения работает с:

- младшими школьниками;
- «новичками» первичного отделения;

- «новичками» в профильных отрядах первичного отделения;
- «новичками», включающимися в проекты Движения Первых.

Рассмотрим особенности работы с каждой категорией подшефных более подробно.

Младшие школьники. Для первичного отделения школы шефская работа с младшими школьниками – это ключевой ресурс вовлечения в деятельность первичного отделения новых участников. Стоит сказать, что идея шефства старшеклассников над младшими школьниками не нова и во многих школах имеет многолетний опыт и традиции, выступает компонентом системы самоуправления, частью воспитательной системы, любимой и значимой деятельностью старшеклассников. Но также есть школы, где эта деятельность по разным причинам представлена недостаточно. Понимая, что в каждой школе свои условия и особенности, а шефство развито по-разному, мы предлагаем вам несколько рекомендаций относительно организации работы с этой категорией подшефных.

При организации шефской работы вожатского отряда первичного отделения с младшими школьниками нужно учесть несколько моментов:

1. Важно проанализировать, какие детские организации, внутришкольные объединения уже работают с младшими школьниками? Как строится их работа? Каким образом к шефской деятельности привлекаются старшеклассники? Ответить на эти вопросы нужно, чтобы деятельность всех субъектов, работающих с детьми, была согласованной, не противоречивой, излишне не нагружала детей активностью.

2. Отдельно стоит рассмотреть *особенности реализации в вашей школе* программы «Орлята России», так как в этом содержится большой ресурс для первичной организации Движения. В условиях, когда в образовательной организации реализуется программа «Орлята России» и действует первичное отделение «Движения Первых», можно максимально эффективно работать на развитие социальной активности, ценностного отношения и инициативы школьников. В настоящий момент общепризнанным является понимание того, что «Орлята России» – это первая ступень участия в Движении Первых.

При этом, именно в организации шефской работы есть свои нюансы: во-первых, в программе «Орлята России» разработаны свои механизмы организации шефства старшеклассников над младшими школьниками. Старшеклассники, занимающиеся шефством «Орлят», называются «наставники», а не «шефы», как в Движении Первых. Во-вторых, далеко не в каждой школе ресурс старшеклассников-наставников используется при реализации программы «Орлята России», поэтому вожатский отряд первичного отделения может взять на себя функцию шефства над участниками программы, но в таком случае необходимо соблюдать важное условие – старшеклассникам обязательно нужно зарегистрироваться на платформе <https://orlyatarussia.ru/projects/> как наставникам и пройти онлайн-обучение наставника «Орлят России».

«Новички» первичного отделения. Сразу отметим, что стать участником первичного отделения «Движения Первых» может любой школьник образовательной организации вне зависимости от возраста и класса обучения, но наиболее массово это происходит у обучающихся 5 класса, когда они переходят из начальной школы в среднее звено.

Пятиклассники, приходящие в Движение Первых, очень отличаются друг от друга:

- у детей может быть разная мотивация вступления в Движение: пошел «за компанию»; не знает, что ему интересно и хочет посмотреть «что там»; слышал много интересного и хочет попробовать и т. д.;

- у детей может быть разный опыт участия в деятельности детских сообществ и разное отношение к ним;

- дети могут быть по-разному подготовлены к участию в жизни детской организации. Например, выпускники программы «Орлята России» хорошо ориентируются в коллективной творческой деятельности, прошли опыт погружения в тематические направления деятельности, близкие к направлениям Движения, уже являются носителями ценностей и принципов деятельности Движения Первых, так как это тоже очень созвучно ценностям «Орлят». Такие дети к моменту вступления в Движение уже могут проявлять интерес и «стартовые» умения в организаторской деятельности, иметь опыт участия в «Орлятских» проектах.

Есть и другая категория детей, которые «ни в чем никогда не принимали участия» и Движение для них – это первый опыт социальной активности. Эти особенности нужно понимать и обязательно учитывать в организации шефской работы вожатского отряда с пятиклассниками. Важно не забывать еще один момент: несмотря на все отличия, каждый ребенок, приходящий в Движение Первых, должен найти себя в его деятельности. И вожатский отряд может внести существенный вклад в это.

Как организовать шефскую работу с новичками пятиклассниками?

– Первое правило – постараться увидеть каждого – понять, что ребенок умеет, чем интересуется, что «лежит в зоне его ближайшего развития» (чему может научиться и что освоить с помощью более старших и опытных).

– Второе правило – ребенку нужно помочь определиться с позицией в деятельности первичной организации, так, чтобы это соответствовало его интересам и развивало его: для кого-то это участие в профильном отряде (медиа, экологов, юннатов, театралов и т. д.); для кого-то – роль помощника организаторов; а для других детей – пробы в разных активностях и проектах Движения.

– Третье правило – все дети, вновь пришедшие в первичное отделение «Движения», должны почувствовать себя в едином коллективе «наравне» со всеми.

Основные задачи шефской работы с «новичками» пятиклассниками:

– работа на коллективообразование вновь пришедших участников;

– приобщение к ценностям и нормам жизни первичного отделения, знакомство с деятельностью первичного отделения;

– индивидуальная шефская помощь в самоопределении и пробах деятельности «новичков»;

– эмоциональная поддержка и организация ситуации личного принятия каждого «новичка» в первичной организации.

«Новички» в профильных отрядах первичного отделения. В Движение могут приходить ребята, увлеченные определенным

направлением деятельности: медиа, волонтерство, история своей страны, экология, юннатство и т. д. Основным мотивом для таких участников оказывается возможность развиваться и совершенствоваться в любимом деле став участником первичного отделения «Движения». Здесь шефство имеет свою специфику – оно должно быть построено на компетентности старшего, его успешности и авторитете в профильной деятельности. Чаще всего, шефство реализуется как индивидуальное сопровождение и помощь старших участников «новичкам».

Что делает шеф в сопровождении «новичка» профильного отряда?

- делится с «новичком» своими знаниями и умениями в предметной деятельности профильного отряда;
- показывает социальную значимость и пользу для других от того, что делает профильный отряд;
- включает «новичка» в события и различные активности профильного отряда внутри и вне первичного отделения.

«Новички», включающиеся в проекты Движения Первых. Бывает так, что желание включиться в деятельность первичного отделения «Движение Первых» связано с интересом ребенка (подростка, старшеклассника) в участии в федеральных и региональных проектах Движения, таких как «Хранители истории», «Большая перемена», «Вызов Первых», «Медиа притяжение», «Школьный музей», «Школьная классика», «Министерство школьной моды» и другие. В этом случае шефская работа вожатского отряда может быть ориентирована на решение следующих задач:

- Навигация «новичков» в конкурсах и проектах Движения.
- Помощь в определении и поиске ресурсов для участия в интересующем «новичков» проекте.
- Организация знакомства «новичков» с успешным опытом участия в проектах других участников первичного отделения.
- Помощь вожатского отряда в подготовке к участию в конкурсах и проектах Движения.

Кто организует деятельность вожатского отряда?

Деятельность вожатского отряда сопровождает совершенно-летний участник-наставник первичного отделения школы.

2.3. Основные виды деятельности наставника вожатского отряда



Схема 2. Виды деятельности наставника вожатского отряда

Рассмотрим каждый вид деятельности наставника вожатского отряда более подробно.

Организация набора вожатых в вожатский отряд. Это стартовый этап в работе наставника вожатского отряда. С точки зрения организационных действий – достаточно простой и очевидный. Но при этом здесь очень важна работа с мотивацией! Мотив вступления в вожатский отряд у участника может быть изначально – таких детей *нужно увидеть и поддержать* – это дети, которые хотят в будущем стать педагогами; кто по своим личностным характеристикам любит коммуникации с младшими, любят помогать другим, делиться своими компетенциями.

Мотив можно сформировать. Для этого есть несколько путей: через «образ референтного (значимого) человека»; через понимание участником перспективы включения в личностно-привлекательные и социально-значимые события; через видение участником перспективы и возможностей для развития и самосовершенствования.

Важно учесть, что любому ребенку, а особенно подростку, старшекласснику трудно включиться в деятельность, которую он не пробовал ранее, в которой не пережил ситуацию успеха и ощущение ее личностной значимости для себя. Очень часто ребята приходят в вожатские отряды после *посещения масштабных федеральных и региональных событий*: смены Первых, федеральных и региональных форумов; *успешного участия во флагманских проектах Движения*: Хранители истории, Большая перемена, Школьная классика и т. д.

Организация обучения и подготовки к вожатской деятельности. Этот вид деятельности требует от наставника системной организационно-педагогической работы и является продолжительным по времени. Деятельность по подготовке вожатского отряда достаточно сложная по форме и содержанию, она зависит от многих условий социокультурной среды школы: наличия / отсутствия педагогического класса; особенностей реализации идей самоуправления в практике школы; наличия / отсутствия в школе традиций работы старших школьников с младшими в различных видах деятельности и т. д. Далее в тексте пособия мы расскажем об организации обучения и подготовки подробно, а также предложим в качестве примера сценарные варианты организации подготовки вожатского отряда.

Сейчас отметим два момента. Во-первых, при планировании подготовки вожатского отряда нужно хорошо понимать и учитывать особенности социокультурной образовательной среды *конкретной* школы и *видеть все ее ресурсы*. Это нужно для того, чтобы организуемая деятельность вожатского отряда была максимально полезной и естественным образом обогащала воспитательное и образовательное пространство школы, помогала деятельности первичного отделения «Движения». Во-вторых, участники, прошедшие подготовку, должны чувствовать необходимость своих педагогических знаний и умений для первичного отделения и школы в целом, востребованность шефской работы для младших, а также необходимость в развитии своих педагогических компетенций, в первую очередь, навыков педагогической рефлексии.

Работа с вожатским отрядом как коллективом. Включает два основных компонента:

1. Работа по организации и координации деятельности вожатского отряда (совместное целеполагание, генерирование идей, планирование, разработка сценариев событий / дел, организация и проведение дел, рефлексия).

2. Работа по командообразованию и созданию благоприятного микроклимата внутри отряда вожатых.

Деятельность по работе с вожатским отрядом как коллективом является смысловой системообразующей единицей работы наставника. Она нужна прежде всего для того, чтобы участники отряда были в едином ценностном, понятийном, организационном «поле представлений и деятельности», другими словами, понимали и принимали то, что делают другие участники отряда, и могли соотнести это со своими представлениями и действиями. В этом случае, вне зависимости от формы шефства (индивидуальной или групповой), все будут работать на единую цель и транслировать общие для всех ценности и норму отношений. Подробные методические рекомендации по организации работы наставника с коллективом вы найдете в издании [Деятельность участников-наставников ... , 2023]. Здесь же отметим, что наряду с ценностно-смысловыми и организаторскими компонентами жизни коллектива, очень важна работа по созданию положительного микроклимата: участнику вожатского отряда нужно знать, что в «кругу отряда» его поддержат, поймут, что ему там эмоционально комфортно и уютно. Поэтому не забывайте про эмоционально приятные моменты: поздравления с днем рождения; совместные «посиделки» с разговорами «по душам»; также можно сделать традицией обсуждение всех важных дел «за чаем».

Обеспечение «представительских» функций за рамками первичного отделения включает:

– координацию взаимодействия с другими первичными отделениями образовательных организаций;

– организацию участия отряда в федеральных проектах и конкурсах Движения Первых.

Как мы уже сказали в самом начале, первичное отделение школы является компонентом региональной и федеральной си-

стемы сообществ Движения, поэтому для развития участников и реализации различных проектов необходимо взаимодействие не только внутри первичного отделения, но и вовне, в первую очередь, с первичными организациями других ступеней образования (вузы и сузы). (В разделе 3 нашего пособия мы подробно расскажем о том, какие возможности это дает, какие ресурсы открывает и как это можно организовать).

Следующим ключевым моментом в этом виде деятельности является организация участия членов отряда в федеральных проектах и конкурсах Движения (подробная информация о проектах и конкурсах представлена в разделе 2.6 этого пособия). Здесь акцентируем внимание на том, что участие в проектах и конкурсах нужно не только как ресурс развития участников, но и как опыт, который может стать основой компетентной шефской помощи младшим.

2.4. Организация деятельности вожатского отряда первичного отделения школы

Как организуется деятельность вожатского отряда?

Основные этапы организации деятельности вожатского отряда мы представили на схеме 3.

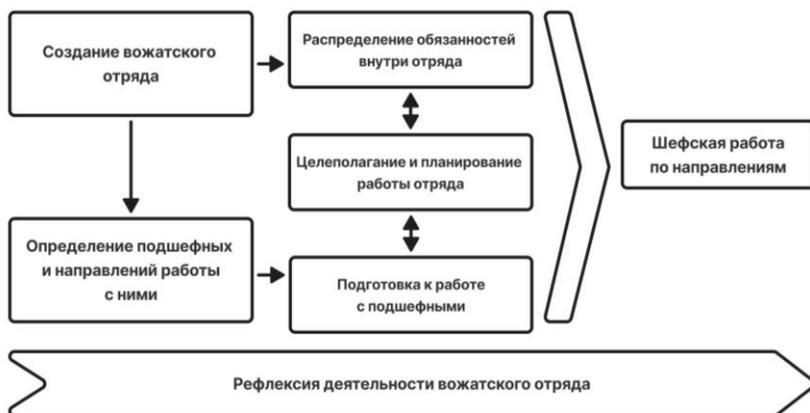


Схема 3. Этапы организации деятельности вожатского отряда

Рекомендации по организации деятельности вожатского отряда

Создание вожатского отряда. С чего начать работу с отрядом? На начальном этапе каждому участнику важно быть услышанным и понятым, а также важно услышать и понять других, поэтому начните с разговора о потребностях, ожиданиях, пусть ребята расскажут о том, что для них важно, ценно. Вместе соотнесите то, о чем говорят участники отряда с ценностями и принципами Движения, пусть каждый найдет в них личностный смысл и ценность.

Следующим шагом в работе по созданию отряда является выработка норм и правил общения и совместной деятельности, разработка кодекса отряда. Старайтесь формулировать правила вашего общения и взаимодействия просто и понятно, уделите время обсуждению того, как каждое правило понимается участниками отряда – здесь нужно прийти к единству. Правил не должно быть много, но все участники отряда должны понимать, что если они договорились о чем-то – это нарушать нельзя!

После того, как отряд номинально создан, можно переходить к планированию и организации его деятельности. При этом не забывая о внутриотрядной работе по формированию коллектива, где главное правило – работа отряда должна быть регулярной, а не от случая к случаю. Каждый участник должен знать, что есть время и место для встречи отряда. При этом важно избежать формализма в общении при встречах, поэтому отдельной задачей является определение актуальной и интересной повестки.

Определение подшефных вожатского отряда и направлений работы с ними. Так как главным предметом совместной деятельности вожатского отряда первичного отделения является шефство над другими участниками первичного отделения важно определить:

- Кто будет являться подшефными отряда?
- Какая помощь и поддержка со стороны вожатского отряда им нужна?
- Как шефская работа вожатского отряда поможет развитию первичного отделения школы? Какие задачи, благодаря шефству, будут более легко и успешно решаться?

Очень важно, чтобы обсуждение этих вопросов происходило со всеми участниками вожатского отряда, то есть было коллегиальным. В его процессе и результате должно сформироваться единство понимания предмета общей деятельности; ощущение внутреннего принятия предмета обсуждения у каждого участника; разделенная ответственность за общий результат деятельности с подшефными.

Следующие три компонента организации деятельности вожатского отряда могут происходить как последовательно, так и параллельно друг другу. Важнее другое: они отражают три основные стороны отрядной жизни и поэтому тесно взаимосвязаны между собой.

Организация подготовки вожатского отряда к работе с подшефными. Чтобы качественно подготовиться к работе с подшефными необходимо:

1. Развернуто представлять *ресурсы* (что умеем, какими компетенциями обладаем, какие личностные качества участников помогут достичь успешного результата, каким позитивным опытом можем поделиться с младшими и т. д.) и *дефициты* (каких знаний и умений не хватает, что вызывает страх, неуверенность и т. д.) вожатского отряда.

2. Пройти обучение и практическую подготовку к вожатской деятельности (организация и подготовка к вожатской деятельности подробно описана в следующем параграфе нашего пособия).

Целеполагание и планирование работы вожатского отряда.

При целеполагании и планировании работы вожатского отряда важно обратить внимание на несколько моментов.

Во-первых, при выборе цели и формулировке задач деятельности, участники вожатского отряда должны ориентироваться не только и не столько на то, что им хочется сделать и провести, сколько на то, что необходимо выполнить отряду как шефам по отношению к определенным детям. Поэтому, начать нужно с анализа ситуации и ответа на вопросы: с кем мы будем работать как шефы? Зачем наша деятельность нужна этим детям, первичному отделению, школе? Какой результат мы хотим получить для детей, для первичного отделения, для себя (развития нашего отряда и каждого участника).

Во-вторых, на этапе планирования, где происходит определение конкретных событий и дел, которые отряд будет организовывать, нужно научить участников отряда устанавливать смысловые взаимосвязи между целью и содержанием, формой организуемых дел, а также анализировать ресурсы. Как это сделать?

В процессе планирования для участников отряда должны стать естественными и необходимыми последовательные ответы на ряд вопросов: почему мы выбрали именно это дело для решения конкретной задачи (задач)? Благодаря чему мы сможем решить задачу (задачи)? Как поймем, что событие прошло успешно? Сможем ли мы самостоятельно организовать и провести дело / событие или нам нужна помощь? Если нужна помощь, то чья и какая? Какие материальные, технические ресурсы нам потребуются? Насколько длительной и трудной для отряда будет подготовка к проведению дела, события? Каких умений нам не хватает для организации и проведения запланированного?

Распределение обязанностей внутри вожатского отряда. Это очень важный смысловой и организационный этап внутренней жизнедеятельности отряда. Обратим внимание на две основные рекомендации:

1. Наставнику важно понимать необходимость и видеть реальные возможности делегирования полномочий участникам отряда. Каких сфер жизнедеятельности коллектива это может касаться? Конечно, это нужно определять в конкретной ситуации и исходить из «стартовой готовности» участников отряда. Но все же есть процессы, которые нужно сделать предметом делегирования в первую очередь. Во-первых, все, что связано с внутренней самоорганизацией отряда (оповещение участников о чем-либо, подготовка отрядных встреч, подготовка поздравлений и т. д.). Во-вторых, предметом делегирования постепенно должна стать координация совместной деятельности отряда в организации и проведении событий / дел.

2. Обратите внимание на то, что распределенные обязанности внутри вожатского отряда не должны быть «пожизненными» для участника. Участники вожатского отряда растут и развиваются, увеличиваются их возможности, нарастают компетенции, соответственно, хочется себя попробовать в чем-то другом, более

сложном и интересном, а то, что освоено, передать другим, кому хочется это попробовать.

Работа вожатых отряда по разным направлениям деятельности. Специфика вожатского отряда прежде всего в том, что все его участники ориентированы на помощь и взаимодействие с младшими и вновь пришедшими участниками, то есть на шефскую работу – это системообразующая характеристика вожатского отряда первичного отделения «Движения», при этом участники вожатского отряда могут входить в другие профильные отряды Движения, например, вожатский отряд могут составлять участники отряда «Хранители истории», «Юнатов», представители клуба «Большой перемены» и т. д. Это обстоятельство позволяет участникам вожатского отряда осуществлять индивидуальное шефство в своем тематическом направлении.

Рефлексия деятельности вожатского отряда. Самой главной особенностью этого этапа является то, что, по сути, рефлексия осуществляется во всех компонентах, на всех этапах организации деятельности отряда. Рефлексивность мышления должна стать важной составляющей коммуникативной и деятельностной культуры участников вожатского отряда. Предметом рефлексии должны выступать ключевые события деятельности отряда. Предмет и задачи рефлексии должны быть понятны участникам, рефлексия не должна проводиться «для галочки», недопустимо, чтобы рефлексия приобретала оценочные черты относительно участников. В рефлексии важнее другое: важно увидеть и понять, что сделано, какие результаты и эффекты получились и каким образом нужно действовать дальше.

2.5. Организация обучения и подготовки вожатского отряда к шефской работе в школе

Подготовка вожатского отряда, созданного на базе педагогического класса.

В настоящее время в ряде регионов уже накоплен опыт деятельности вожатских отрядов в структуре первичных отделений «Движения Первых». Чаще всего деятельность вожатских отрядов организуется на базе педагогических классов школы и представляет собой систему практической предпрофессиональной педагогической подготовки, позволяющей участникам приобре-

тать педагогические умения и реализовывать различные инициативы и ключевые события Первичного отделения «Движения Первых» в образовательной организации.

Важно отметить, что выстраивание шефской работы на базе педагогических классов оказывается высокопродуктивным, так как строится на системной педагогической подготовке старшеклассников в условиях урочной и внеурочной деятельности, в большинстве случаев связанной с их профессиональной ориентацией на социально-ориентированные, педагогические профессии. В качестве примера подобной практики мы представляем краткое описание одной из моделей деятельности педагогического класса «Практико-ориентированная модель педагогического класса» (авторы Е. А. Цирульникова, В. В. Белкина), которая органично интегрирует все социально-значимые активности детей в социокультурное пространство образовательной организации.

Основу деятельности по подготовке обучающихся педагогических классов составляют уроки по педагогике, психологии, основам игровой деятельности и коммуникативные тренинги, также на занятиях много времени уделяется знакомству с деятельностью Движения Первых.

Ключевым условием является интеграция деятельности педагогического класса в социокультурное пространство школы и деятельность первичного отделения «Движения» через создание в образовательной организации *среды практической реализации педагогических знаний* обучающимися педагогического класса, в которой происходит личностно-профессиональная проблематизация, самоопределение в педагогической деятельности и на основании этого актуализация их педагогической субъектности.

Главными инструментами практической подготовки являются *практики работы с младшими школьниками, организаторская и волонтерская деятельность* в школе и за ее пределами, а также ситуации, предполагающие включение обучающихся педагогического класса в *педагогическое проектирование и методическую деятельность* по разработке игр, событий, акций первичного отделения «Движение Первых» в школе.

Система организации деятельности педагогического класса представлена на схеме 4.

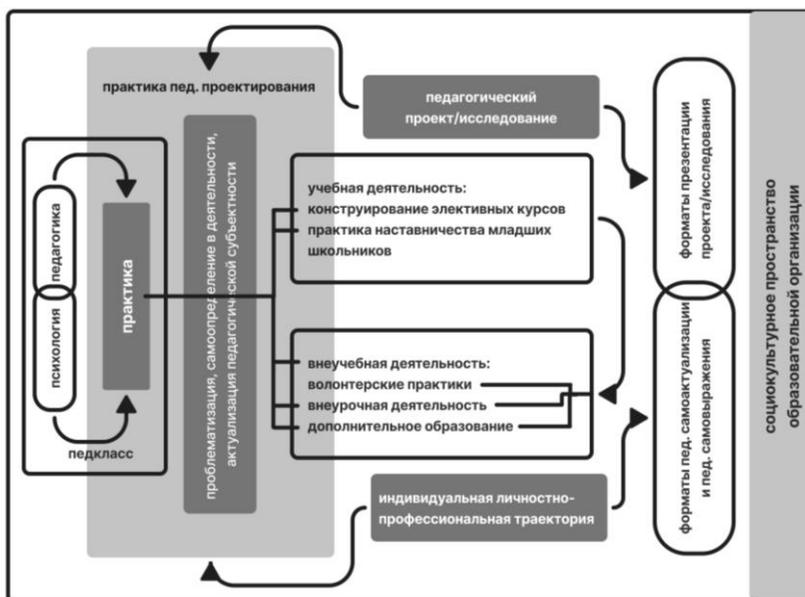


Схема 4. Организация деятельности педагогического класса
в социокультурном пространстве образовательной организации
(Е. А. Цирульникова, В. В. Белкина)

Акцентируем внимание на том, что благодаря такому подходу к организации деятельности педагогического класса, старшеклассники занимаются активной педагогической и организаторской работой. Так, взаимодействуя с младшими школьниками, они организуют работу на всех этапах их деятельности от коллективного генерирования идей до поэтапного осуществления инициатив младших школьников; становятся полноценными соавторами и соорганизаторами при проведении командных игр, событий, где также примеряют на себя роль ведущих. Они выступают в качестве интересных личностей, демонстрирующих младшим школьникам свои собственные достижения в различных областях; совершенствуют свои навыки в придумывании игр, сами воспроизводят те, что были придуманы другими, при необходимости меняя условия под особенности классного коллектива; реализуют собственные инициативы: проводят темати-

ческие перемены с младшими школьниками; в летнее и каникулярное время учебного года задействованы в проведении пришкольных лагерных смен, как вожатые.

Организация обучения и подготовки сборного отряда вожатых.

В ситуации, когда вожатский отряд первичного отделения организуется не на базе педагогического класса, а собирается как сообщество старшеклассников, желающих заниматься шефством над младшими участниками в отдельных событиях и видах деятельности, можно использовать тот же принцип организации подготовки, что и в педагогических классах, но в более сокращенном и максимально практико-ориентированном варианте. Тогда урочная и внеурочная психолого-педагогическая подготовка будет заменяться школой вожатых, проводимой в форме проектно-образовательных интенсивов, основной смысл которых – расширение общепедагогических умений «будущих шефов» и подготовка их к работе с подшефными применительно к конкретным событиям, например, подготовка пришкольного каникулярного лагеря. А практикой шефской деятельности станет стажировка в самих событиях.

Ниже мы представляем примерный план мероприятий подготовки вожатского отряда первичного отделения школы к работе с младшими школьниками, где показано действие данного механизма.

План подготовки вожатского отряда первичного отделения школы к работе с младшими школьниками

Подготовка вожатского отряда осуществляется в три этапа, представленных на схеме 5.

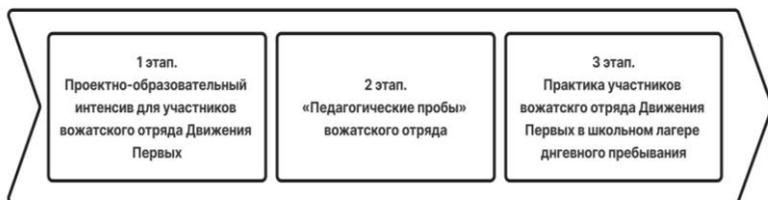


Схема 5. Этапы организации подготовки старшекласников вожатского отряда первичного отделения к работе с младшими школьниками

Рассмотрим подробнее каждый из обозначенных этапов.

Первый этап подготовки. Проектно-образовательный интенсив для участников вожатского отряда Движения Первых.

Формат проектно-образовательного интенсива существенно отличается от других форм урочной и внеурочной деятельности в школе, поэтому начнем методическое описание с его определения.

Проектно-образовательный интенсив – это формат обучения, нацеленный на интенсивное и концентрированное усвоение знаний и умений в ограниченный период времени. Он предполагает активную работу, максимальное погружение в изучаемую тему, практикоориентированность предмета обучения и высокую степень концентрации участников на нем.

Преимущества проектно-образовательного интенсива по сравнению с уроками в школе:

– во-первых, он позволяет сократить время обучения, сохраняя при этом его качество и глубину;

– во-вторых, интенсивные занятия создают благоприятную атмосферу для погружения в тему, ее проживания участниками, усиления мотивации и совместного обучения участниками;

– в-третьих, концентрированность образовательного времени создает возможности отрефлексировать результат и увидеть практические условия, которые помогут участникам вожатского отряда осознанно и качественно организовывать в будущем подобную деятельность с детьми младших классов.

Мы предлагаем сценарный план проектно-образовательного интенсива, рассчитанный на 3 дня работы по 4,5 часа каждый.

Организация деятельности на проектно-образовательном интенсиве строится по микрогруппам: все участники проектно-образовательного интенсива делятся на команды от 8 до 10 человек.

Тематические блоки проектно-образовательного интенсива для вожатского отряда первичного отделения школы представлены на схеме 6.



Схема 6. Тематические блоки проектно-образовательного интенсива для вожатского отряда первичного отделения школы

Рассмотрим подробнее содержание каждого блока.

Блок 1. Ценности Движения Первых – наши ценности!

Содержанием этого блока является:

- проработка с участниками вожатского отряда в игровом и рефлексивном форматах ценностей Движения Первых;
- знакомство участников вожатского отряда с методикой организации событий, способствующих присвоению ценностей Движения Первых младшими школьниками.

Для организации деятельности мы предлагаем две авторские методические разработки, позволяющие работать с содержанием ценностей Движения и формировать ценностное отношение на уровне личности и группы детей: Творческая игра «Город Мастеров» и Коммуникативная игра «Навигатор ценностей и смыслов команды». Подробное методическое описание представлено в Приложении 1 и Приложении 2 данных методических материалов.

Этот блок интенсива в большей части является практическим и позволяет участникам прожить события, способствующие формированию понимания и присвоению ценностей, а также отразить его педагогические эффекты: осознать, что влияет на успешность работы по формированию ценностного отношения младших школьников, какие ключевые условия нужно соблюдать и учитывать при организации событий / мероприятий с детьми.

Методические рекомендации по проработке содержания тематического блока: наряду с ситуацией практического проживания события можно организовать непродолжительную по времени интерактивную лекцию для вожатского отряда, на которой в режиме диалога с участниками обсудить основные психолого-

педагогические условия формирования ценностного отношения у младших школьников. О чем важно рассказать вожатскому отряду про младших школьников:

- событие (мероприятие), в которое включается младший школьник, должно быть ярким, эмоционально окрашенным;
- ценность должна быть вербализована, визуализирована, а ее смысл отрефлексирован младшим школьником;
- младший школьник должен увидеть, понять, почувствовать близость рассматриваемой ценности к его жизни, значимым ситуациям, людям, событиям;
- младший школьник должен найти, сформулировать смысл ценности для себя в повседневной жизни.

Блок 2. Как стать вожатым и старшим другом. Как вести за собой!

Эта часть программы интенсива ориентирована на проработку индивидуально-личностных качеств, обеспечивающих успешность работы вожатого с детьми. Она проводится в тренинговом формате. Для организации деятельности мы предлагаем использовать форму маршрутной игры. Методические материалы для организации станций маршрутной игры представлены в Приложении 3.

Также в этом блоке очень важно сформировать образ представлений о вожатом – старшем друге. Для решения данной задачи участникам интенсива предлагается составить и визуализировать «Образ вожатого – старшего друга». Работу можно организовать в микрогруппах с последующей общей презентацией и обсуждением.

Блок 3. Как провести интересное и значимое дело?!

Завершающей частью интенсива является блок, формирующий умения планировать деятельность с детьми. Его основная задача увидеть возможности включения младших школьников в деятельность первичного отделения школы, а также помочь участникам интенсива увидеть себя в роли шефов – вожатых для младших ребят, заявиться на роль организаторов и помощников в различных событиях / мероприятиях.

Примерная программа проектно-образовательного интенсива

1 день. «Ценности Движения Первых – наши ценности»

10.00–10.30 Открытие проектно-образовательного интенсива.
Деление на команды.

10.30–10.40 Движение Первых организация детей и для детей: Ценности и традиции Движения (видеоролик).

10.40–11.00 Интерактивная лекция «Как появляется ценность? Как правильно организовать мероприятие, чтобы оно стало важным событием для младшего школьника?»

11.00–12.30 Творческая игра «Город Мастеров» (Приложение 1).

12.30–13.00 Перерыв.

13.00–14.00 Коммуникативная игра «Навигатор ценностей и смыслов команды» (Приложение 2).

14.00–14.30 Рефлексия дня в группах.

2 день. «Как стать вожатым и старшим другом.

Как вести за собой»

10.00–10.30 Рефлексия педагогических результатов предыдущего дня. *(Как мы можем использовать полученный нами опыт в работе с младшими школьниками?)*

10.30–12.30 Маршрутная игра «Как вести за собой?!» (Приложение 3).

Станции:

- «Презентация себя» (групповой тренинг).
- «Убедительность речи. Дискуссия» (групповой тренинг).
- «Умение слушать и обратная связь» (групповой тренинг).
- «Формы организации групповых встреч с детьми» (интерактивная лекция).

12.30–13.00 Перерыв.

13.00–13.40 Работа в группах. «Старший друг – вожатый – какой он?»

13.40–14.00 Презентация работы групп.

14.00–14.30 Рефлексия дня в группах.

*3 день. «Как провести интересное и значимое дело.
Легко если вместе»*

10.00–10.30 Рефлексия педагогических результатов предыдущего дня. *(Как мы можем использовать полученный нами опыт в работе с младшими школьниками?)*

10.30–11.00 Как составить календарь интересных дел вместе с детьми: рассказываем, показываем, участвуем и придумываем вместе. Интерактивная лекция.

11.00–12.00 Как провести интересное и значимое дело? Практикум по планированию и основам организаторской деятельности вожатых с младшими школьниками.

12.00–13.00 Игровые мастер –классы: игры на знакомство, игры на сплочение коллектива, игры с младшими школьниками на переменах, подвижные игры.

13.00–13.30 Презентация результатов работы групп. Подведение итогов проектно-образовательного интенсива.

13.30–14.00 Рефлексия дня в группах.

Второй этап подготовки. «Педагогические пробы» вожатского отряда.

После прохождения участниками вожатского отряда проектно-образовательного интенсива целесообразно продолжить их вожатскую подготовку в деятельностном режиме в качестве помощников организаторов и организаторов воспитательной работы в классе начальной школы. Ниже мы представляем примерный алгоритм организации «педагогических проб» вожатского отряда:

1. Встреча вожатского отряда с учителями начальных классов, формулировка их запроса на помощь в организации воспитательной работы с младшими школьниками;

2. Обсуждение в первичной организации школы возможности участия младших школьников в календаре Первички;

3. На основе запросов учителей начальных классов и календаря первичного отделения составление вожатским отрядом плана работы с каждым классом начальной школы;

4. Реализация вожатским отрядом разработанного плана работы с классом: организация «интересных перемен», помощь в организации игр для детей в группе продленного дня, помощь в

организации классных часов, включение младших школьников в события первичного отделения «Движения» и т.д.

5. Рефлексия вожатским отрядом успешности шефской работы с классами начальной школы.

Третий этап подготовки. Практика вожатского отряда в школьном лагере дневного пребывания для младших школьников (в дни осенних / зимних / весенних каникул).

Следующим этапом после прохождения вожатским отрядом «педагогических проб» можно переходить к погружению их в практическую деятельность как разработчиков и организаторов события для младших школьников. В нашей программе формой такого события является *школьный лагерь дневного пребывания*, который проводится в дни каникул для обучающихся младших классов.

Вожатский отряд необходимо включать не только в проведение школьного каникулярного лагеря, но и в процесс его подготовки.

Участники вожатского отряда *могут быть задействованы в методической подготовке лагеря* как разработчики элементов содержания общелагерных и отрядных дел: сценирование игр на знакомство и взаимодействие в отряде; рефлексия дня; разработка станций маршрутной игры; участие в подготовке тематического дня, посвященного деятельности организаций «Орлята России» и «Движение Первых»; участие в подготовке тематического события «Знакомьтесь – Большая перемена». *Это повысит их инструментальную педагогическую готовность к работе с детьми, а также сделает их деятельность в лагере более осмысленной, субъектной, педагогически целесообразной.*

В лагере участники вожатского отряда могут реализовывать свою деятельность в двух основных позициях:

- организаторы (помощники организаторов) общелагерных / отрядных дел;
- вожатые отрядов младших школьников.

Для развития рефлексивных педагогических умений участников вожатского отряда мы рекомендуем им вести педагогический рефлексивный дневник.

Ниже мы представляем примерный тематический план деятельности школьного лагеря для младших школьников, в кото-

ром сформулированы рекомендации, отражающие роли и содержание деятельности участников вожатского отряда в работе с детьми (таблица 1).

Таблица 1

Примерный тематический план лагеря дневного пребывания для младших школьников

Тематический план дня	Содержание деятельности	Позиция и содержание деятельности участника вожатского отряда
<i>1 день</i>		
<i>Линейка открытия лагеря</i>	Общелагерное торжественное мероприятие для всех участников лагеря. В игровой форме рассказывается о том, что ожидает детей на протяжении лагерной смены, представляют вожатых и педагогический состав лагеря, рассказывают о правилах жизнедеятельности в лагере	Вожатский отряд выступает в роли помощников организаторов линейки открытия, участвует в ее проведении: реализует игровой сценарий (играют роли, выступают на сцене)
<i>Отрядное время: игры на знакомство и взаимодействие</i>	Отрядное дело, является очень важным компонентом деятельности лагеря. Основная задача: знакомство детей в отряде друг с другом в игровой форме, создание позитивной атмосферы в отряде	Организуют игры на знакомство и взаимодействие с детьми, организуют ситуацию позитивного, доверительного, эмоционально-комфортного общения в отряде
<i>Общелагерная Маршрутная игра «100 интересных фактов о нашей школе»</i>	Общелагерное дело, позволяющее детям – участникам лагеря лучше узнать свою школу, взаимодействовать друг с другом в деятельности	Участники вожатского отряда на этапе подготовки лагерной смены разрабатывают содержание станций маршрутной игры. При проведении маршрутной игры могут выступать в одной из двух позиций:

Тематический план дня	Содержание деятельности	Позиция и содержание деятельности участника вожатского отряда
		вожатый, сопровождающий отряд при прохождении им станций; организатор, проводящий станцию маршрутной игры
<i>Рефлексия дня в отряде</i>	Отрядное дело. Проводится в завершении каждого дня лагерной смены. Основная задача: фиксация, а в случае необходимости оптимизация эмоционального состояния детей в отряде. Смысловое подведение итогов дня, фиксация впечатлений и переживаний детей в отряде	На этапе подготовки к лагерю вожатые отряда разрабатывают игровые сценарии проведения рефлексии дня (игровые формы рефлексии). В завершении каждого дня вожатые при поддержке педагогов-воспитателей отряда проводят рефлексию дня по подготовленным сценариям. Фиксируют результаты, полученные в отряде, для последующего педагогического обсуждения с педагогическим отрядом лагеря
<i>2 день</i>		
<i>Творческая игра «Город мастеров»</i>	Игра ориентирована на работу с ценностями и предполагает создание ситуации присвоения детьми ценностей через смысловое погружение в их суть и организацию ситуации творческого художественного созидания объектов, олицетворяющих эти ценности (методическое описание игры представлено в приложении 1 данного пособия)	Участники вожатского отряда выступают в этом событии «мастерами игры». Их задача – помочь детям в отрядах в смысловой проработке и творческом воплощении обсуждаемых ценностей. Важно! На подготовительном этапе перед лагерем необходимо, чтобы все «мастера игры» проиграли ее как участники и отрефлексировали свой опыт участия

Тематический план дня	Содержание деятельности	Позиция и содержание деятельности участника вожатского отряда
<i>Отрядное время: отрядные игры</i>	Важно, чтобы отрядное время стало смысловым продолжением общелагерного дела и позволило детям поговорить о своих ценностях, рассказать о своих возможностях и талантах, своих увлечениях, хобби, интересах. Важно, чтобы все участники отряда увидели и услышали друг друга	Вожатые отряда на этапе разработки лагерной смены сценируют варианты общения с детьми, организации игр. В лагере вожатые при поддержке педагога-воспитателя, организуют отрядное время, реализуют разработанные коммуникативные, игровые сценарии
<i>Интерактивная программа «Знакомьтесь – Большая Перемена»</i>	Общелагерное дело. Его основное назначение – знакомство участников лагеря с конкурсом «Большая перемена», мотивация к участию в конкурсе, знакомство с историями успеха победителей и призеров конкурса, навигация участия младших школьников в конкурсе «Большая перемена»	Здесь старшеклассники могут быть задействованы не только как организаторы и вожатые отрядов, но и как спикеры, рассказывающие о своем опыте участия в конкурсе. Если в школе есть клуб «Большой перемены», то целесообразно, чтобы участники клуба – старшеклассники рассказали о событиях, сопровождающих подготовку к конкурсу, об интересной жизни внутри клуба. Пригласили учащихся младших классов к участию в клубе
<i>Рефлексия дня в отряде</i>	Отрядное дело. Проводится в завершении каждого дня лагерной смены. Основная задача: фиксация, а в случае необходимости, оптимизация эмоционального состояния детей в отряде. Смысловое подведение итогов дня, фиксация впечатлений и	На этапе подготовки к лагерю вожатые отряда разрабатывают игровые сценарии проведения рефлексии дня (игровые формы рефлексии). В завершение каждого дня вожатые, при поддержке педагогов-воспитателей отряда проводят рефлексию

Тематический план дня	Содержание деятельности	Позиция и содержание деятельности участника вожатского отряда
	переживаний детей в отряде	дня по подготовленным сценариям. Фиксируют результаты, полученные в отряде, для последующего педагогического обсуждения с педагогическим отрядом лагеря
<i>3 день</i>		
<i>«Орлята России и Движение Первых – место, где можно себя проявить!»</i>	Общелагерная презентационная площадка, на которой показываются видеоролики о деятельности детских организаций: события, участники, истории успеха. Рассказывается о тематических сменах в лагерях «Орленок» и «Артек»	Участники вожатского отряда выступают в роли вожатых и организаторов/ведущих станций презентационной площадки
<i>Интерактивная программа «Все об Орлятах России»</i>	Общелагерная игровая программа, в ходе которой происходит знакомство с направлениями деятельности программы «Орлята России» в школе	Участники вожатского отряда выступают в роли вожатых и организаторов / ведущих станций игровой программы
<i>Игра-путешествие «Будь с нами в Движении!»</i>	Общелагерная игровая программа, в ходе которой происходит знакомство с направлениями деятельности, ключевыми событиями первичного отделения «Движения Первых» в школе	Участники вожатского отряда выступают в роли вожатых и организаторов / ведущих станций игровой программы
<i>Рефлексия дня в отряде</i>	Отрядное дело. Проводится в завершении каждого дня лагерной смены. Основная задача: фиксация, а в случае необходимости, оптимизация эмоционального состояния детей в отряде. Смысловое подведение итогов дня,	На этапе подготовки к лагерю вожатые отряда разрабатывают игровые сценарии проведения рефлексии дня (игровые формы рефлексии). В завершение каждого дня вожатые, при поддержке педагогов-воспитателей

Тематический план дня	Содержание деятельности	Позиция и содержание деятельности участника вожатского отряда
	фиксация впечатлений и переживаний детей в отряде	отряда проводят рефлексию дня по подготовленным сценариям. Фиксируют результаты, полученные в отряде, для последующего педагогического обсуждения с педагогическим отрядом лагеря
<i>4 день</i>		
<i>Проектная сессия «Сделаем мир вокруг лучше»</i>	Общелагерное дело. Предполагает совместное планирование деятельности младших школьников и первичного отделения «Движения Первых»	Участники вожатского отряда выступают в одной из двух позиций: участник проектной команды или модератор проектной команды (ведущий группового обсуждения)
<i>Защита проектов отрядов</i>	Общелагерное дело. Презентация работы проектных команд. Экспертное обсуждение	Участники вожатского отряда выступают в роли экспертов: задают уточняющие вопросы проектным командам. Очень важно! Вожатые не выступают с презентацией результатов работы команды – нужно, чтобы презентацию представляли младшие школьники – участники проектной команды
<i>Торжественное закрытие лагерной смены</i>	Общелагерное торжественное мероприятие для всех участников лагеря. В игровой театрализованной форме подводятся итоги работы лагеря	Вожатский отряд выступает в роли помощников организаторов линейки закрытия, участвует в ее проведении: реализует игровой сценарий (играют роли, выступают на сцене)
<i>Рефлексия в отряде</i>	Отрядное дело. Проводится в завершении каждого дня лагерной смены. Основная задача: фиксация, а в случае необходимости, оптимизация эмоционального состояния	На этапе подготовки к лагерю вожатые отряда разрабатывают игровые сценарии проведения рефлексии дня (игровые формы рефлексии). В завершение каждого дня

Тематический план дня	Содержание деятельности	Позиция и содержание деятельности участника вожатского отряда
	детей в отряде. Смысловое подведение итогов дня, фиксация впечатлений и переживаний детей в отряде. Так как это завершающая рефлексия, то важно фиксировать общие впечатления детей от лагерной смены	вожатые, при поддержке педагогов-воспитателей отряда проводят рефлексию дня по подготовленным сценариям. Фиксируют результаты, полученные в отряде, для последующего педагогического обсуждения с педагогическим отрядом лагеря

После окончания лагеря участники вожатского отряда вновь продолжают свою шефскую работу по классам начальной школы. Вместе с детьми и учителем они планируют мероприятия на учебный год, а далее помогают в их организации и проведении. Также участники вожатского отряда могут активно включаться в организацию и проведение внеурочной деятельности младших школьников по реализации программы детского движения «Орлята России».

Еще одной очень продуктивной и интересной формой взаимодействия участников вожатского отряда и младших школьников является вовлечение младших школьников в деятельность тематических объединений (профильных отрядов) первичного отделения «Движения Первых» школы, подробно познакомиться с успешными педагогическими практиками работы разновозрастных объединений можно в методических материалах нашей серии (Деятельность профильных отрядов в первичных отделениях «Движение Первых»).

2.6. Проекты Движения Первых как ресурс шефской работы в первичном отделении «Движения в школе»

Что дает участие в проектах Движения вожатскому отряду и их подшефным?

- участие в проектах позволяет повышать компетентность шефов и подшефных в выбранном направлении деятельности;
- участие в проектах позволяет приобретать навыки командной работы и организаторской деятельности;

– в проекте естественным образом создается разновозрастное сообщество, которое имеет большие возможности для развития всех его участников.

Каким может быть шефство в проекте?

1. Шефство может осуществляться «внутри проекта», когда шефы и подшефные являются его участниками. В этом случае проект является содержанием их совместной деятельности, а механизмы шефства реализуются по принципу деятельности разновозрастного объединения. Чаще всего так осуществляется шефство в профильных отрядах.

2. Шефы могут быть «внешними помощниками», консультантами для подшефных – участников проекта. И тогда они в большей степени занимаются вопросами помощи подшефному в подготовке к участию в проекте, а деятельность в проекте он осуществляет самостоятельно.

Ниже вы можете познакомиться с краткой аннотацией основных флагманских проектов Движения, которые представлены по направлениям деятельности Движения и ссылками на их подробное описание.

Для подшефных взаимодействие с вожатским отрядом и отдельными его участниками очень важно по нескольким основаниям:

Во-первых, благодаря более старшим и опытным участникам первичного отделения, которые уже имеют опыт включения в различные проекты Движения, происходит быстрое ориентирование новичков-подшефных в содержании конкурса / проекта, у них появляется возможность «увидеть ситуацию изнутри» еще до начала участия, лучше погрузиться в специфику деятельности и, конечно, почувствовать эмоциональную поддержку их начинания.

Во-вторых, новичку-подшефному очень сложно самостоятельно увидеть и задействовать все необходимые для участия в конкурсе / проекте ресурсы, в том числе трудно обратиться за помощью и привлечь активность других участников первичного отделения или актива школы (не хватает личностно-коммуникативной уверенности, ощущения своего авторитета и т. д.). В то время как для более старших участников, выполняющих роль шефов, личностно-коммуникативное пространство взаимодействия чаще всего хорошо освоено, есть четкое пред-

ставление о ресурсах, понимание к кому и зачем можно обратиться.

Благодаря такой шефской помощи происходит существенное расширение социально-коммуникативных компетенций подшефных, так как здесь шефы демонстрируют «образ действия» и различные, помогающие решить задачи деятельности, коммуникативно-организационные стратегии и тактики поведения.

В-третьих, включение новичка в проект – это чаще всего включение его в сообщество других участников проекта, решающих общую задачу. Гармоничное, конструктивное включение новичков-подшефных происходит именно благодаря участию шефов, когда более старший и опытный создает комфортные условия для того, чтобы подшефный проявил, реализовал и раскрыл себя и свой потенциал в совместной командной работе над проектом.

Мы считаем этот аспект очень важным, реализующим одну из ключевых идей Движения и выступающим значимым компонентом и механизмом многих проектов Движения таких как: Всероссийский проект «Хранители истории» <https://будьдвигении.рф/projects/51>; Всероссийский проект «Школьная классика» <https://будьдвигении.рф/projects/892>; Всероссийский проект Продюсерский центр «Звучи» <https://будьдвигении.рф/projects/413>; Всероссийский проект Походное движение Первых <https://будьдвигении.рф/projects/2303>; Всероссийский проект «Юнаты Первых» <https://методист.рф/navigator/projects/vserossiyskiy-proekt-yunnaty-pervykh/>; Всероссийский проект «Благо твори» <https://будьдвигении.рф/projects/27>; Всероссийский проект «Медиапритяжение» <https://будьдвигении.рф/projects/30> и другие.

Включение в сообщества и командная работа / коммуникации оказываются очень важны при индивидуальном участии подшефного в проекте или конкурсе. Примером высказанного тезиса является конкурс Большая перемена, внутри которого функционирует сообщество «Клуб Большая перемена», созданное как механизм системного сопровождения и поддержки участников конкурса. *Клубы «Большой перемены»* – это мини-представительство сообщества «Большой перемены» в образова-

тельной организации, основная цель которого – создание гармоничной развивающей образовательной экосистемы для реализации проектных инициатив и способностей школьников из образовательных организаций, учреждений дополнительного образования и студентов СПО, педагогического сообщества, родителей и выпускников посредством совместной деятельности и реализации принципов Хартии «Большой перемены». Если рассматривать организационно-педагогические ресурсы Клуба «Большой перемены», то можно сказать, что он является инструментом «бесшовного перехода» участников на разных ступенях образования; действенным элементом профессиональной ориентации; точкой сборки инновационных подходов, продвижения авторских инициатив и социальных лифтов. В клубе создаются условия ориентации на индивидуальные потребности участников и построения личной траектории развития. Клуб может стать местом раскрытия талантов обучающихся, не очень активно проявляющих себя в образовательном процессе. Альтернатива привычным кружкам с возможностью каждый месяц пробовать себя в новых сферах, не меняя коллектив. Школьный акселератор для инициатив участников с целью воплощения идей в реальные и жизнеспособные проекты. Площадка создания позитивной среды, объединяющей учебу, хобби и собственное развитие в одном месте.

Ниже мы представляем ссылки на полезные ресурсы, опираясь на которые вы сможете понять, *каким образом можно создать свой клуб* в школе, *каким образом и в каких видах социально-значимой деятельности развернуть основную активность детско-взрослого клубного сообщества*, найдете готовые сценарии дел и материалы визуализации деятельности клуба «Большая перемена», познакомитесь с календарем клубов «Большой перемены», а *самое главное – сможете выработать свою тактику организации шефской работы в условиях деятельности клуба*.

Методические материалы по деятельности клубов

«Большой перемены»
в 2024 году

<https://cloud.mail.ru/public/PJ7J/QMhwiutQv>



Методические пособия и
презентации по деятельно-
сти клубов «Большой пере-
мены»

<https://cloud.mail.ru/public/wFd4/SCcxA6gxS>



Макеты для оформления и
брендированные шаблоны

<https://cloud.mail.ru/public/wVZM/DgYCPDcYm>



Уроки «Большой перемены» <https://cloud.mail.ru/public/vdZx/7xuW5s7JS>



РАЗДЕЛ 3. ШЕФСТВО ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ШКОЛЫ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Организация шефской работы на данном уровне взаимодействия имеет свои *особенности*:

- взаимодействие осуществляется между двумя / несколькими организациями, имеющими собственные нормативные и программные документы (стандарты, Устав, программа и план воспитательной работы и др.);

- участники первичных объединений организаций реализуют различные цели, связанные как с решением общеобразовательных (школа), так и с решением профессионально-ориентированных задач (учреждения среднего профессионального и высшего образования);

- взаимодействие между субъектами строится посредством разновозрастных групп, при этом возрастной разрыв участников может быть существенным;

- повышается актуальность и возможность «сохранности» подготовленных и мотивированных кадров Движения Первых при переходе из одной образовательной организации в другую;

- наряду с задачами взаимодействия в рамках ценностей и смыслов Движения, существенную роль для первичной организации школы приобретают вопросы профессионального самоопределения членов, а для вуза или учреждения СПО – вопросы формирования мотивированного контингента обучающихся.

Особенностью можно также считать и вариативный характер шефской работы, ее ступенчатый характер (схема 7).



Схема 7. Вариативность связей «шеф – подшефный» между первичными объединениями вуза / ссуза и школы

В ходе взаимодействия первичных отделений организаций, находящихся на разных ступенях образования, возможны различные варианты такого взаимодействия. С одной стороны, возможно сотрудничество целостное сотрудничество первичных объединений, когда первичная организация вуза / ссуза выступает шефской по отношению к первичному объединению школы. Однако мы помним, что внутри школьной первичной организации также могут сложиться шефские отношения между младшими и старшими участниками, тогда характер связей и отношений может быть различным:

- шефы из организации профессионального образования могут оказывать шефскую помощь и поддержку старшим участникам Движения школы, а те, в свою очередь, реализуют последовательно шефскую поддержку младшим;

- первичное объединение Движения вуза / ссуза может осуществлять параллельное взаимодействие со старшими и младшими участниками Движения первичного объединения школы, тогда младшие будут иметь шефов двух уровней (внутри школы и из числа представителей первичной организации третьей ступени);

– возможен (но не желателен) вариант, когда взаимодействие первичных объединений «вуз / ссуз – школа» осуществляется только с младшими участниками Движения школы (например, «Орлятами России»), тогда студенты являются единственными шефами для младших участников Движения;

– участники первичного объединения вуза / ссуза могут официально находиться в статусе наставника, тогда взаимодействие с подшефными будет выстраиваться с учетом функционала, предусмотренного соответствующими документами, что также определяет специфику данного взаимодействия.

Однако, несмотря на такую вариативность, общие алгоритмы и форматы деятельности могут носить универсальный характер с некоторыми поправками на особенности субъектов взаимодействия, в основу которого в любом случае будут положены *механизмы интеграции*.

Анализ имеющегося опыта работы позволяет выделить ряд уровней и механизмов такой интеграции.

Первый уровень – это *событийная интеграция*. Смысл ее состоит в объединении ресурсов студентов и школьников в ходе реализации дел и мероприятий, целенаправленно включенных в планы работы «Первичек» взаимодействующих организаций. Примером могут служить как события, приуроченные к знаменательным датам календаря, праздникам и памятным датам Первых – Праздник весны и труда, Международный день «Спасибо», День русского языка и др. (в приложениях 4 и 5 представлены «Матрица проектирования воспитательного события», а также характеристика возможных форматов событийности в зависимости от уровня планируемых воспитательных результатов), так и уникальные, совместно спроектированные форматы, отражающие специфику взаимодействия организаций.

Примером комплексной формы событийной интеграции может служить **проблемно-тематический день** (автор – Л. В. Байбородова).

Отличительные признаки проблемно-тематического дня:

– наличие актуальной проблемы, которая чаще всего представлена в виде вопроса, решение которого связано с поиском

информации самими участниками в течение подготовки и проведения дня;

- целостность дня, то есть подчиненность проблеме, его интегративный характер, когда каждый этап дня, каждое действие детей соответствуют поставленной проблеме;

- гибкость в организации дня, отсутствие жестких временных и организационных рамок;

- импровизация, творчество, практическая направленность, ориентированность на проектную и исследовательскую работу;

- возможная включенность социальных партнеров (представителей регионального отделения «Движения», педагогов школы, вуза и др.).

Принципы организации проблемно-тематического дня:

- опора на личный опыт участников;

- социально-практическая направленность деятельности;

- разнообразие и вариативность, направленные на создание эмоциональной атмосферы, развитие активности субъектов;

- комфортность и естественность среды;

- добровольность участия;

- создание ситуаций успеха и экспериментирования;

- возможность двигаться своим путем и темпом.

Как определяется тематика проблемно-тематических дней?

У такого дня должно быть яркое, привлекательное название, отражающее главную идею, значимую для детей и обозначающую их позицию. При определении тематики и содержания тематических дней учитываются:

- особенности первичных организаций взаимодействующих учреждений;

- стоящие перед организациями воспитательные задачи;

- интересы и потребности участников первичек;

- существующие проблемы и сложные ситуации;

- запросы и «вызовы» социума.

Далее представим пример организации **проблемно-тематического дня «Вместе мы сила!»** (участники: старшеклассники – члены первичной организации школы и студенты – члены первичной организации педагогического вуза).

Цель дня: развитие взаимодействия между первичными организациями учреждений различных ступеней образования.

Задачи:

1. актуализация стремления у обучающихся к созидательной социально значимой деятельности;
2. освоение участниками ценностей Движения Первых (патриотизм, служение Отечеству, взаимопомощь и взаимоуважение, мечта, дружба и др.);
3. развитие самоуправления в коллективах;
4. формирование у субъектов способности к самоанализу, личностно-ориентированному проектированию и творческому самовыражению;
5. развитие рефлексивных способностей и веры в собственные возможности.

На протяжении всего дня в пространстве проведения События действуют различные локации, по смыслу сопряженные с его задачами:

- выставка фотографий, отражающих активности участников объединений, в том числе совместных;
- «точки самопознания», создающие для участников возможности пройти диагностику с целью лучшего узнавания себя;
- встречи с партнерами объединений (представителями регионального отделения «Движения Первых», преподавателями вуза, представителями общественных организаций и др.);
- тенды с раздаточной информацией (правилами, памятками, инструкциями, различными подсказками-ориентирами для участников, «погруженных» в длительный цикл деятельности).

Данный проблемно-тематический день рекомендуется организовать на первых этапах развития взаимодействия между первичками. Предполагается, что основными организаторами данного Дня выступят именно шефы, то есть первичное объединение Движения вуза, однако важно обеспечить возможность планирования события и организации отдельных площадок и подшефным (таблица 2).

Таблица 2

Технологическая карта проблемно-тематического дня

Этапы организации Дня	Основной «фокус» этапа	Деятельность шефов (студентов)	Деятельность подшефных (школьников)
Открытие дня	Яркий «индуктор» (притча, выступление, игра, видео и т. п.), позволяющий всем участникам осознать важность достижения основной цели события. В нашем случае, формат «Моя цитата дня»	<p>Каждый участник выбирает случайно или по желанию одну из заранее подготовленных шефами цитат и озвучивает ее понимание в контексте тематики проблемно-тематического дня:</p> <p>Если я и видел дальше, то только стоя на плечах гигантов (Исаак Ньютон); Если вы хотите поднять себя, поднимите кого-то другого (Букер Вашингтон); Если все движутся вперед вместе, то успех придет сам собой (Генри Форд); Мир всегда кажется ярче, когда вы только что создали что-то, чего раньше не было (Нил Гейман); Секрет перемен заключается в том, чтобы направить всю свою энергию не на борьбу со старым, а на создание нового (Сократ); То, насколько хорошо мы общаемся, определяется не тем, насколько хорошо мы говорим, а тем, насколько хорошо нас понимают (Эндрю Гроув).</p> <p><i>Цитаты необходимо сохранить до завершения дня, они потребуются на итоговой рефлексии</i></p>	
2. «Круг проблем»	Организация мозгового штурма по выявлению двух уровней проблем: – проблемы взаимодействия между первичками вуза и школ; – проблемы в социуме, совместное решение которых	Организуют мозговой штурм (например, в формате «Точка притяжения»), фиксируют и уточняют проблемы (с возможным привлечением экспертов)	Активно участвуют в совместном поиске проблем и их обсуждении

Этапы организации Дня	Основной «фокус» этапа	Деятельность шефов (студентов)	Деятельность подшефных (школьников)
	будет способствовать развитию взаимодействия		
3. «Вместе лучше»	Реализация КТД – экспромта, направленного на решение конкретной социально значимой задачи / задач (например, помощь участникам СВО)	Организуют площадки, предполагающие различные виды деятельности, в работе которых могут принять участие как непосредственные, так и «внешние» участники Дня: – письмо бойцу; – изготовление окопных свечей; – плетение маскировочных сеток и т. п.	
4. Проектный интенсив	Поиск возможных вариантов решения, сформулированных на втором такте работы проблем (в том числе и с учетом полученного в ходе КТД опыта совместной деятельности)	Организуют площадки для обсуждения проблем в различных формах (дискуссии, «корзины идей», конкурсы инсайтов и др.). Все полученные предложения фиксируются и визуализируются для всеобщего обзора	Участвуют в работе организованных площадок (по желанию / по жребию или последовательно в формате «дорожной карты»)
5. Итоговая «сборка»	Обсуждение возможных вариантов решения проблем, выявленных на втором этапе Дня, обсуждение, отбор лучших и их фиксация посредством Протокола договоренностей в	Организуют обсуждение (с возможным привлечением экспертов) в интерактивном формате с обязательной визуализацией результатов и активным вовлечением в	Участвуют в обсуждении, пытаются одобрить предложения по развитию взаимодействия систематизировать и составить план действий на ближайший период времени

Этапы организации Дня	Основной «фокус» этапа	Деятельность шефов (студентов)	Деятельность подшефных (школьников)
	двух треках: – наши действия по сближению; – что и для кого мы можем сделать вместе	процесс подшефных	
6. Рефлексия (уместным будет привлечь к организации рефлексии педагога, который сможет сделать фокусировку на впечатления от общения старших и младших, а также обеспечит важное на данном этапе равенство шефов и подшефных)	1. Организация рефлексии посредством незаконченных предложений: – Сегодня я узнал(а)... – Я понял(а), что... – Мне было интересно... – У меня получилось... – Мне захотелось... и т. п. 2. Осмысление цитаты дня	Садятся в круг, обязательно «вперемешку», свободно высказывают свое мнение, при этом участник может предложить свою рефлексивную фразу или выбрать для продолжения несколько фраз из предложенного списка. Кроме этого, любой может построить собственную фразу в контексте высказывания другого участника. Например, «Я, так же, как и Коля, почувствовал...», «После высказывания Кати я вдруг осознал...». Озвучивают новые, актуализированные в ходе участия в событии, смыслы цитаты дня, полученной участниками на первом этапе работы	

Необходимо продумать красивое и эмоциональное завершение дня, например, исполнение песни в Орлятском кругу, совместный просмотр видеообзора Дня, мотивирующие напутственные слова экспертов и т. п.

Важно! По мере накопления опыта проведения проблемно-тематических дней будет возрастать самостоятельность младших участников сообщества, формироваться их субъектная позиция. Старшим важно стимулировать активность подшефных в данном процессе, занимая позицию «первого среди равных».

Еще одним возможным уровнем интеграции является **организационно-управленческий уровень**, предполагающий включение идеологии и устойчивых форматов взаимодействия первичных организаций Движения вуза (ссуза) и школ в структуру воспитательных систем взаимодействующих организаций.

Данный уровень предполагает:

- уточнение программ и планов воспитательной работы организаций-партнеров с учетом задач взаимодействия первичек;
- перекрестную включенность лидеров первичных организаций в органы самоуправления;
- создание, как правило на базе «шефской» организации, разновозрастных команд, клубов, объединений по интересам.

Более подробно рассмотрим такие ресурсы интеграции данного уровня, как клубные объединения и разновозрастные проектные команды.

В практике существуют различные **типы клубных объединений**: клубы, кружки, студии, секции, общества и др.

Клуб – это объединение участников по интересам на добровольных началах, организующее разнообразную творческую деятельность детей, имеющее определенную структуру и орган самоуправления.

Кружок – это самостоятельное объединение учащихся по интересам, осуществляющее тематическую деятельность, как правило, познавательного или творческого характера.

Студия – определение, чаще всего применяемое к тем объединениям клубного типа, в которых учащиеся занимаются искусством (хореографическая, хоровая, театральная).

Секция – это тематическая часть какой-то определенной деятельности, осуществляемой по специальной программе. Чаще термин используется для обозначения структурного подразделения, например, клуба.

Общество – это добровольное, постоянно действующее объединение школьников или их групп (кружков, секций), занимающихся какой-то тематической деятельностью (научное общество школьников, природоохранное общество и др.).

Вне зависимости от типа, каждое клубное объединение характеризуется *общими признаками*:

- добровольность вхождения в объединение;
- общедоступность для любого члена коллектива;
- относительная стабильность состава;
- единство личной значимости целей работы для его участников и общественной направленности их деятельности;
- организация деятельности клубного объединения как коллективной.

Этапы организации клуба «Первые – профи!»

Важно! Клуб может быть организован на базе любой организации высшего или среднего профессионального образования и решать вопросы преемственности между участниками Движения Первых разных ступеней образования, обеспечивать пополнение первичной организации вуза или ссуза за счет притока мотивированных членов, повышать качество профориентационной работы, способствовать «экологичной» смене ролевой позиции «подшефный – шеф».

I ЭТАП. МОТИВАЦИОННЫЙ.

Лучший способ мотивации участников на создание клуба – включение взаимодействующих субъектов в различные виды совместной деятельности: праздники Движения, дискуссии, встречи с интересными людьми, развитие межличностного взаимодействия старших и младших участников, формирование взаимного доверия между шефами и подшефными. Хорошей основой для появления идеи создания клуба может послужить проблемно-тематический день, представленный выше. Для решения задач осмысленного включения участников в деятельность клуба необходимо учитывать их интересы и потребности. Предложим два из многочисленных возможных инструментов:

– *экспресс-методика «Незаконченное предложение»* («Я думаю, что в нашем клубе...», «Я пришел в клуб, чтобы...», «Клуб «Первые – профи!» нужен, чтобы...» т. п.);

– *анкетирование на тему «Что привлекает тебя в клубе?»* (приложение 6).

В начале работы объединения важно создать такие условия, так организовать деятельность детей, чтобы удовлетворить их потребности прихода в клуб, в определенной степени «пойти у них на поводу». Это должны быть яркие дела, эмоциональные

по своему характеру, может быть, напрямую и не связанные с профилем объединения (вечер знакомства, встреча с интересным человеком, поездка в лес и др.). В то же время каждый участник должен найти в них свое место, удовлетворить свои гедонистические потребности. Дети должны хотеть прийти в клуб снова.

Уже на этапе становления системы работы объединения его участникам целесообразно выступить организатором какого-то значимого дела (смотра, конкурса, выставки, вечера и др.). Это позволит, во-первых, каждому проявить себя во внеклубной среде; во-вторых, заявить о клубе в школе, в вузе, социальном окружении, определить его статус в ней.

Все это создает предпосылки того, чтобы *приступить к какому-то большому, значимому для себя и других делу*. Теперь необходимо участникам всерьез задуматься над тем, каким быть их объединению, чем заниматься. Пора определить ближние, средние и дальние перспективы жизни клуба.

II ЭТАП. ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Для решения задач данного этапа существует множество различных инструментов [Деятельность участников-наставников ... , 2023, с. 41–50].

Важно осуществлять фиксацию целей деятельности клуба, как минимум, в двух плоскостях:

1. оперативные, тактические, стратегические цели;
2. индивидуальные цели, цели группы (шефов и подшефных), общие, единые цели совместной деятельности.

В процессе целеполагания недопустимо, когда выдвижение единой цели может привести к стандартизации деятельности каждого участника объединения; созданию ситуации, когда всех начинают «стричь под одну гребенку». «Единая цель» не означает «единообразная цель». Она предполагает объединение действий каждого в общем деле; однако каждый должен найти в нем *свое место*, прийти к коллективному решению выдвинутых задач *своими средствами*, исходя из *своих интересов и потребностей*. *Выдвижение цели, с одной стороны, должно содержать идею сплочения коллектива, а с другой – идею творческого и позиционного роста каждого участника.*

III ЭТАП. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ И ФОРМАТОВ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛУБА.

В системе работы клуба можно выделить несколько *видов деятельности* по своей значимости для объединения. Первый вид – *основной*, ему отводится большая часть времени работы клуба, его содержание определяет профиль объединения (в нашем случае, это реализация профессионально направленных событий, отражающих ценности Движения и помогающих подшефным лучше понять и освоить азы будущей профессии, а наставникам – повысить эффективность формирования соответствующих компетенций). Второй вид деятельности связан с *социально значимой работой, на пользу и радость другим людям* (данное направление непосредственно связано с идеологией Движения и является неотъемлемой частью любой шефской работы). Третий вид деятельности клуба как бы *дополнительный и не всегда связан с основным видом*: в одном случае он может реализовывать познавательные функции (встреча с интересными людьми, экскурсия в музей и др.), в другом – просто служить отдыхом для участников клуба (вечер, поход, «капустник» и др.).

В процессе становления системы работы клуба решаются несколько важных *проблем организации его деятельности*. Первая из них – *соотношение коллективных и индивидуальных форм деятельности в клубе*, поскольку дети в него приходят прежде всего для удовлетворения своих личных запросов и практически сразу готовы приступить к индивидуальной деятельности. Однако они оказываются в ситуации, когда удовлетворить свои потребности смогут только тогда, когда станут участниками коллективной деятельности. Так у них объективно рождается потребность во вступлении в контакты с одноклубниками, у подшефных – обращаться за помощью к наставникам и т. д.

Вторая проблема – *проблема педагогического сопровождения процесса*. Деятельность клуба, особенно на первых этапах его организации не может функционировать без наставника, руководителя из числа опытных педагогов, преподавателей (в дальнейшем роль руководителя может выполнять участник-

наставник, либо даже подшефный). Руководитель является организатором деятельности, ее вдохновителем, консультантом-советчиком, рядовым исполнителем, а главнейшая его задача – управление отношениями участников объединения. Этап становления клуба связан с решением проблем самоутверждения участников в нем, и педагогу надо вовремя помочь определить роль и место каждого, сделать так, чтобы они соответствовали запросам детей.

Третья проблема в работе клуба в процессе его становления – *организация самоуправления в нем*. В силу специфики объединения привлечь его участников к управлению своей жизнью легче, чем в других типах коллективов.

Нередко организация самоуправления сводится лишь к работе выборных органов или к распределению общественных поручений. Задача же состоит в том, чтобы каждого включить в активную заинтересованную деятельность по организации жизни объединения; и в наибольшей степени решению этой задачи способствует организация его работы как коллективной. Нельзя сначала создавать орган, а потом придумывать ему работу, ибо именно наличие работы порождает необходимость создания нового органа или выбора ответственной должности. Несмотря на некоторые отличия в статусной позиции шефов и подшефных в объединении важно обеспечить участие в органах самоуправления и тех, и других, что соответствует идее реверсивности наставничества.

IV ЭТАП. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛУБА.

Реализация данного этапа вариативна, зависит от ключевых дел, которые вместе спроектируют участники клуба, количества субъектов деятельности, задач непосредственного социального окружения, возможностей среды и т. п.

На данном этапе важно помнить, что большое значение имеет включение в деятельность клуба *ритуалов, символики, атрибутики, а также развитие традиций*.

Название, девиз, эмблема, законы, устав должны включаться в жизнь клуба постепенно, по мере накопления его участниками опыта коллективной деятельности. В этом процессе должны

принимать участие как шефы, так и подшефные. Ритуалы, символика и атрибутика сыграют свою роль тогда, когда в коллективе будет потребность не только их иметь, но и использовать для улучшения своей жизни.

Нередко работа клубного объединения регламентируется документами правового характера (уставом, законами, членским билетом и др.). В клубе их должно быть не более одного – двух (жизнь объединения по интересам не терпит излишней регламентации); действенны они будут, если рождены самим коллективом и в случае необходимости корректируются им. В объединении вообще может не быть таких документов.

Законы в жизнь клуба тоже вводятся постепенно. Каждый из них обязательно обсуждается в коллективе, где благодаря этому создается обстановка, предоставляющая возможность для их выполнения. В процессе работы объединения законы могут меняться.

В процессе становления коллектива в нем появляются *традиции*. В условиях клуба они, как правило, быстро укрепляются, что, конечно же, способствует сплочению коллектива. Однако нередко традиции у членов клуба связываются только с удовлетворением их потребности в отдыхе, с участием в делах увеселительного характера, что укрепляет связи между детьми, но не поднимает авторитет клуба в школе. Важно, чтобы к «внутренним» традициям прибавлялись те, которые направлены на пользу окружающим людям (оказание помощи в подготовке Новогоднего вечера в школе, участие в проведении праздника Дня Победы на селе, руководство кружками младших школьников и др.).

Разновозрастные проектные команды – разновозрастное объединение школьников и студентов, ориентированное на совместную реализацию ими профессионально- или социально-значимой деятельности. Данный тип объединений предполагает создание внутренних и внешних условий для «выращивания» субъектности каждого участника, его движения в «зоне ближайшего развития» по значимым для него векторам.

Для школьника-подшефного – это умение быть субъектом своего развития и выстраивания собственной социальной и

лично-образовательной траектории, а для студента-наставника – фактор профессионального становления и формирования индивидуального педагогического опыта.

Проектная деятельность здесь выступает как действенный механизм появления общей, единой «предметной активности» команды и актуализации указанных выше свойств и качеств. Становясь субъектами сложной, многозадачной, но лично и социально значимой деятельности, каждый участник команды растет и развивается при помощи лично-социально-интеллектуальных ресурсов других. Для студентов оказывается очень важной возможность реализации позиции значимого взрослого, шефа, наставника, а также выработка навыков рефлексии через фокусировку на двух типах результата деятельности команды: продуктивном и образовательном. А для школьника это ситуация проживания позитивного социального опыта: совместно с более взрослыми и умелыми участниками команды можно решить «нерешаемые», казалось бы, задачи; увидеть самостоятельный путь движения от «непонимания к пониманию», от «незнания к знанию», от «неумения к умению» и, самое главное – приобрести опыт конструктивного отношения к проблеме как к задаче, которая может и должна быть решена.

Таким образом, школьно-студенческая проектная команда – это сообщество школьников и студентов вуза или ссуза, которое создается для решения социально-значимой проблемной ситуации предметного или междисциплинарного характера и предполагает процесс совместного проектирования с выходом на продуктивный проектный результат [Белкина, 2021]. Механизм формирования такой команды основан на понимании того, что совместная деятельность школьников и студентов реализуется на сложном проектном содержании и включает, как основной компонент, аспект научных исследований. В качестве старта деятельности нам видится эффективным проектно-исследовательский интенсив. Его основное назначение – погружение в проект и мотивация команды к совместной проектно-исследовательской деятельности.

Кейсы формируются в соответствии с предметными тематическими направлениями, обусловленными либо профильной

направленностью образовательных организаций, либо запросами внешнего заказчика (индустриальных или социальных партнеров), что позволяет поднять «планку сложности» предметного содержания деятельности, когда правильного ответа не знает никто, а содержание является достаточно сложным как для школьников, так и для студентов. Шефы и подшефные вместе прорабатывают содержание кейса: анализируют ситуацию, фиксируют зоны незнания, определяют проблему, формулируют и проверяют гипотезы. В этой ситуации очень важным компонентом «расширения зоны понимания» участников проектной команды являются предметные эксперты из числа заказчиков и научно-профессионального сообщества, которые сопровождают команды в процессе проработки проблемы, а далее в процессе разработки и реализации проекта. Итогом интенсификации является понимание общего предмета проектирования команды и определенность векторов исследования проблемы. Далее проектная команда переходит к доработке проекта. В исследовательской части проекта школьники и студенты занимают позицию исследователей, причем очень важно, что в рамках общего предмета исследования каждый может определить свой индивидуальный исследовательский сегмент и детально его проработать для решения общей задачи.

В оргпроектировании команды студенты выступают координаторами совместной и индивидуальной проектно-исследовательской деятельности школьников: проводят работу по привлечению экспертов, осуществляют навигацию исследовательской активности, рефлексивное опосредование деятельности проектной команды, отслеживание образовательных результатов участников. Сложная совместная деятельность выступает мощным интегратором команды, приводит к ощущению ее самооценности как личностного, интеллектуального и эмоционально-значимого сообщества.

Более глубоким и значимым для всех субъектов Движения уровнем выступает *ценностно-ориентационная интеграция*. Качество и эффективность взаимодействия старших и младших участников Движения Первых первичных организаций профессионального и общего образования во многом зависит от осо-

знания и принятия ценностей Движения всеми субъектами процесса, а также присвоения ими ценностей и смыслов совместной деятельности. Также следует учитывать тот факт, что совокупность ценностей Движения Первых и ценностных ориентиров программ воспитательной работы любой образовательной организации базируется на традиционных российских духовно-нравственных ценностях, отраженных в Стратегии национальной безопасности Российской Федерации [Об утверждении Основ государственной ...].

Подробно механизмы ценностной интеграции субъектов Движения рассмотрены в методических рекомендациях «Деятельность участников-наставников Движения Первых», где представлены разделы «Ценности „Движения Первых” и уровни их трансформации в деятельности наставника» [Деятельность участников-наставников ... , 2023, с. 13], а также методики интериоризации ценностей и смыслов Движения Первых в работе наставника, которые могут быть интерпретированы и использованы в шефской работе. В приложении 2 данного пособия предложен адаптированный вариант методики «Навигатор ценностей и смыслов команды», которая позволяет в интерактивном формате решать вопрос ценностно-ориентационной интеграции участников.

Таким образом, можно утверждать, что для эффективной организации взаимодействия первичной организации школы и первичных организаций профессионального образования необходимо объединение усилий всех субъектов образовательных отношений и задействованность всех компонентов воспитательных систем взаимодействующих организаций.

Важнейшими эффектами такого взаимодействия станут:

- обеспечение преемственности в сохранении и развитии ценностей Движения при переходе участников на следующую ступень образования;
- возможность формирования профессиональных компетенций с учетом направленности вуза или учреждения СПО как у старших, так и у младших участников взаимодействия;
- обеспечение комфортного и безопасного взаимодействия всех участников, благодаря относительной небольшой разницы

в возрасте и общности ролевой позиции участника Движения Первых;

– развитие образовательных организаций и их первичек за счет появления новых форматов и направлений деятельности;

– позитивное влияние на социум, благодаря реализации общественно значимых направлений деятельности сообществами «шефы – подшефные».

РАЗДЕЛ 4. ШЕФСКАЯ ПОМОЩЬ В СЛОЖНЫХ СИТУАЦИЯХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПОДШЕФНЫМИ

Представленные выше рекомендации рассчитаны на детей и подростков так называемой «нормы» и максимально эффективно будут работать в ситуации социального и психологического благополучия и безопасности. Однако в реальных условиях педагоги, участники-наставники, старшие (шефы) и младшие (подшефные) члены Движения могут сталкиваться с ситуациями личностного неблагополучия, конфликтов, деструктивного поведения и т. п.

Безусловно, многие из указанных ситуаций должны решаться при участии взрослых (наставников, педагогов, психологов, родителей и др.), однако сама по себе ситуация разновозрастного взаимодействия предполагает, что старшие (а иногда и младшие) участники принимают на себя ряд педагогических функций, должны уметь адекватно реагировать на сложности, возникающие в процессе взаимодействия и могут (при соответствующей подготовке) помогать справляться с этими сложностями себе и другим.

Далее мы рассмотрим несколько возможных инструментов, которые способны обеспечить решение обозначенных проблем и вопросов.

1. Конструктивное разрешение конфликтов среди подшефных.

Конфликт – это столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия.

Конфликты, как известно, довольно частое явление в детском коллективе. Они возникают между отдельными субъектами, группами, между отдельным человеком и коллективом, старшими и младшими. Принимать участие в разрешении конфликтов между участниками первичного объединения Движения приходится в первую очередь участникам-наставникам и педагогам, которые взаимодействуют с детьми. Однако возможны ситуации, в разрешение которых могут быть включены и шефы объединения.

Предупредить возникновение конфликтов часто не представляется возможным, но научить подростков уметь правильно выстроить линию своего поведения в ситуациях конфликта и кон-

структивно управлять разрешением конфликтной ситуации среди подопечных вполне возможно. Одним из таких инструментов может стать так называемая служба посредничества.

Этапы создания и развития *Службы посредничества* среди шефского объединения (разработаны с использованием материалов образовательной социальной сети nsportal.ru).

1. Знакомство шефов детского объединения с основными положениями теории конфликтов и маркерами конфликтности и неблагополучия в детском коллективе (приложение 7).

2. Заполнение «Карты опыта», позволяющей актуализировать у старших участников первички опыта участия и / или наблюдения за конфликтными ситуациями, и обсуждение вопросов к ней (таблица 3).

Таблица 3.

Карта «конфликтного» опыта

Что произошло	Суть конфликта	Кто участвовал	Как разрешился
1.			
2.			
3.			
4.			

Возможные вопросы:

– Подумай, была ли возможность избежать конфликта?
– Как чувствовали себя его участники / свидетели?
– Можно ли было найти другие варианты разрешения конфликта?

– Какой вариант решения ты считаешь самым правильным?

3. Предложение и принятие решения о создании «Службы посредничества», обсуждение функционала посредника.

4. Разработка системы обращения к посредникам, утверждение регламента процедуры и правил посредничества определяются «правила посредничества», возможной символики и атрибутов.

5. Определение круга посредников (здесь возможны различные варианты: по собственному желанию, в порядке чередования роли, посредниками будут выбраны 5–6 человек из объеди-

нения, наиболее компетентных и беспристрастных, по мнению участников и др.).

6. Подготовка материалов и пространства, необходимых для деятельности (бланков, помещения / зоны, графика консультаций и т. п.).

7. Организация постоянного психолого-педагогического сопровождения деятельности посредников.

***Инструкция для участника-наставника / педагога,
сопровождающего процесс***

– определите процедуру организации обращения к посреднику (1 раз в неделю в специально установленный день, в любое время, по мере возникновения конфликта и др.), учитывая мнение посредников и подшефных;

– обеспечьте посредников всем необходимым для процедуры посредничества (место, бланки, специальное время и др.);

– занимайтесь постоянной подготовкой и консультированием посредников, развивая их коммуникативные навыки, но ни в коем случае не вмешивайтесь в процедуру посредничества;

– помните, что не все проблемы могут быть решены детьми, отслеживайте ситуации, требующие дополнительного сопровождения со стороны педагогов, психологов, наставников; посредники не рассматривают конфликты, нарушающие человеческое достоинство личности или имеющие противоправный характер – это задача взрослых;

– постоянно напоминайте членам Службы посредничества, что процесс посредничества представляет собой трехсторонний разговор посредника и участников конфликта, главным условием успешности которого является взаимное желание сторон разрешить проблему, их спокойное и конструктивное участие в обсуждении;

– стимулируйте во всех возможных случаях обращение младших к посреднику, стремитесь к самостоятельной работе посредника;

– расширяйте коммуникативные навыки воспитанников, расширяйте их знания в области социальной конфликтологии и поведения в обществе (навыки активного слушания, общения, толерантности, эмпатии и взаимоподдержки и др.);

– один раз в неделю совместно с детьми проводите анализ эффективности посреднической деятельности.

Инструкция для посредника

Уважаемый Посредник! Ты взял на себя очень важную и ответственную роль. Твоя помощь очень важна для тех, кто будет к тебе обращаться. В своей деятельности тебе следует ВСЕГДА помнить:

1. Все проблемы и откровения, которыми будут делиться с тобой, должны быть конфиденциальны.

2. Твое участие в разрешении конфликта должно быть исключительно беспристрастным.

3. Не оказывай давление на стороны-участники, решение по преодолению разногласий должно приниматься ими самостоятельно.

4. Разговор с участниками должен быть максимально доброжелательным и спокойным, проявляй одинаковое внимание ко всем сторонам конфликта.

5. Ты вправе остановить обсуждение проблемы, если:

- она не относится к рассмотрению на уровне посредника;
- если сторона (стороны) не готовы к откровенному разговору и взаимному разрешению проблемы.

6. Если ты чувствуешь, что не можешь управлять ситуацией, обратись к взрослому.

7. Фиксируйте свои наблюдения в Карте посредника (приложение 8).

Ход процедуры посредничества

Часть 1. Введение.

1. Попросите участников представиться.

2. Представьтесь сами и объясните роль посредника.

3. Объясните основные правила разговора (уважение друг друга, стремление разрешить конфликт, конфиденциальность разговора).

4. Объясните этапы и задачи посреднического разговора (самостоятельное принятие к разрешению конфликта и следование этим решениям после завершения разговора).

5. Попросите задать возникшие вопросы.

Часть 2. История конфликта.

1. Дайте возможность каждой стороне объяснить возникшую ситуацию и ее причины.

2. Постарайтесь обобщить, суммировать взгляды и позиции каждой из сторон.

3. Убедитесь, что вы поняли суть конфликта.

4. Убедитесь, что обе стороны одинаково понимают суть конфликта и разногласий.

Часть 3. Выявление фактов и эмоций.

– Дайте возможность каждой стороне поделиться деталями и эмоциями, имеющими отношение к ситуации.

– Совместно обсудите факты и эмоции.

– Дайте возможность сторонам поделиться друг с другом претензиями и обидами.

– Суммируйте факты и эмоции обеих сторон.

Часть 4. Обсуждение путей выхода из ситуации.

1. Попросите обе стороны внести предложения по разрешению конфликта.

2. Запишите все возможные решения.

3. Отметьте и проанализируйте те решения, которые устраивают обе стороны.

Часть 5. Соглашение.

1. Обсудите оптимальные (с точки зрения обеих) сторон варианты решения конфликта.

2. Составьте соглашение, используя предложения участников, определяющее поведение обеих сторон (возможный вариант его оформления представлен в приложении 9).

3. Подпишите соглашение с 3-х сторон.

Часть 6. Развитие ситуации.

1. Объясните конструктивный путь развития дальнейших отношений.

2. Поблагодарите участников за сотрудничество.

2. Предупреждение деструктивного поведения подшефных.

Проблема профилактики и коррекции деструктивного поведения ребенка является предметом деятельности многих специалистов. Безусловно, это сложная проблема, решением которой занимаются в первую очередь подготовленные педагоги и психологи. Однако часто обучающиеся более старшего возраста могут наблюдать нетипичные, непонятные, в иногда пугающие проявления в поведении детей, особенно, если возраст и социальный опыт наблюдающего несколько больше, чем у наблюдаемого.

Сегодня существует ряд инструментов, подготовленных при участии авторов пособия, которые могут быть использованы в процессе взаимодействия шефа и подшефных с целью фиксации и возможного предупреждения различных типов деструктивного поведения (таблица 4).

Таблица 4

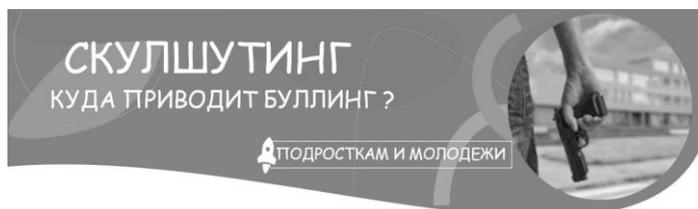
Типы деструктивного поведения

Поведение	Характеристика
Раннее проблемное поведение (5-8 лет)	Непослушание Школьные прогулы Ранние самовольные уходы
Социально-психологическая дезадаптация	Конфликты Изоляция Неуспеваемость Вступление в маргинальные субкультуры Уходы, бродяжничество, попрошайничество
Рискованное поведение	Зацепинг Экстремальные увлечения Опасные селфи Сексуальное рискованное поведение
Аутоагрессивное поведение	Суицидальное поведение
Агрессивное поведение	Буллинг Кибербуллинг, кибермоббинг Агрессивность, жестокость
Аддиктивное (зависимое) поведение	Употребление ПАВ Компьютерная зависимость Интернет-зависимость Кибер-зависимость Пищевая зависимость
Делинквентное (противоправное) поведение	Преступление против собственности Вандальное граффити Скулшутинг Экстремизм, терроризм

Примером подобного инструментария может служить пакет «ДеструктСТОП!», который включает навигационные карты в том числе для подростков и молодёжи по профилактике разных форм деструктивного поведения: конфликты, агрессия, ранние самовольные уходы, буллинг, употребление ПАВ, экстремаль-

ные увлечения и другие (всего 26 различных памяток). В составе каждой карты – описание сущности проблемной формы поведения, её признаков (маркеров) и конкретных путей преодоления, а также ссылки на целевые информационно-методические материалы и службы помощи (см. пример ниже).

Данные памятки созданы с учетом особенностей восприятия информации лиц подросткового и юношеского возрастов.



СКУЛШУТИНГ (ОТ АНГЛ. SCHOOLSHOOTING) — вооруженное нападение внутри учебного заведения

- СКУЛШУТИНГ**
- **МАССОВО**
направленность умысла преступника на причинение вреда жизни и (или) здоровью неограниченного круга лиц
 - **ДЕМОНСТРАТИВНО**
нападение планируется заранее, носит характер публичного акта
 - **БЕЗОСНОВАТЕЛЬНО**
действия преступника умышленны, но не имеют корыстных мотивов
 - **ГНУСНО**
жертвами становятся случайные люди, а не обидчики

Материалы по теме

- [Скулшутинг как итог буллинга](#) 
- [Вы не заметили, как он готовился убивать](#) 

ФОРМЫ ПРОЯВЛЕНИЯ

ВИРТУАЛЬНАЯ ЖИЗНЬ СКУЛШУТЕРА

- **НАЗВАНИЕ АККАУНТА.** Использование имен организаторов скулшутинга. Аватарка как элемент солидаризации — изображение фотографий скулшутеров (как реальных, так и в формате комиксов).
- **СООБЩЕСТВА.** Популяризируют огнестрельное оружие и рецепты взрывчатых веществ, солидаризирующиеся с идеологией неонационализма, расизма, содержащие библиографические данные о лицах, совершивших скулшутинг или другие массовые убийства.
- **СТАТУСЫ.** Цитирование лиц, совершивших акты скулшутинга, и/или представителей нацистских организаций, а также прямые и косвенные угрозы совершения скулшутинга.
- **ВИДЕОМАТЕРИАЛЫ.** Демонстрируют реальные сцены скулшутинга, фильмы, популяризирующие скулшутинг.
- **ВИРТУАЛЬНЫЕ УВЛЕЧЕНИЯ.** Участие в форумных играх (проигрывание сцен подготовки к скулшутингу), рисование «героев» скулшутинга.

Ссылки на службы помощи

- [УФСБ России по Ярославской области](#)
- [УМВД России по Ярославской области](#)





Ссылка на сайт,
где размещаются полноцвет-
ные варианты памяток,
доступные для скачивания

● В ЧЕМ ПРОЯВЛЯЕТСЯ (МАРКЕРЫ)

ТРЕВОЖНЫЕ СИГНАЛЫ— действия,
направленные на подготовку атаки

- Поиск оружия, изучение чертежей образовательной организации для планирования атаки и т.д.
- Посвящение в свои планы других людей, обучающийся может попробовать предложить подействовать в его планах или присоединиться к атаке.
- Просьба друзей не приходить в образовательную организацию в какой-то определенный день, предупреждение держаться подальше от неё.
- Предупреждение насчет приближающейся атаки, реализации жестоких намерений.
- Использование в текстах домашних заданий милитаристской тематики (презентация на тему «Как создать бомбу», эссе о реализации жестоких планов).
- Заявления в социальных сетях о ненависти к одноклассникам и учителям, о реализации агрессивных намерений.

● ЧТО ДЕЛАТЬ

**СТРАТЕГИЯ ДЕЙСТВИЙ В СЛУЧАЕ ВЫЯВЛЕНИЯ ПРИЗНАКОВ
ПОТЕНЦИАЛЬНОГО «СКУЛШУТЕРА»**

ШАГ 1. Поставить в известность любого работника образовательной организации (классного руководителя, учителя-предметника, администрацию, психолога и т.д.)

ШАГ 2. Следовать инструкциям взрослых.

ШАГ 3. В случае получения информации о готовящемся акте скулшутинга в онлайн формате незамедлительно оповестить о факте получения данного сообщения родителей, одноклассников, классного руководителя, а также сделать скриншот страницы с текстом сообщения. В случае, если сообщение получено в социальных сетях, — скриншот с фиксацией ссылки профиля-отправителя и информации о данном аккаунте.



Ссылки на службы помощи

- [Экстренная помощь](#)
- [Психолого-педагогическая, медицинская и социальная помощь семье и детям](#)
- [ППМС-центры](#)

Телефон доверия
8-800-2000-122

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, шефство старших над младшими – это явление важное, нужное, отражающее ценностно-смысловые основы деятельности Движения Первых и помогающее реализовать основные принципы и направления деятельности.

Где нужны шефы? Они нужны в первичных отделениях образовательных организаций всех ступеней образования, чтобы обеспечивать преемственность в деятельности, быть примером и «притяжением» для вновь приходящих и более младших участников, стать флагманами деятельности профильных отрядов, вести и увлекать за собой в проекты и события Движения.

Что дает шефство? Шефство позволяет развиваться и функционировать разновозрастным объединениям внутри первичной организации, поддерживает и укрепляет инициативу и самоуправление участников, актуализирует и позволяет реализовать их стремление к социальному и позиционному росту внутри Движения Первых.

Опорным компонентом шефской работы является первичное отделение общеобразовательной школы, именно здесь закладываются у участников основы представлений о самоуправлении, основах организаторской деятельности, понимание и реализация ценности сотрудничества и совместной деятельности детей друг с другом.

Благодаря шефству обеспечивается преемственность смыслов, содержания и реализация основных принципов работы первичной организации на разных образовательных ступенях.

ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА

1. Белкина В. В. Допрофессиональная педагогическая подготовка: системный подход / В. В. Белкина, Е. А. Цирульникова // Ученые записки Орловского государственного университета. 2021. № 3(92). С. 146–149.

2. Деятельность участников-наставников Движения Первых / авт.-сост. В. В. Белкина, Е. А. Цирульникова ; под. общ. ред. Н. А. Мандровой, Л. С. Львовой. Москва : Департамент методического обеспечения Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение Первых», 2023.

3. Концепция развития наставничества в Российской Федерации. ФГБУ Российская академия образования. 2023. 14 с.

4. Малый академический словарь / под ред. А. П. Евгеньевой. 2-е изд., испр. и доп. Москва : Русский язык, 1981–1984.

5. Методические рекомендации по работе первичных отделений общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение Первых» / сост. Л. И. Тимонина. Москва, 2023. URL: https://sh18-stavropol.gosuslugi.ru/netcat_files/userfiles/RDDM/2_Organizatsiya_deyatelnosti_pervichnogo_otdeleniya_na_1_09_2023.pdf (дата обращения 29.07.2024)

6. О российском движении детей и молодежи: Федеральный закон № 261-ФЗ: [принят Государственной Думой 6 июля 2022 года: одобрен Советом Федерации 8 июля 2022 года]. Москва, 2022. URL: <https://xn--90acagbhgpcsa7c8c7f.xn--p1ai/documents> (дата обращения: 28.08.24).

7. Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей: указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48502> (дата обращения: 28.08.2024).

8. Рожков М. И. Ценностно-смысловые основы воспитания / М. И. Рожков, Л. В. Байбородова. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2020. 415 с.

9. Участник-наставник Движения Первых: нормативное обеспечение, статус, функции, ограничения : методические рекомендации / сост. М. В. Воробьев. Москва, 2023. 28 с.

10. Цирульникова Е. А. Особенности организации проектной деятельности в процессе профессиональной подготовки студентов педагогического вуза // Ученые записки Орловского государственного университета. 2021. № 4(93). С. 293–295.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Творческая игра «Город мастеров»

Игра ориентирована на работу с ценностями и предполагает создание ситуации присвоения детьми ценностей через смысловое погружение в их суть и организацию ситуации творческого художественного созидания объектов эти ценности олицетворяющих.

Важно отметить, что данная игра практически не имеет возрастных ограничений и может быть использована при работе с широкой аудиторией детей: начиная с младшего школьного возраста до студентов.

Для проведения игры все участники делятся на 10 команд (по количеству ценностей Движения Первых), количество игровых каждой команды от 3 до 15 человек.

Материально-техническое обеспечение игры (на каждую команду): ватман, карандаши, фломастеры, краски, клей, пластилин, цветная бумага, ксероксная белая бумага, ножницы (можно дополнить другими материалами для ручного творчества: гофрированная бумага, картон, куски ткани, проволока и т. д.).

Время проведения: от 1.5 часов до 2.5 часов

Методическое описание игры.

Игра состоит из нескольких тактов и организуется по принципу коллективного творческого дела.

Первый такт. Погружение в игровой сюжет

Ведущий игры в общем зале рассказывает участникам игровую легенду. *(В этом такте можно использовать визуализации и музыкальное сопровождение, иллюстрирующее ценности о которых идет речь и, тем самым, подчеркивающие эмоциональные эффекты восприятия рассказа)*

Вводная легенда игры

Был на земле замечательный город, и было в нем все, что нужно для счастливой жизни людей: красиво, интересно и со

смыслом. Каждое здание и сооружение в нем были простыми, нужными и необычными одновременно: самое красивое место города – его смотровая площадка – называлось «Мечта»; главная площадь города носила имя «площадь Труда»; любимое место всей молодежи – «мост Дружбы». Все названия были очень символичными: «Аллея Героев»; «Фонтан Дружба народов»; семейные парки «Мои любимые и Родные»; «дворец Добра и справедливости»; «Дерево Памяти»; «Маяк Взаимопомощь»; спортивный стадион «Достоинство».

Известия об этом городе разносились далеко за его пределы, все стремились туда приехать и почувствовать особую атмосферу города. Горожане очень любили гостей и с радостью их встречали.

И вот однажды город посетила странная делегация – все ее участники как один были респектабельны, удивительно неулыбчивы и, как они с надменностью говорили, очень прагматично-успешны. Их страна была совсем другой: там было много денег, они с гордостью рассказывали, что умеют заставить подчиняться себе всех, кого захотят. Конечно, у горожан возникал вопрос: зачем им подчинять других? Разве может один человек считать себя лучше другого? Ведь мы все можем быть счастливыми без этого?

Горожане тогда не знали, какой бедой им все это грозит... Странные гости были по-своему очень восхищены городом и его жителями, они подумали, что наверняка есть какая-то секретная технология, которая делает город таким жизнерадостным и счастливым. У них родился коварный план: захватить и поработить город с его жителями, заставить работать на себя «мастеров Счастья» (так они их называли), а еще лучше выкрасть и перевезти к себе в страну заветную «технологию счастья».

Вернувшись домой, они собрали войско и двинули свои полчища на ничего не подозревающих горожан... Жители города сначала пытались все решить мирным путем и объяснить, что нет никакой технологии счастья, что счастье живет в каждом из нас и зависит от того, насколько мы умеем уважать, ценить, созидать... Захватчики им не поверили, а может, не поня-

ли, ведь они так никогда не жили, да и верить другим не умели, потому что сами всегда обманывали... Началась война, она была долгой и разрушительной... Город выстоял, но чтобы вернуться к мирной жизни требуется его восстановление. Именно это мы попробуем сегодня сделать вместе с вами...

Второй такт. Смысловая работа группы с содержанием ценности

Каждой команде выдается карточка с названием объекта, который необходимо будет восстановить в городе.

Задача команды на этом такте работы – восстановить историю объекта, рассказать, почему он получил такое название, каково его назначение в городе, почему он нужен людям?

В результате групповой работы каждая команда рассказывает про свой объект. Задача ведущего обращать внимание на эмоционально-ценностную глубину проработки содержания, в случае необходимости можно задать уточняющие вопросы, вместе порассуждать, углубляя мысль команды, **НО** при этом ведущему важно обеспечить «бережное отношение к идеям команды!» *БЕЗ КРИТИКИ, УСТАНОВОЧНЫХ СУЖДЕНИЙ, ВНУШАЮЩИХ ВОПРОСОВ* со стороны аудитории участников и ведущего, если возникает необходимость «что-то исправить» в рассуждениях, лучше это сделать на следующем такте, индивидуально подойдя к команде.

Название карточек для команд: смотровая площадка «Мечта»; «Площадь Труда»; «Аллея Героев»; «Фонтан Дружба народов»; семейные парки «Мои любимые и Родные»; «дворец Добра и справедливости»; «Дерево Памяти»; «Маяк Взаимопомощь»; спортивный стадион «Достоинство»; «Мост Дружбы».

Третий такт. Создание Арт-объекта

На этом такте работы группам предлагается придумать, как может выглядеть сооружение, о котором они говорят, создать его макет.

Нужно рекомендовать группам делать это на специально заготовленной части ватмана, чтобы потом можно было вместе соединить части, из которых получится макет города. Итогом такта является презентация каждой командой своего арт-

объекта. *Важно заранее подготовить большую поверхность на единый макет города.*

Четвертый такт. Формулировка правил поведения, основанных на ценностях. Подведение итогов игры

Заключительный такт работы групп проходит в общем зале. Ведущий предлагает группам сформулировать правила поведения жителей города. Каждая команда вносит свои предложения, все фиксируется. Далее все вместе оформляют «Кодекс жизни города Мастеров».

В завершении игры проводится рефлексия по группам. Вопросы рефлексии: Какие эмоции ты переживал в процессе игры? Над чем ты задумался в ходе игры? Какие открытия ты сделал? С какими мыслями и переживаниями ты уходишь?

Методика «Навигатор ценностей и смыслов команды»

Методика «Навигатор ценностей и смыслов команды» позволяет группе за ограниченное время в режиме групповой дискуссии и мозгового штурма прояснить важные моменты, связанные с будущей совместной деятельностью, сформулировать собственные цели, потребности и ожидания от нее, согласовать понимание правил и механизмов взаимодействия всех участников группы, а также актуализировать ресурсы и «точки роста» каждого. В процессе групповой работы команда поэтапно заполняет сегменты карты (схема 1).



Схема 1. «Карта – навигатор ценностей и смыслов команды»

Работа с картой происходит в группе численностью от 5 до 15 человек.

Группа поэтапно заполняет сегменты карты. При этом чередуются индивидуальные и групповые активности. Обязательно,

чтобы было время для самостоятельной работы каждого и для озвучивания, обсуждения получившихся результатов.

Первый этап работы «Предназначение Движения Первых».

1. Наставник знакомит группу с краткой историей и идеологией Движения. Лучше всего для этого использовать яркие короткометражные ролики, продемонстрировать страницы сайта Движения или видео с интервью детей – участников Движения.

2. Далее организуется групповое обсуждение о смысле и назначении Движения.

– Что из увиденного / услышанного кажется вам ключевой, самой важной идеей?

– Что может дать современным детям / молодежи Движение?

В результате участники группы формулируют свое видение и понимание предназначения «Движения Первых» и заполняют карточками первый сегмент карты.

Второй этап работы «Ценности Движения Первых».

Группе выдается 10 карточек, на которых записаны основные ценности Движения Первых. Группе в процессе обсуждения нужно записать определение / смысл каждой ценности и сформулировать, что является *«ключами к успешной реализации ценности»*.

Вопросы для группы:

– Как вы понимаете смысл каждой ценности?

– Что, на ваш взгляд, обязательно должно быть сделано, чтобы эту ценность воплотить в жизнь? (определите ключи к успешной реализации ценности).

После заполнения всех карточек группа озвучивает результаты работы и заполняет соответствующий сегмент карты.

Третий этап работы «Мои потребности и ожидания от участия в команде Движения Первых».

На столе у участников находятся карточки «Потребности», «Ожидания» которые каждый заполняет индивидуально по принципу: «одна мысль – одна карточка».

Каждый участник отвечает на два вопроса:

– Какие важные потребности, на твой взгляд, ты можешь удовлетворить, став участником команды Движения Первых?

– Каковы твои ожидания от участия в команде Движения Первых?

Далее каждый участник озвучивает то, что записал, наставник группирует карточки похожие/одинаковые по смыслу и все фиксирует в соответствующем сегменте карты.

Четвертый этап работы «Моя цель участия в команде Движения Первых».

Этот этап является смысловым логическим продолжением предыдущего этапа и позволяет максимально сфокусировать и углубить личностный смысл участия в команде для каждого. Поэтому наставнику очень важно акцентировать на этом внимание, сказать о том, что цель – это та ключевая формулировка, которая отражает потребности и ожидания каждого участника.

Организация работы, так же, как и на предыдущем этапе, предполагает индивидуальную проработку, где каждый участник заполняет соответствующую карточку, *но теперь уже одну* с последующим озвучиванием и фиксацией на карте.

Пятый этап работы «Общие цели нашей команды Движения Первых».

На данном этапе группе совместно с наставником предстоит сформулировать общие цели команды. При этом очень важны два момента: во-первых, нужно максимально учесть то, о чем говорили участники на предыдущем этапе; во-вторых, соотнести все представления участников с наработками группы на первом и втором этапе заполнения карты.

Вопросы для обсуждения команды:

- Какие цели являются для нас всех актуальными / важными?
- Какие цели помогут нам стать настоящей командой Движения Первых?
- Как сформулированные нами цели соотносятся с предназначением и ценностями Движения Первых?

Результаты обсуждения фиксируются на карточках и закрепляются в соответствующем сегменте общей карты.

Шестой этап работы «Мои роли и позиции в команде».

На этом этапе работы мы смещаем акценты со смыслового на организационное содержание деятельности команды. И создаем условия для ролевого и позиционного самоопределения каждого

участника. Задача наставника на данном этапе – в интерактивном формате максимально расширить представления участников о ролевом и позиционном «репертуаре команды». Выстроить в представлениях каждого участника логическую цепочку: мои потребности / интересы – мои сильные стороны / компетенции – мой опыт командной работы – позиция / роль, которую хочу / могу занимать. Работа организуется в индивидуальном формате и режиме озвучивания результатов каждого. Задание для участников: сформулируйте вашу роль / позицию в команде, которую вы хотели бы занимать и которая сочетает в себе ваши умения, потребности, сильные стороны и является для вас привлекательной, интересной в данной команде. Это возможность заявить о себе в команде! Позиций и ролей может быть несколько. Каждую нужно записать на отдельной карточке, подписав свои имя и фамилию, прикрепить на карту. В результате этого этапа выстраивается ролевая композиция группы, которая для наставника является важным смысловым и организационным моментом. Часто получается так, что группа абсолютно не сбалансирована по ролевым притязаниям: в ней может оказаться много лидеров и ни одного исполнителя или наоборот, также участники могут заявляться на очень необычные роли. На данном этапе эта ситуация показательна и во многом определит специфику работы наставника с группой, но **не должна восприниматься в оценочном ключе**, по принципу *«хорошо – плохо»* или *«нужно исправить и переориентировать»*. Каждый участник должен иметь возможность реализовать себя в команде в соответствии с привлекательной для него позицией / ролью.

Седьмой этап «Правила нашей команды. Чего нельзя допустить?!».

Когда группа подходит к этапу обсуждения групповых правил и норм, она уже достаточно много времени провела в режиме совместной мыследеятельности и дискуссионных форматах. Это в большинстве случаев означает, что каждый участник настроен на то, чтобы «слушать себя и других», находиться в рефлексивной позиции и соотносить свои интересы с интересами группы. Соответственно, для наставника – это подходящая ситуация, чтобы договориться о правилах команды. Работа с

группой начинается методом «от противного». Задание для участников: подумайте и запишите на карточках, что вы считаете НЕДОПУСТИМЫМ В КОМАНДЕ. Чего, на ваш взгляд, точно не должно быть в общении, взаимодействии, ситуациях деятельности в ВАШЕЙ команде? Важно дать комментарии о том, что позиции «НЕ ДОЛЖНО» могут касаться любых моментов жизнедеятельности группы: этических, психологических, организационных, содержательных и т. д. Так, например, для одного человека недопустима «необязательность», для другого, «равнодушное отношение к просьбам, нежелание помогать», «формализм в деле», «когда заставляют делать то, что не интересно», кто-то принципиально против «интриг и сплетен» и т. д. Здесь нужно настроить участников на «максимальное выражение своего мнения».

Восьмой этап «Правила нашей команды. Чего нельзя нарушать?!».

После того как группа озвучила все недопустимые моменты совместной жизнедеятельности, ей предлагается сформулировать ВАЖНЫЕ ПРАВИЛА группы, которые все участники готовы будут соблюдать. Их должно быть не очень много, но каждое из них должно быть, **по мнению группы**, обязательным к исполнению. Этот этап организуется как групповое обсуждение. Его результатом является свод правил группы, зафиксированный на карточках в соответствующем сегменте карты.

Девятый этап «Мои ресурсы».

Этот этап предполагает индивидуальную работу каждого участника.

Задание для работы: подумайте и запишите на карточке (*одна мысль – одна карточка*), какие ресурсы вы готовы предложить своей команде? Чем вы готовы поделиться с командой? Обратите внимание, что ресурсами мы сейчас называем наши личностные качества; коммуникативные и организаторские умения; интеллектуальные способности; хобби и увлечения, а также любые другие компетенции, которые смогут стать полезными для команды, и т. д. Через определенное время каждый участник озвучивает то, что написал, и все ответы фиксируются на соответствующем сегменте карты.

Десятый этап «Наши общие ресурсы».

На этом этапе организуется групповое обсуждение сильных сторон команды. Формулируя общие ресурсы, мы опираемся не только на то, что озвучили на предыдущем этапе, но и на то, что стало явным впечатлением от всей работы группы. Здесь очень важно организовать детальное обсуждение с фиксацией всех сильных особенностей группы. В качестве подготовки к общему обсуждению можно попросить каждого участника написать о том, какие сильные стороны группы он увидел в процессе работы. Например, «в нашей команде очень много творческих личностей, мы могли бы быть генераторами идей для других» или «среди нас очень много организаторов, и мы могли бы инициировать и организовывать события в своих школах / классах» и т. д. Очень важно, чтобы участники увидели максимально богатый репертуар ресурсов своей группы. Важно, что наставник здесь может и должен активно делиться своими умозаключениями и впечатлениями. В результате группа формулирует общие ресурсы и помещает их на соответствующий сегмент карты.

Одиннадцатый этап «Мои точки роста».

После проработки сильных сторон группы возникает атмосфера эмоционального подъема, ощущения единения, чувства доверия к участникам команды. Именно этот момент хорошо подходит для обозначения «точек роста» каждого индивидуально и команды в целом. Задание участникам: сейчас вам предлагается сформулировать и записать на карточках те индивидуальные особенности, которые, на ваш взгляд, развиты у вас не очень хорошо, но были бы нужны для совместной работы и которые Вы хотели бы в себе развивать. Обратите внимание, что степень открытости – это Ваше решение, если Вы не хотите о чем-то говорить, то не стоит этого делать! Это Ваше право! После индивидуальной проработки все карточки озвучиваются и фиксируются на карте.

Двенадцатый этап «Точки роста команды».

Этот этап является завершающим в составлении карты, и на нем команде предстоит сформулировать **«командные точки роста»**: понять, в чем необходимо развиваться команде, на что больше обращать внимания в общении, взаимодействии, чему

стоит обязательно научиться? Какие усилия необходимо предпринять, чтобы соблюдать правила команды? Здесь очень важно групповое обсуждение. Каждый сформулированный тезис должен отражать направление активности / действия команды.

Завершение работы. Рефлексия.

Важным артефактом совместной работы является общая карта-навигатор, составленная командой. Участникам необходимо дать немного времени, чтобы еще раз ее посмотреть и зафиксировать для себя общие впечатления от проделанной совместной работы. В качестве подведения итогов команде задается несколько рефлексивных вопросов. Продолжите предложение: «В результате этой встречи я понял(а), что мое участие в команде Движения Первых...» Продолжите предложение: «Сегодня в нашей работе мне очень не хватило...» Продолжите предложение: «Меня очень заинтересовало...» Продолжите предложение: «Я очень хочу научиться...» Продолжите предложение: «С сегодняшней встречи я ухожу с...».

Методические материалы для проведения станций Маршрутной игры «Как вести за собой?!»

Станции:

- «Презентация себя» (групповой тренинг).
- «Убедительность речи. Дискуссия» (групповой тренинг).
- «Умение слушать и обратная связь» (групповой тренинг).
- «Формы организации групповых встреч с детьми» (интерактивная лекция).

Станция 1. «Презентация себя»

Примерные варианты тренинговых упражнений

Упражнение «Человек на стуле».

Это упражнение лучше проводить в начале, так как оно задает определенную динамику и снимает психологическое напряжение у участников. В случае, если они не очень хорошо знакомы друг с другом, позволяет организовать «экспресс-знакомство».

Ведущий дает группе следующую инструкцию: «Каждый из вас должен подготовить короткую (на 1 минуту) самопрезентацию. Рассказывать о себе вы будете в третьем лице. Встав за спинку своего стула, вы представляете всей группе человека, который как бы сидит на этом стуле. («Сейчас на этом стуле сидит Он...») Постарайтесь сделать свое выступление ярким и запоминающимся. Выберите ту информацию, которая привлечет внимание слушателей и заинтересует их».

Возможен другой вариант того же упражнения – группа объединяется в пары. В течение 4–5 минут участники интервьюируют друг друга, после чего каждый должен представить своего партнера всей группе.

Методические советы: для разогрева аудитории будет хорошо, если ведущий на своем примере покажет, каким образом выполнять упражнение.

Упражнение «Поди туда, не знаю куда...».

Это упражнение тренирует умение подготовки приглашения на презентацию, нахождения эффективных приемов привлечения интереса аудитории, различных способов воздействия на нее.

Группа объединяется в 3–4 подгруппы. Все подгруппы получают общую инструкцию: «В течение 5 минут вы должны составить текст приглашения на презентацию. Адресуется приглашение реальным людям – членам данной группы (другим подгруппам). В приглашении НЕ ДОЛЖЕН упоминаться предмет презентации. Завлекать гостей материальными вещами запрещено, попробуйте найти иные способы привлечения гостей. Один из членов подгруппы должен будет зачитать приглашение».

После окончания подготовки представители подгрупп по очереди зачитывают свои тексты приглашений. В завершении упражнения группа обсуждает следующие вопросы: какие приемы воздействия на слушателей использовались представителями подгрупп? Какие приемы были наиболее успешны?

Упражнение «Вопросы по теме».

Это упражнение позволяет актуализировать знания, умения и представления о самопрезентации, которые есть участников.

Все участники тренинга объединяются в три подгруппы. Каждой подгруппе ведущий задает тему для обсуждения. Например, «Что надо учитывать при подготовке презентации», «Контакт с аудиторией и формы его установления», «Способы поддержания внимания аудитории в процессе презентации», «Оптимальные формы подачи информации», «Основные ошибки при проведении презентации» и т. п.

Затем участники получают следующую инструкцию:

«Упражнение проводится в четыре этапа:

1. Каждая подгруппа составляет список вопросов по своей теме.

Количество вопросов должно быть равно количеству членов подгруппы. Вопросы распределяются между ними – каждый участник должен получить один вопрос.

2. Каждый участник игры должен задать свой вопрос 2–3 членам других подгрупп и, выслушав их ответы, обобщить по-

лученную информацию. После этого все возвращаются в свои подгруппы.

3. Подгруппы должны подготовить одного человека к выступлению по заданной им теме, представляющего итоги работы микрогруппы над темой.

4. Завершающим этапом являются три презентационных выступления».

Упражнение «Невнимательный слушатель».

В ходе выполнения упражнения участники тренируют навыки отслеживания состояния аудитории и приемы удержания внимания.

Нескольких добровольцев (2–3 человека), желающих выступить перед аудиторией, просят перейти в другое помещение. Им дается следующая инструкция: «Каждому из вас необходимо подготовить мини-презентационное выступление (на 2 минуты). На подготовку выступлений вам дается 5 минут. Желательно, чтобы тема выступления была вам хорошо знакома. Это может быть даже фрагмент какого-то вашего реального выступления. Подготовившись, вы по очереди заходите в аудиторию и проводите свою презентацию. Ваша задача сделать выступление максимально эффективным».

Пока выступающие готовятся, ведущий дает инструкцию слушателям: «Сейчас в аудиторию по очереди будут заходить люди, которые выступят перед вами со своими презентациями. В течение каждого выступления вы должны будете трижды менять стиль поведения: сначала демонстрируете внимание и интерес; затем, по моему скрытому сигналу, начинаете проявлять безразличие; наконец, переходите к откровенному невниманию, отвлекаетесь, шушукаетесь, роняете тетрадки и т. п.»

После того, как выступили все добровольцы, группа обсуждает следующие вопросы:

- Удавалось ли выступавшим отслеживать изменения состояния аудитории и реагировать на них?
- Какие невербальные сигналы подавала группа?
- Какие шаги предпринимали выступающие, чтобы изменить ситуацию?

Упражнение «Продажа слона».

Упражнение позволяет тренировать различные умения проведения презентации: умение воздействовать на аудиторию наглядно, задействовать в своих целях пространство аудитории, использовать убеждающие слова и выражения и т. п.

Группа объединяется в пары и заслушивает инструкцию: «Каждый из вас будет выступать в двух ролях: как представитель рекрутинговой компании, представляющий своего кандидата на должность, и как сам кандидат. Тот из вас, кто сейчас является представителем рекрутингового агентства, в течение 5 минут должен взять интервью у соседа-«соискателя». После этого вы меняетесь ролями, и теперь уже интервью у партнера берет тот, кто ранее исполнял роль кандидата. Затем в течение 5 минут каждый из вас должен подготовить выступление, цель которого – «продать» (рекламировать) вашего кандидата сотрудникам кадровой службы или руководству фирмы (их роль исполнит вся наша группа). На выступление у вас будет не более 1 минуты». После заслушивания всех выступлений, группа обсуждает следующие вопросы:

- Какие выступления можно считать успешными, а какие – не очень?
- Какие приемы использовались успешными выступающими?
- Какие действия выступающих снижали успешность?

Упражнение «Хороший, плохой, злой...».

Выполняя это упражнение, участники получают возможность потренировать у себя умение общения с разными типами аудиторий.

Из группы вызываются несколько «добровольцев» (3–4 человека), желающих выступить перед аудиторией. Их просят перейти в другое помещение и дают следующую инструкцию: «Каждому из вас необходимо в течение 5 минут подготовить мини-презентацию (выступление на 1–2 минуты). Темы могут быть любые. Подготовившись, вы по очереди заходите в аудиторию и проводите свою презентацию. Слушатели имеют право задавать вам разные вопросы».

Пока выступающие готовятся, ведущий инструктирует тех, кто «сидит в зале». Все они делятся на три подгруппы.

– Первая подгруппа готовит вопросы критикующего, нападающего плана.

– Вторая – нейтральные, проясняющие вопросы.

– Третья – слегка заискивающие вопросы.

Выступающие об этом не знают.

Каждая подгруппа имеет право задать по одному вопросу каждому выступающему.

Во время анализа упражнения участники группы обсуждают следующее:

– Как выступающие реагировали на вопросы?

– На какие вопросы проще отвечать, на какие — сложнее?

– Как справились с задачей те, кому задавали агрессивные вопросы.

– Какие варианты поведения возможны и наиболее эффективны в такой ситуации?

Станция 2. «Убедительность речи. Дискуссия»

Теоретическая вводная информация

Правила ведения дискуссии (по М. В. Кларину, Н. Энкельманну):

– дискуссия – это деловой обмен мнениями, в ходе которого каждый выступающий должен стараться рассуждать как можно объективнее;

– выступления должны проходить организованно, каждый участник может выступать только с разрешения ведущего, повторные выступления могут быть только отсроченными, недопустима перепалка между участниками;

– каждое высказывание должно быть подкреплено фактами;

– в обсуждении следует предоставить каждому участнику возможность высказаться;

– каждое высказывание, позиция должны быть внимательно рассмотрены;

– необходимо внимательно слушать выступления других, размышлять над ними и начинать говорить только тогда, когда появляется уверенность, что каждое ваше слово будет сказано по делу;

- в ходе обсуждения недопустимо «переходить на личности», навешивать ярлыки, допускать уничижительные высказывания и т. д.;
- отстаивайте свои убеждения в энергичной и яркой форме, не унижая при этом достоинства лица, высказавшего противоположное мнение;
- при высказывании мнений, не совпадающих с вашим, сохраняйте спокойствие, старайтесь слушать вдумчиво;
- любое выступление должно иметь целью разъяснение разных точек зрения и примирение спорящих;
- говорите только по заданной теме и избегайте любых бесполезных уклонений в сторону;
- говорите лаконично, воздерживайтесь от растянутых вступлений, сразу же начинайте «говорить по существу». Остроту дискуссии придают точные высказывания;
- ведите себя корректно. Не используйте время для высказывания недовольства тому или иному лицу, тем более отсутствующему.

Памятка участнику ведения спора-диалога в рамках дискуссии (по М. В. Кларину)

1. Я критикую идеи, а не людей.
2. Моя цель не в том, чтобы «победить», а в том, чтобы «прийти к наилучшему решению».
3. Я побуждаю каждого из участников к тому, чтобы участвовать в обсуждении и усваивать всю нужную информацию.
4. Я выслушиваю соображения каждого, даже если я с ними не согласен.
5. Я пересказываю (делаю парафраз) то, что мне не вполне понятно.
6. Я сначала выясняю все идеи и факты, относящиеся к обеим позициям, а затем пытаюсь совместить их так, чтобы это совмещение давало новое понимание проблемы.
7. Я стремлюсь осмыслить и понять оба взгляда на проблему.
8. Я изменяю свою точку зрения, когда факты дают для этого ясное основание.

Формулировки, используемые в споре, дискуссии (по Н. Т. Оганесян) – «Уважаемые коллеги...», «Основной вопрос

нашего спора состоит в том, что...», «Я хотел бы выразить мнение...», «Для подтверждения нашей точки зрения мы приведем цитату...», «Вам, конечно, известно, что наука давно установила...», «Общеизвестным является тот факт...», «Я внимательно выслушал предыдущего оратора и хочу быть беспристрастным...», «Позвольте для подтверждения правильности этого тезиса апеллировать к следующим авторитетам...», «Я хочу поблагодарить выступающего за большое количество новых фактов...», «Среди прочего он отметил...», «Против этого свидетельствует то, что...», «Если сравнить оба эти мнения, то...», «По этой причине я предлагаю...», «В общих чертах дело выглядит следующим образом...», «Но из вашего ответа ясно...», «Итак, во-первых...», «Далее...», «Я не то хотел сказать...», «Эти слова неправильно выражают мою мысль...», «Позвольте мне уточнить свою позицию...», «Я считаю, что это предложение недостаточно аргументировано...», «Мы должны подумать, а не...», «Лучшим путем, как мне кажется...», «Нам необходимо решить...», «Наша группа занимает следующую позицию, отстаивает следующую точку зрения...», «Мы обосновываем ее со следующих позиций, таким образом...», «Я не хочу поддерживать ни ту, ни другую сторону...», «Мы утверждаем...», «Они возражают, указывая на...», «Мне кажется, что они сходятся в этом вопросе...», «Возможно, что здесь и кроется решение, так как...», «В этом направлении мы и должны продолжать размышления...», «Мы уже довольно много говорим о...», «До сих пор все вертелось вокруг...», «При этом как-то упустили из виду...», «Именно это мне и кажется особенно важным, потому что...», «Вношу предложение...».

Варианты тренинговых упражнений для коммуникативной разминки группы

Упражнение «Завершение предложения».

Направлено на развитие коммуникативной компетенции. Один участник рассказывает историю, при этом не заканчивая фразы; другие – делают это вместо него.

Упражнение «Завтрак с героем».

Упражнение дает возможность потренировать умение убеждать, также может использоваться для того, чтобы встряхнуть пассивную или уставшую группу. Необходимый материал: бу-

мага, карандаши. Размер группы: 8–20 человек. Описание: Ведущий просит группу представить себе следующую ситуацию: у каждого из присутствующих есть возможность позавтракать с любым человеком. Это может быть знаменитость нашего времени, историческая фигура прошлого, обыкновенный человек, который произвел впечатление на участника в какой-то момент его жизни. Каждый должен решить для себя, с кем он хотел бы встретиться, и почему. После того, как каждый участник записал свой вариант, вся группа делится на пары, которым нужно решить, с кем из двоих героев участники будут встречаться. Парам дается 5 минут на дискуссию. После того, как каждая пара выбрала героя, пары объединяются в четверки, которым, в свою очередь, необходимо выбрать только одного героя. Далее четверки объединяются между собой и так далее, пока не останется только один герой всей команды.

Итоговое обсуждение. Если это актуально, можно провести дискуссию о ценностях команды, о том, почему были выбраны определенные люди, что важно для нас, кто является нашими ролевыми моделями, людьми, которые нам интересны.

Основная часть содержания работы станции организуется в формате живой дискуссии. В качестве стратегии проведения дискуссии ведущий может выбрать один из нескольких вариантов: *стратегия «полярных мнений»* – «да – нет»; *стратегия «точка зрения»* – объяснение причин, сути предмета обсуждения; *стратегия «лист предложений»* – можно решить, сделать, предложить...; *стратегия «аквариум»* – несколько участников дискутируют, а остальные находятся в рефлексивной позиции, затем они меняются местами.

Примерные темы дискуссии

1. Человек, который изо всех сил старается прожить без врагов, теряет друзей (Ю. Яковлев, писатель).

2. Я прожил долгую жизнь и не снес ни одного яйца. Но это совсем не значит, что я не могу судить о качестве яичницы (Б. Шоу).

3. Не бывает мрачных времен, бывают только мрачные люди (Р. Роллан).

4. Достойный человек не тот, у кого нет недостатков, а тот, у кого есть достоинства (В. О. Ключевский).

5. Наши неудачи поучительнее наших удач (Г. Форд).

6. Если в голове нет мыслей, то глаза не видят фактов (И. Павлов).

7. Помогая другим, мы помогаем себе.

8. Ребенок, который заслуживает наказания, больше других нуждается в любви и поддержке.

9. «...В жизни как звезда успеха, светит нам частица «не...» (Битов А. Г. писатель).

Станция 3. «Умение слушать. Обратная связь»

Теоретическая вводная информация

Активное слушание – это способность внимательно слушать собеседника и воспринимать информацию, сосредотачиваясь на содержании и контексте высказывания. Человек не просто пассивно принимает информацию, но и активно участвует в разговоре: кивает, задаёт вопросы и поддерживает. Активное слушание – очень полезный навык для эффективного общения. Оно помогает улучшить отношения, повысить уровень доверия между людьми и даже предупредить конфликты. Приведем примеры двух наиболее часто встречающихся ситуаций: общение с друзьями и общение со старшими людьми, родителями, родственниками.

Общение с друзьями. В разговоре с другом, который нуждается в поддержке, не спешите сыпать советами. Сначала выслушайте его и поймите, какой именно реакции он ждёт. Можно спросить прямо: «Чего ты сейчас хочешь – совета или поддержки?» Если ему не нужны советы, то и не нужно их давать.

Разговор со старшими. Если чувствуете, что вот-вот начнётся жаркий спор с людьми старше вас по возрасту, родителями, учителем и т. д. из-за разных взглядов, выдохните и не спешите защищать свою точку зрения. Выслушайте собеседника и подумайте, почему он уверен в своей правоте. Постарайтесь задать уточняющие вопросы, прояснить моменты, вызывающие у вас сопротивление. Постарайтесь увидеть оценочные суждения о вас и соотнести с тем как вы представляете и объясняете свои мотивы.

вы и свое поведение. Потом спокойно объясните им свою позицию: это сократит риски недопонимания и конфликтов.

Люди, практикующие активное слушание, – эмпатичные собеседники, с которыми приятно и ценно общаться. Несколько советов, как стать таким слушателем:

– Когда проводите время с человеком, не отвлекайтесь на уведомления в телефоне или посторонние мысли. Постарайтесь внимательно слушать.

– Используйте невербальные сигналы: смотрите в глаза, кивайте головой, улыбайтесь или показывайте сочувствие.

– Не перебивайте собеседника. Попробуйте запомнить, что вы хотели добавить, и скажите об этом позже.

– Повторяйте основные идеи из речи собеседника, чтобы подтвердить понимание, и добавляйте свою точку зрения.

– Задавайте уточняющие вопросы, если что-то не поняли. Так вы лучше разберётесь в сути проблемы, а ваш собеседник поймёт, что вы заинтересованы в разговоре. Лучше задавать открытые вопросы, на которые нельзя ответить однозначные «да» или «нет». Не «Тебе нравится красный цвет?», а «Какой цвет и оттенки тебе нравятся?».

– Не делайте поспешных выводов. Если вас что-то удивило в словах собеседника, дайте ему договорить. Не реагируйте на услышанное негативно, пока не услышали речь до конца.

– Не молчите и расскажите о своём опыте, если вам есть что добавить. Но не перетягивайте всё одеяло на себя: приводите примеры из своей жизни, не меняя тему.

Примерные практические упражнения

Упражнение «Эксперимент с техникой перефразирования».

Направлено на отработку умения передавать суть сказанного своими словами.

Инструкция: вы объединились в команды. Каждая команда вспомнит какое-нибудь четверостишие из известного стихотворения. Нужно перефразировать строфу таким образом, чтобы каждое слово в нем передавалось иным словом или словосочетанием. Например, «я» можно превратить в «автора» или «лицо, которое вы видите перед собою», «дорогу» – в «путь», «сердце» – в «центральный орган кровообращения» и т. п. Нужно бу-

дет записать текст, перефразирующий выбранную строфу, и затем прочитать его вслух всей группе. Важно, чтобы остальные смогли догадаться, что за стихотворение было перефразировано. Привести пример: Двигается подросток млекопитающего мужского пола, вибрирует телом и сокрушается по мере перемещения пешком: «Скоро, ох скоро, жердочка оборвется, и ...». На эту работу дается 5 минут.

Обсуждение упражнения: каким должно быть перефразирование, чтобы оно наиболее точно передавало суть первоначального текста?

Упражнение «Говорю, что вижу».

Направлено на развитие навыков «безоценочной» обратной связи у участников.

Инструкция ведущему участникам: «Описание поведения означает сообщение о наблюдаемых специфических действиях других людей без оценивания, то есть без приписывания им мотивов действий, оценки установок, личностных черт. Первый шаг в развитии высказываться в описательном ключе, а не форме оценок – улучшение умения наблюдать и сообщать о своих наблюдениях, не давая оценок. Сидя в круге, сейчас вы наблюдаете за поведением других и, по очереди, говорите, что вы видите относительно любого из участников. К примеру: «Коля сидит, положив ногу на ногу», «Катя улыбается». В процессе выполнения упражнения ведущий следит за тем, чтобы не использовались оценочные суждения и умозаключения. После выполнения упражнения обсуждается, часто ли наблюдалась тенденция использовать оценки, было ли сложным это упражнение, что чувствовали участники.

Упражнение «Я должен сделать это...».

Упражнение ориентировано на развитие умения точно понимать смысл сообщения собеседника. Инструкция группе: «Пять человек выйдут за дверь и по очереди будут заходить в помещение. Я расскажу первому участнику задание, он передаст второму, второй третьему и так далее. Задача – передать сообщение как можно более точно от первого человека к последнему». Первому участнику ведущий говорит длинное сообщение, например, *«Вам нужно отправить электронное сообщение Василию Васильевичу о том, что мы прекращаем сотрудничество с ре-*

кларным агентством „Креатив”, если Петр Петрович не позвонит вам в 11 часов и не скажет, что этого делать не нужно. Далее найдите информацию по поставщикам и сделайте отчет – кто из них в первом полугодии сделал самую большую разовую поставку. После этого свяжитесь с нашим представителем в Барнауле и сообщите о результатах отчета. К обеду проследите за тем, чтобы все начальники отделов были готовы прийти на собрание к 16.00, когда Петр Петрович вернется в офис». (Можно составить и другой текст. Главное, чтобы он был достаточно сложным).

Первый участник слушает, он может делать любые уточнения, использовать формы активного слушания и т. д. затем передает сообщение второму и так далее. Обычно до пятого доходит какая-нибудь одна фраза, часто искаженная, например, «Иван Петрович просил, чтобы ему выслали отчет к 16.00». В конце ведущий спрашивает последнего участника: «Скажи, что ты должен сделать?» Анализ упражнения предполагает фиксацию основных сложностей восприятия и понимания сообщения, формулировку приемов рекомендаций как более эффективно понимать и запоминать смысл сообщения собеседника.

Упражнение «Пойми мотивы».

Ведущий обращается к группе: «Люди не говорят о своих истинных мотивах. Они скрывают их во время разговора. Чтобы понять человека, надо использовать техники слушания, тогда он постепенно раскроется. Представьте такую ситуацию. Вас вызывают к начальнику. Вы приходите к нему в кабинет, и он начинает выражать свое недовольство. Вам нужно понять, какова истинная причина его поведения. Кто желает поучаствовать первым?» В этой игре в роли активных игроков должны побывать 5–6 человек. При этом, участнику, играющему роль начальника, обязательно дается информация о его скрытом мотиве, например, «до вас дошли слухи, что сотрудник собирается уволиться, напрямую вы спросить не хотите (получится так, что вы верите слухам), поэтому нервничаете; вышестоящий начальник сделал вам строгое замечание, возможно даже, вас лишат премии, вам неуютно, поэтому вы вызвали подчиненного, чтобы переключиться». Можно использовать и другие скрытые мотивы. «Подчиненные» должны использовать переказ, вопросы, перефразирование.

Рефлексия упражнения: что мешало, а что помогало выполнению задания, какие приемы позволили понять мотивы собеседника, в какой момент и благодаря чему возникло ощущение взаимопонимания?

Станция 4. «Работа с группой младших школьников: секреты успеха»

Методические рекомендации по организации деятельности участников станции

В начале работы станции участники делятся на микрогруппы. Каждая микрогруппа получает карточки с характеристиками различных технологий групповой работы с младшими школьниками. Задача микрогрупп – познакомившись с содержанием карточек, ответить на несколько вопросов: какие задачи можно решить при использовании этой технологии? В чем особенность этой технологии по сравнению с обычным школьным уроком? Насколько знакома и распространена в школе эта технология деятельности? Знакомы ли с ней дети? Что обязательно нужно учесть при работе, чтобы все получилось? Что у нас как организаторов может вызвать затруднения, негативно повлиять на результат?

Карточка 1.

Технология «Творческая мастерская»

«Мастерская – это не место и не территория, а событие в жизни Мастера и учеников. Это реализация новой педагогической гуманной философии через эмоции и творчество. Она предполагает создание условий для саморазвития свободной творческой личности». Анри Бассис, педагог, поэт и драматург.

«Расскажи – и я забуду, Покажи – и я запомню,
Вовлеки – и я пойму».

Технология творческих мастерских – это совокупность игрового, творческого и учебного пространств, способствующих приобретению нового художественно-жизненного опыта. При этом продолжительность деятельности творческой мастерской может быть разной и может быть организована как в рамках одного занятия, так и реализовываться длительный промежуток времени. Творческие мастерские можно классифицировать по содержательной

направленности: художественные, театральные, литературные и т. д. Они создаются для появления нового творческого продукта и могут быть как формой подготовки к определенному событию / мероприятию (подготовка спектакля, оформление класса к празднику или знаменательной дате), так и действовать в течение длительного времени как кружок, например.

Карточка 2.

Технология проектирования

В основу метода проектов как педагогической технологии положена идея о направленности учебно-познавательной деятельности школьников на результат, который получается при решении значимой проблемы. Эта технология предполагает совокупность исследовательских, поисковых, проблемных методов, творческих по самой своей сути.

Результатов всегда два: внешний результат (продукт проекта) можно увидеть, осмыслить, применить в реальной практической деятельности; внутренний результат – опыт деятельности – становится бесценным достоянием учащегося, соединяя в себе знания и умения, компетенции и ценности.

Проектная технология предполагает:

- наличие проблемы, требующей интегрированных знаний и исследовательского поиска ее решения;
- практическую, теоретическую, познавательную значимость предполагаемых результатов;
- самостоятельную деятельность ученика;
- структурирование содержательной части проекта с указанием поэтапных результатов;
- использование исследовательских методов, то есть определение проблемы и вытекающих из нее задач исследования, обсуждение методов исследования, сбор информации, оформление конечных результатов, презентация полученного продукта, обсуждение и выводы.

Коротко – это «5 П»

- Проблема.
- Поиск и сбор информации (анализ проблемной ситуации).
- Проектирование (планирование работы).

- Продукт работы.
- Презентация.

Карточка 3.

Технология «Игра-путешествие»

Игра-путешествие – это собирательное название различного рода игр в посещение выставок, зоопарка, в экскурсии, походы, экспедиции, поездки и путешествия. Игра-путешествие дает возможность объединить разные виды деятельности: наблюдение, экспериментирование, продуктивную деятельность, труд, спорт и т. д., создает условия, побуждающее детей активно применять свои знания и умения, нацеливать их на поиск новых творческих решений. Игра-путешествие способствует проявлению у школьников инициативности, самостоятельности, самоконтроля и саморегуляции в различных видах деятельности, стимулирует их активность. Школьники приобретают важные компетенции, необходимые им в будущей жизни. В каждом конкретном случае сюжет игры продумывается таким образом, что дети, посещая новые места, знакомятся с новыми объектами и явлениями в качестве путешественников, туристов, экскурсантов, посетителей. В рамках ролевого поведения дети знакомятся с новой информацией, запоминают ее, слушают пояснения, выполняют различные задания, рассуждают, общаются и взаимодействуют друг с другом.

Карточка 4.

Технология «Коллективное творческое дело» (КТД)

Организация совместной деятельности взрослых и детей, при которой все участвуют в коллективном творчестве, планировании и анализе результатов – это технология коллективного творческого дела. Важные правила и условия успеха технологии:

- Ребенок является участником коллективной деятельности. Знания и умение одного является достижением всех.
- Действия каждого ребенка находятся в связи с действиями других детей, что повышает личную ответственность при выполнении общего дела.
- У ребенка появляется желание работать над собой, совершенствуя свои навыки, умения и приобретать новые знания.

Пять условий педагогического успеха КТД

Первое условие – общая забота. Надо научиться включать каждого ребенка как своего младшего товарища в совместные действия на радость и пользу; в поиск дел, нужных людям; в опыт творения добра и преодоления того, что мешает добру, в оценку сделанного и извлечение уроков на будущее.

Второе условие – единство уважения и товарищеской требовательности. Исходным является товарищеское уважение: вера в творческие силы, возможности понимание сильных и слабых сторон человека, стремление раскрывать, развивать лучшие стороны и преодолевать недостатки, слабости. Из товарищеского уважения вытекает и товарищеская требовательность.

Третье условие – единство мыслей и действий, воли и чувств. Очень важно, чтобы общие действия были важны и интересны каждому участнику, чтобы создавалась атмосфера, в которой каждому хочется сделать все возможное для общего результата.

Четвертое условие – единый коллектив. Все получится, если мы, не смотря на разный опыт, возраст, статус, будем помогать и творчески обогащать друг друга.

Пятое условие – творчество, а не шаблон. Нет заранее определенного результата – он создается здесь и сейчас – идеями, чувствами и действиями участников.

Матрица проектирования события

<p>Аудитория - (для кого) 1</p> <p>Для кого проводим событие (целевая аудитория события, понимание ее запросов) – ученики, педагоги, родители. Демография, география, соцстатус, ценности аудитории, специфика ее восприятия</p>	<p>Ценность - (для чего) 2</p> <p>Что хотим сделать для них? Каким образом отозваться на потребности аудитории? Какую идею, ценность донести событием? Какие ценности Движения мы поддерживаем этим событием? В чем уникальность нашего события, его «фишка»? Почему оно запомнится?</p>	<p>Формат - (как) 3</p> <p>Как проводим событие, что позволит сделать его запоминающимся? Как аудитория узнает о нем? Как мы будем взаимодействовать в ходе события и после?</p>
<p>Время и место - (где и когда) 4</p> <p>Какие локации мы выберем? Какова продолжительность? Событие самостоятельное или элемент более широкой программы?</p>	<p>Содержание - (что будет) 5</p> <p>Механика события, концепция, основные виды деятельности, этапы события</p>	<p>Ключевые ресурсы (с помощью чего) 6</p> <p>Что нам необходимо для организации события? Ресурсы финансовые/кадровые/информационные, имеющиеся в наличии / привлекаемые.</p>
<p>Партнеры - (с чьей помощью) 7</p> <p>Кто нам поможет? Кто еще заинтересован в таком событии? (спонсоры добровольные и ведомственные) В чем интерес партнера? Почему он нам поможет? Кого мы сможем вовлечь в организацию события и как, в итоге, сможем расширить социальную базу Движения?</p>	<p>Пошаговый план - (кто, что, как) 8</p> <p>Виды работ, сроки, ответственные (кто что делает, кто за что отвечает, кто с кем взаимодействует, кто какие ресурсы привлекает). Правила проведения события.</p>	<p>Результат - (чего добились) 9</p> <p>Цели события (конкретные, измеримые, достижимые). Что мы хотим достичь, как измерим эффект от события, как проведем рефлексию. Какие риски при организации события существуют?</p>

Первые



Характеристика возможных форматов событийности

Уровень результата	Общая характеристика результата	Формы деятельности	Пример
Первый уровень	Приобретение социальных знаний об общественных нормах, устройстве общества, о социально одобряемых и неодобряемых формах поведения в обществе, первичного понимания социальной реальности и повседневной жизни	Беседа, рассказ, игра с ролевым акцентом, посещение театров, музеев, галереи; социальная проба, экскурсии, туристические поездки и т. п.	Беседа «Я и мы», ролевая игра «Мы среди людей», концерт «Они сражались за Родину», беседа «Твои права и обязанности», эссе «Когда нарушили мои права, я...», встреча-концерт «Мой домашний очаг», научно-практическая конференция «Право жизни», кинопоказ
Второй уровень	Получение опыта переживаний и позитивного отношения к базовым ценностям общества (человек, семья, Отечество, природа, мир, знания, труд, культура), в том числе, к ценностям Движения Первых (жизнь и достоинство, добро и справедливость, дружба, мечта и др.)	Формы взаимодействия в близкой социальной среде: дебаты, тематический диспут, игра с деловым акцентом, дидактический театр, общественный смотр знаний; концерты, инсценировки, праздничные «огоньки», художественные выставки, спектакли, коллективное творческое дело, трудовой десант,	Ярмарка милосердия, дискуссия «Человек человеку ...бревно?», поэтический вечер «Перекресток души», рефлексивная игра «Кто я? Какой я?», интерактивная беседа «Мои лучшие качества», дискуссия «Нужно ли быть терпимым?», диагностическое эссе «Я отношу себя к тем, кто никогда не...», театрализованный конкурс «Все флаги

Уровень результата	Общая характеристика результата	Формы деятельности	Пример
		сюжетно-ролевые продуктивные игры, туристический поход, краеведческий клуб и т. п.	в гости будут к нам», деловая игра «Это Я».
Третий уровень	Получение опыта самостоятельного общественного действия, когда ребенок становится непосредственным проектировщиком и организатором, проявляет гражданскую позицию, выдвигает и реализует социальную инициативу	Формы взаимодействия в открытой общественной среде: проблемно-ценностная дискуссия с участием внешних экспертов, помощь бойцам и членам семей участников СВО, социально-моделирующая игра, исследовательские проекты, благотворительные концерты, художественные акции в социуме, социально-образовательный проект, туристическая экспедиция, поисковая работа, создание экологической тропы и т. п.	Дебаты «Человек с ОВЗ (не)может быть счастливым», беседа-рефлексия «Кто, если не мы?», тренинг «Я среди людей, люди вокруг меня», беседа «Болото стереотипов», ролевая игра «Имею право!», деловая игра «Ключ к пониманию», волонтерские акции, «Письмо бойцу».

Анкета «Что привлекает тебя в клубе»

(составлена на основе методики В. Г. Пряниковой)

Каждый участник (шеф / подшефный) получает анкетный лист, на котором имеется перечень мотивов работы в клубе. Все мотивы объединены в 6 групп: 1. коллективистические, 2. познавательного характера, 3. общения, 4. самовоспитания, 5. самоутверждения, 6. эгоистические (участник клуба об этом, естественно, не знает). Значимость каждого мотива для себя анкетиремый оценивает в баллах (от 0 до 6). Такая оценка позволяет при обработке материалов высчитать средние показатели по каждому мотиву и по группам мотивов. Повторное анкетирование тех же участников объединения в конце периода покажет динамику их мотивов работы в клубе.

По нашим наблюдениям, анкетирование лучше проводить анонимно, во время его участники не должны иметь права общаться друг с другом. Вообще, целесообразнее сделать так, чтобы анкетирование проводил не руководитель объединения, а нейтральный по отношению к нему человек (педагог вуза, например).

Инструкция: для того, чтобы лучше понять, зачем нам нужен клуб, просим напротив оценить значимость лично для тебя каждого утверждения по следующей шкале: 0 – совсем не привлекает; 1 – почти не привлекает; 2 - привлекает в слабой степени; 3 – привлекает в средней степени; 4 – привлекает в сильной степени; 5 – привлекает в очень сильной степени.

Что привлекает тебя в клубе?	Баллы
1.1. Возможность помочь клубу, окружающим 1.2. Возможность сделать интереснее жизнь в школе, в вузе 1.3. Возможность помочь своему первичному объединению сделать интереснее жизнь в нем 1.4. Возможность передать свои знания и умения товарищам 2.1. Возможность интересно проводить свое свободное время 2.2. Возможность узнать что-то новое, интересное 2.3. Возможность узнать то, что поможет лучше учиться 2.4. Стремление расширить общекультурный кругозор	

Что привлекает тебя в клубе?	Баллы
<p>2.5. Возможность развиваться в будущей профессии</p> <p>3.1. Возможность общения с друзьями</p> <p>3.2. Возможность найти новых друзей</p> <p>3.3. Занимаюсь в клубе потому, что там мой друг</p> <p>3.4. Возможность общаться со старшими / младшими</p> <p>4.1. Благоприятные условия для преодоления своих недостатков</p> <p>4.2. Благоприятные условия для развития у себя положительных качеств (умения говорить, общаться, входить в контакт)</p> <p>5.1. Возможность выразить себя (найти вид деятельности, где можно добиться успеха)</p> <p>5.2. Возможность заслужить одобрение и признание сверстников</p> <p>5.3. Возможность использовать работу в клубе для повышения своего престижа среди товарищей</p> <p>6.1. Возможность получения одобрения со стороны родителей</p> <p>6.2. Возможность понравиться педагогам</p>	

**Маркеры конфликтности / неблагополучия
в детском коллективе**

Показатель	Вопросы для фиксации показателя
Язык	Обзывают ли дети друг друга, используют ли при общении друг с другом грубые, вульгарные слова?
Насмешки	Пытаются ли дети поставить других учеников в неловкое положение, привлекая внимание к каким-либо присущим им чертам, особенностям внешности, сделанным им ошибкам?
Предубеждения	Считают ли дети, что некоторые из них могут быть хуже или глупее остальных в силу национальной принадлежности, либо из-за каких-то личных черт?
Поиск «козла отпущения»	Склонны ли дети обвинять в происходящих с ними неприятностях, в возникающих конфликтах, в плохом поведении, неудачах одного или нескольких учеников?
Дискриминация	Есть ли в классе дети, которых избегают другие, не приглашают в игру, отказываются работать в паре, не зовут в команду?
Осквернение или порча	Делает ли кто-то из детей непристойные надписи или рисунки, или в какой-то иной форме демонстрирует неуважение к собственности других людей?
Запугивание	Прибегают ли некоторые дети к намеренному запугиванию тех, кто слабее их, используют ли они свою силу для принуждения других к действиям против их воли?
Изгнание, отчуждение	Был ли кто-то из детей несправедливо или беспричинно изгнан из команды или рабочей группы? Есть ли дети, которых упорно и несправедливо не допускают к общим делам?
Подавление	Вынуждают ли каких-то детей силой или угрозами не участвовать в общих дискуссиях, не высказывать собственное мнение при общении в другими?
Насилие	Подвергались ли некоторые дети нападению или физическому насилию со стороны других детей?

Карта посредника

Дата проведения процедуры:

Ф.И. стороны А:

Ф.И. стороны Б:

Ф.И.О. посредника:

Содержание конфликта, его причины и история	Позиция стороны А, претензии, интересы и потребности	Позиция стороны Б, Претензии интересы и потребности	Предложения по выходу из ситуации	Примечания

Подписи сторон _____

Соглашение сторон

1. Дата проведения процедуры посредничества:
 2. Ф.И.О. посредника:
 3. Ф.И. стороны А:
 4. Ф.И. стороны Б:
 5. Основные причины конфликта:
 6. Выбранный путь разрешения конфликта:
 7. Основные обязательства сторон
- обязательства стороны А:

– обязательства стороны Б:

Мы, нижеподписавшиеся, добровольно и осознанно принимаем на себя обязательства по исполнению всех пунктов принятого соглашения.

Подписи стороны А
Подписи стороны Б
Подпись Посредника

Методическое издание

**ШЕФСТВО СТАРШИХ УЧАСТНИКОВ
НАД МЛАДШИМИ
В «ДВИЖЕНИИ ПЕРВЫХ»**

Методические материалы

Редактор Т. В. Воронина

Подписано в печать: 16.10.2024.
Формат 60×90/16.
Печать офсетная. Бумага офсетная.
Тираж . Заказ №