

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

# Школа актива Первых

Методические материалы

Первые



**Первые**



# **ШКОЛА АКТИВА ПЕРВЫХ**

**Методические материалы**

2024

УДК 37  
ББК 74.27  
Ш67

Рецензенты:

**Грушецкая Ирина Николаевна,**

кандидат педагогических наук,

доцент кафедры психолого-педагогического образования  
ФГБОУ ВО «Костромской государственной университет»;

**Щелкунова Людмила Александровна,**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогических технологий  
ФГБОУ ВО «Ярославский государственный  
педагогический университет им. К. Д. Ушинского»

Ш67 **Школа** актива Первых : методические материалы / авт.-  
сост. И. Г. Харисова, К. М. Царькова. – 2024. – 127 с.

В пособии представлены теоретические и технологические аспекты механизмов организации деятельности участников Движения. Разделы пособия включают методические и информационные материалы для педагогов, ориентированные на формирование у участников Школы актива Первых опыта организации деятельности коллектива и проектирования значимых для его развития событий.

Методические рекомендации адресованы широкому кругу читателей, интересующихся вопросами организации деятельности в первичном отделении «Движение Первых», в первую очередь, педагогам, специалистам в области воспитания, вожатым, председателям первичных, местных, региональных отделений Движения Первых, участникам Движения Первых, а также могут быть полезны преподавателям и студентам педагогических вузов и колледжей.

УДК 37  
ББК 74.27

## СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	4
ВВОДНОЕ ЗАНЯТИЕ ШКОЛЫ АКТИВА ПЕРВЫХ.....	8
ТЕМА 1. КАК РАЗВИВАЕТСЯ КОЛЛЕКТИВ.....	14
ТЕМА 2. СЛАГАЕМЫЕ ОРГАНИЗАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	27
ТЕМА 3. КОЛЛЕКТИВНОЕ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПЕРВИЧНОМ ОТДЕЛЕНИИ.....	36
ТЕМА 4. АНАЛИТИЧЕСКАЯ РАБОТА В ПЕРВИЧНОМ ОТДЕЛЕНИИ.....	52
ТЕМА 5. ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ПЕРВИЧНОМ ОТДЕЛЕНИИ «ДВИЖЕНИЕ ПЕРВЫХ».....	68
ТЕМА 6. ОРГАНИЗАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНОЙ СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПЕРВИЧНОМ ОТДЕЛЕНИИ.....	79
ТЕМА 7. САМООРГАНИЗАЦИЯ.....	89
ТЕМА 8. ОБЩЕНИЕ БЕЗ ПРЕГРАД.....	97
ТЕМА 9. ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ..	108
ИТОГОВОЕ ЗАНЯТИЕ В «ШКОЛЕ АКТИВА ПЕРВЫХ».....	122
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	123
СЛОВАРЬ КЛЮЧЕВЫХ ПОНЯТИЙ.....	124
СПИСОК ПОЛЕЗНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	127

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Миссия общероссийского общественно-государственного движения «Движение Первых» состоит в предоставлении подрастающему поколению граждан страны возможностей реализовать собственную инициативу, самостоятельность и ответственность в коллективной общественно значимой деятельности. Это становится возможным при включении всех участников Движения в работу органов самоуправления, в разнообразную содержательную социально значимую деятельность, создании условий для формирования собственного опыта организации деятельности.

Программа «*Школа актива Первых*» – это алгоритм действий по созданию условий стимулирования инициатив, который направлен на подготовку актива структурных подразделений и всех участников Движения, развитию системы индивидуального и коллективного роста детско-юношеских первичных коллективов.

Общая логика содержания работы с активистами Движения Первых на занятиях Школы актива выстроена в соответствии с основными задачами, в решение которых ребята включаются в первичном отделении и коллективах образовательных организаций:

- организация деятельности коллектива;
- организация событий коллективной жизни;
- организация своей деятельности как координатора коллективной жизни.

***Событие** – формат коллективной жизни, ориентированный на реализацию интересов и потребностей членов коллектива, через включение их в совместную социально значимую деятельность по решению актуальных проблем, обеспечивающий эмоциональное удовлетворение участников от результатов проделанной работы*

При освоении тематических блоков «*Школы актива Первых*» у участников развиваются качества, важные для эффективной самореализации, самоактуализации и самоопределения;

навыки критического мышления и умения адекватно оценивать результаты своей деятельности (таблица 1).

Таблица 1

### Тематический план Школы актива Первых

№	Тема	Количество часов
1.	Вводное занятие	1
2.	Как развивается коллектив	1-1,5
3.	Слагаемые организаторской деятельности	1-1,5
4.	Коллективное целеполагание и планирование деятельности в первичном отделении	1-1,5
5.	Аналитическая работа в первичном отделении	1-1,5
6.	Проектная деятельность в первичном отделении «Движение Первых»	1-1,5
7.	Организация коллективной социально значимой деятельности в первичном отделении «Движение Первых»	1-1,5
8.	Самоорганизация	1-1,5
9.	Общение без преград	1-1,5
10.	Профилактика конфликтных ситуаций	1-1,5
11.	Заключительное занятие	1

Процесс освоения программы «Школа актива Первых» характеризуется практико-ориентированной направленностью. Изучение каждой темы готовит активистов к решению определенной задачи и предполагает не только формирование теоретической основы для ее решения, но и развитие практических умений. Также, осваивая программу, каждый участник может выстроить индивидуальный маршрут своей деятельности, определяя индивидуальные цели, проектирует желаемые результаты (таблица 2).

Таблица 2

### Планируемые результаты освоения программы Школы актива Первых

Организаторская задача	Планируемый деятельностный результат
Организация деятельности коллектива	– умею выделять характеристики коллектива и подбирать способы его развития; – умею организовать общение и разрешать конфликты;

Организаторская задача	Планируемый деятельностный результат
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– умею привлечь членов команды к целеполаганию, планированию и анализу коллективной жизни;</li> <li>– умею формировать мотивацию и стимулировать активность членов команды в коллективной деятельности</li> </ul>
Организация событий коллективной жизни	<ul style="list-style-type: none"> <li>– умею подготовить и реализовать проект;</li> <li>– умею организовать социально значимое дело;</li> <li>– умею обеспечить активное участие каждого члена команды в организации событий;</li> <li>– умею организовать коллективное целеполагание и планирование события;</li> <li>– умею организовать подведение итогов и обсуждение результатов события</li> </ul>
Организация своей деятельности как координатора коллективной жизни	<ul style="list-style-type: none"> <li>– умею управлять деятельностью коллектива;</li> <li>– умею ставить цели, планировать работу и оценивать результат своей деятельности;</li> <li>– умею контролировать свое психологическое и эмоциональное состояние при решении возникающих проблем</li> </ul>

– планируемые результаты определены в деятельностном формате, так как важно формировать у участников умения решения организаторских задач;

– в таблице представлены обобщенные результаты программы, в рамках целеполагания отдельных тем, они конкретизируются и детализируются в соответствии с запросами участников и имеющимися у них знаниями и опытом решения той или иной организаторской задачи.

Каждое занятие предусматривает сочетание разных видов деятельности участников (индивидуальная, групповая, коллективная) и включение их в процесс решения конкретных организаторских задач (схема 1).



Схема 1. Структура занятия

При выстраивании занятий организатору *школы* целесообразно учитывать целевые ориентиры, запрос, опыт организаторской деятельности, особенности участников.

Отслеживание промежуточных результатов реализации программы «*Школа актива Первых*» осуществляется посредством наблюдения, анализа спроектированных участниками вариантов решения организаторских задач, анализа продуктов их деятельности в первичном отделении и коллективах образовательной организации.



## ВВОДНОЕ ЗАНЯТИЕ ШКОЛЫ АКТИВА ПЕРВЫХ

**Цель занятия:** создать условия для проектирования каждым участником индивидуального маршрута освоения программы «Школы актива Первых».

### Рекомендуемый ход водного занятия

**1. Общая информация об особенностях программы «Школа актива Первых»** (можно использовать материалы, представленные в предисловии).

**2. Самооценка, целеполагание и планирование своей работы в Школе актива Первых.**

Участникам предлагается индивидуально заполнить **Карту Активиста** (каждому выдается раздаточный материал: заранее подготовленная карта).

**3. Участникам предлагается (при желании) озвучить результаты своей индивидуальной работы по заполнению Карты Активиста.**

При работе с завершающим блоком Карты Активиста (недописанные тезисы, ключевые вопросы) можно предложить участникам в группах (деление по желанию) оформить и представить портрет Активиста Движения Первых.

В процессе обсуждения возможно внесение дополнений в Карту.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

### КАРТА АКТИВИСТА

#### 1. КАКОЙ Я?

Сильные стороны	Точки роста

#### 2. МОИ КАЧЕСТВА

	Качество личности организатора (для определения уровня развития указанных качеств необходимо пройти тест (см. прил. 2))	Уровень развития: – слабый – средний – сильный
1	Умение управлять собой	
2	Осознание цели	
3	Умение решать проблемы	
4	Наличие творческого подхода	
5	Влияние на окружающих	
6	Знание правил организаторской работы	
7	Организаторские способности	
8	Умение работать с группой	

3. **Я ХОЧУ** (галочкой отметить те утверждения, которые подходят тебе):

- уметь организовывать свою деятельность;
- уметь работать в команде;
- уметь организовывать общение;
- знать способы разрешения конфликтов;
- адекватно оценивать себя и других;
- сделать жизнь окружающих лучше и интересней;
- свой вариант \_\_\_\_\_

#### 4. МОЙ ПЛАН

№	Тема	До		После	
		знаю	умею	знаю	умею
1	Как развивается коллектив				

№	Тема	До		После	
		знаю	умею	знаю	умею
	<b>Оценить по 4б шкале</b>				
2	Слагаемые организаторской деятельности				
3	Самоорганизация				
4	Общение без преград				
5	Управление конфликтами в коллективе				
6	Коллективное целеполагание и планирование				
7	Анализ				
8	Проектная деятельность				
9	Организация коллективной социально значимой деятельности				

**Ключ к 4-бальной шкале:** 4 – Высокий уровень (отлично); 3 – Основной уровень (хорошо); 2 – Базовый уровень (удовлетворительно); 1 – Низкий уровень (плохо).

5. Активист Движения Первых (допиши предложение) – это

---



---



---

Какими качествами должен обладать активист Движения на твой взгляд?

---



---

Какие знания и умения я хотел (а) бы развить в процессе посещения Школы актива Первых?

---



---

Какой опыт я хотел бы приобрести?

---



---



---

Моя ключевая ЦЕЛЬ \_\_\_\_\_

---



---

### Тест «Я – лидер»

Дайте ответ на предлагаемые ниже вопросы и заполните карточку для ответов. Если Вы полностью согласны с приведённым утверждением, то в клетку с соответствующим номером поставьте цифру «4»; если скорее согласны, чем не согласны – цифру «3»; если трудно сказать – «2»; скорее не согласны, чем согласны – «1»; полностью не согласны – «0».

Образец карточки ответов расположен ниже.

#### Вопросы к тесту

1. Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.
2. Мои действия направлены на достижения понятной мне цели.
3. Я знаю, как преодолевать трудности.
4. Люблю искать и пробовать новое.
5. Я легко могу убедить в чём-то моих товарищей.
6. Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.
7. Мне нетрудно добиться того, чтобы все хорошо работали.
8. Все знакомые относятся ко мне хорошо.
9. Я умею распределять свои силы в учёбе и труде.
10. Я могу чётко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.
11. Я хорошо планирую своё время и работу.
12. Я легко увлекаюсь новым делом.
13. Мне легко установить нормальные отношения с товарищами.
14. Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их.
15. Ни один человек не является для меня загадкой.
16. Считаю важным, чтобы те, кого я организую, были дружными.
17. Если у меня плохое настроение, я могу не показывать это окружающим.
18. Для меня важно достижение цели.
19. Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи.
20. Я готов рисковать, чтобы испытать новое.
21. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.

22. У меня всегда всё получается.
23. Хорошо чувствую настроение своих товарищей.
24. Я умею поднимать настроение в группе своих товарищей.
25. Я могу заставить себя утром делать зарядку, даже если мне этого не хочется.
26. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
27. Не существует проблемы, которую я не могу решить.
28. Принимая решение, перебираю различные варианты.
29. Я умею заставить любого человека делать то, что считаю нужным.
30. Я умею правильно подобрать людей для организации какого-либо дела.
31. В отношении с людьми я достигаю взаимопонимания.
32. Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.
33. Если в работе у меня встречаются трудности, то я не опускаю руки.
34. Я никогда не поступал так, как другие.
35. Я стремлюсь решить все проблемы поэтапно, не сразу.
36. Я никогда не поступал так, как другие.
37. Нет человека, который устоял бы перед моим обаянием.
38. При организации дел я учитываю мнение товарищей.
39. Я нахожу выход в сложных ситуациях.
40. Считаю, что товарищи, делая общее дело, должны доверять друг другу.
41. Никто и никогда не испортит мне настроение.
42. Я представляю, как завоевать авторитет среди людей.
43. Решая проблемы, использую опыт других.
44. Мне неинтересно заниматься однообразным, рутинным делом.
45. Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.
46. Я умею контролировать работу моих товарищей.
47. Умею находить общий язык с людьми.
48. Мне легко удаётся сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

### Карточка для ответов

А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48

После заполнения карточки ответов необходимо подсчитать количество очков в каждом столбце (не учитывая баллы, поставленные за вопросы 8, 15, 22, 29, 34, 36, 41). Если сумма в столбце меньше 10, то качество развито слабо, и надо работать над его совершенствованием, если больше 10, то это качество развито средне или сильно.

Эта сумма определяет развитость лидерских качеств:

А – умение управлять собой;

Б – осознание цели (знаю, чего хочу);

В – умение решать проблемы;

Г – наличие творческого подхода;

Д – влияние на окружающих;

Е – знание правил организаторской работы;

Ж – организаторские способности;

З – умение работать с группой.

Обратите внимание на вопросы: 8, 15, 22, 29, 34, 36, 41 (если за каждый из них поставлено более 1 балла, то Вы были неискренны в самооценке).

## ТЕМА 1. КАК РАЗВИВАЕТСЯ КОЛЛЕКТИВ

*Возьмемся за руки, друзья,  
Чтоб не пропасть поодиночке*  
Б. Окуджава

**Цель занятия:** научить выделять характеристики коллектива и подбирать способы его развития.

**Ключевые понятия:** группа, коллектив, малая контактная группа.

### Содержание

1. Актуализация темы занятия, индивидуальное целеполагание (индивидуальная работа, коллективное обсуждение) – 5–6 минут.
2. Обсуждение основных характеристик коллектива (работа в группах, коллективное обсуждение) – 20 минут.
3. Определение этапов развития коллектива (работа в группах, коллективное обсуждение) – 15 минут.
4. Изучение способов развития коллектива (работа в группах, коллективное обсуждение) – 15 минут.
5. Самоаттестация в коллективе первичного отделения (работа в группах, коллективное обсуждение) – 15 минут.
6. Итоговая рефлексия (индивидуальная работа, коллективное обсуждение) – 5–6 минут.
7. Последействие.

### Ход занятия

**1. Актуализация темы занятия, индивидуальное целеполагание.**

- 1.1. Участникам предлагается ответить на вопросы:
- Как цитата Булата Окуджавы связана с темой нашего занятия?
  - Что Вы уже знаете по данной теме?
  - Приведите примеры первичных коллективов, членами которых Вы являетесь?
  - Что бы Вам хотелось узнать на занятии, чему научиться?

После обсуждения каждому участнику предлагается определить свою цель на занятии.

## **2. Обсуждение основных характеристик коллектива.**

2.1. Участникам предлагается разделить на группы (например, по жребию или по желанию), изучить основные характеристики коллектива (раздаточный материал (приложение 1)) и оценить проявление данных характеристик в своем коллективе (результаты группового обсуждения представить наглядно (рисунк/ схема, отразить характеристики, которые есть в их коллективе и те, которых нет).

*Для работы с информацией можно подготовить заранее раздаточный материал или отобразить ее в презентации.*

2.2. Группы по очереди представляют результаты работы. После их выступления делается вывод по вопросам:

- Какие признаки проявляются в деятельности коллектива?
- Почему некоторые признаки Вы не смогли подтвердить примерами? (если такие будут).

## **3. Этапы развития коллектива.**

Работа организуется в группах (можно работать как на предыдущем этапе, можно сформировать новые команды).

3.1. Участникам предлагается изучить хрестоматийный материал (А. Н. Лутошкин: от «Песчаной россыпи» к «Горящему факелу» (приложение 2)) [Лутошкин, 1986], и ответить на вопросы: на каком этапе развития находится какой-либо из знакомых им коллективов? Почему?

Представление результатов обсуждения.

3.2. Группам предлагается описать коллектив, соответствующий тем этапам развития, которые не обсуждались ранее (каждая группа получает свой этап).

Группы по очереди представляют результаты работы. После их выступления делается вывод по вопросу:

- Какие характеристики важны для определения этапа развития коллектива?

## **4. Способы развития коллектива.**

Работа организуется в группах.

4.1. Участникам предлагается познакомиться с рекомендациями по работе с коллективом (приложение 3), предложить 2 или 3 способа, которые можно использовать для развития их



коллектива, и представить свое мнение с обоснованием сделанного выбора.

4.2. После выступления групп проводится обсуждение способов, которые можно использовать дополнительно (если такие будут).

В заключении делается вывод по вопросу:

– Что нужно учитывать при выборе способов развития коллектива?

### **5. Самоаттестация в коллективе первичного отделения.**

Организуется групповая работа (можно работать как на предыдущем этапе или можно сформировать новые группы).

5.1. Участникам предлагается ответить на ряд вопросов:

– Делаем ли мы полезные, нужные дела коллективом первичного отделения вместе? По своей инициативе или нас просят об этом?

– Можно ли сказать, что у нас «один за всех, и все за одного»? Если да, то в чем это проявляется? Если нет, то почему это так?

– Все ли мы внимательны друг к другу? Радуемся ли мы успехам друг друга?

– Достаточно ли мы понимаем друг друга, умеем ли находить общий язык, вырабатывать общее мнение по важным вопросам?

– Под силу ли нам «Горящий факел»?

– Чтобы Вы предложили для развития коллектива первичного отделения «Движение Первых»?

*\* Сам факт проведения такой самоаттестации, создание условий для откровенного разговора будут способствовать формированию и сплочению коллектива первичного отделения «Движение Первых».*

5.2. Группы представляют свои варианты ответов на вопросы, по результатам их выступлений формируется общий вывод по вопросу:

На каком этапе находится коллектив первичного отделения и что нужно сделать для перехода на следующий уровень?

### **6. Итоговая рефлексия.**

6.1. Упражнение «Ассоциация». Каждый участник по кругу называет одну ассоциацию, связанную с коллективом первичного отделения «Движение Первых».

6.2. Прием «Копилка». Учащимся выдаются «копилки» (приложение 4) и предлагается «наполнить» их (закрасить карандашом, ручкой или фломастером) настолько, насколько были реализованы поставленные ими цели, и написать, какие способы работы были использованы на занятии. Важно, чтобы все участники понимали, какими способами можно организовывать совместную деятельность.

6.3. В завершении занятия проводится игра «Комплимент».

Необходимо за что-то похвалить любого участника школы активиста, сказать несколько добрых слов по итогам занятия. Принимающий комплимент кивает головой и говорит: «Спасибо, мне очень приятно!» Далее он дарит комплимент другому участнику (важно следить за тем, чтобы все участники получили комплименты).

## **7. Последствие.**

Участникам предлагается организовать в своем классе обсуждение стадии развития коллектива и составить вместе с одноклассниками план по его развитию.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

### Характеристики коллектива

<b>Структура коллектива</b>		<b>Отношения взаимной ответственности и зависимости при равенстве членов коллектива в правах и обязанностях</b>	
<b>Формальная</b>	<b>Неформальная</b>		
<i>Общественно значимая цель</i>			
<i>Совместная деятельность по достижению цели</i>	<b>Советы дел</b>	<b>Малые контактные группы</b>	
<i>Развитие самоуправления</i>	<b>Актив</b>	<b>Связь с другими коллективами и внешней средой</b>	
<b>Признаки коллектива (по А. С. Макаренко)</b>	<b>Функции коллектива</b>		<b>Признаки коллектива (по А. С. Макаренко)</b>
	<i>воспитательная</i>	<i>социализирующая</i>	
	<i>организационная</i>		
<b>Показатели уровня социальной зрелости класса:</b> <i>Л. И. Уманский и А. Н. Лутошкин</i>			
<i>Организационное единство</i>	<i>Психологическое единство (интеллектуальное + эмоциональное + волевое)</i>	<i>Направленность деятельности</i>	
<p>а) есть ли в классе актив, обладающий необходимыми организаторскими качествами, пользуется ли он симпатиями и уважением одноклассников;</p> <p>б) преобладает ли в отношениях учащихся стремление к сотрудничеству или нет;</p> <p>в) согласованы ли действия одноклассников при выполнении разных работ;</p>	<p><u>– интеллектуальное единство:</u></p> <p>а) есть ли в классе единство мнений;</p> <p>б) прислушиваются ли ученики к мнению товарищей, стремятся ли находить общий язык;</p> <p>в) понимают ли они друг друга при выполнении совместной деятельности;</p> <p><u>– эмоционально-волевое единство:</u></p> <p>а) какое настроение преобладает в классе (бодрое, приподнятое или нет);</p> <p>б) какие отношения установились между учащимися (доброжелательные, товарищеские, заботливые или нет);</p>	<p>а) что больше всего ценится в классе (учеба, развлечения и т. д.);</p> <p>б) характерны ли для детей высокие моральные ценности (бескорыстие, честность и т. п.).</p>	

<p>г) как решаются в классе вопросы взаимопомощи;</p> <p>д) как в классе относятся к новеньким, помогают ли им освоиться</p>	<p>в) стремятся ли они быть вместе и во внеурочное время, сопереживать друг другу;</p> <p>г) способен ли класс преодолевать препятствие, трудности, доводить дело до конца;</p> <p>д) способны ли школьники сдерживать свои чувства в интересах дела своего класса</p>	
--	--	--

## Хрестоматийный материал

### *А. Н. Лутошкин: от «Песчаной россыпи» к «Горящему факелу»*

Формирование и сплочение коллектива – это как восхождение к вершине. Одному туда никак не добраться. Только сообща можно штурмовать пик, именуемый «коллектив».

Если считать, что у подножия этой вершины группу людей мы еще не можем назвать коллективом (хотя в жизни мы часто называем коллективом любую группу людей), а оказавшейся на вершине «присваивается» это «звание», то весь путь будет состоять из переходов разной сложности, каждый из которых заканчивается воображаемой станцией. Давайте условно обозначим эти станции-ступени.

У самого подножия расположилась станция «Песчаная россыпь». На расстоянии одного перехода – «Мягкая глина». Примерно на середине пути к коллективу – ступень «Мерцающий маяк». Дальше дорога круче, и приводит она к «Алому парусу». Еще один рывок, правда, самый сложный, и вершина – «Горящий факел». Чтобы было понятно, что означают эти ступени, дадим каждой из них более подробную характеристику. А Вы попытайтесь одновременно сопоставить описание с уровнем развития вашего класса.

#### ***«Песчаная россыпь»***

Присмотритесь к песчаной россыпи – сколько песчинок собрано вместе, и в то же время каждая из них сама по себе. Налетит слабый ветерок и отнесет часть песка в сторону, рассыплет его по площадке. Дунет ветер посильней, и не станет россыпи.

Бывает так и в группах людей. Там тоже каждый как песчинка: и вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Нет того, чтобы что-то «сцепляло», соединяло людей. Здесь люди или еще мало знают друг друга, или просто не решаются, а может быть, и не желают пойти навстречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел. Отсутствие твердого, авторитетного центра приводит к рыхлости, «рассыпчатости» группы.

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

### *«Мягкая глина»*

Известно, что мягкая глина – материал, который сравнительно легко поддается воздействию, и из него можно лепить различные изделия. В руках хорошего мастера, а таким в группе может быть бюро, комсорг, организатор дела, этот материал превращается в искусный сосуд, в прекрасное изделие, а может и остаться простым куском глины, если к нему не приложить усилий. Больше того, когда мягкая глина окажется в руках неспособного человека, она может принять самые неопределенные формы.

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

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

### *«Мерцающий маяк»*

В штормовом море маяк и опытному, и начинающему мореходу приносит уверенность: курс выбран правильно, «так держать!». Заметьте, маяк горит не постоянно, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: «Я здесь. Я готов прийти на помощь».

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

Группа заметно отличается среди других групп своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всем общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не всегда хватает сил подчиниться коллективным требованиям у некоторых членов группы. Недостаточно проявляется инициатива, не столь часто вносятся предложения по

улучшению дел не только в своем классе, но и в целом в школе. Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех.

### **«Алый парус»**

Алый парус – символ устремленности вперед, дружеской верности, преданности своему долгу. Здесь действуют по принципу «один – за всех, все – за одного».

Дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. Командный состав парусника знающие и надежные организаторы, авторитетные товарищи. К ним идут за советом, обращаются за помощью, и они бескорыстно оказывают ее.

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

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

### **«Горящий факел»**

Горящий факел – это живое пламя, горючим материалом которого являются тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив. Да, здесь хорошо проявляются все качества коллектива, которые мы видели на ступени «Алый парус». Но это еще не все.

Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли, подымаясь на скалы, спускаясь в ущелья, проторяя первые тропы. Но разве можно чувствовать себя счастливым, если рядом кому-то трудно, если позади тебя группы, которым нужна помощь и твоя крепкая рука. Настоящий коллектив тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают все, чтобы принести пользу людям, освещая, подобно легендарному Данко, жаром своего сердца дорогу другим.

Если представить себе, что на пути к «Горящему факелу» находятся все классы вашей школы, то можно быть уверенным – цепочка растянулась по всей горе. Кто-то вырвался вперед и приближается к вершине, кто-то топчется у «Песчаной россыпи», кто-то находится на переходе от одной станции к другой.

Интересным бывает это движение. Вот какой-то класс решил в два прыжка достигнуть вершины. Ничего не вышло, подрастеряли дорогой свой состав: дружные группировки, прибывшие на высотные станции, обнаружили, что некоторые одноклассники так и остались внизу. Надо спускаться и помогать остальным. Забыли, что к вершине группировками не добраться, можно прийти только всем составом.

Не всегда зависит скорость продвижения к коллективу от того, в каком классе вы учитесь. Нередко восьмиклассники достигают высотных станций, в то время как усталые десятиклассники надолго решили остановиться у «Мерцающего маяка».



**Рекомендации по работе с коллективом  
в зависимости от уровня социальной зрелости класса**

(Л. И. Уманский и А. Н. Лутошкин)

<b>Уровень социальной зрелости</b>	<b>При работе с коллективом нужно учитывать</b>
Показатели представлены, слабо, класс как группа находится на низком уровне развития	<ul style="list-style-type: none"> <li>– в такой группе преобладают учащиеся, для которых значительно важнее индивидуальная деятельность, чем групповая, в их взаимоотношениях преобладает индивидуализм, недостаточно развитое чувство коллективизма;</li> <li>– действия учеников этой группы доводятся до конца только в такой ситуации, когда руководитель стимулирует и контролирует каждого из них. При работе с таким классом недостаточно просто дать им задание (например, собрать металлолом, организовать экскурсию). Требуется большая четкость в постановке задачи, подробный инструктаж, распределение сил и контроль. Все это необходимо особенно усилить, когда задание трудное</li> </ul>
Высший уровень развития группы – каждый школьник сознает себя частью целого	<ul style="list-style-type: none"> <li>– единодушие мнений, взаимопомощь и взаимовыручка, во взаимоотношениях дружелюбие, поддержка, разумное разрешение конфликтов, если они возникают;</li> <li>– сплоченность, собранность при выполнении ответственных заданий (в группе низкого уровня такая ситуация может вызвать обиды, агрессивную реакцию, отказ от дальнейшей работы, даже конфликты);</li> <li>– хорошие результаты выполнения заданий могут быть и в том случае, когда класс стимулируется в целом и требования можно и нужно предъявлять через коллектив</li> </ul>
<b>Способы работы с коллективом</b> <i>А. С. Макаренко</i>	<b>Стили работы организатора</b> <i>А. Н. Лутошкин</i>
<i>Предъявление требований (четкий инструктаж)</i> <i>Определение перспектив совместной деятельности.</i> <i>Воспитание актива (делегирование полномочий членам коллектива)</i>	<p><i>«Разящие стрелы»</i> Организатор единолично принимает решение, настойчиво добивается его выполнения (приказы, указания, требования в сторону участников дела).</p> <p><i>«Возвращающийся бумеранг»</i> Организатор, прежде чем принять важное решение, пускает свое предложение, свой вариант плана дела по кругу, советуясь с помощниками, с участниками организуемого дела. Выслушав мнения участников работы, а они могут быть противоречивыми, учтя эти мнения,</p>

<p><i>Формирование в коллективе здорового общественного мнения (обсуждение событий коллективной жизни, дискуссии, принятие общих решений).</i></p> <p><i>Формирование традиций жизни коллектива (совместное обсуждение правил коллективной жизни)</i></p>	<p>организатор принимает решение и начинает действовать. Однако он не забывает советоваться с людьми и в процессе самой работы, коллективно обсуждать итоги, оценивая вклад каждого в общее дело.</p> <p><i>«Снующий челнок»</i></p> <p>Организатору бывает порой нелегко работать там, где сами ребята не могут договориться между собой, отказываются действовать дружно. Возникают конфликты, ссоры. Как тут быть, что предпринять? Вот и мечется организатор от одного к другому, от группировки к группировке, пытаясь примирить их, сам не вступая в конфликт. Такой организатор стремится к компромиссу на любой основе, лишь бы приглушить конфликт и оставаться удобным для всех.</p> <p><i>«Плывущий плот»</i></p> <p>Организатор предпочитает плыть по течению, не беспокоясь, куда их вынесет</p>
---	---

**Прием «Копилка»**

<b>Уровень реализации целей занятия</b>	<b>Способы реализации целей</b>
	

## ТЕМА 2. СЛАГАЕМЫЕ ОРГАНИЗАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Управлять многими – то же,  
что управлять немногими.  
Дело в организации  
Сунь-Цзы (китайский философ)*

**Цель занятия:** научить проектировать свою организаторскую деятельность.

**Ключевые понятия:** организатор, организаторская деятельность.

### Содержание

1. Актуализация темы занятия, индивидуальное целеполагание (индивидуальная работа, коллективное обсуждение) – 5–6 минут.
2. Обсуждение слагаемых организаторской деятельности (работа в группах, коллективное обсуждение) – 20 минут.
3. Анализ моделей организации совместной деятельности (работа в группах, коллективное обсуждение) – 15 минут.
4. Проектирование организаторской деятельности в рамках планирования события в первичном отделении «Движение Первых» (работа в группах, коллективное обсуждение) – 20 минут.
5. Итоговая рефлексия (индивидуальная работа, коллективное обсуждение) – 5–6 минут.
6. Последействие.

### Ход занятия

#### 1. Актуализация темы занятия, индивидуальное целеполагание.

1.1. Участникам предлагается прочитать высказывание китайского философа (эпиграф к занятию) и ответить на вопросы:

- О ком говорит философ?
- В чем главная особенность позиции организатора?
- Что ему поможет эффективно выполнить свою задачу?
- Почему именно эта цитата выделена в качестве эпиграфа нашего занятия?

1.2. Целеполагание. Каждому участнику предлагается ответить на ряд вопросов:

- Чему я хочу научиться?
- Что нового для себя я хочу открыть?

– Какие качества и способности я хочу проявить сегодня на занятии?

– Какова моя цель на занятии?

После того, как участники выполняют задание, происходит коллективное обсуждение и формулируются основные задачи занятия.

1.3. Участникам предлагается ответить на вопросы:

– Как вы понимаете термин «организовать»?

– Какие задачи решает организатор?

– Какие действия характерны для организатора?

## **2. Обсуждение слагаемых организаторской деятельности.**

2.1. Участникам предлагается разделиться на группы (например, выбираются капитаны, которые набирают свои команды самостоятельно, но при выборе новой кандидатуры советуется с уже вошедшими в группу товарищами), и предложить свой вариант решения организаторской задачи:

*«В школе проводится субботник, каждому классу выделен свой участок для проведения работы. Вам поручили организовать работу вашего класса по благоустройству закрепленной за ним территории. На что нужно обратить внимание и что нужно проконтролировать, чтобы работа была выполнена качественно и в срок?»*

На выработку предложений выделяется 5 минут.

Группы представляют свои варианты, в процессе выступления на доске фиксируются те аспекты, которые группы отмечают в качестве важных при организации субботника.

По итогам обсуждения участникам предлагается сделать вывод об основных аспектах организации какого-либо дела, ответив на вопрос:

– Что важно учитывать при организации какой-либо деятельности?

2.2. Участникам в группах предлагается соотнести выделенные по итогам выполнения предыдущего задания аспекты организации дела с предлагаемыми Е. В. Титовой элементами организаторской деятельности и их характеристикой (раздаточный материал (приложение 1)).

*Для работы с информацией необходимо заранее распечатать раздаточный материал и разложить отдельно формулировки слагаемых и их характеристики.*

Для проверки на экран выводится верное соотношение наименований элементов организаторской деятельности и их характеристик, группам предлагается провести самопроверку.

Для подведения итогов работы проводится коллективное обсуждение по вопросам:

– Какие аспекты организации дела, выделенные нами, совпали с элементами организаторской деятельности?

– Что мы не учли, обсуждая организацию субботника?

– Почему важно при организации деятельности учитывать все элементы?

### **3. Анализ моделей организации совместной деятельности.**

Работа проводится по группам (можно использовать те, которые были сформированы на предыдущем этапе или можно – сформировать новые).

3.1. Участникам предлагается ознакомиться с информацией о моделях организации совместной деятельности (приложение 2) и ответить на предложенные вопросы:

– Почему Л. И. Уманский выделил именно три модели организации деятельности?

– Чем отличается каждая из моделей?

– Как Вы думаете, от чего может зависеть выбор модели организации совместной деятельности?

*\* Выбор модели, в первую очередь, зависит от цели, которая стоит перед организатором и характера запланированных им результатов.*

3.2. Группам предлагается проанализировать один из Всероссийских (региональных) проектов Движения Первых (участники могут выбрать проект самостоятельно, или организатор может предложить к рассмотрению один (несколько) из них (например, *Всероссийский проект «Школьная классика», хп-90асagbhgpcа7с8с7f.хп--р1ai*).



Рисунок 1. Сайт Движения Первых

Каждой группе необходимо описать решение организаторской задачи (*например, постановка спектакля по мотивам произведений русских классиков*) на основе одной из моделей (*варианты можно распределить по жребью: совместно-индивидуальная, совместно-последовательная, совместно-взаимодействующая*); и выделить в описании элементы организаторской деятельности.

3.3. Для оформления результатов обсуждения можно использовать таблицу. Каждая группа заполняет раздел таблицы, соответствующий выбранной модели.

Таблица 3

### Анализ варианта организации совместной деятельности

Наименование модели	Описание решения организаторской задачи	Элементы организаторской деятельности, которые реализуются при решении задачи	«Плюсы» и «минусы» варианта организации
Совместно-индивидуальная			
Совместно-последовательная			
Совместно-взаимодействующая			

Группы представляют результаты работы, в процессе обсуждения заполняют таблицу по другим моделям организации совместной деятельности. После того как все варианты представлены, коллективно обсуждается ответ на вопросы:

– По каким признакам можно определить модель организации совместной деятельности?

– Какая модель организации совместной деятельности является наиболее эффективной? Почему?

*Примечание: Та, в которой предусмотрена реализация всех элементов организаторской деятельности. На первых этапах работы с группой педагоги (наставники) часто выбирают алгоритм организации совместно-индивидуальной деятельности, так как считают, что группа не готова к решению общих задач. Данная позиция не совсем целесообразна, поскольку именно совместно-взаимодействующая групповая деятельность может*

*выступать в качестве эффективного средства развития внутригрупповых отношений и объединения обучающихся на основе общих целей, задач и интересов. Но все-таки бывают ситуации, когда целесообразно использовать первую или вторую модель, например, в том случае, если время, выделяемое для выполнения работы, ограничено и нет возможности привлечь к деятельности всех членов объединения. Возможна ситуация, когда запланированная работа требует от участников определенного уровня знаний и умений, поэтому не все дети могут принять в выполнении заданий активное участие, некоторым может быть предложена роль помощников.*

#### **4. Проектирование организаторской деятельности в рамках планирования события в первичном отделении «Движение Первых».**

Работа проводится по группам (можно использовать те, которые были сформированы на предыдущем этапе или можно – сформировать новые).

4.1. Группам предлагается выбрать и проанализировать любое дело из Календаря полезных дел первичного отделения «Движение Первых», участниками или организаторами которого они были, с точки зрения реализации слагаемых организаторской деятельности, и ответить на вопросы:

– Какие слагаемые организаторской деятельности были, на Ваш взгляд, учтены в полной мере? Обоснуйте свой ответ.

– Какие элементы организаторской деятельности были не учтены или не реализованы в полной мере? К чему это привело?

– Чтобы Вы предложили изменить при дальнейшей организации подобных дел? Почему?

Каждая группа представляет результаты своей работы, в процессе обсуждения фиксируются рекомендации по совершенствованию процесса организации совместных дел.

4.2. Группам предлагается с учетом всех слагаемых организаторской деятельности, информации о моделях организации совместной деятельности и выработанных совместно рекомендаций спроектировать основные элементы организации любого события из Календаря полезных дел первичного отделения «Движение Первых» и представить свой вариант (педагог заранее выбирает



дело, в зависимости от целевых ориентиров). Для оформления результатов обсуждения можно использовать таблицу.

Таблица 4

### Характеристика элементов организации события

Элемент организаторской деятельности	Вариант реализации
Цель и мотивы	
Содержание	
Средства осуществления	
Способы осуществления	
Связи и отношения	
Время	
Пространство	

4.3. После выступления групп проводится обсуждение проектов, и выбирается один вариант (либо собирается комплексный проект из идей разных групп) для реализации в первичном объединении.

## 5. Итоговая рефлексия.

### 5.1. Прием «Цветопись».

Каждому участнику предлагается выбрать цвет, с которым у него ассоциируются ощущения после занятия, озвучить и обосновать свой выбор в рамках коллективного обсуждения.

5.2. Коллективное обсуждение результатов рефлексии по вопросам:

- Какие цвета преобладают в оценке реализации задач?
- Почему получились именно такие результаты? Что способствовало этому на занятии?
- Работа на каком этапе доставила удовольствие, почему?
- Какой этап занятия вызвал сложности, почему?
- Что можно предпринять, чтобы улучшить свои результаты?

## 6. Последствие.

Участникам (индивидуально или в группе) предлагается организовать в своем коллективе (первичном объединении) какое-то событие, используя элементы организаторской деятельности.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Слагаемые организаторской деятельности (по Е. В. Титовой)

Элемент	Характеристика
Цели и мотивация	<p>Всем участникам деятельности необходимо понимать, для чего, ради чего, зачем, почему они что-то делают все вместе и каждый в отдельности. Причем цели, задачи деятельности должны быть не только известны участникам, поняты ими, но и приняты, то есть осознаны как лично значимые. Лишь тогда, когда человек не только понимает значение того, что нужно сделать, но и внутренне согласен с этим, то есть принимает это, он будет стараться делать хорошо.</p> <p>Кроме того, очень важно еще понимать, к чему надо прийти, чего достичь, что получить в результате</p>
Содержание	<p>Очень важно, чтобы участники деятельности однозначно и недвусмысленно понимали, что именно нужно делать</p>
Средства осуществления	<p>Прежде чем начать действовать, участникам деятельности предстоит определить, что при этом можно использовать. В зависимости от вида деятельности и содержания спектр средств, которые необходимо продумать, упорядочить, может быть различным: средства труда (хозяйственный инвентарь); средства информации (социальные сети, периодическая печать, методическая продукция, в том числе памятки, инструкции и т. п.); технические средства (для музыкального, светового оформления можно использовать магнитофон, проигрыватель, диапроектор, эпидиаскоп и др.</p> <p>Упорядочить их, значит, не только выбрать из них те, которые нужны в данной ситуации, но и убедиться, что они в порядке. Вместе с ребятами желательно заранее решить, что может понадобиться. Может быть, составить перечень и поручить кому-то все это обеспечить. При этом нельзя забывать о необходимости соответствия средств целям, содержанию и вообще происходящему</p>
Способы осуществления	<p>Определить, как можно действовать, а как нельзя, какие действия, процедуры нужно выполнить педагогу и воспитанникам.</p> <p>От этого во многом зависит успех дела. Разные мелочи могут постоянно мешать делу</p>
Связи и отношения	<p>Участникам деятельности необходимо очень хорошо представлять, кто из них что конкретно будет делать, с кем вместе, к кому по какому вопросу можно обращаться,</p>

Элемент	Характеристика
	<p>кто за что отвечает. Иметь точную информацию о своих обязанностях, правах, функциях, о координационных и субординационных связях с другими участниками. И если такая информация будет недостаточной, то это может привести к различным срывам и накладкам.</p> <p>Кстати, свою собственную позицию и роль педагогу необходимо тоже уточнить. Дети должны знать, в какой роли в данной конкретной ситуации будет выступать педагог: непосредственного руководителя, эксперта, рядового участника и т. п. Это уже вопросы тактики</p>
Время	<p>Упорядочить деятельность во времени – это значит точно рассчитать дни, часы, минуты для всех составляющих ее процедур – что и когда будет происходить. Когда нужно начать подготовку, сколько времени на нее отвести, в какое время лучше начать мероприятие, дело, игру или другое действие. Какова будет последовательность действий. Что нужно сделать раньше, что позже. Какова будет общая продолжительность события: ведь важно и успеть многое, и не затянуть, иначе пропадет эффект</p>
Пространство	<p>Для качественной организации деятельности необходимо еще решить, где будут происходить действия, как упорядочить пространство, как в нем разместятся участники. Эти моменты особенно важны для: создания оптимальных условий взаимодействия участников; непосредственного управления педагогом (или другим организатором) происходящими событиями, действиями; обеспечения положительного эмоционального влияния на участников</p>

## **Модели организации совместной деятельности**

Л. И. Уманский выделяет **три модели организации совместной деятельности**, исходя из того, каким образом осуществляются в ее рамках процессы взаимодействия: совместно-индивидуальная, совместно-последовательная, совместно-взаимодействующая [Уманский, 1977].

**Совместно-индивидуальная деятельность** предполагает, что каждый член группы выполняет свою часть работы независимо от другого и несет ответственность только за результаты своей работы.

**Совместно-последовательная деятельность** ориентирована на последовательное выполнение отдельных этапов работы разными членами группы, при этом каждый несет ответственность только за результаты реализации своего этапа работы.

**Совместно-взаимодействующая деятельность** характеризуется непосредственным и одновременным взаимодействием всех членов группы друг с другом в рамках решения общей задачи.

### ТЕМА 3. КОЛЛЕКТИВНОЕ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПЕРВИЧНОМ ОТДЕЛЕНИИ

*Когда человек не знает, к какой  
пристани он держит путь, для  
него ни один ветер не будет  
попутным*

*Сенека*

**Цель занятия:** научить организовывать коллективное целеполагание и планирование в первичном объединении.

**Ключевые понятия:** цель, задача, план, целеполагание, планирование.

#### Содержание

1. Актуализация темы занятия, индивидуальное целеполагание (коллективное обсуждение, индивидуальная работа) – 5–6 минут.
2. Изучение алгоритма и вариантов организации коллективного целеполагания и планирования в первичном отделении (работа в группах, коллективное обсуждение) – 20 минут.
3. Коллективное планирование работы первичного отделения на учебный год «Путешествие по страницам Движения Первых» – 20 минут.
4. Анализ способов проведения педагогами (активистами) своих замыслов, идей в процессе планирования (работа в группах, коллективное обсуждение) – 15 минут.
5. Анализ варианта коллективного целеполагания и планирования события в первичном отделении «Движение Первых» (работа в группах, коллективное обсуждение) – 15 минут.
6. Итоговая рефлексия (индивидуальная работа, коллективное обсуждение) – 5–6 минут.
7. Последействие.

## Ход занятия

### 1. Актуализация темы занятия, индивидуальное целеполагание.

1.1. Участникам предлагается прочитать эпитаф к занятию и ответить на вопросы:

- О чем говорит Сенека?
- Как соотносятся понятия «цель» и «целеполагание»; «план» и «планирование»?
- Почему целеполагание и планирование взаимосвязаны между собой?
- Почему именно эта цитата выделена в качестве эпитафа нашего занятия?
- Какое значение целеполагание и планирование имеют в работе организатора?

Происходит коллективное обсуждение.

1.2. Прием «Концептуальное колесо». Участникам предлагается подобрать синонимы к словам «целеполагание» и «планирование», находящимся в ядре понятийного «колеса», и вписать их в секторы колеса. Затем на основе написанного сделать вывод об имеющихся знаниях по теме, ответить на вопросы: «Что важно сегодня рассмотреть на занятии?», «В чем я могу себя проявить?», «Что нового я смогу узнать, участвуя в работе?» и на основе ответов сформулировать свою цель на занятии. Желающие могут озвучить поставленные цели.

### 2. Изучение алгоритма и вариантов организации коллективного целеполагания и планирования в первичном отделе (приложение 1).

Участникам предлагается в процессе занятия освоить разные способы организации коллективного целеполагания, планирования и проанализировать их.

2.1. Работа организуется в группах (можно объединиться по желанию). Каждая группа согласно жеребьевки получает свой пример организации коллективного целеполагания и планирования (*выдается раздаточный материал каждой команде*). Можно провести все четыре варианта, можно выбрать два или три.

Задание:

1. Организовать коллективное целеполагание и планирование в своей группе.
2. Выделить действия организатора при целеполагании и планировании.
3. Определить положительные моменты способа и сложности, которые могут возникнуть в процессе включения в деятельность.
4. Представить другим группам сам способ и результаты коллективного целеполагания и планирования в своей группе.

Для работы участникам предлагаются следующие способы организации коллективного целеполагания и планирования в первичном отделении: «Карта будущего», «Дерево целей», «Радуга ожиданий», «Активист Движения Первых».

2.2. Участники отвечают на вопросы:

– Какие действия необходимо совершить организатору при целеполагании и планировании?

*Для того, чтобы участники запомнили алгоритм целеполагания и планирования можно при обсуждении вопроса использовать опорную таблицу (вывести на экран или раздать группам).*

Таблица 5

### Алгоритм целеполагания и планирования

Этап	Действия организатора
Целеполагание	Обоснование и выдвижение цели
	Определение путей ее достижения (задач)
	Проектирование результата
Планирование	Структурирование предмета планирования (по задачам или направлениям)
	Подбор средств достижения цели и решения задач
	Распределение событий во времени
	Распределение ответственности
	Оформление плана

– Какие способы целеполагания мы использовали при проведении наших занятий?

– Какие способы организации коллективного целеполагания и планирования может взять активист Движения Первых себе в «копилку»?

– Какой способ запомнился больше всего, и почему?

– Почему важно включать участников в целеполагание и планирование совместной деятельности?

### **3. Коллективное планирование работы первичного отделения на учебный год «Путешествие по страницам Движения Первых».**

Участникам предлагается включиться в процесс коллективного целеполагания и планирования деятельности первичного отделения «Движение Первых» на учебный год (приложение 2).

*! Рекомендация – организатором целеполагания выступает один из активистов первичного отделения (работа с ним осуществляется на этапе предварительной подготовки).*

Результат этапа занятия: примерный план работы первичного отделения «Движение Первых» на учебный год.

После окончания работы проводится коллективное обсуждение процесса целеполагания и планирования по вопросам:

– Какие действия вы совершили, ставя цели и планируя работу?

*При обсуждении вопроса целесообразно еще раз обратиться к таблице с алгоритмом целеполагания и планирования, чтобы закрепить представления о ключевых действиях при постановке цели и составлении плана.*

– Какие ошибки могут быть допущены при целеполагании и планировании?

– Почему важно соблюдать все действия алгоритма при постановке цели и составлении плана?

### **4. Анализ способов проведения педагогами (активистами) своих замыслов, идей в процессе планирования.**

Работа организуется в группах (можно работать как на предыдущем этапе, можно сформировать новые команды).

4.1. Участникам предлагается изучить способы проведения педагогами (активистами) своих замыслов, идей в процессе планирования (приложение 3), выбрать один из способов и подготовить мини-презентацию (инсценировку) этого способа.

Группы по очереди представляют результаты работы. Обсуждают, угадывают способы команд-оппонентов.

После выступлений делается вывод:



– Почему организатору целесообразно использовать способы проведения своих замыслов при коллективном целеполагании и планировании?

– Чем обусловлен выбор конкретного способа?

– Какие способы проведения педагогами (активистами) своих замыслов, идей в процессе планирования Вы можете назвать?

– Какие способы запомнились больше всего?

– Какие способы Вы можете использовать в своей практике?

**5. Разработка варианта коллективного целеполагания и планирования конкретного дела в первичном отделении «Движение Первых»** (на примере какого-либо события из Календаря полезных дел Движения Первых).

Работа организуется в группах (можно работать как на предыдущем этапе или можно сформировать новые команды).

5.1. Участникам предлагается познакомиться с примером целеполагания и планирования конкретного дела (приложение 4), или можно показать видеоролик «Целеполагание и планирование Дня кадетства» и зафиксировать приемы, которые использовал организатор ([https://vk.com/video24973925\\_456239048?list=lngZD50wDNPph8niBbA0](https://vk.com/video24973925_456239048?list=lngZD50wDNPph8niBbA0)).



*Рисунок 2. Планирование Дня кадетства*

Для фиксации результатов обсуждения целесообразно использовать таблицу.

**Коллективное целеполагание  
и планирование конкретного дела**

<b>Этап</b>	<b>Действия организатора</b>	<b>Используемые приемы</b>
Целеполагание	Обоснование и выдвижение цели	
	Определение путей ее достижения (задач)	
	Проектирование результата	
Планирование	Структурирование предмета планирования (по задачам или направлениям)	
	Подбор средств достижения цели и решения задач	
	Распределение событий во времени	
	Распределение ответственности	
	Оформление плана	

После выступления групп проводится коллективное обсуждение по вопросам:

– Какие действия по целеполаганию и планированию были реализованы организатором?

– Какие действия были пропущены? К каким последствиям это может привести?

– Какие приемы можно использовать дополнительно, чтобы полностью реализовать алгоритм целеполагания и планирования?

– Какие приемы помогли активизировать позицию участников и сформировать у них мотивацию на включение в совместную деятельность по организации дела?

– Можно ли назвать планируемое дело социально значимым? Обоснуйте свою позицию.

5.2. Группам предлагается выбрать одно из событий Календаря полезных дел Движения Первых и спроектировать ход коллективного целеполагания и планирования. Для фиксации результатов обсуждения можно использовать опорную таблицу предыдущего этапа (пункт 5.1).

После завершения работы группы представляют свои варианты и проводится коллективное обсуждение по вопросам:

– Какую позицию должен занимать организатор коллективного целеполагания и планирования?

– Какие приемы для формирования мотива «Мы хотим» можно использовать при целеполагании и планировании выбранных вами событий?

В заключении делается вывод по вопросу:

– Почему важно организовывать коллективное целеполагание и планирование конкретных форм работы?

## **6. Итоговая рефлексия.**

6.1. Упражнение «Попади в яблочко» (приложение 5). Участникам выдаются карточки с изображением мишени (либо учащиеся рисуют сами мишень на листе бумаги), разделенной на секторы, каждый из которых детализирует разные стороны самооценки деятельности: «новые знания», «активность», «взаимопонимание», «удовлетворение от работы».

Все участники занятия делают «выстрелы» в мишень, ставя в каждом секторе фломастером/ручкой отметку, соответствующую его оценке того или иного аспекта. Чем выше оценка, тем ближе к «яблочку» – центру мишени, чем ниже, тем ближе к её краю.

6.2. Коллективное обсуждение вопроса: Какие действия на занятии больше всего способствовали достижению поставленных вами целей?

## **7. Последствие.**

Участникам предлагается реализовать вариант коллективного целеполагания и планирования события Календаря полезных дел Движения Первых, который они спроектировали, при подготовке к нему в первичном отделении или первичном коллективе.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### **Варианты организации коллективного целеполагания и планирования в первичном объединении**

*(можно адаптировать под разные варианты:  
на конкретное занятие, на четверть, семестр, учебный год)*

##### **1. «Карта будущего».**

Участникам выдается тематический план Школы актива Первых и предлагается создать свою «Карту будущего».

Вводятся условные обозначения: «опорные пункты» – глобальные цели. Необходимо также обозначить на карте «дополнительные объекты» – промежуточные задачи на пути к ним.

Организатор просит участников ответить на вопросы:

– Какие знания и умения я хотел (а) бы развить в процессе посещения Школы актива Первых?

– Какой опыт я хотел бы приобрести?

– Какой Вы видите ключевую идею развития нашего первичного коллектива?

Ребятам необходимо придумать и написать названия для «пунктов-целей», к которым они стремятся в соответствии с тематикой занятий «Школы».

##### **2. «Дерево целей».**

Организатор просит участников ответить на вопросы:

– Какие качества я смогу развить, занимая активную позицию в первичном объединении?

– Какой опыт я смогу получить?

– Что необходимо сделать для того, чтобы коллектив первичного отделения продвинулся в своем развитии?

Участники заполняют опорную схему «Дерево целей»:

1) Вершина дерева – мечта (в зависимости от нее определяется конечный результат и показатели эффективности прогнозируемого результата);

2) Каждая «ветвь» дерева описывает конкретный конечный результат, выраженный каким-либо показателем;

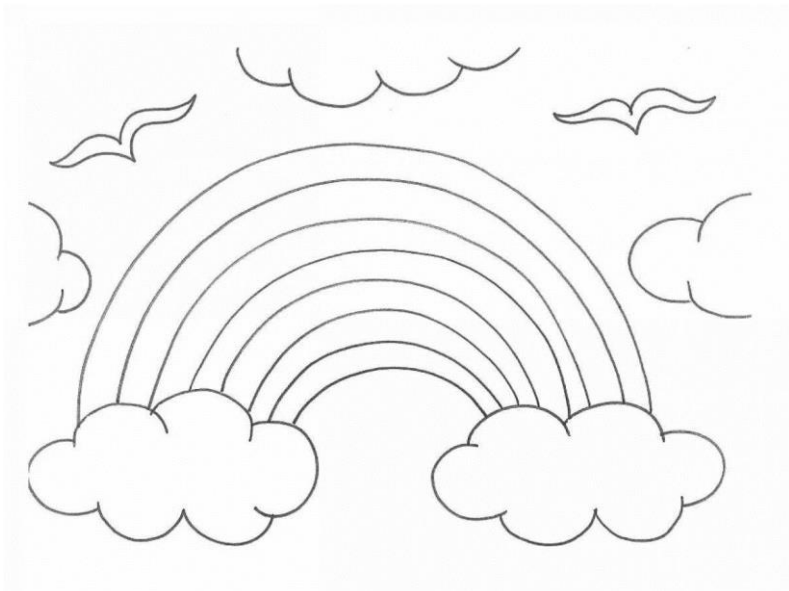
3) На корнях дерева прописываются способы достижения целей.

### 3. «Радуга ожиданий».

Участникам выдается раздаточный материал с изображением радуги. Необходимо завершить 7 недописанных тезисов, по количеству цветных дуг (задание выполняется индивидуально):

1. Движение Первых – это...
2. Первичное объединение Движения позволяет ...
3. Больше всего меня интересует ...
4. В объединении я хочу расширить опыт ...
5. Мне хотелось бы подробнее ознакомиться с ...
6. Мне поможет то, что...
7. Я очень хочу научиться...

На облаках записываются способы достижения поставленных целей.



### 4. «Активист Движения Первых».

1. Вступительное слово: учащимся предлагается создать модель активиста Движения Первых.
2. Каждый участник индивидуально определяет качества необходимые активисту первичного отделения.
3. Обсуждение и разработка варианта модели в группе.

4. Ведущий помогает участникам классифицировать качества по группам.
5. Каждый участник индивидуально выписывает качества из модели и оценивает степень их развития у себя по 5-ти балльной шкале.
6. «Мозговой штурм». Учащиеся в группе предлагают мероприятия, способствующие развитию каждой группы качеств.
7. Коллективное обсуждение всех вариантов. Составление общего плана мероприятий первичного отделения на учебный год.
8. Определение ответственных за каждое мероприятие и сроков их проведения.
9. Оформление плана работы на учебный год.

**Коллективное планирование работы первичного отделения  
на учебный год «Путешествие по страницам  
Движения Первых»**

**Проведение:**

Ведущий (представитель туристической фирмы «ПЕРВЫЕ») показывает участникам туристическую путевку *«Путешествие по страницам Движения Первых»* и задает вопросы: «Что Вы знаете о Движении Первых?», «Каковы Ваши ожидания?». Участники высказывают свое мнение (ответы фиксируются на флипчарте).

Ведущий подводит итоги и рассказывает учащимся об особенностях Движения, обсуждают Устав Движения (размещен на официальном сайте Движения Первых), отвечает на вопросы.

Далее участникам предлагается разработать собственные маршруты путешествия *«По страницам Движения Первых»*. Коллектив делится на туристические группы (5–7 чел.), которые оформляют маршруты. В каждой группе выбирается «экскурсовод», который будет записывать предложения, а затем маршруты представлять при обсуждении в коллективе.

Маршрут – это оформленный лист, в котором должно быть отражено:

- 1) индивидуальные цели каждого участника на учебный год;
- 2) коллективные цели и задачи на учебный год;
- 3) отражение коллективных дел во время «путешествия» (каждая группа предлагает дела, которые могла бы организовать для остальных, предлагает традиции, которые можно внести в жизнь первичного отделения);
- 4) предположения о «препятствиях» на пути;
- 5) совместный план по преодолению «препятствий», возможные пути выхода из проблемных ситуаций.

Представитель туристической фирмы просит «экскурсоводов» представить возможный «маршрут».

Все обсуждают варианты и составляют общий «маршрут путешествия», происходит выбор наиболее интересных и реально организуемых предложений.

Составляется примерный план жизнедеятельности первичного отделения на основе выбранных дел.

Далее осуществляется работа с Календарным планом Движения (размещен на официальном сайте Движения Первых). Участники анализируют план и пытаются соотнести примерный план работы первичного отделения с формами, предложенными в Календарном плане Движения: дополняют свой план.

Выбираются «гиды» (ответственные за определенное дело) и назначаются примерные даты мероприятий, коллективных дел.

Заключительное слово представителя туристической фирмы ««ПЕРВЫЕ» и вручение участникам общей путевки в путешествие *«По страницам Движения Первых»*.



**Способы проведения педагогами (активистами)  
своих замыслов, идей в процессе планирования:**

а) предварительная разъяснительная и подготовительная работа с лидерами по обсуждению возможных вариантов идей и замыслов;

б) выступление перед участниками планирования учащегося или взрослого, который был участником или очевидцем важной для коллектива идеи, формы работы;

в) создание проблемной ситуации, которая выводит детей на нужное решение, необходимую для коллектива идею;

г) выбор варианта, идеи, формы, средства из нескольких, предложенных и обоснованных вожатым;

д) включение (внедрение) вожатого в работу творческих поисковых групп «на равных»;

е) конкурс на лучшее предложение в план, создание «банка идей», когда вожатый может внести и свою идею как рядовой участник поиска;

ж) обобщение и интеграция вожатым идей, высказанных детьми, родителями, когда педагог ненавязчиво включает и свою идею в обобщенный вариант;

з) подсказывающие, проблемные вопросы в ходе обсуждения плана.

к) проведение «акта добровольцев» по организации какого-либо дела, после чего добровольцы становятся проводниками идей в коллективе;

л) чтение и обсуждение литературы, которая может подсказать нужную идею, замысел;

м) анализ дела, в ходе которого при соответствующих акцентах и специально поставленных вопросах учащиеся и родители коллективно принимают решение о нужной идее.

**Коллективное целеполагание и планирование праздника,  
посвящённого Дню матери**

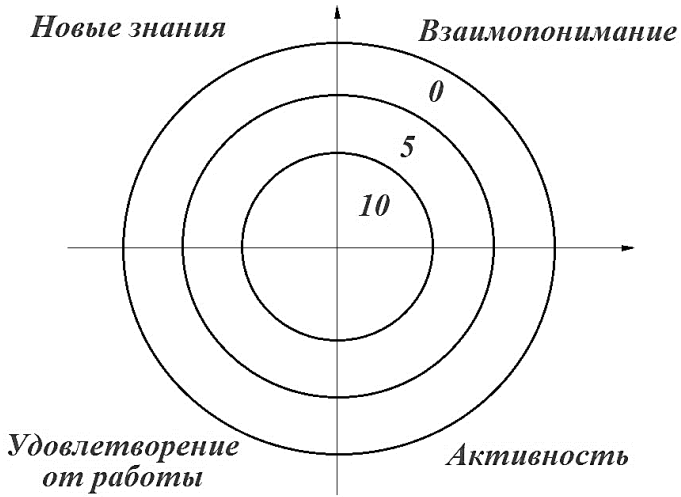
*(вариант подготовлен В. Д. Суховой, магистрантом первого  
курса факультета социального управления  
ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический  
университет им. К. Д. Ушинского»)*

**Коллективное целеполагание и планирование праздника  
«День матери»**

	<b>Этап</b>	<b>Действия организатора</b>
<b>Целеполагание</b>	Обоснование и выдвижение цели	<p>Какое ближайшее событие?                      Что мы знаем о празднике «День матери»?                      Послушайте краткую информацию об истории праздника «День матери»                      Кому посвящен данный праздник?                      Почему его отмечают?                      Как отмечают этот праздник в нашей стране? в нашей школе?                      Какова главная идея праздника «День матери»?</p>
	Определение путей ее достижения (задач)	<p>Какие качества мы можем проявить, организуя этот праздник?</p>
	Проектирование результата	<p>Каким будет праздник?                      Что я могу сделать интересное и полезное в этот день? Для кого?                      Чему мы сможем научиться?                      Какие изменения произойдут в нашем коллективе, когда мы вместе подготовим праздник?</p>
<b>Планирование</b>	<p>Структурирование предмета планирования (по задачам или направлениям)</p>	<p>Давайте посмотрим видеоролик о том, как проводился праздник «День матери» в нашей школе в прошлом году.                      Что нового и интересного мы можем предложить, чтобы организовать праздник в этом году?                      Какие направления подготовки мы можем реализовать?                      Давайте составим опорную схему и обозначим основные направления нашей работы по подготовке праздника. Поработайте в группах и представьте свои предложения, на их основе мы составим общий вариант</p>

	<b>Этап</b>	<b>Действия организатора</b>
	Подбор средств достижения цели и решения задач	<p>Какие есть идеи для реализации праздника?            Что и для кого мы можем подготовить в честь празднования «Дня матери»?            Чья нужна помощь? Кого пригласим?            В своих группах дополните составленную нами схему с основными направлениями подготовки праздника и напишите свои предложения по реализации каждого направления.            Коллективное обсуждение предлагаемых вариантов и составление общего варианта направлений подготовки и форм их реализации</p>
	Распределение событий во времени	<p>Сколько времени потребуется на подготовку?            Что нужно сделать в первую очередь? Что подготовить заранее?            В группах обсудите и предложите график подготовки к празднику. По итогам вашей работы мы составим общий вариант</p>
	Распределение ответственности	<p>Ситуация выбора:            Запишите свою фамилию напротив того направления подготовки к празднику, которое Вы хотите реализовывать.            По сходству выбора формируются группы для подготовки праздника. В каждой группе выбирается ответственный за направление.            Каждой группе предлагается составить план реализации своего направления подготовки. Составленные варианты обсуждаются и дополняются в процессе коллективного обсуждения</p>

**Попади в яблочко**



## ТЕМА 4. АНАЛИТИЧЕСКАЯ РАБОТА В ПЕРВИЧНОМ ОТДЕЛЕНИИ

*Анализируя ошибки вчерашнего дня,  
мы тем самым учимся избегать  
ошибок сегодня и завтра*

*В. И. Ленин*

**Цель занятия:** научить осуществлять коллективный анализ деятельности в первичном объединении.

**Ключевые понятия:** результаты деятельности, анализ деятельности.

### Содержание

1. Актуализация темы занятия, индивидуальное целеполагание (коллективное обсуждение, индивидуальная работа) – 5–6 минут.
2. Изучение основных характеристик аналитической деятельности (работа в группах, коллективное обсуждение) – 15 минут.
3. Изучение вариантов организации коллективного анализа в первичном отделении (работа в группах, коллективное обсуждение) – 20 минут.
4. Апробация варианта коллективного анализа итогов работы первичного отделения «Движение Первых» (работа в группах, коллективное обсуждение) – 15 минут.
5. Итоговая рефлексия (индивидуальная работа, коллективное обсуждение) – 5–6 минут.
6. Последействие.

### Ход занятия

**1. Актуализация темы занятия, индивидуальное целеполагание.**

1.1. Участникам предлагается прочитать эпиграф к занятию и ответить на вопросы:

- Какие задачи выполняет анализ?
- Что мы можем анализировать?
- Как связаны анализ, целеполагание и планирование?

– Почему именно эта цитата выделена в качестве эпитафии нашего занятия?

– Какое значение анализ имеет в работе организатора?

Организуется коллективное обсуждение.

1.2. Прием «Шах и мат». Участникам предлагается «сделать ход» (*раздается материал с изображением шахматной доски и фигур* (приложение 1)). Рядом с каждой фигурой необходимо записать ответы на следующие вопросы: «Что я умею?», «Что нового я хочу узнать, изучая эту тему?» «Чему я хочу научиться?» и на основе ответов сформулировать свою цель на занятии (*записывается рядом с фигурой короля*). Желаящие могут озвучить поставленные цели.

## **2. Изучение основных характеристик аналитической деятельности.**

Работа организуется в группах (*участники могут сами выбрать способ деления на команды*).

2.1. Группам предлагается познакомиться с вариантом коллективного анализа (приложение 2) и ответить на три группы вопросов:

– Что анализ дает участникам? Что анализ дает организаторам?

– Какие этапы включает коллективный анализ? Что целесообразно определить в процессе анализа?

– Чем полученная в процессе анализа информация может помочь в организации дальнейшей деятельности коллектива?

Ответы предлагается зафиксировать в виде схемы (*каждой группе выдаются маркеры трех цветов, ответы на группу вопросов записываются одним из них*).

2.2. Самопроверка. Группам предлагается поработать с раздаточным материалом (приложение 3), в котором обозначены основные характеристики анализа, и дополнить свои схемы (*используется маркер другого цвета*).

2.3. После окончания работы организуется коллективное обсуждение по вопросам:

– Какими характеристиками обладает анализ?

– Какие особенности анализа вы смогли выделить сами, а какие дополнили после работы с раздаточным материалом?

– Что, по вашему мнению, самое главное в процессе анализа?

– Какие условия необходимо выполнять при организации анализа?

– Почему важно вместе анализировать деятельность коллектива?

### 3. Изучение вариантов организации коллективного анализа в первичном отделении.

Участникам предлагается в процессе занятия освоить способ организации коллективного анализа и проанализировать его эффективность.

3.1. Работа организуется в группах (можно разделиться по считалке или жребию). Каждая группа, согласно жеребьевке, получает свой пример организации анализа (приложение 4, раздаточный материал выдается каждой команде). Методики распределяются в зависимости от количества человек; если участников много, раздаточный материал дублируется (например, одна разработка предлагается к изучению двум группам).

Группам предлагается провести анализ любого дела из Календаря полезных дел Движения Первых, участниками или организаторами, которого выступали члены группы, используя изученный ими вариант анализа.

Для работы участникам предлагаются следующие методики организации коллективного анализа в первичном отделении: «Да – Нет – Не знаю», «Календарь полезных дел» (*в процессе работы анализируем одну страницу «календаря»*).

3.2. После апробации варианта анализа группам предлагается оценить данный вариант, используя опорные вопросы, и зафиксировать результаты обсуждения в таблице.

Таблица 7

#### Характеристика варианта анализа

Вопрос	Ответ
Что можно проанализировать с помощью данного варианта?	
Какую информацию может получить организатор?	
Какую информацию получают участники анализа?	
Чем можно дополнить данный вариант, чтобы получить более полную информацию о результатах работы?	

3.3. Группы представляют результаты оценки и апробации вариантов анализа.

Организуется коллективное обсуждение результатов изучения вариантов анализа по вопросам:

– Какие действия необходимо совершить организатору при организации коллективного анализа?

*Для того, чтобы участники запомнили алгоритм анализа можно при обсуждении вопроса использовать опорную таблицу (вывести на экран или раздать группам).*

Таблица 8

### Алгоритм анализа

Название этапа	Вопросы для анализа
Синтез 1	Как в целом реализована поставленная цель? Какие результаты получены?
Анализ	Почему мы получили именно эти результаты? Что получилось в организации деятельности? Что помогало в работе? Что не получилось? Какие проблемы возникли? В чем их причины?
Синтез 2	Каковы самые главные достижения? В чем основная проблема? Что нужно сделать, чтобы не допускать ошибок на следующем этапе работы? Что можно организовать, чтобы закрепить полученный опыт?

- Какие способы анализа мы использовали при подведении итогов занятий Школы Актива Первых?
- Какой способ запомнился больше всего, и почему?
- Почему важно подводить итоги и анализировать результаты своей и совместной работы?
- Почему важно включать участников в коллективный анализ совместной деятельности?

#### **4. Апробация варианта коллективного анализа итогов работы первичного отделения «Движение Первых».**

Участникам предлагается взаимодействовать в процессе коллективного анализа деятельности первичного отделения «Движение Первых» (приложение 5).

*! Рекомендация – организатором анализа выступает один из активистов первичного отделения (работа с ним осуществляется на этапе предварительной подготовки).*

После окончания работы проводится коллективное обсуждение процесса коллективной аналитической деятельности по вопросам:

- Какие ошибки могут быть допущены при организации анализа?
- Почему важно организовывать итоговый анализ?



## **5. Итоговая рефлексия.**

5.1. Упражнение «Шах и мат» (приложение 1). Каждый участник возвращается к заполнению своей «шахматной доски». Необходимо зафиксировать в свободных полях ответы на следующие вопросы:

- Самое ценное в сегодняшнем занятии для меня – ...
- Люди, которые меня сегодня удивили – ...
- Самый волнующий момент в сегодняшнем занятии...
- Теперь я знаю ... и умею ...

5.2. Коллективное обсуждение вопроса: Какие действия на занятии больше всего способствовали достижению поставленных вами целей?

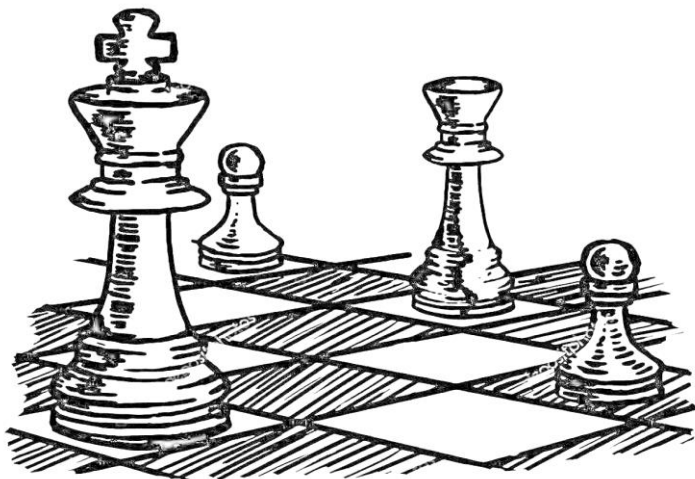
## **6. Последствие.**

Участникам предлагается спроектировать и реализовать вариант коллективного анализа итогов работы Школы Движения Первых (или вариант коллективного анализа события, организованного активистами первичного отделения).

## ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

### Прием «Шах и мат»



## **Собрание по коллективному анализу результатов социально значимой деятельности**

*(вариант подготовлен О. И. Старичихиной, студенткой второго курса факультета социального управления ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского»)*

**Цель собрания:** проанализировать результаты социально значимой деятельности коллектива за год.

### **Воспитательные задачи:**

1. Формирование ответственности у членов коллектива за выполнение поставленных целей и задач.
2. Развитие у членов коллектива умений анализа и оценки результатов своей деятельности.
3. Развитие коммуникативных навыков членов коллектива для эффективного взаимодействия в рамках группы.

### **План подготовки**

1. Печать грамот и благодарностей за помощь и участие в социально значимой деятельности.
2. Видеосъемка событий, подготовка видеоролика об организованных коллективом социально значимых делах.
3. Составление членами коллектива коллажа на тему: «Наша социально значимая деятельность за год».
4. Подготовка раздаточного материала (фото айсберга, стикеров, фломастеры, жетоны, эстафетная палочка).

### **Ход собрания**

**1. Организационный этап** (сообщение о целях и задачах собрания, мотивация на участие в обсуждении результатов социально значимой деятельности). Вступительное слово: «Сегодня мы с вами встретились, чтобы обсудить, каких целей мы добились в социально значимой деятельности. Нам предстоит проанализировать как позитивные, так и негативные моменты в проделанной работы. Ошибки тоже важно обсуждать, ведь без этого мы не сможем двигаться дальше и улучшать наши результаты. Вы весь год

трудились и делали много полезных и добрых дел, лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать, давайте посмотрим, что мы делали в этот год».

*(Организатор показывает видеоролик, где зафиксированы фрагменты организованных коллективом в течение года социально значимых дел).*

## **2. Синтез 1.**

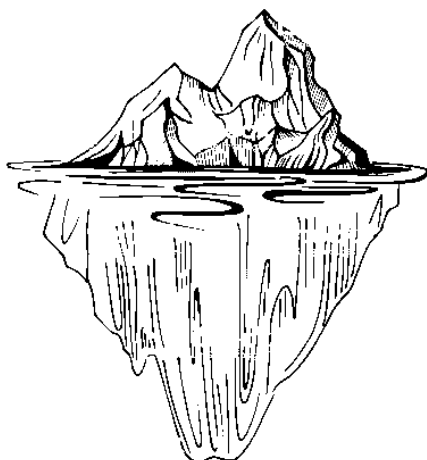
– Мы вместе вспомнили, какой социально значимой деятельностью занимались в этом году. Теперь давайте посмотрим, какие события Вам запомнились больше всего. Для этого я приглашаю Вас выступить со своими коллажами (*члены коллектива выступают с коллажами и рассказывают, какой проект они организовывали в рамках социально значимой деятельности*).

– Итак, давайте обсудим, каких результатов решения задач социально значимой деятельности Вы добились за этот год, используя эстафетную палочку (*члены коллектива становятся в круг, высказываются при помощи эстафетной палочки и передают её по кругу*).

## **3. Анализ.**

– Я предлагаю вам выделить положительные и отрицательные моменты в решении задач социально значимой деятельности нашим коллективом. Для этого у каждой группы на столе есть картинка с айсбергом, маркеры и стикеры. Ваша задача сверху написать положительные моменты нашей совместной работы, а внизу, под водой, проблемы, трудности, с которыми вы столкнулись (*члены коллектива пишут и обсуждают в своих группах положительные и проблемные моменты своей деятельности*).

– Теперь давайте обсудим результаты вашей групповой работы. Какие положительные моменты вы смогли выделить? А проблемные? Как вы думаете, почему мы столкнулись с этими трудностями? Что нам помогало, а что – мешало в работе? Что мы можем сделать, чтобы этих проблем больше не возникало? (*члены коллектива отвечают на вопросы, делают выводы*).



#### 4. Синтез 2.

– Я вам предлагаю охарактеризовать социально значимую деятельность нашего коллектива с помощью «метода ассоциаций и аналогий<sup>2</sup>, показав самую главную, с вашей точки зрения, ее характеристику (*члены коллектива с помощью использования ассоциаций и аналогий – образов, случаев из жизни, сказок, притч, пословиц характеризуют социально значимую деятельность коллектива*).

– Вы – большие молодцы! Давайте похвалим себя за этот год. Предлагаю вам встать в круг и по очереди называть достижения вашего соседа (*члены коллектива перечисляют достижения каждого участника*).

**5. Заключительный этап** (подведение итогов собрания, оценка его эффективности).

Итак, наше собрание подходит к концу, спасибо вам за этот год и за то, что приняли участие в этом собрании (*Организатор награждает грамотами и благодарностями наиболее активных членов коллектива, которые занимались социально значимой деятельностью*).

Предлагаю оценить эффективность нашей встречи с помощью жетонов. Вам нужно положить их в коробку. Выберите один из

смайликов: Улыбающийся, значит, что вы поняли цель собрания, проработали все ошибки, готовы продолжать заниматься социально значимой деятельностью, оценили свои проекты; без улыбки означает, что вы не всё поняли, какие-то ошибки не были проработаны, не знаете, хотите ли заниматься дальше этой деятельностью; злой и угрюмый значит, что вы ничего не поняли, не проработали негативных моментов и вообще не хотите заниматься социально значимой деятельностью (*члены коллектива выбирают смайлик, отражающий их отношение к собранию*).

### Краткая характеристика анализа

<b>Вопросы</b>	<b>Участие в процессе анализа</b>
Что дает участникам?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– демонстрация другим своих достижений;</li> <li>– подведение итогов своего участия в коллективной работе;</li> <li>– формирование адекватной самооценки результатов своей деятельности;</li> <li>– осмысление приобретенного опыта социального взаимодействия;</li> <li>– формирования положительной мотивации участия в дальнейших совместных делах первичного отделения</li> </ul>
Что дает организатору?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– оценка результативности своей деятельности и в целом коллектива первичного отделения;</li> <li>– осмысление целесообразности проводимой педагогической работы;</li> <li>– выявление условий, факторов, которые обусловили достигнутые результаты;</li> <li>– изучение эффективности используемых педагогических средств, степени их влияния на результаты работы;</li> <li>– определение достижений и недостатков в организации деятельности, их причин;</li> <li>– обозначение резервов для дальнейшего совершенствования работы и выстраивание путей развития первичного отделения</li> </ul>
Когда целесообразно проводить анализ?	<p>Если ситуация благоприятная и позволяет время, то можно сразу после завершения события. Если участники устали, возбуждены или нельзя разрушать общий эмоциональный настрой, то требуется отсрочка. Анализ в этих случаях можно провести на следующий день, через день, но, не слишком откладывая, чтобы разговор состоялся по свежим впечатлениям.</p>
<b>Этапы анализа</b>	
Синтез 1	<p>Описание ситуации в целом            Как в целом реализована поставленная цель?            Какие результаты получены?</p>
Анализ	<p>Определение положительных и проблемных сторон деятельности и причин, которые обусловили успехи и неудачи. Почему мы получили именно эти результаты?            Что получилось в организации деятельности? Что помогало в работе?            Что не получилось? Какие проблемы возникли? В чем их причины?</p>

<b>Вопросы</b>	<b>Участие в процессе анализа</b>
Синтез 2	<p>Выводы о том, как лучше действовать на следующем этапе работы, что необходимо учесть, чтобы избежать допущенных ошибок. Каковы самые главные достижения?  В чем основная проблема?  Что нужно сделать, чтобы не допускать ошибок на следующем этапе работы?  Что можно организовать, чтобы закрепить полученный опыт?</p>
<b>Главный вопрос, на который отвечает анализ</b>	
<i>Почему были получены именно эти результаты?</i>	
<b>Условия организации анализа</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) содержание и формы анализа должны соответствовать целям;</li> <li>2) необходимо использовать различные формы и способы анализа и самоанализа (с учетом возрастных особенностей детей, уровня их подготовленности, опыта аналитической и рефлексивной деятельности);</li> <li>3) важно развивать, совершенствовать способы аналитической деятельности (например, на первых этапах может быть уместным использование цветотграмм, символической оценки, в дальнейшем – коллективный и индивидуальный анализ);</li> <li>4) анализ должен систематически осуществляться;</li> <li>5) организатору важно предоставить участникам возможность самим выбрать способы анализа и оценивания своей деятельности;</li> <li>6) при отборе форм и способов аналитической деятельности важно предусмотреть возможность оценивания, рефлексии детьми собственной деятельности в сочетании с достижениями своей группы, объединения, класса, формируя у детей чувство ответственности за свои достижения и успехи товарищей</li> </ol>	



### **Методика «Да – Нет – Не знаю»**

#### **Цели:**

- подвести в ходе коллективной рефлексии итоги проведенного дела;
- выяснить степень удовлетворенности участников процессом и результатами организации события.

#### **Ход проведения**

Кабинет делится (условно) на «три зоны» («Да», «Нет», «Не знаю»). Участникам предлагается выразить степень согласия с предложенными утверждениями путем перемещения в пространстве по зонам.

Примерные утверждения:

1. В процессе подготовки и организации данного события я смог(ла) проявить себя.
2. В процессе подготовки и организации данного дела я смог(ла) реализовать свои возможности.
3. Я выступил(а) активным участником в подготовке к событию.
4. Я выступил(а) активным участником в проведении дела.
5. Дело способствовало сплочению нашего коллектива.
6. Дело помогло мне узнать что-то новое о членах нашего коллектива.
7. Дело способствовало расширению моих знаний.

Каждый участник аргументирует свой выбор.

По окончании необходимо предложить учащимся разработать пути преодоления проблем в организации и проведении дела. И определить перечень дел, которые можно организовать на следующем этапе работы для закрепления полученного опыта.

### **Методика «Календарь полезных дел»**

**Цель:** определить личностную и социальную значимость проводимых дел в первичном объединении.

### Ход проведения

Календарь состоит из 11 скрепленных или сшитых листов ватмана. Первый из них – обложка, на которой в верхней части указывается название первичного отделения, внизу – текущий учебный год, а посередине делается надпись: «Календарь наших дел». На следующих девяти листах пишутся названия месяцев учебного года – с сентября по май. Последний одиннадцатый лист имеет заголовок «Дело года».

Календарь оформляется по мере проведения дел и мероприятий членами первичного отделения. После каждого проведенного мероприятия всем его участникам раздаются листочки формата А1, на которых они пишут ответы на вопросы или продолжают следующие фразы:

- это дело помогло мне ...;
- проведенное дело можно считать полезным потому, что ...;
- организованное дело принесло пользу, так как ...

Каждый участник опроса, исходя из своего желания, может продолжить одну или несколько фраз. Он также обладает правом ничего не писать, если считает, что данное дело не является полезным. Заполненные листочки прикрепляются или приклеиваются к листу календаря, на который затем могут быть помещены сделанные пресс-центром фотографии и заметки о проведенном деле.

**Обработка и интерпретация полученных результатов.** В конце мая организатор вместе с членами объединения внимательно изучает страницы календаря и определяют Дело года (путем коллективного обсуждения, голосования). Ему посвящается последний лист календаря. Дело года заносится в энциклопедию социально значимых дел. В нее помещается фоторепортаж, заметки, цитаты, мнения, имена активных участников дела.

## **Методика коллективного анализа работы первичного отделения «Движение Первых»**

Коллективный анализ проводится в две стадии.

Первый этап – обсуждение жизни первичного отделения «Движение Первых» в целом: Участники разбиваются на группы и поочередно вырабатывают мнение, а затем выносят его на обсуждение по следующим вопросам:

– Чем отличается наше первичное отделение? Кем и чем мы можем гордиться? Какое самое яркое (важное) событие было нами организовано? Что в жизни первичного отделения особенно радует (особенно дорого)? Что полезного сделали мы для организации, на базе которой функционирует первичное отделение, для других людей?

– Какие положительные изменения произошли за этот период? В чем они проявились? Как закрепить эти достижения в будущем?

– Что в жизни объединения вас огорчает, не устраивает, беспокоит? В чем мы сдали свои позиции по сравнению с предыдущим этапом работы? Почему?

– С решения каких проблем необходимо начать следующий этап? Какие недостатки в организации жизни объединения необходимо преодолеть в первую очередь?

– Кого и за что поблагодарить, отметить по итогам работы?

Вторая стадия включает обсуждение отдельных проблем, направлений работы первичного отделения. С этой целью создаются временные проблемные группы, предметом обсуждения которых, например, может стать:

- волонтерская деятельность;
- участие в делах организации;
- развитие коллектива и т. п.

Направления работы, которые обсуждаются в период анализа работы за период, определяются с учетом поставленных в начале года задач. Обсуждение в проблемных группах может проходить по следующим вопросам:

– Какие достижения (успехи) появились в работе по данной проблеме? В чем продвинулись вперед? За счет чего?

– Что могли сделать лучше, но не сделали? Почему?

– Над решением каких вопросов необходимо работать в дальнейшем?

Возможно использование и более творческих, косвенных приемов сбора информации, характеризующих итоги работы. Так, участникам может быть предложено выполнение творческих заданий:

а) представить в творческой форме (с помощью рекламы) достижения этого года, которыми мы можем гордиться;

б) показать фрагмент удавшегося в этом году дела, дружескую пародию на него;

в) с помощью имитации различных телепередач показать то, «что нам мешает жить и что с треском надо удалить»;

г) подготовить фильм о главных событиях периода и т. д.

## ТЕМА 5. ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ПЕРВИЧНОМ ОТДЕЛЕНИИ «ДВИЖЕНИЕ ПЕРВЫХ»

*Хорошее начало – половина дела  
Платон*

**Цель занятия:** научить осуществлять и организовывать проектную деятельность.

**Ключевые понятия:** проект, проектная деятельность, создание проектной команды.

### Содержание

1. Актуализация темы занятия, индивидуальное целеполагание (коллективное обсуждение, индивидуальная работа) – 5–6 минут.
2. Обсуждение основных характеристик проектной деятельности (работа в группах, коллективное обсуждение) – 25 минут.
3. Изучение алгоритма организации проектной деятельности. Обсуждение ролей в проектной команде (работа в группах, коллективное обсуждение) – 40 минут.
4. Итоговая рефлексия (индивидуальная работа, коллективное обсуждение) – 5–6 минут.
5. Последействие.

### Ход занятия

#### 1. Актуализация темы занятия, индивидуальное целеполагание.

1.1. «Круги по воде». Участники делятся на группы (например, используя прием «Расчет на 1-5»: объединяются все первые номера, вторые и т. д.). Командам предлагается записать слово «Проект» в столбики на каждую букву подобрать части речи (существительные, глаголы, прилагательные) или устойчивые словосочетания к изучаемой теме. После того, как участники выполняют задание и систематизируют имеющиеся знания по теме, они представляют результаты своей работы. Организуется обсуждение.

1.2. Участникам предлагается индивидуально ответить на вопросы и сформулировать свою цель на занятие:

– Что такое проект?

- В чем заключается сущность проектной деятельности?
- Назовите основные характеристики проекта?
- В чем выражается результат проектной деятельности?
- Какие имеющиеся знания помогут Вам успешно освоить эту тему?
- Какие еще знания и умения необходимо приобрести для того, чтобы научиться организовывать проектную деятельность?

Организуется коллективное обсуждение ответов на вопросы, желающие могут озвучить свои цели на занятие.

## **2. Обсуждение основных характеристик проектной деятельности.**

2.1. Участникам предлагается разделиться на группы (по желанию или жребию). Далее командам предлагается обратиться к сайту Движения Первых, выбрать для анализа любой из Всероссийских проектов, например: «Хранители истории», «На связи с природой», «Первая помощь» и др. (<https://будьвдвижении.рф/>).



*Рисунок 3. Сайт Движения Первых*

Выделить и зафиксировать основные признаки проектной деятельности, а также ответить на ряд вопросов:

- Что могло повлиять на выбор темы проекта (*инициатива участников Движения, определена заказчиком, анализ ситуации в регионе/стране, существующие тренды*)?
- Какова главная идея проекта?
- Какова целевая аудитория проекта?
- Кто может являться (или является) партнером проекта?
- Какие ресурсы необходимы для реализации проекта?

После завершения работы с примером, группам предлагается провести самопроверку и сопоставить перечень признаков про-

ектной деятельности, которые они выделили сами с характеристиками проектной деятельности, представленными в раздаточном материале (приложение 1).

*Таблицу с характеристиками проектной деятельности можно вывести на экран, тогда раздаточный материал не требуется.*

Для подведения итогов работы организуется коллективное обсуждение по вопросам:

– Какие признаки проектной деятельности Вы смогли выделить самостоятельно?

– Какие характеристики Вы выделили дополнительно в рамках самопроверки?

– Что является результатом проектной деятельности?

– Что, по вашему мнению, является самым главным признаком проектной деятельности?

– Чем проектная деятельность отличается от выполнения творческого задания, подготовки реферата или презентации?

### **3. Изучение алгоритма организации проектной деятельности. Обсуждение ролей в проектной команде.**

Для реализации этапа участники делятся на 4 группы (по жребию).

3.1. Двум группам (1 и 2) предлагается изучить алгоритм организации проектной деятельности (приложение 2), и представить последовательность шагов, которые целесообразно реализовать организатору в виде сигнальных знаков. *Материалы для работы подготавливаются заранее (бумага, фломастеры, скотч и т. д.)*

Двум другим группам (3 и 4) необходимо изучить информацию о моделях ролей в команде (приложение 3) и выступить в роле экспертов-наблюдателей (*анализируют деятельность представителей первых двух групп*).

После выступления представителей первых двух групп проводится коллективное обсуждение по вопросам:

– Какие этапы необходимо учитывать при организации проектной деятельности?

– При реализации каких этапов организатор может столкнуться с проблемами?

3.2. Группы 3 и 4 рассказывают об особенностях ролей в команде (на слайд выводится рисунок-схема модели командных ролей) и представляют результаты своих наблюдений, проводится коллективное обсуждение по вопросам:

– Что помогало выявить роли в команде?

– Какие сложности могут возникнуть/ возникали при выделении командных ролей?

– Почему важно, чтобы в проектной команде реализовывались разные роли?

– Как Вы думаете, может ли человек исполнять несколько ролей в проектной команде?

После обсуждения группы 1 и 2 дают обратную связь командам – свое видение по распределению ролей в команде и эффективности совместной работы.

*Делается вывод, что в одном первичном отделении могут формироваться и функционировать разные проектные команды.*

#### **4. Итоговая рефлексия.**

##### **5.1. Упражнение «Круги по воде».**

Ребятам предлагается вернуться к созданной ранее схеме и дополнить ее. Цель предлагается обвести в круг и с внешней стороны круга зафиксировать ответ на вопрос: «Какой этап занятия сегодня тебе доставил удовольствие, почему?». Далее рисуется еще один круг, больший по диаметру, и участники отвечают на вопрос: Какой этап занятия вызвал у тебя сложности, почему?». В следующей по счету окружности, учащиеся записывают ответ на вопрос: «Что еще ты бы сделал для того, чтобы улучшить свои результаты?»

Происходит коллективное обсуждение.

5.2. Обращение к эпиграфу занятия. Участникам предлагается прочитать высказывание Платона и ответить на вопрос:

– Каким образом данное высказывание может быть связано с темой занятия?

#### **5. Последействие.**

Участникам (индивидуально или в группе) предлагается самостоятельно проанализировать актуальные для них (него) проблемы, которые могут стать предметом проектной деятельности. Либо организатор «подводит» детей к одной из них (например, **проблема:** *низкий уровень развития коллектива; цель:* *сплочение*



команды первичного отделения «Движение Первых»; **тема проекта:** «*Наши традиции*»). И разработать вариант проекта. Описание проекта можно представить в форме таблицы.

Таблица 9

**Общая характеристика проекта \_\_\_\_\_**

Возраст участников	Количество участников
Продолжительность проекта	Тип проекта
Потребности участников, удовлетворяемые в рамках проекта	
Главная идея проекта	Основополагающий вопрос, на который отвечают участники в рамках выполнения проекта
Цели проекта	
Планируемые результаты проекта	
Реальные социально значимые продукты	Качества, которые могут развивать у себя участники проекта

Можно провести конкурс предлагаемых проектов, лучшие варианты реализовать на практике, дополнив их подробным описанием этапов организации проектной деятельности.

Таблица 10

**Этапы проектной деятельности**

Название этапа	Действия организатора
1. Мотивационно-целевой	
2. Исследовательский	
3. Проектировочный	
4. Технологический	
5. Практический	
6. Контрольно-корректирующий	
7. Презентационный	
8. Аналитико-рефлексивный	

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Основные характеристики проектной деятельности

Цели	Виды и основные признаки проектов:
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Преобразование действительности</li> <li>– Развитие у участников творчества, самостоятельности, субъектности, рефлексивности, исследовательских умений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>уровень творчества</i> (исполнительский, конструктивный, творческий);</li> <li>– <i>содержание</i> (монопредметный, межпредметный, внепрограммный);</li> <li>– <i>вид деятельности</i> (исследовательский, информационный, игровой, практико-ориентированный);</li> <li>– <i>характер контактов участников проекта</i> (внутриклассные, региональные, международные);</li> <li>– <i>количественный состав исполнителей</i> (индивидуальный, групповой, коллективный);</li> <li>– <i>возрастной состав исполнителей</i> (одновозрастной, разновозрастный);</li> <li>– <i>продолжительность выполнения</i> (мини-проект, четвертной, полугодовой, годовой, многолетний);</li> <li>– <i>база выполнения</i> (школьный, внешкольный);</li> <li>– <i>назначение</i> (учебный, личный или семейный, общественный, производственный)</li> </ul>
Сущность	Предполагает пошаговое описание будущей деятельности, продумывание хода и процесса выполнения поставленной цели.
Результат	<b><i>Прототип, проект, преобразующий ситуацию, обладающий субъективной или объективной новизной.</i></b> В процессе проектной деятельности создается ПРОДУКТ, обладающий новизной
<b><i>Особенности организации проектной деятельности</i></b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– творческий характер постановки и решения задачи, требующей интегрированного знания, исследовательского поиска для ее решения;</li> <li>– подготовленность учащихся к данному виду деятельности;</li> <li>– интерес участников к проблеме, потребность в ее решении;</li> <li>– приобретение учащимися новых знаний, освоение новых способов деятельности, необходимых для выполнения проекта;</li> <li>– личностная и социальная значимость проекта;</li> <li>– обеспечение субъектной позиции учащихся;</li> <li>– самостоятельная деятельность школьников;</li> <li>– использование различных средств, обеспечивающих исследовательский, творческий характер деятельности;</li> <li>– практическая направленность и осуществимость проекта</li> </ul>	

Цели	Виды и основные признаки проектов:
<b>Средства ПД</b>	
<p>Вопрос; «запуск проекта»; «звездочка обдумывания»; мозговой штурм; защита идей; отбор идей; групповая дискуссия; кластер; сравнительная карта; концептуальная таблица; аргументы «за» и «против»; презентация проекта</p>	

## Этапы проектной деятельности

Название этапа	Деятельность организатора (педагога или активиста первичного отделения «Движение Первых»)
1. Мотивационно-целевой	Обеспечивает добровольное включение в проектную деятельность, включает в обсуждение вопросов «Как начать?» и «Откуда берется тема проекта?», «Где искать партнеров?», формирует потребность в решении актуальной проблемы; осуществляет помощь в изучении потребности и поиске проблемы; включает в обсуждение проблемы, задает наводящие вопросы; помогает сформулировать цель проекта, дать характеристику итогового продукта
2. Исследовательский	Помогает сформулировать гипотезу исследования, организует поиск информации и ее анализ, подсказывает источники информации; направляет поиск детей, задает вопросы, регулирует взаимодействие учащихся с целевой аудиторией ( <i>те, у кого есть потребность в продукте</i> ) и окружением проекта ( <i>те, кто помогает достичь целей проекта (внешнее и внутреннее)</i> )
3. Проектировочный	Организует продуцирование идей, поиск оптимального решения проблемы в ходе обсуждения различных вариантов, регулирует процесс обсуждения, задает вопросы для осознанного решения, консультирует, организует экспертизу, консультации со специалистами и т. д.
4. Технологический	Организует составление плана действий по реализации проекта, помогает определить условия, средства, ресурсы необходимые на каждом этапе деятельности, помогает в поиске партнеров проекта, консультирует, задает наводящие вопросы в случае затруднений и ошибочных намерений
5. Практический	Помогает в определении ответственных по решению поставленных задач; обеспечивает контроль выполнения намеченного плана, оказывает поддержку, помощь в случае возникающих у детей затруднений, регулирует взаимодействие детей; способствует устранению возникающих в процессе реализации проекта проблем и рискованных ситуаций
6. Контрольно-корректирующий	Помогает обучающимся оценить часть выполненной работы, выявить недостатки и возможные пути их устранения, успешно завершить намеченную работу

Название этапа	Деятельность организатора (педагога или активиста первичного отделения «Движение Первых»)
7. Презентационный (при необходимости)	Помогает определить цель презентации, выбрать форму презентации, способы взаимодействия с аудиторией, подбирает экспертов, готовит к оценке потребителя. Контролирует процесс представления результатов проектной деятельности, показывая достоинства полученного продукта, подчеркивая достижения каждого ребенка; дополняет действия детей высказываниями и наводящими вопросами
8. Аналитико-рефлексивный	Подбирает методики для анализа и рефлексии проектной деятельности; побуждает каждого ребенка к объективной оценке собственных достижений и осознанию социальной значимости выполненной работы; помогает определить перспективы

## Модель командных ролей Р. Белбина



Роль	Характеристика
Мотиватор	Участники, которые двигают команду вперед. Они ориентированы на действия, мотивируют себя и других, несмотря на любые проблемы. Мотиваторы – прирожденные лидеры, поэтому если возникает кризис, они быстро смогут найти решение
Реализатор	Ориентированы на действия и поддерживают порядок. Они практичны и успешно воплощают идеи в жизнь. Очень дисциплинированы. Способны быть надёжной опорой другим участникам коллектива
Педант	Это перфекционисты, которые замечают самые мелкие детали и стремятся к совершенству, побуждают работать лучше
Генератор идей	Ориентированный на размышления участник команды, обладающий творческим мышлением. Помогает сбалансировать команду, они могут предпочитать работать в одиночку, но вносят ценный вклад, даже если высказываются не так часто, как другие участники команды
Аналитик	Это рациональный мыслитель, который может подавить эмоции, чтобы решить проблему. Они рассматривают идеи, чтобы определить, являются ли они ценными и жизнеспособными, а затем предпринимают меры, направленные на их воплощение в жизнь

<b>Роль</b>	<b>Характеристика</b>
Специалист	Такие участники обладают глубокими познаниями в своей области, чаще всего узконаправленными. Лучше работают в одиночку, чем в группе. Хотя эти участники более независимы, они вносят ценный вклад в работу группы благодаря специализированным навыкам
Координатор	Обладает прекрасными коммуникативными навыками. Поддерживают совместную работу и мотивируют команду для достижения поставленных целей. Другие участники команды уважают координаторов и доверяют им принятие решений
Душа команды	Это экстраверты, что помогает им хорошо взаимодействовать с другими и выслушивать мнение коллег. Эти участники могут легко адаптироваться к изменениям среды и знают, как добиться гармонии при возникновении конфликта
Добытчик ресурсов	Это социально ориентированные люди, которым нравится изучать что-то новое

## ТЕМА 6. ОРГАНИЗАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНОЙ СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПЕРВИЧНОМ ОТДЕЛЕНИИ

*Чем шире коллектив, перспек-  
тивы которого являются для че-  
ловека перспективами личными,  
тем человек выше и красивее*

*А. С. Макаренко*

**Цель занятия:** научить проектировать процесс организации коллективной социально значимой деятельности.

**Ключевые понятия:** социально значимая деятельность, дело.

### Содержание

1. Актуализация темы занятия, индивидуальное целеполагание (коллективное обсуждение, индивидуальная работа) – 5–6 минут.
2. Обсуждение основных характеристик коллективной социально значимой деятельности (работа в группах, коллективное обсуждение) – 15 минут.
3. Обсуждение содержания этапов организации социально значимой деятельности (работа в группах, коллективное обсуждение) – 15 минут.
4. Разработка проекта коллективного социально значимого дела (работа в группах, коллективное обсуждение) – 25 минут.
5. Итоговая рефлексия (индивидуальная работа, коллективное обсуждение) – 5–6 минут.
6. Последействие.

### Ход занятия

#### **1. Актуализация темы занятия, индивидуальное целеполагание.**

1.1. «Обсудим тему?». В рамках коллективного обсуждения участникам предлагается ответить на вопросы:

– Что мы знаем о коллективной деятельности? В чем ее особенности?

– Как Вы думаете, в чем проявляется социальная значимость коллективной деятельности?

– Какую пользу и кому мы можем принести, действуя сообща?



– Какую позицию может занимать активист первичного отделения «Движение Первых» при организации коллективной социально значимой деятельности?

– Какие элементы организаторской деятельности целесообразно учитывать при проектировании коллективной социально значимой деятельности?

1.2. Прием «Лестница достижений». Участникам предлагается индивидуально оформить «лестницу достижений» (вариант 1 – раздаточный материал; вариант 2 – рисунок в тетради), ответив на следующие вопросы:

– Какие качества и способности я хочу проявить сегодня на занятии?

– Чему я хочу научиться?

– Что нового для себя я хочу открыть?

Затем участники рисуют человечка и над его схематическим изображением формулируют свою цель на занятие.

## **2. Обсуждение основных характеристик коллективной социально значимой деятельности.**

Участники распределяются на группы (по желанию или жребью).

2.1. Группам предлагается изучить проект коллективного социально значимого дела (приложение 1) и выделить основные характеристики социально значимой деятельности.

*Для работы с информацией заранее готовится раздаточный материал.*

Либо можно предложить участникам обратиться к сайту Движения Первых, выделить примеры коллективных социально значимых дел и обосновать основные характеристики социально значимой деятельности (<https://будвддвижении.рф/>).



*Рисунок 4. Сайт Движения Первых*

2.2. Группы по очереди представляют результаты работы. В процессе выступления групп ключевые характеристики социально значимой деятельности фиксируются на доске (флипчарте).

2.3. Самопроверка. Участникам предлагается сопоставить получившийся у них список с перечнем характеристик социально значимой деятельности, которые выведены на экран (приложение 2) и ответить на вопрос:

– Какие характеристики мы смогли определить сами? Какие характеристики нужно включить в перечень дополнительно?

– Как вы думаете может ли проектная деятельность быть социально значимой?

– А в рамках социально значимой деятельности возможно осуществление проекта?

– В каком случае социально значимая деятельность будет обладать характеристиками проектной деятельности?

*«Субботник является социально значимым делом, если производится благоустройство школьного двора (закрепленной территории). Но если происходит его переоборудование, на основе предварительно разработанного прототипа (прообраза изменения территории двора), которое осуществляется в конкретные сроки и обладает уникальностью, субъективной и объективной новизной, то можно уже говорить о реализации проекта».*

### **3. Обсуждение содержания этапов организации коллективной социально значимой деятельности.**

Для реализации этапа участников необходимо разделить на группы.

3.1. Группам предлагается вспомнить этапы организации деятельности и схематично представить последовательность шагов, которые целесообразно реализовать организатору на каждом этапе при подготовке социально значимого дела.

После выступления представителей групп проводить коллективное обсуждение по вопросам:

– Какие этапы необходимо учитывать при организации коллективной социально значимой деятельности?

*\*1. формирование положительной мотивации на участие в деятельности; 2. определение целей деятельности; 3. проектирование ожидаемого результата деятельности; 4. определение*

содержания деятельности; 5. определение способов деятельности и средств, необходимых для выполнения запланированных работ; 6. проектирование и регулирование системы отношений в процессе деятельности; 7. анализ результатов деятельности.

– Что нужно сделать на каждом этапе, чтобы обеспечить социальную направленность деятельности участников?

– На что важно обращать внимание, реализуя этапы организации коллективной социально значимой деятельности?

– Что должен учитывать организатор, реализуя отдельные этапы коллективной социально значимой деятельности в рамках планирования и проведения конкретного дела?

3.2. В процессе обсуждения формируется общий список советов организатору коллективной социально значимой деятельности.

#### **4. Разработка проекта коллективного социально значимого дела.**

Участникам предлагается разделить на группы (можно продолжить работать в группах предыдущего этапа или сформировать новые по желанию или жребию).

4.1. Каждой группе предлагается выбрать одно из событий Календаря полезных дел Движения Первых и придумать коллективное социально значимое дело, которое можно организовать в его рамках. Описание проекта можно зафиксировать в таблице.

Таблица 11

#### **Описание проекта социально значимого дела**

Наименование дела	
Общий замысел дела	
Цель	
Планируемые результаты	
Социально значимые продукты	
Описание социально значимой деятельности участников	
Что делают	

Для кого делают	
В каких формах	
Кого привлекают	
Почему это дело коллективное и социально значимое?	

4.2. Презентация и самооценка. Группы по очереди представляют свои проекты. После выступления каждой группы другим группам дается 1–2 минуты на оценку проекта и заполнение оценочного листа.

Таблица 12

### Оценочный лист

Признак коллективной социально значимой деятельности	Название проекта 1	Название проекта 2	Название проекта 3				
Социально значимая цель							
Распределение участков работы							
Контроль осуществляется частично или полностью членами коллектива							
Решение социально значимой проблемы							
Наличие социально значимого продукта							
Взаимодействие с представителями социума							
<b>Итоговые баллы</b>							

*Целесообразна оценка проявления каждого признака по шкале от 0 до 5.*

4.3. Подведение итогов проектирования в рамках обсуждения вопросов:

– Какой проект набрал наибольшее количество баллов, почему?

– Что нужно учитывать при проектировании коллективного социально значимого дела?

## **5. Итоговая рефлексия.**

### **5.1. Упражнение «Лестница достижений».**

Ребятам предлагается вернуться к созданной ранее лестнице. Рядом с целью предлагается написать, насколько им удалось по 5-ти бальной шкале ее реализовать. На ступеньках предлагается указать, что помогало в результате достижения цели – стрелочка вверх. На ступеньках под стрелочкой вниз указывается, что наоборот мешало достигать цели на занятие.

5.2. Участникам предлагается прочитать высказывание А.С. Макаренко и ответить на вопрос:

– Почему перспективы коллектива он считает залогом самореализации его членов?

– Каким образом данное высказывание может быть связано с темой занятия?

## **6. Последствие.**

Участникам (индивидуально или в группе) предлагается самостоятельно дополнить понравившийся им проект коллективного социально значимого дела и разработать описание действий педагога на этапах его планирования и проведения. Результаты можно оформить в таблице.

Таблица 13

### **Этапы организации социально значимого дела**

<b>Наименование этапа</b>	<b>Действия организатора</b>	<b>Приемы, которые можно использовать</b>
1. Формирование положительной мотивации на участие в деятельности		
2. Определение целей деятельности;		
3. Проектирование ожидаемого результата деятельности;		
4. Определение содержания деятельности;		
5. Определение способов деятельности и средств, необходимых		

<b>Наименование этапа</b>	<b>Действия организатора</b>	<b>Приемы, которые можно использовать</b>
для выполнения запланированных работ;		
6. Проектирование и регулирование системы отношений в процессе деятельности;		
7. Анализ результатов деятельности		

*Разработанный проект можно предложить для реализации в рамках организации соответствующего события из Календаря полезных дел Движения Первых в первичном отделении Движения первых или в первичном коллективе школы.*

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### **Проект коллективного социально значимого дела.**

#### **Квест «Мой неизвестный город»**

*Автор: Н. С. Космалев, студент третьего курса факультета социального управления ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им.*

*К. Д. Ушинского»*

<b>Общий замысел дела</b>
<p>Коллективное дело подразумевает разработку и проведение познавательного квеста «Мой неизвестный город» старшими школьниками для младших с использованием современных технологий и форм. Конкретная форма проведения зависит от результатов планирования коллективом, но педагог может неформально направить в сторону определенного сценария.</p> <p>Например, по результатам обсуждения может быть запланирован квест. Организуется коллективное целеполагание и планирование познавательной игры, в рамках которой участники разрабатывают содержание квеста и определяют основные направления подготовки, а также распределяют участки работы.</p> <p>В качестве формы проведения используется познавательная игра с онлайн взаимодействием.</p> <p>Содержание квеста: участники делятся на несколько команд, каждую из которых сопровождает старшеклассник. Команда в начале игры получает карту, после старта через модератора посредством мессенджера (Телеграмм) команда получает загадку определенного места или культурного объекта. Задача команды: используя карту определить это место и дойти до него. Если команда сориентировалась верно, то в указанном месте их будет ждать ученик-экскурсовод, который в доступной и интересной форме расскажет о данном объекте. После прослушивания информации, команда должна сфотографироваться на фоне данного историко-культурного объекта и отправить модератору фото, который в ответ даст новое задание. Таким образом, команда, соревнуясь с другой командой в скорости прохождения квеста, в интересной форме получает знания об объектах культуры своего города. В конце игры помимо поощрения (например, получения сертификатов о прохождении квеста) класс получает иллюстрированный (печатный или электронный) альбом с информацией об увиденных объектах, также может быть предоставлен видеоролик с виртуальной экскурсией или презентации, которые могут быть использованы педагогом в дальнейшем, например, на курсах краеведения. Подобные квесты, в случае заинтересованности обучающихся (организаторов) могут быть организованы в виде цикла.</p>

<b>Цель</b>	
Создание условий для нравственно-культурного развития обучающихся, актуализация значимости для них социально значимой деятельности	
<b>Планируемые результаты</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– готовность и способность обучающихся к разнообразной совместной деятельности, стремление к взаимопониманию и взаимопомощи, а также личностному развитию и самоопределению;</li> <li>– развитие систем значимых социально ориентированных межличностных отношений, нравственных и смысловых установок, основанных на личностной и гражданской позиции;</li> <li>– проявление интереса к познанию родной истории своего края и уважение к историческому наследию и памятникам</li> </ul>	
<b>Социально значимые продукты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– сценарий квеста «Мой неизвестный город», который может быть использован другими коллективами и образовательными организациями;</li> <li>– альбом (печатный и электронный с информацией об истории и особенностях используемых в Квесте объектов культурного и исторического наследия города)</li> </ul>
<b>Описание социально значимой деятельности участников</b>	
<b>Что делают</b>	Разрабатывают и проводят квест для младших школьников в исторической части города
<b>Для кого делают</b>	Младшие школьники
<b>В каких формах</b>	Квест в форме онлайн познавательной игры «Мой неизвестный город», иллюстративный печатный и электронный альбом, видеоролики и презентации
<b>Кого привлекают</b>	Возможно сотрудничество с библиотеками, студентами, будущими экскурсоводами
<b>Почему это дело коллективное и социально значимое?</b>	
Каждый участник коллектива играет в общем деле определенную роль в соответствии со своими интересами и возможностями, социальная значимость дела заключается в его влиянии на формирование как у самих организаторов дела (детей-сирот), так и у участников квеста (младших школьников) ценностных ориентиров и потребностей в изучении культуры и истории своего края, а также интереса к культуросообразной досуговой деятельности	



## Характеристики коллективной социально значимой деятельности

<p><b>Организовать деятельность</b>, значит, упорядочить действия в определенной логике, представить их в виде этапов совместной деятельности педагога и детей, либо совместной деятельности обучающихся</p>	<p><b>Признаки коллективной деятельности</b> (А. С. Макаренко):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие общей, значимой для всех участников цели;</li> <li>– распределение участков работы, которую необходимо выполнить в процессе достижения цели, между членами коллектива;</li> <li>– осуществление самими членами коллектива частичного или полного контроля за организацией деятельности</li> </ul> <p><b>Признаки социально значимой деятельности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– решение актуальной социально значимой проблемы;</li> <li>– наличие социально значимого продукта;</li> <li>– взаимодействие с представителями социума.</li> </ul>
--	--

*Индивидуальная  
деятельность*

***Групповая деятельность***

**Коллективная деятельность**

*В совместной работе должны гармонично сочетаться все три вида организаторской деятельности: индивидуальная, групповая и коллективная (Е. В. Титова). Коллективная деятельность должна включать в себя активную работу отдельных микрогрупп, формируемых из членов коллектива, для решения отдельных задач, и индивидуальную деятельность каждого школьника, на закрепленном за ним участке общей работы*

## ТЕМА 7. САМООРГАНИЗАЦИЯ

*Самый сильный тот, у кого  
Есть сила управлять самим собой  
Сенека*

**Цель занятия:** освоение приемов организации своей деятельности.

**Ключевые понятия:** самоорганизация.

### Содержание

1. Актуализация темы занятия, индивидуальное целеполагание (индивидуальная работа, коллективное обсуждение) – 5–6 минут.
2. Обсуждение основных элементов самоорганизации (работа в группах, коллективное обсуждение) – 15 минут.
3. Освоение способов самоорганизации (индивидуальная работа, коллективное обсуждение) – 15 минут.
4. Обсуждение способов управления своим временем (работа в группах, индивидуальная работа, коллективное обсуждение) – 15 минут.
5. Разработка рекомендаций по самоорганизации (работа в группах, коллективное обсуждение) – 15 минут.
6. Итоговая рефлексия (индивидуальная работа, коллективное обсуждение) – 5–6 минут.
7. Последействие.

### Ход занятия

#### **1. Актуализация темы занятия, индивидуальное целеполагание.**

1.1. Участникам предлагается прочитать цитату Сенеки и ответить на вопрос:

– Почему так важно уметь управлять самим собой?

1.2. Прием «Кластер». Каждому участнику предлагается составить кластер по теме занятия с ключевым словом «самоорганизация», на выполнение работы дается 1-2 минуты.

#### ***! Как составить кластер***

*Посередине листа обозначается ключевое понятие («Самоорганизация»). Вокруг него каждый участник записывает ассоциативные слова, факты, образы по теме. Далее определяются крупные и более мелкие смысловые единицы.*

*Прием выполняет функцию систематизации имеющихся представлений, мотивации к размышлению до начала рассмотрения темы.*

1.3. После заполнения кластера проводится совместное обсуждение информации, которую участники включили в свои кластеры по вопросам:

- Что Вы уже знаете о самоорганизации?
- Что бы Вам хотелось узнать об этом на занятии, чему научиться?

После обсуждения каждому участнику предлагается определить свою цель на занятии.

## **2. Обсуждение основных элементов самоорганизации.**

Участникам предлагается разделить на группы (например, по жребию или по желанию), изучить основные элементы самоорганизации (раздаточный материал (приложение 1) и оценить значение каждого элемента для организации своей деятельности (результаты обсуждения представить наглядно (рисунок/ схема).

Группы по очереди представляют результаты работы. После их выступления делается вывод по вопросам:

- Почему выделяются именно эти элементы?
- Какой элемент Вы считаете самым значимым, почему?
- О каком элементе многие забывают? К чему это может привести?
- Что можно сделать, чтобы организовывать свою деятельность эффективно?

## **3. Освоение способов самоорганизации.**

Работа организуется в группах (можно работать как на предыдущем этапе, можно сформировать новые команды).

### **3.1. Упражнение «Башня».**

Для выполнения задания каждая группа получает одинаковый набор для «строительства» (бумага, скрепки, два набора соломки для коктейля, клейкая лента и др.).

*Задание:* Каждая группа должна построить башню из выданных материалов.

Условия выполнения задания:

- а) время выполнения – 10 минут;
- б) башня должна быть устойчивой;
- в) башня должна быть высокой;
- г) у каждого члена команды должна быть своя роль.

3.2. Группы представляют результаты своей работы, в процессе представления обсуждается качество каждой башни. Затем каждой группе предлагается оценить плюсы и минусы командной работы и ответить на вопросы:

- Какие элементы самоорганизации Вы смогли учесть при выполнении задания? В чем это помогло?
- Какие элементы самоорганизации Вы не учитывали? К чему это привело?
- Что бы Вы изменили при повторном выполнении подобного задания?

После обсуждения в группах проводится совместное обсуждение.

#### **4. Обсуждение способов управления своим временем.**

Работа организуется в группах (можно работать как на предыдущем этапе, можно сформировать новые группы).

4.1. *Творческое задание «Реклама метода управления временем».*

Каждая группа получает задание придумать представить рекламу одного из методов управления временем ((приложение 2) – методы распределяются по жребию). На выполнение задания дается 10 минут.

Группы по очереди представляют результаты своей работы. В процессе просмотра рекламы участникам предлагается заполнить оценочную таблицу, в которой выделить «плюсы» и «минусы» каждого метода.

Таблица 14

#### **Методы управления своим временем**

<b>Метод</b>	<b>+</b>	<b>-</b>
Метод помидора		
Метод Эйзенхауэра		
Метод «Съесть лягушку»		

Коллективное обсуждение вопросов: Какой метод Вы считаете самым эффективным? Почему?

### **5. Разработка рекомендаций по самоорганизации.**

Работа организуется в группах (можно работать как на предыдущем этапе или можно сформировать новые группы).

5.1. Группам предлагается составить памятку «*Как стать хозяином своего времени?*». На выполнение задания дается 10 минут.

Группы представляют результаты работы. Проводится коллективное обсуждение включенных в памятку советов, выбираются наиболее значимые.

### **6. Итоговая рефлексия.**

6.1. Индивидуальное подведение итогов работы. Каждому участнику предлагается дополнить свой кластер по теме «Самоорганизация» и отметить условным обозначением степень реализации поставленной на занятие цели (зеленый кружок – мне все удалось, я доволен собой; желтый кружок – мне было трудно, но я справился; красный кружок – мне было очень трудно, у меня не получилось), рядом предлагается записать, почему они выбрали именно это обозначение, какие способы работы на занятии помогли им реализовать свою цель.

6.2. Желающим предлагается озвучить результаты индивидуальной рефлексии.

6.3. Проводится коллективное обсуждение по вопросу:  
– Почему активисту Движения Первых важно владеть навыками самоорганизации?

### **7. Последствие.**

Участникам (индивидуально или в группе) предлагается провести в классе тренинг по самоорганизации.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

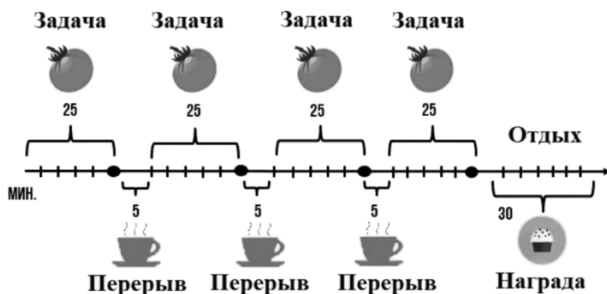
### Приложение 1

#### Характеристика основных элементов самоорганизации

Элемент самоорганизации	Краткая характеристика
Целеполагание	Поиск, принятие, конкретизация и постановка цели (предполагаемого результата деятельности). <i>К созданию собственной системы самоорганизации каждый подходит с разным опытом, навыками и личными качествами, поэтому отправная точка и задачи, с решения которых следует начать, будут разными</i>
Анализ ситуации	Выявление и рассмотрение обстоятельств, существенных для достижения поставленной цели. <i>Детальная проработка нужна для четкого понимания, какие привычки и личные качества у вас уже есть, а над какими необходимо работать, что представляет наибольшую трудность</i>
Планирование	Построение плана будущей деятельности. <i>Создание пошагового руководства действий</i>
Самоконтроль	Контроль и оценка собственных действий. <i>Способность постоянно совершать конкретные действия, управляя, а точнее контролируя время, состояние, отношение, желания, привычки</i>
Коррекция	Изменение целей, плана действий и поведения в целом. <i>Корректировать действия, если они приносят недостаточно пользы и не согласовываются с поставленными целями</i>

## Метод помидора

«Метод помидора» (итал. *tecnica del pomodoro*) – техника управления временем, предложенная Франческо Чирилло в конце 1980-х. Методика предполагает увеличение эффективности работы за счёт глубокой концентрации и коротких перерывов. В классической технике отрезки времени – «помидоры» длятся полчаса: 25 минут работы и 5 минут отдыха.



### Базовые принципы:

Определитесь с задачами, которые планируете выполнять.

Установите таймер на 20-25 минут.

Работайте, ни на что не отвлекаясь, до сигнала таймера.

Сделайте короткий перерыв (5 минут).

После каждого 4-го «помидора» делайте длинный перерыв (15–30 минут).

Таблица 1

## Правила томатов

Характеристика	Содержание
Выбирайте приоритетную задачу	Не самую большую и сложную, а ту, которая важнее в данный момент
Концентрируйтесь на одном деле	Одна задача – на один отрезок времени. Следующая задача – только после того, как закончили текущую
Не отвлекайтесь	Во время работы над задачей – только работа над задачей. «Отключите» раздражители
Не старайтесь успеть все	Если Вы завели таймер на 25 минут, это не значит, что цель – решить задачу за это время. Важна полная концентрация и сам процесс работы
Не пренебрегайте перерывами	Короткий перерыв даст возможность восстановить силы, чтобы отдохнуть и отвлечься от работы, нужно полностью сменить род деятельности

<b>Характеристика</b>	<b>Содержание</b>
Регулируйте нагрузку	Возможно, что лично вам для продуктивной работы мало 25 минут и перерыва в пять. Регулируйте время до тех пор, пока не станет комфортно
Оценивайте результат	Посчитайте, сколько помидоров Вам удалось «съесть» сегодня. Если Вы не успели сделать что-то важное, пересмотрите процесс

### **Матрица Эйзенхауэра**

Матрица Эйзенхауэра – это классический метод тайм-менеджмента. Он помогает правильно организовывать свои задачи и распределять время, чтобы укладываться в сроки и всё успевать. *В основе матрицы лежит простой принцип: важно расставить приоритеты и не делать лишнего.*



Необходимо разбить все свои дела по критериям важности и срочности на 4 группы:

Важные и срочные.

Важные, но не срочные.

Срочные, но не важные.

Не важные и не срочные.

*Когда распределите задачи по блокам, посмотрите, в каком квадрате их больше всего. Последовательно разбирайтесь с каждым квадратом.*



Рекомендуемый порядок выполнения дел:

**1. «Важные и срочные»** – это дела, которым необходимо уделять первостепенное внимание. Они должны занимать первое место в вашей повестке дня.

**2. «Важные, но не срочные»** – это дела, обычно относящиеся к вашим долгосрочным целям

**3. «Срочные, но не важные»** – это текущие дела, их невозможно сделать сразу и полностью – они будут всегда. Поэтому лучше написать себе определенный объем этих дел на день, а оставшиеся – перенести на завтра.

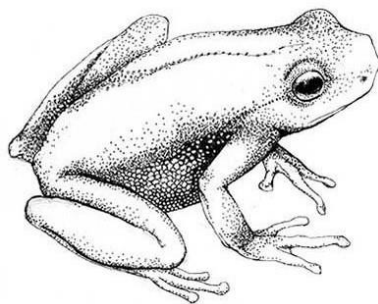
**4. «Не важные и не срочные»** – эти дела можно поставить в конце списка приоритетов.

### Метод «Съесть лягушку»

Методика поедания лягушек помогает упорядочить планы, сосредоточиться на важном, повысить продуктивность, не откладывать серьезные дела.

Основные правила:

- Лягушка – важное, но неприятное дело. Съешьте её с утра!
- «Ешьте лягушек» каждый день.
- Каждый день получайте удовольствие от сложных задач.
- Ешьте больших лягушек по частям.
- Из двух и более «лягушек» всегда выбирайте самую страшную.
- Выделяйте для лягушек специальное время.
- Поменяйте отношение к «лягушкам». Воспринимайте их как потенциальный повод для гордости!



## ТЕМА 8. ОБЩЕНИЕ БЕЗ ПРЕГРАД

*Единственная известная мне  
роскошь – это роскошь  
человеческого общения  
Антуан де Сент Экзюпери*

**Цель занятия:** научить выделять компоненты общения и учитывать их при выстраивании взаимодействия с другими людьми.

**Ключевые понятия:** общение.

### Содержание

1. Актуализация темы занятия, индивидуальное целеполагание (работа в парах, коллективное обсуждение, индивидуальная работа) – 5–6 минут.
2. Изучение своего стиля общения (индивидуальная работа, коллективное обсуждение) – 10 минут.
3. Обсуждение ключевых элементов общения и их значения при построении эффективного взаимодействия (работа в группах, коллективное обсуждение) – 15 минут.
4. Актуализация вербальных и невербальных средств общения (работа в группах, коллективное обсуждение) – 20 минут.
5. Итоговая рефлексия (индивидуальная работа, коллективное обсуждение) – 5–6 минут.
6. Последствие.

### Ход занятия

#### **1. Актуализация темы занятия, индивидуальное целеполагание.**

1.1. «Интервью». Участникам предлагается разделить на пары по желанию (или по жребию). Каждому участнику предлагается в течение 1 минуты взять интервью у своего партнера, затем необходимо представить друг друга всем остальным.

*Когда в пары объединяются участники хорошо знакомые друг с другом, их задача – узнать новые интересные факты о партнере.*

1.2. Обсуждение результатов выполнения управления. Участникам предлагается коллективно обсудить ответы на вопросы:

– Какую роль Вам было выполнять легче – интервьюера (задавать вопросы) или респондента (отвечать на вопросы)? Почему?

– Насколько комфортно Вы себя чувствовали во время проведения упражнения? Какие факторы на это влияли?

– Что помогало Вам выстраивать диалог с партнером?

– Как вы думаете, почему наше занятие началось именно с этого упражнения?

– Почему Антуан де Сент Экзюпери назвал человеческое общение роскошью?

Организуется коллективное обсуждение.

1.3. Прием «Корзина желаний».

Каждому участнику предлагается назвать и записать все, что они бы хотели узнать на занятии, чему хотели бы научиться, какой опыт получить для того, чтобы добиться успеха по теме занятия.

## **2. Изучение своего стиля общения.**

2.1. Участникам предлагается индивидуально провести самодиагностику особенностей своего стиля общения и определить свою позицию в общении (приложение 1).

2.2. По итогам самодиагностики проводится коллективное обсуждение по вопросам:

– Почему лидеру важно понимать особенности своего общения?

– Какие позиции в общении стоит корректировать? Почему?

– Какая позиция является самой эффективной при взаимодействии с другими людьми? Почему?

– Что может помочь в поддержании при общении позиции сотрудничества?

## **3. Обсуждение ключевых элементов общения и их значения при построении эффективного взаимодействия.**

3.1. Участникам предлагается разделиться на группы (например, по жребию), изучить компоненты схемы общения (раздаточный материал (приложение 2)) и привести пример взаимодействия двух героев (например, героев мультфильмов), проанализировав его согласно схеме. Либо можно предложить проанализировать с использованием схемы видеосюжет «Почему мы так говорим???» (Ералаш выпуск №1, второй сюжет, ссылка <https://rutube.ru/video/bb3d4c9f461bafb9ccf76c123f00bc33/>)



Рисунок 5. Ералаш №1, сезон 1

Задание: посмотрите видеосюжет и выделите основные элементы общения героев.

*Для работы с информацией заранее готовится раздаточный материал.*

3.2. Группы по очереди представляют результаты работы. После их выступления делается вывод по вопросам:

- Какие компоненты включает схема общения?
- Какие проблемы в общении героев Вы отметили? С какими элементами общения они связаны?
- Почему важно учитывать элементы общения при построении взаимодействия?

3.3. Использование схемы общения для анализа его особенностей.

Каждой команде предлагается привести пример возможной проблемы в одном из блоков: «коммуникатор-адресат», «средства общения», «цель общения», «условия общения», «содержание общения» (распределяются в случайном порядке) и возможные способы решения этой проблемы.

Представление и обсуждение результатов работы.

Коллективное обсуждение ответа на вопрос:

- Что нужно сделать, чтобы избежать проблем при выстраивании коммуникации с другими людьми?

#### **4. Актуализация вербальных и невербальных средств общения.**

4.1. Мини-тренинг (комплекс упражнений на развитие вербальных и невербальных средств общения (приложение 3)). Упражнения выполняются по очереди в группах или коллективно. После каждого упражнения проводится коллективное обсуждение по вопросам:

4.1.1. Прием «Мы с тобой похожи тем, что...» (выполняется коллективно).

После выполнения задания обсуждаются следующие вопросы:

- Какие эмоции испытывали во время упражнения?
- Что нового узнали о других?
- Какие средства общения помогали Вам выполнять задание?

4.1.2. Упражнение «Геометрическая фигура» (выполняется в группах).

Для выполнения упражнения участники разбиваются на группы (можно работать в группах, сформированных на предыдущем этапе, или сформировать новые группы по жребию или желанию).

Примерные вопросы для обсуждения после выполнения задания:

- Кто какую роль выполнял в своей команде?
- С помощью каких средств у Вас получалось договариваться друг с другом и с другой командой?

– Как я ощущал и проявлял себя в командной работе?

– Какие средства общения помогали Вам выполнять задание?

4.1.3. Упражнение «Подарок» (выполняется коллективно).

Участники сидят в кругу. Каждый должен сделать подарок своему соседу слева. Подарок надо сделать (вручить) молча, но так, чтобы сосед понял, что ему подарили. Тот, кто получает, должен понять, что ему дарят. Пока все не получат подарки, говорить ничего не надо. В конце – обсуждение.

Вопросы для рефлексии:

– Какой подарок Вы приняли, что Вам помогало в определении ответа?

– Как Вы думаете, на что было направлено это упражнение?

– Кому было сложно передавать информацию без слов?

– Что для Вас было легче: понять информацию от партнера или передать информацию самим?

– Какие средства общения Вы использовали при выполнении задания?

#### 4.2. Итоговое обсуждение по вопросам:

- Какие средства общения Вы использовали в процессе выполнения упражнений?
- Какие из них относятся к вербальным, а какие – к невербальным средствам общения?
- Почему важно использовать в общении разные средства?

### **5. Итоговая рефлексия.**

5.1. «Корзина желаний». Каждому участнику предлагается собрать в корзину желаний все то, что он узнал и чему научился на занятии, отметить, какие действия помогли ему в достижении поставленной цели.

#### 5.2. Коллективное обсуждение вопросов:

- У кого получилось реализовать поставленную цель? Что в этом помогло?
- Какие трудности были на занятии? Что помогало их преодолеть?
- Что еще важно было бы узнать по данной теме?

5.3. Упражнение «Аплодисменты». Ведущий начинает тихонько хлопать в ладоши, глядя и постепенно подходя к одному из участников. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. последнему участнику аплодирует уже вся группа.

### **6. Последствие.**

Участникам предлагается провести в первичном отделении диагностику позиции в общении и мини-тренинг по освоению разных способов общения.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### **Диагностика особенностей общения друг с другом в коллективе**

*(модификация теста К. Томаса)*

*Инструкция.* В процессе повседневного общения друг с другом Вы определенным образом ведете себя, реагируете на слова и поступки ваших товарищей и друзей; Вы определенным образом ведете себя по отношению к тем, кого опекаете, кому что-то объясняете, кого организуете на те или иные дела, кем руководите во время игр, соревнований, художественной самодеятельности в работе по самообслуживанию, во время отдыха.

Давайте проверим, как Вы общаетесь с теми ребятами, по отношению к которым Вы являетесь наставниками, лидерами, организаторами, более знающими и авторитетными. Определите свою позицию в общении для того, чтобы лучше узнать самого себя. Для этого из предложенных двух вариантов ответа по каждому из 30 вопросов выберите ответ «А» или «Б», который наиболее соответствует Вашей позиции (поступкам, действиям), и обведите его кружком. Нельзя обводить кружочком одновременно оба варианта одного и того же вопроса. Будьте внимательны, обведите, повторяем, только один ответ, который больше подходит для Вас.

Спасибо за правильный, искренний ответ.

1. А. Общаясь с ребятами, хочу, чтобы каждый отвечал за свои поступки и слова, а не за всех.

Б. Чем обсуждать, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание ребят на то, в чем мы согласны.

2. А. Стремлюсь найти компромиссное решение.

Б. Пытаюсь решить вопрос с учетом интересов как своих, так и ребят.

3. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Иногда могу пожертвовать своими интересами ради интересов ребят.

4. А. Прежде всего предлагаю пойти на совместные уступки.

Б. Прежде всего я стараюсь не задеть чувств товарищей.

5. А. Улаживая спор, стараюсь найти поддержку у ребят.  
Б. Стараюсь делать так, чтобы не было бесполезной напряженности.
6. А. В спорах стараюсь избежать неприятностей для себя.  
Б. Не скрою, в спорах мне чаще удастся отстоять свои интересы.
7. А. Стараюсь отложить спорные вопросы с тем, чтобы потом добиться своего.  
Б. Считаю возможным в чем-то уступить, чтобы потом разрешить спорные вопросы.
8. А. Никогда не стесняюсь настоять на своем.  
Б. Первым делом определяю, возможна ли взаимная выгода.
9. А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за разногласий.  
Б. Не скрою, что умею добиваться своего, мотивируя интересами ребят, говоря, что это идет на пользу ребятам.
10. А. Стремлюсь настоять на своем – этого ведь требует жизнь.  
Б. Средний вариант всегда предпочту крайним решениям.
11. А. Стремлюсь ясно определить, что полезно делать для ребят.  
Б. Стараюсь сохранить отношения с ребятами, приспособиться к ним.
12. А. Зачастую стараюсь занять позицию, избегающую споров.  
Б. Согласен, что ребята могут остаться при своих мнениях.
13. А. При спорах предлагаю среднюю позицию.  
Б. Настаиваю, чтобы все было, по-моему.
14. А. Сообщаю ребятам свою точку зрения и спрашиваю их мнение.  
Б. Пытаюсь доказать преимущество моей точки зрения.
15. А. Неверное решение можно быстро исправить, неверные отношения исправить очень трудно, поэтому стараюсь не портить отношения.  
Б. Стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряжения разногласий и приспособляюсь к ребятам.
16. А. Очень внимательно слежу за тем, чтобы не вызывать обид у ребят, не задеть самолюбия не унижить их.  
Б. Обычно пытаюсь убедить ребят в правомерности своей позиции.



17. А. Сильно переживаю, если мне не уступают в споре.  
Б. Стараюсь избежать любой напряженности любых разборок.
18. А. Если мои слова и дела полезны ребятам, то я стараюсь их как-то использовать в ситуациях общения.  
Б. Сразу остываю и уступаю, если вижу, что мне идут на встречу.
19. А. Первым делом стремлюсь в спорах определять свои цели и цели ребят.  
Б. Стараюсь отложить решение спорного вопроса, так как знаю, что страсти утихнут со временем.
20. А. Стараюсь немедленно преодолевать возникающие разногласия.  
Б. Стараюсь найти лучшее сочетание общих выгод и потерь.
21. А. Беседуя, стараюсь быть сосредоточенным и понять других.  
Б. Всегда стремлюсь к прямому, честному обсуждению с ребятами и учителями возникающих вопросов.
22. А. Пытаюсь найти такую позицию, которая бы удовлетворила мои интересы и интересы ребят.  
Б. Считаю, что ребята должны пробовать самостоятельно выходить из сложных ситуаций.
23. А. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания ребят.  
Б. В затянувшихся спорах у меня пропадет желание отстаивать свои интересы взгляды.
24. А. Если ребята упрямо отстаивают свои позиции, я перестаю спорить.  
Б. Я стараюсь убеждать ребят пойти на компромисс.
25. А. Скорее всего, я отношусь к числу людей, умеющих убеждать ребят в своей правоте и настаивать на своем.  
Б. Беседуя, умею приспособливаться к высказанным аргументам и позициям других.
26. А. Я всегда склонен призывать к взаимным уступкам.  
Б. Почти всегда стараюсь удовлетворить интересы каждого.
27. А. Не переношу споров, так как считаю их бесполезными.  
Б. В спорах со мной ребятам не редко удается навязать мне свое мнение.

28. А. Ради дела стараюсь настоять на своем, при этом заставляю себя не отступить.

Б. Улаживая споры стараюсь найти поддержку у ребят.

29. А. Согласен на уступки, но только взаимные.

Б. Здоровье дороже всяких споров.

30. А. Стараюсь не волновать ребят, не обострять с ними отношения.

Б. Стремлюсь в делах с ребятами к совместному успеху.

Ответы на вопросы дают возможность получить информацию о наличии у испытуемого в общении позиции соперничества, позиции нахождения компромисса, позиции сотрудничества.

### **Ключ расшифровки текста следующий**

**1. Ответы, указывающие на присутствия черт соперничества** – 3А, 6Б, 9Б, 10А, 13Б, 14Б, 16Б, 17А, 22Б, 25А, 28А.

**2. Ответы, указывающие на присутствие черт ухода от споров** – 1А, 5Б, 6А, 7А, 9А, 12А, 15А, 17Б, 19Б, 23Б, 27А, 29Б.

**3. Ответы, указывающие на присутствие черт приспособления** – 1Б, 3Б, 4Б, 11Б, 15Б, 16А, 18А, 21А, 24А, 25Б, 27Б, 30А.

**4. Ответы, указывающие на присутствие черт нахождения компромисса** – 2А, 4А, 7Б, 10Б, 12Б, 13А, 18Б, 20Б, 22А, 24Б, 26А, 29А.

**5. Ответы, указывающие на присутствие черт сотрудничества в общении как наиболее ценной формы** – 2Б, 5А, 8Б, 11А, 14А, 19А, 20А, 21Б, 23А, 26Б, 28Б, 30Б.

**Обработка теста:** по каждому разделу ключа подсчитывается суммарное число выборов, совпадающих с тем или иным разрядом ключа. Сравнение полученных сумм по разрядам показывает позицию в общении, которую занимает испытуемый (или комплекс ведущих позиций).

### Схема общения

Условия общения				
Цель общения коммуникатора	Коммуникатор	Средства общения	Адресат	Цель общения адресата
Содержание общения				

*Пояснения к схеме:*

*Коммуникатор* – человек, передающий сообщение, Тот, кто принимает сообщение – *адресат*. И коммуникатор, и адресат могут быть представлены одним человеком или группой людей. Взаимодействие коммуникатора и адресата происходит с помощью *средств общения*: а) средств приема информации (слух, зрение, обоняние, тактильная чувствительность) и б) средств передачи информации (речь и невербальные средства).

И коммуникатор, и адресат вступают в общение только при наличии у каждого из них *цели*. На общение оказывают влияние *условия*, в которых оно происходит: погодно-климатические, физические, психологические и другие. *Содержание общения* или его предметная область – то, что оказывается его сутью или смыслом.

## **Упражнения на развитие вербальных и невербальных средств общения**

### **1. Упражнение «Мы с тобой похожи тем, что...».**

**Ход упражнения:** участники выстраиваются в два круга – внутренний и внешний, лицом друг к другу. Количество участников в обоих кругах одинаковое. Участники внешнего круга говорят своим партнерам напротив фразу, которая начинается со слов: «Мы с тобой похожи тем, что...». Например: что живем на планете Земля, учимся в одном классе и т. д. Участники внутреннего круга отвечают: «Мы с тобой отличаемся тем, что...» Например: у нас разный цвет глаз, разная длина волос и т. д. Затем по команде ведущего участники внутреннего круга передвигаются (по часовой стрелке), меняя партнера.

### **2. Упражнение «Геометрическая фигура».**

**Ход упражнения:** команда делится на несколько групп (по 3-4 человека). Каждая группа получает конверт с набором разноцветных частей геометрических фигур.

Задание, которое предстоит выполнить состоит из трех этапов. В начале каждая команда должна решить, какого цвета фигуру она будет составлять. После этого команде нужно собрать у себя детали одного цвета, обмениваясь с другими группами. Условия обмена: представители групп должны договориться между собой без использования вербальных средств общения. На третьем этапе команда должна сложить из этих деталей целую фигуру. Побеждает та группа, которая сделает всю работу быстрее других.

*Необходимые материалы:* геометрические фигуры из бумаги или картона, разрезанные на несколько частей, смешанные в случайном порядке и разложенные в разные конверты (по количеству команд).

*Количество участников:* не менее 9 человек.

## ТЕМА 9. ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

*В споре побеждает не тот,  
кто горячится, а тот, кто ду-  
мает*

*Народная мудрость*

**Цель занятия:** научить определять тип конфликта и подбирать способы его разрешения.

**Ключевые понятия:** конфликт, профилактика конфликтных ситуаций.

### Содержание

1. Актуализация темы занятия, индивидуальное целеполагание (коллективное обсуждение, индивидуальная работа) – 5–6 минут.
2. Актуализация способов профилактики конфликтных ситуаций (работа в группах, коллективное обсуждение).
3. Обсуждение структуры, типов конфликтов и стратегий их разрешения (работа в группах, коллективное обсуждение) – 20 минут.
4. Анализ конфликта и выбор способов его разрешения (работа в группах, коллективное обсуждение) – 20 минут.
5. Освоение способов управления своим эмоциональным состоянием (работа в группах, коллективное обсуждение).
6. Итоговая рефлексия (работа в парах, коллективное обсуждение).
7. Последствие.

### Ход занятия

#### **1. Актуализация темы занятия, индивидуальное целеполагание.**

1.1. Участникам предлагается посмотреть мультфильм «Мост».

*Примечание.* Мультфильм «Мост» – короткометражная история о четырех животных, пытающихся пересечь узкий мост. Продолжительность – 2 мин 45 сек (ссылка: <https://cloud.mail.ru/public/iQ4J/hBmDEf7vr>)



Рисунок 6. Мультфильм «Мост»

После просмотра участники отвечают на вопросы:

- По какой причине лосю и медведю не удалось перейти мост?
- Что помогло еноту и зайцу перейти мост?
- О чем этот мультфильм?

Организуется совместное обсуждение.

1.2. Участникам предлагается определить цели своей работы на занятии. Прием «ЗХУ» (знаю – хочу узнать – узнал) – заполняются первая и вторая графы. *Каждый получает раздаточный материал* (приложение 1)

## **2. Актуализация способов профилактики конфликтных ситуаций.**

2.1. Мини-тренинг (комплекс упражнений для профилактики конфликтных ситуаций (приложение 2)). Упражнения выполняются по очереди в группах или коллективно. После каждого упражнения проводится коллективное обсуждение по вопросам:

### 2.1.1. Упражнение «Хорошо-плохо».

Вопросы для обсуждения:

- Как Вы думаете, на что направлено это упражнение?
- О чем оно заставляет задуматься?
- Какую позицию в жизненных ситуациях обычно занимаете Вы?

### 2.1.2. Упражнение «Испорченный телефон».

Вопросы к обсуждению:

- Что вызвало искажение сообщения при его передаче от участника к участнику?
- Какие блоки информации исказились и исчезли в первую очередь?
- Что следует делать, чтобы информация передавалась более точно?

– Может ли вызывать конфликты информация, полученная «через третьи руки»?

### 2.1.3. Упражнение «Слепой – глухой – немой».

Вопросы для обсуждения:

– Что помогало Вам в выполнении задания?

– Что вызывало наибольшие трудности?

– При возникновении затруднений удавалось ли Вам управлять собой?

– Чем схожа эта ситуация с той, когда мы попадаем в конфликт?

*(при конфликте также говорим, будто на разных языках).*

2.2. После выполнения упражнений проводится коллективное обсуждение по вопросам:

– Что может препятствовать взаимопониманию между людьми?

– Что нужно учитывать, чтобы избежать конфликта?

– Какие действия помогут предотвратить конфликт?

### 3. Обсуждение структуры, типов конфликтов и стратегий их разрешения.

Работа проводится по группам (участникам предлагается разделить на 5 групп (например, по жетонам)).

3.1. Участникам предлагается познакомиться со структурой конфликта, типами конфликтов и стратегиями их разрешения (см. раздаточный материал (приложение 3)). На примере сюжета мультфильма «Мост» выделить основные элементы конфликта, тип конфликта и стратегии, выбранные одной из пар героев (лось и медведь или енот и заяц (героев можно распределить по жребии)). Результаты групповой работы можно представить в виде таблицы.

Таблица 15

#### Основные характеристики конфликта

Герои \_\_\_\_\_

Элементы конфликта	Характеристика элементов на примере мультфильма Мост
Предмет конфликта	
Цели и мотивы поведения участников конфликта	

Элементы конфликта	Характеристика элементов на примере мультфильма <b>Мост</b>
Субъекты и участники конфликта	
Конфликтная ситуация	
Инцидент	
Конфликтные действия	
Последствия	
Тип конфликта	
Стратегия разрешения конфликта	

3.2. Группы по очереди представляют результаты работы. После их выступления делается вывод по вопросам:

- Проявления каких элементов конфликта отличается в зависимости от типа конфликта и стратегии поведения участников?
- Какие стратегии использовали герои мультфильма?
- Какую роль в выборе стратегии сыграл вид конфликта?
- Какая стратегия оказалась наиболее эффективной? Почему?

#### **4. Анализ конфликта и выбор способов его разрешения.**

Работа выполняется в группах (можно сохранить состав групп предыдущего этапа, можно сформировать новые группы по желанию или жребью).

4.1. Участникам предлагается вспомнить конфликтную ситуацию, участниками которой они были, описать элементы выбранного конфликта и составить план его разрешения, используя общую стратегию разрешения конфликта (приложение 4).

Группы по очереди представляют свои варианты разрешения конфликтов, после выступления каждой группы проводится коллективное обсуждение предлагаемых действий по разрешению конфликта.

По итогам обсуждения делается вывод в рамках коллективного обсуждения вопросов:

- Что нужно сделать, чтобы правильно подобрать способ разрешения конфликта?
- Почему важно уметь слышать и слушать друг друга?



4.2. Группам предлагается составить памятку по разрешению конфликтов.

Каждая группа озвучивает свой вариант, в процессе представления результатов работы формируется общий вариант памятки по разрешению конфликтов.

4.3. На экран выводится вариант памятки активисту-посреднику в урегулировании конфликта (приложение 5). Участникам предлагается сравнить данный вариант с получившимся в рамках коллективного обсуждения и дополнить общую памятку в случае необходимости.

## **5. Освоение способов управления своим эмоциональным состоянием.**

Работа выполняется в группах (можно сохранить состав групп третьего этапа или можно сформировать новые группы по желанию или жребью).

5.1. Участникам предлагается обсудить и в виде символов представить способы управления своим состоянием (расслабления, активизации) (приложение 6).

Представляя результаты работы, группы обосновывают условия их использования. После обсуждения каждый участник отмечает способ, который он возьмет к себе в «копилку».

5.2. Участникам предлагается подобрать как можно больше способов переключения «в течение нескольких минут» (например, на перемене), «в течение дня» (в том числе и регулярных, выполнение которых требует систематических усилий).

Каждая группа представляет результаты своей работы. Все способы фиксируются и классифицируются.

5.3. Коллективное обсуждение в рамках ответа на вопрос:

– Почему активисту первичного отделения «Движение Первых» важно уметь управлять собственным состоянием?

– Почему умение управлять своим состоянием важно для предотвращения и разрешения конфликтов?

## **6. Итоговая рефлексия.**

6.1. Участникам предлагается заполнить третью графу «Узнал» на схеме «Мост» (прием ЗХУ (приложение 1)) и обозначить, что ему помогло получить такой результат. Желющие могут озвучить свои варианты.

6.2. Ведущий обращает внимание участников на эпиграф занятия и предлагает ответить на вопрос:

– Какое отношение эта народная мудрость имеет к теме сегодняшнего обсуждения?

6.3. Упражнение «Пирог с начинкой». Участники образуют пары, по очереди исполняя роль говорящего и слушающего.

Говорящий должен сделать три высказывания о партнере: первое выражает похвалу, начинается словами: «Я ценю тебя за то, что ...»; второе содержит критику и начинается со слов: «Мне бывает трудно с тобой, потому что...»; третье, как и первое, снова содержит одобрение «Я рад, что сегодня...».

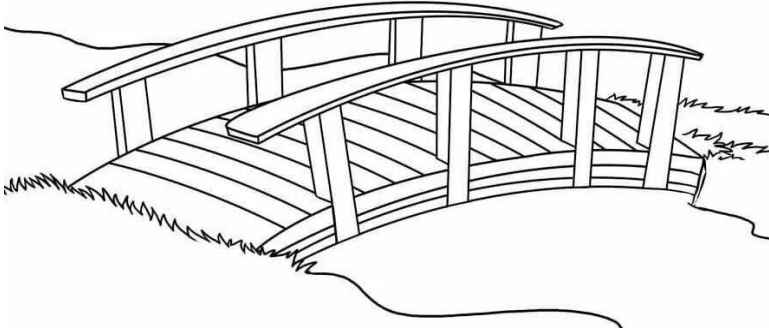
## **7. Последствие.**

Участникам предлагается индивидуально или в группе спроектировать и провести в своем классе занятие по профилактике конфликтных ситуаций.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Прием «Знаю – Хочу узнать – Узнал»



1. Графа «Знаю» заполняется у входа на мост.
2. Графа «Хочу узнать» – на основе, перилах.
3. Графа «Узнал» – записи оформляются у спуска с моста.

## **Упражнения для профилактики конфликтных ситуаций**

### **1. Упражнение «Хорошо – плохо».**

Участники выполняют упражнение сидя в кругу, по очереди продолжая фразу. Первый человек, называет какое-то событие, начинает со слов «Это хорошо, потому что...», следующий опровергает его утверждение словами «Это плохо, потому что...» и т. д.

### **2. Упражнение «Испорченный телефон».**

Играют по кругу. Ведущий тоже встает вместе с участниками в круг и запускает небольшое сообщение, говорит его шепотом справа стоящему, которое передается также шепотом по кругу остальным. Последний в цепочке называет сообщение в слух, а ведущий проверяет на правильность и подлинность сообщения.

*\* Упражнение позволяет очень хорошо показать искажения информации в процессе коммуникации в одну сторону, без подтверждения понимания и уточняющих вопросов. Кроме того, на примере данного упражнения можно показать эффект избирательности восприятия: в первую очередь, искажаются и теряются блоки информации, эмоционально безразличные для участников, эмоционально окрашенные же искажаются в желательном для участников направлении.*

### **3. Упражнение «Слепой – глухой – немой».**

Учащиеся разбиваются на тройки. Каждая тройка договаривается между собой, кто какую роль будет играть, после чего ведущий дает задание:

«Вы втроем приглашены на день рождения. Один из вас – слепой (слышит и говорит, но не видит), второй – глухой (видит и говорит, но не слышит), третий – немой (видит и слышит, но не говорит). Помня про свои особенности, Вам необходимо договориться друг с другом о том, где вы встретитесь, во сколько, что подарите и кто это подарок купит».

На выполнение задания отводится 10 мин, после чего участники каждой тройки рассказывают о результатах.

## Структура конфликта

В структуре конфликта можно выделить следующие элементы:

- предмет конфликта – конкретная проблема, причина, движущая сила конфликта;
- цели и мотивы поведения участников конфликта;
- субъекты и участники конфликта;
- конфликтная ситуация (основа конфликта, фиксирующая возникновение противоречия в интересах и потребностях сторон; состояние напряженности);
- инцидент (повод, собственно конфликтное взаимодействие, осознание конфликтной ситуации);
- конфликтные действия (переговоры, бунт, уклонение, компромисс, конфронтация и т. д.);
- последствия (изменение позиций, эскалация конфликта и т. д.).

## Типы конфликтов

По своему содержанию конфликты принято разделять на два типа: конструктивные (созидательные) и деструктивные (разрушающие).

**Конструктивный конфликт** основывается на объективных противоречиях, в процессе разрешения которых возникают новые идеи, происходят прогрессивные изменения в коллективе. Конструктивные конфликты выражаются в принципиальных спорах, дискуссиях, проговаривании ситуации, заслушивании сторонами друг друга. В процессе возникновения и разрешения конструктивного конфликта участники имеют возможность свободно высказывать свое мнение.

**Деструктивный конфликт** может возникать на основе как объективных, так и субъективных причин. Из деловой сферы он зачастую переносится в зону межличностных отношений и приводит к образованию противостоящих друг другу группировок, расширению количества его участников. Деструктивные конфликты действуют разрушительно на коллектив, приводят к возникновению мелких дрязг, сплетен, склок.

### **Стратегии поведения в конфликте (классификация К. Томаса)**

1. **Соревнование (конкуренция)** – как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому.

2. **Приспособление** – принесение в жертву собственных интересов ради другого человека.

3. **Компромисс** – достижение «половинчатой» выгоды каждой стороной.

4. **Избегание** – для этого способа характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей.

5. **Сотрудничество** – нахождение участниками конфликта альтернативы, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

### Стратегия разрешения конфликта

Для более успешного разрешения конфликта желательно придерживаться общей стратегии, то есть постараться определить:

1) проблему конфликта в общих чертах (например, при конфликте из-за объема выполняемых работ следует составить диаграмму распределения нагрузки);

2) истинную причину конфликта (хотя часто сделать это очень трудно);

3) действительных участников конфликта (отдельные сотрудники, группы, отделы или организации);

4) подлинные потребности и опасения каждого из главных участников конфликта, так как именно они лежат в основе практически любого конфликта;

5) существовавшие до конфликтной ситуации межличностные отношения участников конфликта;

6) отношение к конфликту лиц, не участвующих в нем, но заинтересованных в позитивном его разрешении.

Прежде чем переходить к разрешению конфликта, постарайтесь ответить на следующие вопросы:

– Хотите ли благоприятного исхода?

– Что нужно сделать, чтобы лучше владеть своими эмоциями?

– Как бы Вы себя чувствовали на месте конфликтующих сторон?

– Нужен ли посредник для разрешения конфликта?

– В какой атмосфере (ситуации) люди могли бы лучше открыться, найти общий язык и выработать решения?

## Памятка активисту-посреднику в урегулировании конфликта [Байбородова, 2017]





## Упражнения по управлению своим состоянием

### 1. Дыхание 7:11.

Быстро успокоиться при стрессе и негативных переживаниях помогает дыхание по схеме «7:11». На 7 счетов вдыхаем носом, на 11 счетов выдыхаем ртом. Именно такая пропорция характерна для нашего организма в спокойном состоянии, поэтому дыхательная практика позволяет снизить нервное напряжение.

### 2. Мышечная разрядка.

В моменты повышенного стресса или тревоги Вы можете выполнять технику мышечной разрядки. Вам нужно быстро и резко напрячь все мышцы тела: ноги, пресс, ягодичцы, руки. Удерживайте их в таком состоянии, пока не ощутите сильную усталость, после чего резко расслабьтесь.

### 3. Мимическая обратная связь.

Строчка детской песни «От улыбки хмурый день светлей» имеет научные доказательства. Исследователи выяснили, что имитация улыбки действительно помогает нам почувствовать себя более счастливыми.

Так происходит из-за мимической обратной связи: при улыбке мы задействуем определенные группы мышц, которые уже «закреплены» за конкретными эмоциями. И когда эти мышцы активируются, мозг получает сигнал об изменении эмоционального состояния и адаптируется к нему.

### 4. Расфокусировка.

Когда чувствуете, что на Вас накатывают тревога, злость или страх, выполните следующие действия:

- Делаем глубокий вдох носом.
- Замираем на месте на 10 секунд.
- Делаем глубокий выдох ртом.
- В течение 1 минуты ни на чем не фокусируемся, заставляем глаза бесцельно «бегать» по пространству. Для удобства можно подойти к окну, выйти на улице.

### 5. Заземление.

Это усложненный вариант предыдущей техники, он хорошо работает против приступов паники и вспышек гнева, которые направлены на что-то конкретное.

**Перечисление.** Мы осматриваемся по сторонам и начинаем перечислять предметы по их качествам.

*Мне нужно найти и назвать про себя 3 предмета красного цвета, 5 мягких предметов, 4 твердых. Перечислить 3 приятных звука и запаха.*

**Анализ.** Мы берем в руки какой-то предмет (или прикасаемся к нему) и начинаем перечислять его свойства.

*Какой он на ощупь: гладкий, шершавый, холодный, теплый, колючий, мягкий? Каков его цвет, запах, вкус?*

## **6. Фокусировка внимания.**

– Фокусируемся на своих эмоциях и выписываем наши опасения на лист бумаги. Задаем себе наводящие вопросы: почему стало тревожно, что могло вызвать эти ощущения? Что будет, если действительно случится то, чего мы боимся? Какими будут конкретные действия на случай, если случится самое плохое?

– Концентрируемся на играх – они должны быть легкими, но мыслительными. Хорошо подойдут головоломки, ребусы, кроссворды.

– Перечисляем свои достоинства – выписываем любые качества, навыки и привлекательные стороны, которые Вы сможете в себе найти. Такой способ особенно хорош при социальной тревоге: например, Вам страшно выступать перед людьми, сделать рабочий звонок, прийти на встречу с незнакомыми людьми.

– Какую бы технику Вы ни выбрали, для удобства поставьте себе таймер на 5–10 минут. Это поможет сфокусироваться, но при этом не отвлечься от действительно важных задач.

## **7. Эффект Зейгарник.**

Любые незавершенные действия и процессы создают чувство дискомфорта, тревожности и раздражения. Эти оборванные фрагменты не выходят из головы, – и нам хочется к ним вернуться, чтобы завершить.

И этими свойствами мозга можно воспользоваться, чтобы повысить свою продуктивность.

Если Вы часто страдаете от прокрастинации и не можете сосредоточиться на работе, Вам нужно заставить себя выполнить первые шаги: подготовить инструменты, открыть ноутбук, начать работу.

Не нужно думать о том, как Вы сейчас «соберетесь» и одним махом выполните весь объем работы – на самом деле, это лишь демотивирует наш от природы ленивый мозг.

## ИТОГОВОЕ ЗАНЯТИЕ В «ШКОЛЕ АКТИВА ПЕРВЫХ»

**Цель занятия:** создать условия для подведения итогов совместной деятельности и оценки участниками результатов своей работы.

### **Варианты организации итогового занятия:**

1. Совместное проектирование участниками варианта коллективного анализа итогов работы Школы актива Первых и реализация его при подведении итогов в первичном отделении.

2. Педагог, актив Школы или отдельный участник могут взять за основу организации коллективного анализа варианты, рассмотренные в процессе обучения (Тема: Аналитическая работа в первичном отделении, приложения 2, 4, 5).

3. Участники Школы актива Первых работают с Картой Активиста, вносят в нее дополнения. Далее учащимся предлагается оформить «Хроники Школы актива Первых»: записать на стикерах (*выдаются заранее*) свои воспоминания или достижения, связанные с одной или несколькими темами программы «Школы актива Первых». Обсуждают полученные результаты, делятся воспоминаниями, прикрепляя стикеры к доске. Таким образом оформляется общий коллаж по итогам работы Школы. Завершая обсуждение, участники формулируют индивидуальные результаты и отображают их в Карте Активиста (*желающие могут их озвучить*).

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В завершение занятий «*Школы актива Первых*» предлагаем организатору (педагогу, активу первичного отделения или активисту Движения) познакомиться с рекомендациями, которые целесообразно учитывать при выстраивании своей работы:

- Запланировать проведение занятий «*Школы актива Первых*» не реже 1 раза в неделю.

- Реализовывать содержание отдельной темы в зависимости от выделяемого на одно занятие времени (можно разделить одну тему на два занятия).

- Знакомить участников с ключевыми понятиями организаторской деятельности, используя включенный в пособие словарь.

- Выбирать предлагаемые в рамках темы приемы и техники с учетом определяемых участниками приоритетов.

- Обеспечивать субъектную позицию участников (сами определяют тему, ставят цели, работают с информацией, решают практические задачи, подводят итоги работы).

- Использовать на занятии активные форматы работы, направленные на решение познавательных и практических задач (даже мини-лекции целесообразно исключить).

- Ориентироваться при коллективном обсуждении вопросов на позицию фасилитатора (посредника, помощника в организации диалога участников, выделения главного и формулировании выводов).

- Предлагать участникам закрепить полученный на занятии опыт в формате последствия (самостоятельного решения организаторской задачи).

- Акцентировать внимание участников на способах организации их деятельности на занятии (приемы целеполагания, рефлексии, техники групповой и индивидуальной работы), которые позволяют активизировать позицию каждого в коллективном взаимодействии.

- Использовать способы визуализации обсуждаемой информации (раздаточный материал, презентации, видеоматериалы, опорные схемы и таблицы).

- Продумать способы фиксации участниками ключевых моментов занятий (темы, целей, результатов, осваиваемых приемов, техник, алгоритмов), например, в формате опорных конспектов в Блокноте организатора.

Надеемся, что данное пособие станет Вашим верным помощником в организации деятельности участников Движения Первых.

## СЛОВАРЬ КЛЮЧЕВЫХ ПОНЯТИЙ

**Анализ деятельности** – процесс установления причинно-следственных связей между действиями организатора и участников и изменениями, происходящими с ними и коллективом.

**Группа** – общность людей, выделяемая в социальном целом на основе определенного признака.

**Дело** – общая работа, важное событие, осуществляемое и организуемое членами коллектива на пользу и радость кому-либо, в том числе и самим себе.

**Задача** – частное выражение цели, конкретизация цели, путь достижения цели.

### **Коллектив:**

– группа людей, объединенных общественно значимой целью и совместной деятельностью по ее реализации;

– высший уровень развития группы, отличающейся нравственной направленностью, организационным единством группы; групповой подготовленностью в сфере реализации совместной деятельности, психологическим единством.

**Конфликт** (от лат. conflictus – ссора, столкновение, спор) – это отсутствие согласия между двумя и более сторонами, столкновение противоположно направленных, не совместимых друг с другом тенденций в сознании индивидов, в межличностных или межгрупповых взаимодействиях, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями.

**Малая контактная группа** – общность людей, объединенных на основе связей и отношений эмоционально-психологического характера.

### **Организатор:**

– лицо, обладающее способностью организовывать;

– лицо, организующее что-нибудь, создающее, налаживающее какую-нибудь коллективную работу, лицо, начинающее какое-нибудь дело.

### **Организаторская деятельность:**

– практическая деятельность по созданию связей, взаимодействия между субъектами деятельности, а также управление ее процессом;

– деятельность по обеспечению условий протекания педагогического процесса, она осуществляется через систему, формы организации, а также организационные структуры педагогического процесса;

– практическая деятельность по руководству людьми, согласованию их совместных действий и управлению ими.

**Общение** – сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности, осуществляемый знаковыми средствами и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека.

**Планирование** – процесс разработки плана.

**План** – документ, определяющий содержательные ориентиры деятельности, ее порядок, объем, временные границы.

**Проект** – уникальный продукт, вариант решения конкретной проблемы (задачи), обладающий субъективной или объективной новизной.

**Проектная деятельность** – это творческая работа по решению практических задач, цели и содержание которой определяются учащимися и осуществляются ими в процессе теоретической проработки информации; предусматривает создание идеального или материального продукта, обладающего объективной или субъективной новизной.

**Результаты деятельности** – изменения, которые произошли с участниками деятельности и в отношениях между ними.

**Самоорганизация** – это умение планировать свое время, работу, отдых и прочие аспекты жизни и придерживаться этих планов независимо от сиюминутного настроения. Это не абсолютно врожденная характеристика, а навык, во многом приобретаемый в течение жизни благодаря усилиям.

**Создание проектной команды** – обязательное условие реализации замысла, направленного на создание какого-либо уникального продукта, это неотъемлемый элемент организации проектной деятельности.

**Социально значимая деятельность** – совокупность действий, направленных на реализацию социальных преобразований и проблем социума, способствующих позитивным изменениям в самом

человеке и во внешней социальной среде. Другими словами, это – деятельность «на радость и пользу окружающих людей».

**Целеполагание** – процесс, включающий обоснование и выдвижение цели, определение адекватных путей ее достижения, проектирование ожидаемого результата для конкретных условий.

**Цель** – это осознанное, выраженное в словах предвосхищение будущего результата деятельности; представление состояния системы на определенном этапе развития.

## СПИСОК ПОЛЕЗНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Байбородова Л. В. Ценностно-смысловые основы воспитательной деятельности : учебник для студентов бакалавриата направлений «Педагогическое образование» и «Психолого-педагогическое образование» / Л. В. Байбородова, М. И. Рожков. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2020. 331 с.
2. Байбородова Л. В. Технологии педагогической деятельности в дополнительном образовании: учебное пособие / Л. В. Байбородова, И. Г. Харисова ; под общ. ред. Л. В. Байбородовой. Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2014. 345 с.
3. Байбородова Л. В. Воспитательная деятельность педагога в детском оздоровительном лагере : учебно-методическое пособие / Л. В. Байбородова, И. Г. Харисова, К. М. Царькова. Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2017. 69 с.
4. Вожатская и организаторская деятельность детско-юношеских объединений и организаций : учебник / Л. В. Байбородова, И. Г. Харисова, К. М. Царькова. Москва : Берлин : Директ-Медиа, 2020. 215 с.
5. Деятельность участников-наставников ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ: методические рекомендации / 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. 88 с.
6. Лутошкин А. Н. Как вести за собой: Старшеклассникам об основах орг. работы / под ред. Б. З. Вульфова. Москва : Просвещение, 1986. 208с.
7. Программа СПО ФДО «Лидер». Москва : Научно-практический центр, 1992. 76 с.
8. Тимонина Л. И. Методические рекомендации «Школа Актива». URL: <https://методист.рф/navigator/methods-and-technologies/metodicheskie-rekomendatsii-shkola-aktiva/> (дата обращения: 15.08.2024).
9. Титова Е. В. Если знать, как действовать: Разговор о методике воспитания: Кн. для учителя. Москва : Просвещение, 1993. 190 с.
10. Уманский Л. И. Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов // Методология и методы социальной психологии / под ред. Е. В. Шороховой. Москва : Наука, 1977. С. 57-58.



*Методическое издание*

## **ШКОЛА АКТИВА ПЕРВЫХ**

### **Методические материалы**

Редактор К. С. Лапшина

Подписано в печать: 16.10.2024.

Формат 60×90/16.

Печать офсетная. Бумага офсетная.

Тираж . Заказ № ....