



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ВСЕРОССИЙСКИЙ ДЕТСКИЙ ЦЕНТР «СМЕНА»



«ЛИДЕРЫ МЕНЯЮТ МИР»

(Из опыта реализации дополнительной
общеразвивающей программы
«#МастерскаяЛидеров»)



Анапа 2022

«Лидеры меняют Мир!»: сборник материалов из опыта реализации дополнительной общеразвивающей программы «#МастерскаяЛидеров» - г-к. Анапа, с. Сукко: ФГБОУ ВДЦ «Смена», 2022 г. - 192 с.

В сборнике представлены материалы по развитию лидерских компетенций, эмоционального интеллекта, проектной деятельности в авторской редакции.

Сборник подготовлен к печати под руководством и общей редакцией заместителя директора по образованию ФГБОУ ВДЦ «Смена» Алексея Петровича Резника, руководителя управления образования ФГБОУ ВДЦ «Смена» Натальи Александровны Лойко.

В сборнике представлены материалы из опыта работы педагогов детского образовательного лагеря «Профи-Смена», специалистов учебно-тренировочного центра профессионального мастерства, специалистов методического отдела .

Авторский коллектив: В. А.Ивличева , Н. М.Дербенянц, О. А. Зайцева, Ю. Р. Вигант, Е.Г. Терпугова, Н.Е. Юдичева.Сборник предназначен педагогам и специалистам детских образовательных

лагерей, руководителям и педагогам образовательных организаций.

Содержание

1.	Введение	6
2.	Раздел 1. Дополнительная общеразвивающая программа «#МастерскаяЛидеров»	9
3.	Приложения	40
4.	Презентация образовательной программы «#МастерскаяЛидеров»	40
5.	Вводная общая рефлексия ДОП «#МастерскаяЛидеров» Сценарий мероприятия «Вводная общая рефлексия ДОП «#МастерскаяЛидеров»	43
6.	Итоговая общая рефлексия ДОП «#МастерскаяЛидеров» Сценарий мероприятия «Итоговая общая рефлексия ДОП «#МастерскаяЛидеров»	48
7.	Квест «Навигатор»	53
8.	Формы педагогической диагностики	59
9.	Рабочая тетрадь «Навигатор Лидера»	66
10.	Рабочая тетрадь по социальному проектированию	91

Введение

Нет такого человека, который
не смог бы значительно
развить свои способности к
лидерству, немного
поразмыслив над этим и
попрактиковавшись.

Лорд Слим.

С начала XXI века проблема лидерства вызывает особое внимание. Стремительно меняющееся общество формирует социальный заказ — воспитание человека, гибко реагирующего на происходящие изменения, анализирующего информацию и на ее основе прогнозирующего дальнейший ход событий, принимающего адекватные решения и действующего согласно им.

Выявление и развитие лидерских качества молодежи для реализации стратегического потенциала нации является одним из основных направлений деятельности Всероссийского детского центра «Смена».

Дополнительная общеразвивающая программа «#Мастерская Лидеров» успешно реализуется в ВДЦ «Смена» с 2020 года. Программа направлена на развитие ключевых лидерских компетенций: личная эффективность, ответственность, командная работа, эффективная коммуникация, результативность, проектный подход. Содержание программы структурировано в несколько модулей. Каждый модуль вариативен, его содержание варьируется в зависимости от возможностей и заинтересованности обучающихся и тесно связан с проектной деятельностью.

В данном сборнике представлены теоретические и практические материалы из опыта реализации программы, адресованные педагогам, работающим в данном направлении. Материалы содержат полезные практики и инструменты по развитию лидерских компетенций, стратегического мышления, социальной ответственности, инновационности, эмоционального интеллекта, коммуникации, креативности, задания на тренировку навыков для увеличения эффективности работы в команде.

Дополнительная общеразвивающая программа «#Мастерская Лидеров» разработана в соответствии с требованиями, предъявляемыми к дополнительным общеразвивающим программам, установленным Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 09.11.2018г № 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» и прошла экспертизу в Федеральном государственном бюджетном учреждении культуры «Всероссийский центр развития художественного творчества и гуманитарных технологий» (рецензия № 182 от 06.04.2021г.).

Раздел 1. Дополнительная общеразвивающая программа «#МастерскаяЛидеров»

Пояснительная записка

Направленность программы — социально-гуманитарная.

Новизна, актуальность, педагогическая целесообразность.

Приоритетной задачей государства в сфере воспитания детей является развитие высоконравственной личности, разделяющей российские традиционные духовные ценности, обладающей актуальными знаниями и умениями, способной реализовать свой потенциал в условиях современного общества.

В Стратегии развития воспитания в Российской Федерации подчеркивается, что роль лидера, личности, с позиции гражданской ответственности и самостоятельности, приобретает особую актуальность. Страна нуждается в новом поколении активистов, людей, обладающих уверенностью в успехе, неординарным мышлением. Таким образом, подготовка лидеров, стимулирование их организаторской деятельности приобрела на

сегодняшний день особую актуальность, большую социальную значимость.

Склонность к лидерству проявляется в раннем детстве и развивается как качество личности, проявление которого является средством самоутверждения и самоопределения личности. Задача педагога помочь в этом каждому обучающемуся персонально, побудить его к активным действиям, самосовершенствованию, программированию своего будущего. Эта задача в полной мере способствует социализации личности, а развитие лидерских способностей повышает возможности обучающихся в новых социально-экономических условиях.

Одним из самых действенных способов побудить творческую активность, раскрыть свой талант и способности, развить индивидуальность является участие в проектах, конкурсах, таких как всероссийский конкурс лидеров и руководителей детских и молодежных общественных объединений «Лидер XXI века», всероссийский конкурс «Большая перемена» и др.

В рамках новой концепции развития ВДЦ «Смена» разработан проект «Новая Смена», целью которого

является формирование сообщества молодых лидеров, способных принимать эффективные решения. Миссия - выявить и развить лидерские качества молодежи для реализации стратегического потенциала нации.

Дополнительная общеразвивающая программа «#МастерскаяЛидеров» (далее - программа, ДОП) — авторский проект ВДЦ «Смена». Программа направлена на развитие ключевых лидерских компетенций: личная эффективность, ответственность, командная работа, эффективная коммуникация, результативность, проектный подход и призвана подготовить участников смены к проактивной, ответственной и результативной работе в будущем.

Программа ориентирована на выявление и реализацию лидерского потенциала обучающихся и поможет ребенку более полно и объективно осознать свой лидерский потенциал и пути его развития в рамках личной и общественно-полезной деятельности.

В рамках программы предусмотрена педагогическая работа по гигиеническому воспитанию обучающихся. Данная работа направлена на профилактику

заболеваний, на распространение знаний о личной и общественной гигиене и здоровом образе жизни, так же включает контроль за соблюдением правил личной гигиены обучающихся.

1. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

2. Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

3. Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года, утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р.

4. Федеральный проект «Успех каждого ребенка», утвержденный президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16).

5. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 09.11.2018 г. № 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».

Цель программы. Развитие ключевых лидерских компетенций обучающихся, поддержка социальной инициативы.

Задачи программы.

Обучающие.

- Обучение навыкам организаторской деятельности, самоорганизации, формированию ответственности за себя и других;
- обучение технологиям социального проектирования;
- изучение принципов эффективного целеполагания;
- обучение навыкам стратегического мышления;
- формирование навыков управления командой.

Развивающие.

- Развитие навыков принятия стратегических решений;
- развитие креативного мышления;
- развитие коммуникативных навыков;
- формирование навыков проектной деятельности;
- развитие навыков финансовой грамотности;
- повышение интереса к современным методам управления проектом;
- развитие навыков создания и реализации собственных идей и проектов;
- развитие навыков обмена информацией, умение вести дискуссию.

Воспитательные.

- Формирование духовно-нравственных ценностей;

- формирование активной гражданской позиции обучающихся;
- формирование навыков командообразования;
- повышение культуры межличностных отношений;
- мотивация на участие в конкурсе «Большая перемена» АНО «Россия — страна возможностей»;
- актуализация личностной ответственности за выполняемую работу;
- формирование основ здорового образа жизни, укрепление здоровья обучающихся;
- гигиеническое воспитание;
- трудовое воспитание.

Партнеры в реализации программы.

- Автономная некоммерческая организация «Россия — страна возможностей»;
- Федеральное государственное бюджетное учреждение «Российский детско-юношеский центр»;
- Общероссийская общественно-государственная детско-юношеская организация «Российское движение школьников»;
- Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»;

- Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кубанский государственный университет»;
- Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет»;
- АО «Медиа Пресс «Панорама»;
- Краснодарский региональный тренинговый центр ассоциации тренеров РСМ.

Целевая аудитория: обучающиеся общеобразовательных организаций в возрасте 13 - 17 лет: лидеры детских общественных объединений, призеры Всероссийских и региональных олимпиад, участники творческих конкурсов, призеры военно-спортивных соревнований, победители спартакиад и спортивных соревнований, авторы социальных и добровольческих проектов.

Особенности реализации программы

ДОП реализуется в условиях ВДЦ «Смена». Особенности реализации ДОП являются:

- краткосрочность реализации в условиях временного детского коллектива;

- практико-ориентированная образовательная деятельность.

До момента снятия ограничительных мероприятий в условиях эпидемического распространения COVID-19 в ВДЦ «Смена» учитываются следующие требования:

- количественный состав отрядов составляет не более 75% от проектной мощности ВДЦ «Смена»;
- исключается проведение массовых мероприятий;
- образовательные занятия проводятся отдельно для разных отрядов. За каждым отрядом закрепляется отдельное помещение;
- заезд и выезд всех обучающихся осуществляется в один день.

Устанавливается запрет на прием обучающихся после дня заезда и на временный выезд в течении смены.

При заезде в ВДЦ «Смена» каждый обучающийся должен иметь документы о состоянии здоровья: сведения о прививках, о перенесенных заболеваниях, в том числе инфекционных, справка лечебной сети об отсутствии контакта с инфекционными больными, в т.ч. по COVID-19.

Сроки реализации программы

Продолжительность образовательного процесса равна продолжительности смены и составляет 14 дней.

Режим образовательной деятельности

Образовательная деятельность осуществляется согласно распорядку дня ВДЦ «Смена» в соответствии с планом-сеткой программы и планом воспитательной работы ДОЛ.

Формы проведения занятий

Занятия проводятся в онлайн и офлайн форматах:

- тренинг;
- образовательное занятие;
- мастер-класс;
- творческая встреча;
- акция;
- конкурс;
- конкурсная программа;
- мотивационная сессия;
- интерактивная сессия;
- встречи с интересными людьми;
- Марафон Проектов;
- форсайт-сессия;
- интеллектуальная игра;
- дискуссионная площадка;

- квиз;
- рефлексия;
- спортивные и творческие активности.

Этапы реализации программы

Подготовительный этап.

- Разработка программы и плана-сетки программы;
- планирование коллективных творческих дел и подготовка сценариев вечерних мероприятий;
- работа с партнерами;
- определение необходимых ресурсов: материально-технические, кадровые и др.
- проведение инструктивно-методического семинара для вожатых с целью знакомства с содержанием программы.

Организационный этап.

- Заезд детей, знакомство друг с другом, с сотрудниками, с ВДЦ «Смена», с режимными моментами детского образовательного лагеря;
- формирование временного детского коллектива, выработка правил совместной жизни и безопасности, личной и общественной гигиены;
- командообразование;
- вводное анкетирование - диагностика ожиданий обучающихся;

- знакомство с программой и мотивация на активное участие в ней;
- торжественная церемония открытия и Огонек Знакомств;
- подъем Государственного флага Российской Федерации .

Основной этап.

- Реализация образовательных занятий;
- мастер-классы, творческие встречи, акции, конкурсы, спортивные активности.

Итоговый этап.

- Подведение итогов программы;
- проведение итоговых мероприятий программы;
- итоговое анкетирование;
- прощальный Огонек;
- торжественная церемония закрытия смены.

Предполагаемые результаты.

В результате освоения программы обучающиеся будут знать:

- современные методы управления проектом;
- навыки организаторской деятельности;
- формы и методы построения команды;
- принципы эффективного целеполагания;

- основные идеи, цель и задачи конкурса «Большая перемена» АНО «Россия - страна возможностей»;
- основы и правила личной и общественной гигиены.

Обучающиеся будут уметь:

- принимать обоснованные решения и уметь их моделировать в предлагаемых обстоятельствах;
- формировать план проекта;
- составлять план на день с учетом специфики своей деятельности;
- обмениваться информацией, вести дискуссию;
- выстраивать сеть дружеских и партнерских отношений;
- слаженно работать в команде.

Обучающиеся будут владеть:

- навыками проектной деятельности;
- навыками финансовой грамотности;
- навыками самостоятельной работы и самоорганизации;
- коммуникативными навыками;
- гигиеническими навыками;
- навыками здорового образа жизни.

Механизм реализации программы

Программа реализуется в ДОЛ «Профи-Смена». Обучающиеся распределяются по отрядам, каждый

отряд - «Проектный офис». Содержание программы структурировано в 5 модулей. Каждый модуль — «Мастерская», в которой обучающиеся получают знания по лидерским компетенциям.

На протяжении всей смены каждый «Проектный офис» разрабатывает социальный проект.

Вечерние мероприятия представлены в форме квестов, интеллектуальных игр, творческих конкурсов, концертных программ, направленных на знакомство, сплочение, взаимодействие, выявление лидерских способностей и развитие творческого потенциала обучающихся.

Итоговое мероприятие - марафон Проектов «Лидеры меняют Мир».

Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся предполагает организацию аналитической деятельности, которая включает: анкетирование, наблюдение, беседы с вожатыми, анализ дня, анализ дела, анализ смены с использованием игровых технологий («Китайская стена», «Литературный экран настроения», «Незаконченное предложение» и т.д).

Используются следующие методики, направленные на определение уровня развития

лидерских качеств обучающихся: «Экспресс-диагностика организаторских способностей» Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов; «Методика самооценки лидерских качеств. Тест «Я Лидер» М.И. Рожков; «Самооценка лидерства» Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов.

Каждый обучающийся ведет рабочую тетрадь «Навигатор Лидера», в которой ежедневно отмечаются достижения в определённой сфере деятельности, участие в работе «Мастерских».

Итоги реализации программы и формы подведения

- Конкурс эссе «Лидер будущего»;
- конкурсная программа «Талантливая Смена» (личный успех);
- работа с «Навигатором Лидера» (разработка карты личностного роста);
- Марафон Проектов «Лидеры меняют Мир»;
- Большая Командная Игра «Лидер» (выявление лучших команд).

В результате реализации программы приобретенные обучающимися умения и навыки будут успешно применяться в практической деятельности.

Учебно-воспитательный план

Учебно-воспитательный план разработан с целью создания единого образовательного пространства для обучающихся ВДЦ «Смена», определяет содержание и организацию образовательного процесса по ДОП «#МастерскаяЛидеров».

Учебно-воспитательный план определяет перечень модулей, объем часов по каждому модулю. Общий объем часов 84.

Учебно-воспитательный план ДОП содержит следующие модули:

1. Учебная деятельность.
2. Воспитательная деятельность.

Учебно-воспитательный план разработан в соответствии с планом-сеткой программы, планом-сеткой отрядной деятельности.

Наименование модуля	Количество часов
Модуль 1. Учебная деятельность	27
Модуль 2. Воспитательная деятельность	57
Итого:	84

Модуль 1. Учебная деятельность

Учебно-тематический план

№ п/п	Раздел, тема	Количество часов		
		Теоретическая часть	Практическая часть	Всего часов
1.	Квест «Навигатор»	-	1	1
2.	Конкурс эссе «Лидер будущего»	-	1	1
3.	Модуль «Проектный подход»	1	13	14
3.1.	Интерактивная сессия «Социальное проектирование»	0,5	0,5	1
3.2.	Мастер-класс с участием эксперта «Лидер Мастер»	0,5	1,5	2
3.3.	Работа проектного офиса	-	8	8
3.4.	Марафон Проектов «Лидеры меняют Мир»	-	3	3
4.	Модуль «Командная работа»	0,5	1,5	2
4.1.	Командообразование	0,5	1,5	2

5.	Модуль «Личная эффективность»	1	2	3
5.1.	Тайм-менеджмент	0,5	0,5	1
5.2.	Финансовая грамотность	0,5	1,5	2
6.	Модуль «Эффективная коммуникация»	0,5	2,5	3
6.1.	Навыки самопрезентации (ораторское искусство). Личный бренд.	0,5	1,5	2
6.2.	Управление конфликтами	-	1	1
7.	Модуль «Ответственность»	0,	1,5	2
7.1.	Эмоциональный интеллект	0,5	1,5	
7.2.	Самоконтроль.	-		1
ИТОГО		4	23	27

Содержание

Тема 1. Квест «Навигатор».

Практика: Обучающиеся знакомятся с основными направлениями и значимыми событиями программы.

Тема 2. Конкурс эссе «Лидер будущего».

Практика: Технология написания эссе. Написание сочинения-рассуждения небольшого объёма со свободной композицией, выражающее индивидуальные впечатления, соображения по теме «Лидер будущего».

Модуль «Проектный подход»

Тема 3.1. Интерактивная сессия «Социальное проектирование».

Теория: Понятие «Социальное проектирование».

Практика: Алгоритм разработки социального проекта.

Тема 3.2. Мастер-класс с участием эксперта «Лидер Мастер».

Теория: Идея проекта.

Практика: Игры на командообразование. Социальный проект — от идеи до реализации.

Тема 3.3. Работа проектного офиса.

Практика: Определение темы, сферы реализации проекта; определение проблемы, на решение которой он направлен. Ежедневная работа по разработке

социальных проектов в соответствии с выбранными темами.

Тема 3.4. Марафон проектов «Лидеры меняют мир»

Практика: Защита проектов.

Модуль «Командная работа»

Тема 4.1. Командообразование.

Теория: Основы командного взаимодействия. Зачем нужен тимбилдинг.

Практика: Упражнения на командообразование. Базовые навыки нетворкинга. Распределение ролей при написании проекта. Методы делегирования и полномочий при подготовке группового проекта.

Модуль «Личная эффективность».

Тема 5.1. Тайм-менеджмент.

Теория: Изучение основных вопросов, связанных с формированием системы эффективного управления временем.

Практика: Инструменты управления временем в проектной деятельности. Упражнение «Распределение времени».

Тема 5.2. Финансовая грамотность.

Теория: Психологический портрет современного предпринимателя: секрет успеха и провала.

Практика: Турнир по финансовым боям. Деловая игра «Личный финансовый план».

Модуль «Эффективная коммуникация»

Тема 6.1. Навыки самопрезентации (ораторское искусство). Личный бренд.

Теория: Понятие и виды презентаций. Особенности самопрезентации.

Практика: Подготовка к самопрезентации: организационные вопросы, необходимые ресурсы, учет непредвиденных обстоятельств. Речевой каркас самопрезентации. Способы создания и продвижения личного бренда, преимущества и недостатки. Разработка формулы личного бренда.

Тема 6.2. Управление конфликтами.

Практика: Медиативные технологии при разрешении конфликтов. Разбор конфликтных ситуаций.

Модуль «Ответственность»

Тема 7.1. Эмоциональный интеллект.

Теория: Понятие «Эмоциональный интеллект». 4 драйвера эмоционального интеллекта.

Практика: Взаимосвязь высокого уровня эмоционального интеллекта с умением принятия решений. Упражнение «Путеводитель по эмоциям

отряда». Создание карты эмоционального состояния «Химия моего счастья» (инфографика).

Тема 7.2. Самоконтроль.

Практика: Техники регуляции эмоционального состояния в различных ситуациях.

Модуль 2. Воспитательная деятельность.

(Реализуется согласно плану детского образовательного лагеря).

Методическое обеспечение

В ходе проведения образовательных занятий используются следующие образовательные технологии:

- технология развития критического мышления (реализуется в процессе обсуждения результатов работы малых групп);
- контекстная (деловая) игра.

Образовательный процесс строится исходя из принципа сочетания следующих различных форм образовательных технологий: лекция с элементами направляемой дискуссии, постановкой проблем, с использованием электронных презентаций; направляемая дискуссия; презентация; выполнение эссе; подготовка обзора научной литературы по теме; комментирование ответов обучающихся; творческие

задания; решение задач; анализ конкретных ситуаций; деловая игра.

В рамках обучения используются информационные технологии, основанные на применении современных компьютерных и сетевых средств, а также информационных Интернет-ресурсов образовательного назначения: образовательные порталы, официальные сайты учреждений образования и органов управления, тематические ресурсы, методические сайты, электронные библиотеки, информационно-поисковые и аналитические системы и др.

Специфика занятий заключается в постоянной смене форм работы: беседа, лекция, конкурс, мероприятие, игра, тренинг, КТД, деловая игра, защита проектов, исследовательская и поисковая работа, рефлексия. Подобное переключение не позволяет обучающимся уставать, а занятие становится продуктивным.

Особое внимание в программе уделяется групповым формам работы, позволяющим обучающимся проявлять активность, наиболее полно реализовывать свои умения и навыки:

- проектная деятельность как вид групповой работы на приобретение знаний, умений и навыков, необходимых для успешного общения;

- упражнения на взаимодействие в группах, построенных на моделях жизненных ситуаций общения;

- деловые игры;

- игры, направленные на развитие творческой активности;

- игры, направленные на сплочение коллектива, выявление лидерских качеств, на умение работать в атмосфере полного доверия;

- формы анализа личностного роста, развития коллектива;

- методы взаимодействия в группе: собрание, гибкое планирование, умение работать с разным количеством людей;

- дискуссионные методы работы («круглые столы», «мозговой штурм» и др.);

- творческие встречи с успешными людьми, лидерами в различных сферах деятельности человека.

Особое внимание уделяется индивидуальным формам работы: ведение рабочей тетради

«Навигатор Лидера», разработка карты личностного роста, обучение навыкам оформления и защиты проекта, участие в конкурсах.

Для успешной реализации программы необходимо следующее методическое обеспечение:

- план-сетка программы;
- инструктивно-методический семинар для вожатых;
- информационно-наглядные материалы по гигиеническому воспитанию и профилактике распространения COVID-19 (памятки обучающимся и вожатым, видеоролики, плакаты и т.д);
- консультации вожатых в течение смены;
- психолого-педагогическое обеспечение образовательной деятельности.

Методы обучения, используемые в программе: словесные (устное объяснение материала), наглядные (презентация), практические, аналитические. С целью стимулирования творческой активности детей будут использованы следующие формы занятий и формы подведения итогов:

Мастер-класс - метод обучения и конкретное занятие по совершенствованию практического

мастерства, проводимое специалистом в определённой области творческой деятельности.

Интеллектуальная игра - это логические либо стратегические игры, в которых успех игрока напрямую зависит от умений, навыков и способностей делать верные ходы согласно правилам.

Метод проектов - способ достижения поставленных дидактических задач через детальную поэтапную разработку проекта. Это совокупность приемов, действий обучающихся в их определенной последовательности для достижения поставленной цели, предложения решения проблемы, лично значимой для обучающихся, входящих в круг проблем по профилю смены.

Интерактивная лекция предполагает непосредственный контакт педагога с обучающимися; позволяет акцентировать внимание обучающихся на каждом отдельном теоретическом элементе, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей и предпочтений группы. Педагог ставит на обсуждение конкретные ситуации, иллюстрирующие теоретический элемент. Обучающиеся анализируют и обсуждают эти ситуации всей группой под руководством преподавателя.

Педагог активизирует обсуждение отдельными вопросами, наводящими на открытие особенностей темы; представляет различные мнения, указывает на правильные, анализирует неправильные, приводит слушателей к коллективному выводу, обобщению.

Мотивационная сессия - новый формат работы, который позволяет узнать большее в разных областях жизни.

Аналитическая диагностика - предполагает проведение диагностических исследований, возможность анализировать воспитательный процесс, прогнозировать условия его успешности и результаты.

Диагностика лидерских качеств обучающихся — методики, направленные на определение уровня развития лидерских качеств обучающихся: «Экспресс-диагностика организаторских способностей» Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов; «Методика самооценки лидерских качеств. Тест «Я Лидер» М.И. Рожков ; «Самооценка лидерства» Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов.

Дискуссия — обсуждение, обмен взглядами. Это активный метод, позволяющий высказать свое мнение и слушать других. Дискуссия активизирует мышление, обеспечивает сознательное усвоение учебного

материала через рефлексию, отрабатывает умения выражать свои мысли, четко формулировать вопросы, приводить аргументы и т. д.

Акции – социально значимые мероприятия, предпринимаемые для достижения единой цели, прежде всего для развития у детей и взрослых экологической культуры.

Творческий конкурс – учебное мероприятие при котором обучающиеся решают поставленные задачи в соревновательном формате.

Экскурсия — прогулка с образовательной, научной, спортивной целью.

Формы занятий дистанционного обучения

Дистанционное обучение – способ организации процесса обучения, основанный на использовании современных информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих осуществлять обучение на расстоянии без непосредственного контакта между педагогом и обучающимися.

Дистанционное занятие - форма дистанционного обучения, проводимая в определенных временных рамках, при которой педагог руководит индивидуальной и групповой

образовательной деятельностью обучающихся, с целью освоения учащимися основ изучаемого материала, воспитания и развития творческих способностей.

Существует два режима проведения дистанционного занятия, которые отличаются по типу взаимодействия педагога и обучающихся:

- режим «онлайн» - обучающиеся и педагог одновременно находятся у автоматизированного рабочего места;

- режим «офлайн» - местонахождение и время для педагога и обучающихся не играет роли, организация занятия происходит в отложенном режиме.

Формы занятий при организации дистанционного обучения:

Видеоурок - образовательное занятие в записи.

Вебинар (от двух слов: web — «сеть» и «семинар») - занятие, которое проходит в режиме «онлайн». Коммуникации с обучающимися могут осуществляться на различном уровне, в зависимости от заложенного в «вебинарной комнате» функционала: от коммуникации через чат – до возможностей конференции.

Ресурсное обеспечение

Материальное-техническое обеспечение.

Занятия проводятся на образовательных площадках ВДЦ «Смена». За каждым отрядом закрепляется отдельное помещение.

Необходимое оборудование: проектор, аудиотехника, световое оборудование, микрофоны, сцена, зоны групповой работы, флип-чарт, принтер, канцелярские принадлежности.

Список литературы

1. Актуальные вопросы подготовки лидеров, руководителей детских общественных объединений. Сб. информационно-методических материалов круглых столов. СПб, 2006.
2. Командные игры-испытания. Сборник игр. Кипарис – 8./Сост. Ю.Д. Беляков – М.:Педагогическое общество России, 2004. – 194 с.
3. Как вести за собой: Большая книга вожатого. Учебное пособие. Науч. ред. Л. И. Маленкова. М.: Педагогическое общество России, 2004.- 607с.
4. Коновалова О.Б., Рыжова Ж.В. – «Хочу быть лидером». Выпуск 2, Нижний Новгород, 2003.
5. Лутошкин А.Н. Как вести за собой. – М.: Изд-во Просвещение, 1981.
6. Макаренко А.С. Коллектив и воспитание личности - Москва: Педагогика, 1972.
7. Прутченков А.С., Фатов И.С. Ученическое самоуправление: организационно-правовые основы, система деятельности: учебно-методическое пособие / А.С. Прутченков, И.С. Фатов. — М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2013. – 112 с.
8. Педагогическое обеспечение работы с молодежью. Юногогика : учеб.пособие для студентов вузов,

обучающихся по специальности «Организация работы с молодежью» / М.И. Рожков. — М. : Гуманитар. изд.центр ВЛАДОС, 2008. — 264 с.

9. Рожков, М.И. Воспитание свободного человека / М.И. Рожков, Л.В. Байбородова. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. — 265 с.

10. Смекалова Е.М. Школа лидерства. Методические рекомендации. - М., 2006.

11. Социальное проектирование: рекомендации по оформлению, оценке эффективности и ресурсному обеспечению социальных проектов. — Н.Новгород, изд-во ООО «Педагогические технологии», 2004. — 96 с.

12. Тетерский С.В. Время созидателя: 100+ упражнений воспитания кадров современной России: Рабочая тетрадь. — М., 2017. — 190 с.

13. Учебное пособие по разработке и реализации социальных проектов. — М.: Фонд социального развития и охраны здоровья «Фокус-медиа», 2007.

14. Фопель К. Создание команды. Психологические игры и тренинги/перевод с нем. — М.: Генезис, 2003.

15. Фришман И.И. Образовательное путешествие для участников детских общественных объединений (Детско-юношеский туризм и краеведение России:

научно-методический журнал. - Москва: из-во «Канцлер», №1. - 2013 — стр. 14-18.

Приложения

Приложение 1

Презентация образовательной программы

«#МастерскаяЛидеров».

Цель: знакомство с основными событиями смены, знакомство с преподавателями, экспертами.

Ход презентации.

Интро «Поверь в мечту».

Футаж программы.

Ведущий 1: Добрый вечер, участники программы «#МастерскаяЛидеров»!

Ведущий 2: Добрый вечер, гости и сотрудники «Всероссийского детского центра «Смена»!

Ведущий 1: Сегодня здесь собрались самые активные и яркие личности, лидеры детских общественных объединений, призеры Всероссийских и региональных олимпиад, творческих конкурсов и спортивных соревнований, чтобы дать старт абсолютно новому будущему – будущему, где каждый уверен в своем успехе и готов быть первым при любых обстоятельствах!

Ведущий 2: Наша страна ждет новое поколение активистов, людей, обладающих уверенностью в успехе и неординарным мышлении!

Ведущий 1: Будущие лидеры среди нас! Добро пожаловать в «Смену»!

Демонстрация ролика о заезде.

Футаж программы

Ведущий 1: Добиться успеха в жизни нелёгкая задача, но мы всегда можем следовать примеру тех людей, которые уже зажгли свою звезду и добились небывалых высот.

Специально для программы «Мастерская лидеров» наши гости и партнёры записали видеоприветствие!

Ведущий 2: К вам обращается... (ФИО)

Футаж программы

Ведущий 1: Благодарим наших гостей за теплые слова!

Ведущий 2: Интересно, в каком направлении необходимо двигаться юному лидеру, чтобы добиться успеха?

Ведущий 1: Именно этим наши участники будут заниматься на протяжении двух недель – развивать ключевые лидерские компетенции, которые помогут

сформировать внутренний стержень истинного лидера!

Ведущий 2: Давай скорее раскроем формулу успеха настоящего лидера!

Ведущий 1: А поможет нам в этом Искусственный интеллект- Акси! Инфографика МЛ

Футаж программы

Ведущий 1: Благодарим тебя, Акси!

Ведущий 2: Максимально насыщенные две недели ожидают наших участников!

Ведущий 1: Они будут наполнены не только образовательными занятиями, мастер-классами и сессиями, но и интересными встречами, новыми знакомствами, яркими достижениями и безграничным творчеством!

Футаж программы

Танцевальный номер

Ведущий 1: Ваши поступки имеют куда большее значение, чем ваши слова, ведь лидерство – способность превращать мечты в реальность. Не только свои, но и мечты окружающих.

Ведущий 2: С этой минуты начинается яркое будущее, которое вы создаете сами! Не бойтесь

открывать новые двери, возможно за ними скрываются настоящие чудеса!

Ведущий 1: Будь лидером, стремись изменить этот мир, сделать его лучше. Всё в твоих руках!

Ведущий 2: А рядом с вами всегда будут верные наставники, которые, словно компас, всегда укажут верную дорогу – ваши вожатые!

Футаж тематический

Танцевальный номер

Ведущий 1: Благодарим каждого за участие в сегодняшнем празднике! Помните, Лидерами не рождаются, пора стать одним из них!

Приложение 2.

Вводная общая рефлексия ДОП

«#МастерскаяЛидеров»

1. Подготовительный этап:

- разработка сценария мероприятия;
- привлечение ведущего мероприятия;
- создание Google-анкеты, отправка ссылки в ДОЛ;
- запуск Google-анкеты, заполнение обучающимися;

- подсчёт организаторами ответов обучающихся по итогам заполнения Google-анкеты, создание отчёта;
- подготовка зала к мероприятию: настройка Wi-Fi, обеспечение звукового и мультимедийного сопровождения мероприятия, расстановка стульев по отрядам;
- создание обучающимися видео-ролика «Ожидания обучающихся от ДОП «#МастерскаяЛидеров».

2. Основной этап:

- рассадка обучающихся по отрядам;
- вступительное слово ведущего;
- знакомство с содержанием ДОП #МастерскаяЛидеров;
- упражнение «Чемодан Лидера»;
- экспресс-опрос обучающихся;
- показ результатов анкетирования обучающихся, обсуждение;
- запуск видео-ролика «Ожидания обучающихся от дополнительной общеразвивающей программы «#МастерскаяЛидеров».

3. Заключительный этап:

- вручение сувенирной продукции обучающимся;
- подведение итогов мероприятия.

Сценарий мероприятия
«Вводная общая рефлексия ДОП
«#МастерскаяЛидеров».

Продолжительность: 1 час.

Оформление площадки: стулья, расставленные по отрядам; микрофоны; экран; компьютер.

Материалы: ручки, листы бумаги А4, карточки со словами.

Ведущий: Добрый день, дорогие друзья! Мы рады приветствовать вас в нашем уютном зале! Сегодня мы с вами познакомимся с содержанием дополнительной общеразвивающей программой «#МастерскаяЛидеров», узнаем, что ждёт нас на смене, вместе составим Портрет Современного лидера.

Давайте познакомимся с удивительным местом, в которое вы приехали!

(Запуск видеоролика о ВДЦ «Смена»).

Ведущий: Дорогие друзья! Вы стали участниками дополнительной общеразвивающей программы «#МастерскаяЛидеров». Вам

представится возможность посетить образовательные занятия, направленные на развитие лидерских компетенций, принять участие в вечерних мероприятиях, квестах, интеллектуальных играх, творческих конкурсах, концертных программах, встретитесь с успешными людьми - лидерами в различных сферах деятельности общества.

Каждый из вас будет вести рабочую тетрадь «Навигатор Лидера» и разрабатывать коллективный социальный проект, защита которого состоится на итоговом мероприятии - Марафоне Проектов «Лидеры меняют Мир».

Ведущий: А кто же такой лидер? *(ответы обучающихся)*.

Ведущий: Лидер – яркая, выразительная, достойная личность.

Упражнение «Чемодан Лидера».

Ведущий: Ответить на вопросы. Время на обсуждение — 1 минута.

- Как вы понимаете слово «лидер»?
- А каким должен быть лидер, какими качествами должен обладать?
- Что должен уметь лидер?
- Как должен выглядеть лидер?

- Может ли быть в одном коллективе несколько лидеров? И почему? **Ведущий:** А теперь проведем экспресс-опрос. Если вы согласны с высказыванием - поднимите руку с большим пальцем вверх.

- Считаете вы себя лидером?

- Охотно вы берете на себя участие в организации дел, мероприятий?

- Любите ли вы искать и пробовать что-то новое?

- Доставляет ли вам удовольствие общественная работа?

- Достигаете ли вы того, к чему стремитесь?

Ведущий: Замечательно! На этой смене вы оказались не просто так! Вы имеете лидерский потенциал, вы несете с собой по жизни Чемоданчик Лидера, так необходимый в современном мире! И последним, что мы можем добавить в наш багаж — это хорошее настроение, и стихи о Лидере, которые Вы придумаете сами!

Упражнение «Стихотворение про лидера».

Ведущий: Из набора слов составьте стихотворение о лидере. Можно менять слова местами (*время на выполнение задания — 5 минут*).

(Слова: ЛИДЕР, УСПЕХ, КОМАНДА, СМЕХ, СМЕНА, ВПЕРЕД, МАСТЕРСКАЯ, ЗОВЕТ).

Ведущий: Предлагаю познакомиться с результатами анкетирования, которое вы прошли вчера (*вывод статистики на экран. Озвучивание результатов*).

Ведущий: А сейчас посмотрим ролик и узнаем, чего вы ожидаете от смены (*запуск видеоролика, снятого в период заезда обучающихся*).

Ведущий: Наша встреча подошла к завершению! Желаем вам успехов в достижении своих целей и неуклонного движения вперед! До скорых встреч!

Приложение 3

Итоговая общая рефлексия ДОП

«#МастерскаяЛидеров»

1. Подготовительный этап:

- разработка сценария мероприятия;
- привлечение ведущего мероприятия;
- создание Google-анкеты, отправка ссылки в ДОЛ;
- запуск Google-анкеты, заполнение Google-анкеты обучающимися;

- подсчёт организаторами ответов обучающихся по итогам заполнения Google-анкеты, создание отчёта;
- подготовка зала к мероприятию: настройка Wi-Fi, обеспечение звукового и мультимедийного сопровождения мероприятия, расстановка стульев по отрядам;
- создание обучающимися видеоролика «Оправданность ожиданий обучающихся от ДОП «#МастерскаяЛидеров».

2. Основной этап:

- рассадка обучающихся по отрядам;
- вступительное слово ведущего;
- видео-ролик «Торжественная церемония открытия ДОП «#МастерскаяЛидеров»;
- упражнение «Что в нашем сердце?» (групповая рефлексия настроения);
- экспресс-опрос «Я знаю, я могу, я умею»;
- упражнение «Чемодан Лидера»;
- показ результатов анкетирования обучающихся, обсуждение;
- запуск видео-ролика «Оправданность ожиданий обучающихся от ДОП «#МастерскаяЛидеров».

3. Заключительный этап:

- награждение победителей конкурса инфографики «МАХИ-закладка «Химия моего счастья»;
- награждение организаторов и педагогов ДОЛ «#МастерскаяЛидеров»;
- подведение итогов мероприятия.

Сценарий мероприятия «Итоговая общая рефлексия ДОЛ «#МастерскаяЛидеров»

Продолжительность: 1 час.

Оформление площадки: стулья, расставленные по отрядам - круги; микрофоны; экран; компьютер.

Материалы: ручки, фломастеры, мелки, ватманы.

Ход мероприятия.

Ведущий: Добрый день, дорогие друзья! Мы рады приветствовать Вас в нашем уютном зале! Подходит к завершению программа «#МастерскаяЛидеров». Давайте вспомним запомнившиеся яркие моменты смены и с чего всё начиналось!

(Показ видеоролика).

Ведущий: Дорогие друзья! Какие эмоции вы испытываете по окончании смены?

Упражнение «Что в нашем сердце?»

Ведущий: Перед вами лист ватмана, на котором необходимо изобразить большое сердце вашего отряда. Внимательно прислушайтесь к себе - какие чувства вы испытываете в данный момент. Возьмите фломастер того цвета, который отражает ваше личное эмоциональное состояние, и заполните сердце вашего отряда своими эмоциями (*время на выполнение задания— 3 минуты*).

Ведущий: Сердце вашего отряда наполнилось разными эмоциями и чувствами. Подумайте, почему вы выбрали именно такие цвета? Какое общее настроение у вашего отряда по итогам смены? (*Время на обсуждение — 3 минуты*)

Ведущий: На сцену приглашаем представителя от каждого отряда для презентации Сердца.

Экспресс-опрос «Я знаю, я могу, я умею»

Ведущий: Проведем экспресс-опрос. Если вы согласны с высказыванием - поднимите руку с большим пальцем вверх.

- Смогли ли Вы проявить себя как лидера в течение смены?
- Участвовали ли Вы в организации дел, мероприятий?

- Смогли ли Вы найти общий язык со своим отрядом?
- Узнали ли вы что-то новое в этой смене?
- Достигли ли Вы того, к чему стремитесь в проектной работе?

Ведущий: Замечательно! Вы смогли реализовать свой лидерский потенциал, узнать новое и эффективно поработать над проектами. Вы большие молодцы!

Упражнение «Чемодан Лидера»

Ведущий: В начале смены вы собирали Чемодан Лидера: обсуждали, кто такой лидер; какие качества и компетенции у него должны быть развиты. Давайте обобщим, какими знаниями, умениями и навыками вы дополнили свой багаж, какие темы занятий были для Вас особенно интересны и полезны. Вам необходимо посоветоваться в отряде и озвучить ответ (*время на обсуждение — 3 минуты*).

Ведущий: На сцену приглашаем представителя от каждого отряда.

Ведущий: Предлагаю познакомиться с результатами анкетирования по итогам смены (*вывод статистики на экран. Озвучивание результатов*).

Ведущий: В течение смены на конкурсной основе вы создавали МАХI-закладку «Химия моего счастья». Подведем итоги (*награждение победителей*).

Ведущий: Наша встреча подошла к завершению! До новых встреч! Помните: Лидерами не рождаются, ими становятся.

Приложение 4

Квест «Навигатор».

Цель: знакомство с основными направлениями и значимыми событиями дополнительной общеразвивающей программой «#МастерскаяЛидеров».

Задачи:

- познакомить обучающихся с понятием «Лидер», а также с качествами настоящего лидера;
- организовать первичное командное взаимодействие временного детского коллектива;
- выявить лидерские и творческие компетенции обучающихся.

Целевая аудитория: обучающиеся образовательных организаций в возрасте 14-17 лет.

Продолжительность: 2 часа.

Техническое оснащение: канцелярские принадлежности, ноутбук, проектор, маршрутный лист

(Приложение 1), площадки для проведения станций (отрядные места), флипчарты.

Предварительная работа: подготовка маршрутных листов, которые составляются таким образом, чтобы команды не пересекались на станциях. В маршрутном листе указывается время нахождения на каждой станции.

Каждая станция оформляется указателем и необходимым оборудованием.

Ход квеста.

1. Общий сбор участников программы «#МастерскаяЛидеров».

Ведущий: Добрый день, участники программы «#МастерскаяЛидеров». Один древний мудрец сказал: «Успех не приходит сам по себе, даже если его очень ждать. Хочешь быть успешным? Не говори о проблемах, а решай их! Не мечтай, витая в облаках, а превращай мечту в реальность». Жизнь - это не то, что происходит с нами, а то, что мы можем сделать с ней. Можно плыть по течению, затерявшись в толпе, а можно стать не таким, как все. У человека всегда есть выбор: борьба или бездействие, вперед или смирение с обыденностью, быть львом или серой мышью. Как же стать ЛИДЕРОМ? Кто такой ЛИДЕР?

Сегодня во время квеста «Навигатор» вы познакомитесь с программой «#МастерскаяЛидеров», узнаете, что вас ждет в течение 14 (21) дней и ответите на вопрос «Кто же он — лидер»? Уверена, вы узнаете новую информацию, поделитесь своими знаниями и умениями. Прошу командиров отрядов получить маршрутные листы (*вручение маршрутных листов*).

2. Квест по станциям.

- Станция «*Ритм команды*». Задание: проведение игры на командообразование (первичное взаимодействие в коллективе).

Упражнение «Хлопки». Участники встают в круг. Ведущий, повернувшись к участнику справа, должен хлопнуть в ладоши одновременно с ним. Затем участник поворачивается направо и хлопает одновременно с другим участником и т.д. Если у какой-то пары не получилось выполнить задание синхронно, то игра начинается с начала.

- Станция «*История лагеря*». Знакомство обучающихся с историей ДОЛ «Профи-Смена», с администрацией, педагогическими работниками ДОЛ.

- Станция «*Вдохновение вокруг*». Задание: обучающимся предлагается сочинить буриме со словами: «Лидер» - «пример», «Смена» - «сцена».

Прежде, чем приступить к игре - повторим правила буриме. Рифмы подбирать надо очень осторожно и внимательно, избегать однокоренных слов, не нормативной лексики, не желательны глагольные рифмы. Заданные рифмы нельзя менять местами. Исключение — использование перекрёстных рифм, то есть если вам были заданы пары: закат/ богат, ручей/ничей, то вы можете зарифмовать их так: закат/ручей/богат/ничей. Не забывайте и о содержании вашего стиха. У вас должно из порой совсем не сопоставимых и странных рифм получиться законченное смысловое стихотворение.

Осталось время - спеть песни, в которых есть слова: «команда», «вместе».

- Станция *«Новый Лидер новой России»*. Задание: сформировать компетенции «нового лидера».

Обучающимся предлагаются карточки с качествами, которыми может обладать лидер, а так же несколько пустых карточек, в которые участники квеста самостоятельно вписывают свои.

- Станция *«Мы – команда!»*. Участники встают в круг, стоящие рядом должны держать подушечками указательных пальцев карандаши или фломастеры. Команда, не отпуская карандашей (фломастеров),

синхронно выполняет действие: присесть, закрыть глаза и наклониться, поднять вверх (вниз) и т.д.

- Станция *«Портрет лидера»*. Задание: создание образа лидера. Описание: обучающимся предлагается на листе ватмана создать образ лидера; написать, какими качествами должен обладать лидер; рассказать о нем.

- Станция *«Легендарные личности»*. Задание: кого из легендарных личностей вы бы могли предложить?

Знакомство с легендарной личностью по выбору педагога или обучающихся. Каждый день в смене посвящен выдающимся личностям, которые достигли успеха в различных сферах деятельности...

- Станция *«Вводная общая рефлексия»* - 1 час.
(сценарий представлен выше)

Маршрутный лист квеста «Навигатор»



Примеры карточек для станции «Новый лидер новой
России»

Энергичность	Самостоятельность
Гибкость	Эмоциональный интеллект
Ориентированность на людей	Умение принимать трудные решения
Способность вдохновлять команду	Способность к стратегическому мышлению

Способность подавать пример	Коммуникативные навыки
Планирование	Работа в команде

Приложение 5

Формы педагогической диагностики

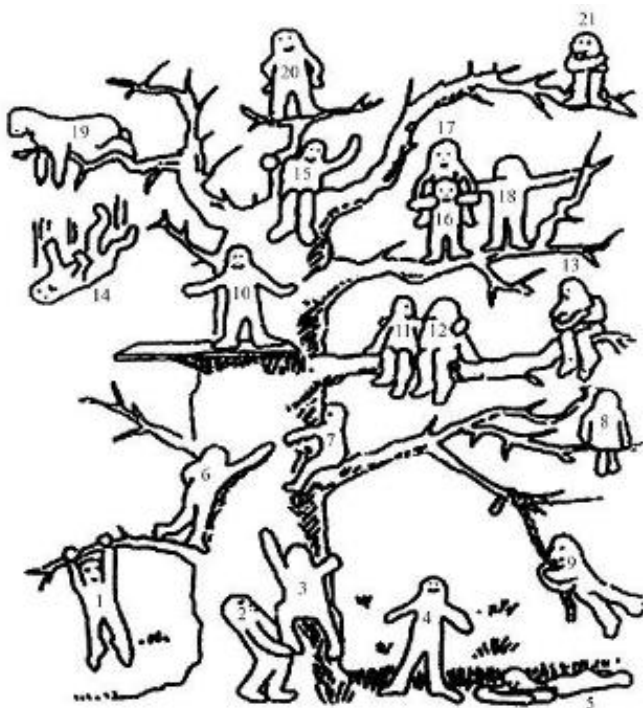
Для диагностики самооценки ребенка рекомендуется использование модификаций методики Дембо-Рубинштейна. Обучающегося просят поставить себя на одну из десяти ступенек по нескольким предлагаемым воспитателем качествам, например «общительность», «ум», «здоровье». Если ребенок ставит себя на низкие ступени – у него занижена самооценка по этим качествам (от 0 до 4), норма 5-7 единиц и 8-10 – завышенная самооценка. Можно спросить обучающегося, каким он хотел бы быть по этим качествам, что будет свидетельствовать об уровне его притязаний (от 0 до 6 баллов – низкий; от 6-8 средний и 8-9 – высокий уровень).

Если получится значительная разность между уровнем самооценки и притязанием, это может вызвать конфликтный ход развития, что свидетельствует о неадекватном оценивании, слишком высоких амбициях, не подкрепленных

возможностями. Эти дети требуют особого внимания, т.к. у них часто возникают проблемы в общении с другими обучающимися.

Методика «Дерево»

Методика может использоваться как в первый день пребывания в лагере, так и потом, с целью отслеживания комфортности пребывания обучающегося, его самооценки.



Предварительно на листе ватмана необходимо нарисовать дерево с расположенными на нем человечками. Инструкция дается в следующей форме: «Рассмотрите это дерево. Вы видите на нем и рядом с ним множество человечков. У каждого из них разное настроение, и они занимают различное положение. Выберите того человечка, который напоминает вам себя, похож на вас, ваше настроение и ваше положение». Для удобства объяснения каждой фигурке присвоен свой номер.

Выбор позиции № 1, 3, 6, 7 характеризует установку на преодоление препятствий.

№ 2, 11, 12, 18, 19 — общительность, дружескую поддержку.

№ 4 — устойчивость положения (желание добиваться успехов, не преодолевая трудности).

№ 5 — утомляемость, общая слабость, небольшой запас сил, застенчивость.

№ 9 — мотивация на развлечения.

№ 13, 21 — отстраненность, замкнутость, тревожность.

№ 8 — отстраненность от учебного процесса, уход в себя.

№ 10, 15 — комфортное состояние, нормальная адаптация.

№ 14 — кризисное состояние, «падение в пропасть».

Позицию № 20 часто выбирают как перспективу с завышенной самооценкой и установкой на лидерство.

Следует заметить, что позицию

№ 16 дети не всегда понимают как позицию «человечка, который несет на себе человечка № 17», а склонны видеть в ней человека, поддерживаемого и обнимаемого другим.

«Десять комнат»

Упражнение проводится с целью осознания обучающимися собственной модели поведения при проявлении различных эмоций.

Каждому обучающемуся дается задание представить, что он живет в доме, в котором 10 комнат: радости, страха, плача, злости, обиды, одиночества, надежды и еще две. Какие? Также необходимо к каждой комнате необходимо нарисовать ее символы.

После того, как задание будет выполнено, начинается обсуждение. Обучающиеся отвечают на вопросы: «Как часто ты бываешь в той или иной комнате?», «В каких комнатах тебе нравится находиться, а в каких нет?»,

«В какой комнате черпаешь силы, а в какой, наоборот, теряешь?»

Для изучения *межличностных отношений* в группе и определения статусного положения обучающегося в отряде используется социометрия. Можно провести социометрический эксперимент разработанный Я.Л.Коломинским «У кого больше карточек». В помещение, в котором проводится эксперимент, обучающиеся входят по одному. Каждому предлагается по шесть карточек двух разных цветов, на обратной стороне которых написан присвоенный ему порядковый номер (номер по списку). Заранее готовятся отдельные листы с именами всех обучающихся. «Эти карточки можно положить любым детям отряда. Карточки оранжевого цвета положи тому, с кем бы ты хотел(а) сидеть за одним столом в столовой, зеленого цвета - быть в одной группе по подготовке отрядных дел; желтого цвета - с кем бы ты хотел(а) жить в одной комнате. Никто не будет знать, кому ты положил (а) карточку. Даже мне можешь не говорить, если не хочешь».

Результаты эксперимента (выборы детей) фиксируются в социометрической таблице (матрице), там же осуществляется подсчет выборов, полученных

каждым ребенком, и находятся взаимные выборы (взаимный выбор обозначается крестиком, заключённым в кружке).

Статус ребенка определяется числом полученных им выборов. Дети могут быть отнесены в зависимости от этого к одной из 4-х статусных категорий:

- Звезда – 5 и более выборов.
- Предпочитаемый – 3-4 выбора.
- Принятый – 1-2 выбора.
- Не принятый – 0 выборов.

Для обеспечения реализации функции контроля обязательно должна быть установлена обратная связь между объектом и субъектом управления. Так, оценка ребятами привлекательности проводимых мероприятий, показатели «экрана настроения», информация, полученная в ходе личной беседы с детьми - все это сигналы обратной связи, которая обеспечивает единство и взаимосвязанность всех составляющих процесса управления деятельностью отряда. Именно по каналу обратной связи циркулирует так нужная вам в вашей вожатской работе информация.

Знание настроений детей, предпочитаемых ими видов деятельности, уровня (степени) их удовлетворенности

от своего пребывания в отряде, установившегося характера межличностных отношений и др. помогут правильно сориентироваться в выборе базовых дел, отдельных акций, в их планировании, а также в организации практической работы.

Рабочая тетрадь “Навигатор Лидера”



ДОРОГОЙ ДРУГ!

Эта рабочая тетрадь разработана специально для тебя. Ежедневно заглядывай сюда, тут ты сможешь получить дополнительные знания о том, кто такой лидер, о том как собрать команду единомышленников и как создать проект. Здесь ты сможешь записать свои мысли, идеи, а также различную информацию, которую получишь на занятиях, сможешь выразить свои чувства и эмоции, сделать заметки, ведь именно так **#НАВИГАТОР ЛИДЕРА** станет по-настоящему твоим! Желаем тебе успехов!



1

ВАЖНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБО МНЕ

Меня зовут _____
Я участник(ца) _____ смены _____ года
в ДОЛ _____ ВДЦ «Смена»

Я хочу (отметить утверждения, которые подходят тебе):

- научиться распределять свои силы в учебе и труде;
- быть лидером;
- быть уверенной в себе личностью;
- сделать жизнь окружающих лучше;
- быть успешным человеком сейчас и в будущем.

ЕСЛИ У ТЕБЯ ОТМЕЧЕНО ОДНО ИЛИ НЕСКОЛЬКО УТВЕРЖДЕНИЙ,

ты – Молодец, у тебя уже есть желания,
теперь осталось прибавить к ним действия, и тогда ты
сможешь быть лидером.

ЕСЛИ НИЧЕГО НЕ ОТМЕЧЕНО,

попробуй вернуться к этому позднее.

- Я могу (отметь утверждения, которые подходят тебе):
- научиться распределять свои силы в учебе и труде;
 - быть лидером;
 - быть уверенной в себе личностью;
 - сделать жизнь окружающих лучше;
 - быть успешным человеком сейчас и в будущем.

СРАВНИ СВОИ «ХОЧУ» И «МОГУ»

Если что-то из перечисленного ты можешь, но не хочешь делать, возможно, сегодня у тебя нет настроения.

Если что-то из перечисленного ты хочешь и можешь сделать, ещё раз перечитай отмеченное утверждение и вспомни: в твоей жизни была подобная ситуация, что у тебя получилось?

Если что-то из перечисленного ты хочешь, но не можешь сделать, ответь себе на вопрос:
«Почему не могу?»

ЛИДЕРСТВО

«Leader (в переводе с англ.) – ведущий; человек, способный вести за собой». Лидеры есть в любом обществе – большом, как государство, или в маленьком, как компания. Все лидеры разные и существует множество типов лидеров. Попробуй разобраться самостоятельно. Соедини стрелочками тип лидера и его характеристику, а затем проверь себя.

1. ОФИЦИАЛЬНЫЙ ЛИДЕР

а) Владеет знаниями и готов делиться ими ради общего дела

2. НЕОФИЦИАЛЬНЫЙ ЛИДЕР

б) Умеет делать что-то лучше других и готов научить этому окружающих

3. ЛИДЕР-ОРГАНИЗАТОР

в) Генератор эмоционального настроя в коллективе

4. ЛИДЕР - ЭРУДИТ

г) Их назначает вышестоящее руководство или выбирает коллектив

5. ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ЛИДЕР

д) Мастер по идеям. Выдвигает их в поисках новых сфер деятельности

6. СИТУАЦИОННЫЙ ЛИДЕР

е) Может быстрее и лучше других собрать команду и распределить роли в ней для выполнения дела

7. ЛИДЕР - УМЕЛЕЦ

ж) Играет главную роль в решении задач при выполнении дела

8. ДЕЛОВОЙ ЛИДЕР

з) Он не имеет руководящей должности, выделяется набором личностных качеств

9. ЛИДЕР-ИНИЦИАТОР

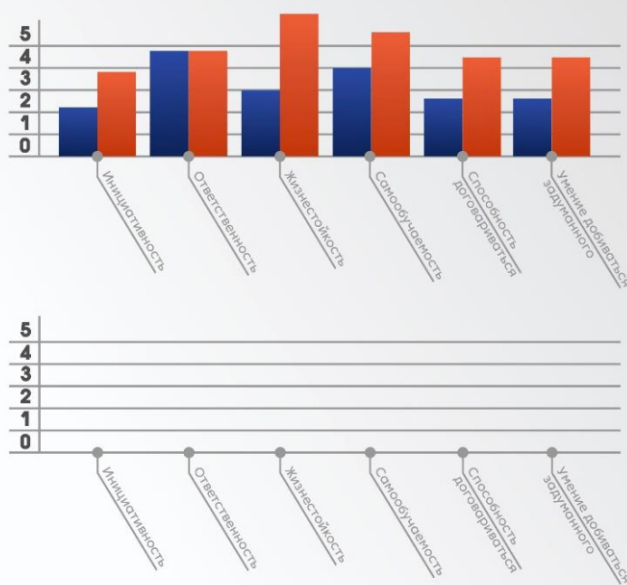
и) Способен взять под контроль определенную специфическую ситуацию и проявить себя

НАРИСУЙ СВОЕ НАСТРОЕНИЕ

6

ПОСТРОЙ ГИСТОГРАММУ СВОИХ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Гистограмма - (от греч. histos, здесь - столб и гамма), способ представления данных в графическом виде - в виде столбчатой диаграммы. Например, гистограмма ключевых качеств лидера может быть представлена так:



Знания и умения занимают одно из почетных мест в багаже человека. Все знать и уметь невозможно даже лидеру, но чем больше ты знаешь и умеешь, тем легче быть лидером.

Прочти, какими знаниями и умениями владеет лидер и соотнеси, что из перечисленного знаешь и умеешь ты. Оцени свои знания с помощью знаков.



Я ЗНАЮ



Я УМЕЮ

8



УМЕЕТ И ЗНАЕТ, КАК ОРГАНИЗОВАТЬ САМОГО СЕБЯ



УМЕЕТ И ЗНАЕТ, КАК СТАВИТЬ ЦЕЛЬ И ДОСТИГАТЬ ЕЕ



УМЕЕТ И ЗНАЕТ КАК, АНАЛИЗИРОВАТЬ СВОИ И ЧУЖИЕ ДЕЙСТВИЯ



УМЕЕТ И ЗНАЕТ, КАК СОБРАТЬ КОМАНДУ, НАЙТИ ЕДИНОМЫШЛЕННИКОВ, РАСПРЕДЕЛИТЬ ПОРУЧЕНИЯ И ОБЪЕДИНИТЬ ВОКРУГ СЕБЯ ЛЮДЕЙ



УМЕЕТ И ЗНАЕТ, КАК НАЙТИ ПОДХОД К КАЖДОМУ ЧЕЛОВЕКУ В КОМАНДЕ



УМЕЕТ И ЗНАЕТ, КАК РАБОТАТЬ С ИНФОРМАЦИЕЙ



УМЕЕТ ГРАМОТНО ГОВОРИТЬ И ВНИМАТЕЛЬНО СЛУШАТЬ



УМЕЕТ И ЗНАЕТ, КАК ПРИДУМАТЬ И ПРОВЕСТИ ДЕЛО (ПРОЕКТ, МЕРОПРИЯТИЕ И ДР.)



УМЕЕТ ВЗВЕШЕННО ПРИНИМАТЬ РЕШЕНИЯ



ЗНАЕТ СВОИ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

МОЖЕШЬ ЛИ ТЫ БЫТЬ ЛИДЕРОМ?

Чтобы узнать о своих способностях, прочти вопросы и обведи кружочком те пункты, которые больше всего тебе подходят.

1. Вместе с друзьями ты обсуждаешь какую-нибудь проблему. Как ты будешь себя чувствовать, если чья-то идея окажется лучшей версией?
 - а) встревожишься;
 - б) смутисься;
 - в) заинтересуешься.
2. Совместно с друзьями ты разрабатываешь сценарий праздника. Как ты оцениваешь свои идеи в сравнении с идеями других?
 - а) твои хуже;
 - б) твои лучше;
 - в) твои не хуже, но и не обязательно лучше.
3. Что происходит, когда ты пытаешься доказать что-то важное другим?
 - а) тебя не слушают;
 - б) тебя слушают, но им трудно тебя понять;
 - в) тебя обычно слушают и понимают.
4. На какое-то дело ты затрачиваешь много времени, но тебя никто не хвалит и ты не получаешь отдачи. Что ты станешь делать?
 - а) перестанешь стараться и все забросишь;
 - б) оставишь это дело и перейдешь к другому;
 - в) закончишь это дело, потому что считаешь, что нужно доводить начатое до конца.
5. При подготовке большого дела тебе поручили совсем не «лидерское» задание. Как ты к этому отнесешься?
 - а) нормально, потому что в роли лидера ты чувствуешь себя неудобно;
 - б) не станешь участвовать, если тебе не доверят главную роль;
 - в) ты не против иногда быть рядовым участником.
6. Что случается, когда тебе не удастся что-то сделать?
 - а) ты бросаешь дело и в очередной раз убеждаешься, что ни на что не годишься;
 - б) ты бросаешь дело, потому что считаешь, что другие тебя не понимают;
 - в) ты извлекаешь из неудач урок, который поможет тебе в будущем.

10

7. Если ты отвечаешь за выполнение группой какого-то задания, как ты будешь вести дело?
 - а) предоставишь большую часть работы другим;
 - б) все сделаешь самостоятельно;
 - в) распределишь отдельные поручения между всеми, в зависимости от интересов и умений каждого.
8. Что ты чувствуешь, работая с людьми, которые профессиональнее тебя?
 - а) испытываю неловкость;
 - б) испытываю чувство собственной неполноценности;
 - в) мне интересно, есть чему поучиться.
9. Честная критика в твой адрес вызовет у тебя...
 - а) недовольство собой;
 - б) гнев;
 - в) желание прислушаться.
10. Как ты поступаешь, если дела из-за разных помех идут не так, как тебе этого хотелось бы?
 - а) думаешь о своих прошлых промахах и том, «что было бы, если...»;
 - б) обвиняешь во всем других;
 - в) ищешь пути для продвижения дела.

Результаты. Посчитай количество ответов «а», «б», «в».

«а» – 7 или больше. Это означает, что тебе, для того чтобы стать лидером, надо выработать уверенность в себе. Если позиция лидера тебе не по душе – это не так уж и плохо: рядовые тоже важны.

«б» – 7 или больше. Это показывает, что тебе надо научиться доверять людям.

«в» – 7 или больше. Это говорит о том, что у тебя скорее всего, здравый взгляд на себя и других, что позволяет тебе быть хорошим лидером.

Если твои результаты не подходят ни под одну графу, о тебе трудно сказать однозначно. Возможно, твои ответы были неискренни, либо твоя позиция еще не сформировалась. Почитай и прими к сведению выводы, относящиеся к графе «а» и «б».

Если результаты получатся не такой, как тебе хотелось, попробуй разобраться почему.

★ У каждого рядового, если он захочет, всегда есть шанс стать генералом! ★

11

КАК ОРГАНИЗОВАТЬ СЕБЯ?

Самая дефицитная вещь - это время. Время невозможно купить, накопить или одолжить, оно расходуется безвозвратно. Вернуть время нельзя, но можно научиться управлять им. Как управлять временем ты узнаешь на модуле «Личная эффективность» на занятии по тайм-менеджменту. А сейчас мы рассмотрим несколько методов планирования.

1. МЕТОД «1-3-5»

Многие специалисты по тайм-менеджменту советуют выделять ежедневно 9 задач и выполнять их по степени важности.

1 - самая важная задача, всегда будет в приоритете;

3 - дела, которые требуют решения в течение рабочего дня;

5 - мелкие задачи, которые выполняются по возможности.

Не забывайте, что нужно соблюдать количество дел и не превышать его. В противном случае метод окажется неэффективным.

2. МЕТОД АЙВИ ЛИ

Американский журналист Айви Ли разработал собственную методику планирования. Суть ее в том, что в конце дня необходимо определить 6 главных дел и расположить их по степени важности - от самого приоритетного к менее важным. На следующий день с утра сразу же приступайте к первой задаче из списка, а когда выполните ее, беритесь за следующую.

3. МЕТОДИКА ОЦЕНОК

Методика основана на сортировке задач по важности. Нужно выписать все задачи на день в список и выставить им баллы. Авторы метода предлагают такую систему:

3 балла - за важные задачи;

2 балла - за дела средней важности;

1 балл - за мелкие задачки.

В конце дня предлагается подсчет своих успехов.

12

4. МЕТОД ЖЁСТКО- ГИБКОЙ СИСТЕМЫ

Такая система более наглядна и легче адаптируется под меняющиеся жизненные обстоятельства. В ежедневнике список дел на день можно составлять в две колонки: слева – те дела, которые привязаны ко времени (встречи, звонки и т.д.), а все остальное – в колонке справа.

5. МЕТОД «МАТРИЦА ЭЙЗЕНХАУЭРА»

Данный метод помогает решать задачи и определять их приоритетность по срочности и важности. Используя приведенную ниже таблицу (матрицу) в своем планировании, ты разделишь свои действия на основе четырех возможностей.

	СРОЧНО	НЕ СРОЧНО
ВАЖНО	A. ВАЖНО И СРОЧНО задачи, которые следует выполнять немедленно	B. ВАЖНО, НО НЕ СРОЧНО задачи, которые нужно запланировать сделать позже
НЕ ВАЖНО	C. НЕ ВАЖНО, НО СРОЧНО задачи, которые лучше делегировать кому-то другому	D. НЕ ВАЖНО И НЕ СРОЧНО задачи, которые лучше не выполнять вовсе

**ВЫБЕРИ ПОДХОДЯЩУЮ ДЛЯ ТЕБЯ
МЕТОДИКУ И СОСТАВЬ
ЛИЧНЫЙ ПЛАН НА ДЕНЬ**

14

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

1. ПРИДУМАЙ ИДЕЮ

Придумать идею можно разными способами: с помощью ассоциаций, мозгового штурма, методом «6 шляп» и т.д.

2. РАССКАЖИ О СВОЕЙ ИДЕЕ

Привлекай в команду людей с разными знаниями и умениями, которым нравится твоя идея.

3. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ, ПЛАН

Совместно с командой поставьте четкую цель, задачи и составьте план проекта/дела/мероприятия и т.д.

4. РАСПРЕДЕЛИ РОЛИ

Договоритесь с командой кто и какую работу выполняет, за что отвечает, что требуется и к какому сроку.

5. СОЗДАЙ ДРУЖЕСТВЕННУЮ АТМОСФЕРУ

Команда становится сплоченной и дружной, когда в ней появляются правила, традиции, обычаи и атрибуты.

6. КОНТРОЛИРУЙ

Вовремя помогай, поддерживай, в сложной ситуации перераспределяй поручения, мотивируй, а не командуй.

7. РЕАЛИЗУЙ ПРОЕКТ

Преврати идею в жизнь!

8. АНАЛИЗ

Проанализируй результаты работы команды.



15

КАК РАЗРЕШИТЬ КОНФЛИКТ В КОМАНДЕ?

Никто не застрахован от конфликтов. Их разрешение – дело тонкое, сложное и, порой, длительное. Ведь чем дольше люди находятся в конфликте, тем сложнее им выйти из него. Конфликт может начаться с пустяка, просто напряженной ситуации. Тебе стоит знать, как действовать в подобных обстоятельствах.

Если ты чувствуешь, что ты взрываешься от возмущения и твой собеседник тоже, значит сейчас не подходящее время для разговора. «Возьми себя в руки» и скажи собеседнику: «Мне очень неприятно. Я злюсь. Чтобы мы не поругались, давай успокоимся и поговорим через полчаса».

1

2

В спокойной обстановке поговорите о причинах вашего разногласия. Пусть каждый выскажет свое мнение и предложит вариант разрешения этой ситуации. Попробуйте договориться, например, так: «Давай договоримся, если в следующий раз ты не сможешь выполнить свое поручение, то скажи мне об этом. Я тебе помогу».

Если в какой-то момент беседы кто-то перестает себя эмоционально сдерживать, то вернитесь к совету 1 и попробуйте поговорить ещё раз.

3

16

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Чтобы вовремя понять, что ваша беседа превращается в конфликт, нужно обладать эмоциональным интеллектом. Эмоциональный интеллект – способность воспринимать, понимать и управлять эмоциями, как своими, так и собеседника.

ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ = 4 НАВЫКА

- ОСОЗНАНИЕ СВОИХ ЭМОЦИЙ;
- ОСОЗНАНИЕ ЭМОЦИЙ ДРУГИХ;
- УПРАВЛЕНИЕ СВОИМИ ЭМОЦИЯМИ;
- УПРАВЛЕНИЕ ЭМОЦИЯМИ ДРУГИХ.

КАРТА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ

Инструкция: выбери цвет, который отражает твоё эмоциональное состояние в определенный период дня и закрась ячейку.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
УТРО														
ДЕНЬ														
ВЕЧЕР														

КРАЙНЯЯ
СТЕПЕНЬ
ПОЗИТИВА

ЛЕГКАЯ
СТЕПЕНЬ
ПОЗИТИВА

НЕЙ
ТРА
ЛЬНО

ЛЕГКАЯ
СТЕПЕНЬ
НЕГАТИВА

КРАЙНЯЯ
СТЕПЕНЬ
НЕГАТИВА

17

АЛГОРИТМ СОЗДАНИЯ ПРОЕКТА

1 ШАГ. Я думаю
Определись с идеей.
Проанализируй проблему.
Что ты хочешь изменить?
Чего достичь?
Что решить?

1

2

2 ШАГ. Я хочу
Чтобы идея исполнилась, нужно
поставить четкую цель.

3 ШАГ. Я решаю
Поставь задачи, которые
необходимо выполнить,
чтобы достигнуть цели.

3

4

4 ШАГ. Я планирую
Построй план действий с логической
последовательностью, найди
ресурсы, людей.

5 ШАГ. Я реализую
Реализуй свою идею
в жизнь и оцени себя.

5

СТУПЕНИ ТВОЕГО РАЗВИТИЯ

Развитие - это процесс количественных и качественных изменений, унаследованных и приобретенных свойств личности.

Последовательно ответь на вопросы и оцени свой результат.

ЧТО НОВОГО
Я УЗНАЛ
В «СМЕНЕ»?

ЧЕМУ
НОВОМУ
Я НАУЧИЛСЯ
В «СМЕНЕ»?

КАКОЙ ПРОЕКТ
ПРИДУМАЛИ Я
И МОЙ ОТРЯД

ОПИШИ
ВАЗЖНОСТЬ
ПРОЕКТА

С КЕМ И КАК
Я БУДУ
РЕАЛИЗОВЫВАТЬ
ПРОЕКТ

20

КАРТА ТВОЕГО ЛИЧНОСТНОГО РОСТА

Вспомни все события смены, в которых ты участвовал, новые знакомства, знания, которые ты получил. Разработай свою карту личностного роста.

Если возникнут затруднения, не стесняйся обращаться за помощью к тем, кто рядом (вожатым, педагогам, единомышленникам и т.д.).

В КОПИЛКУ ЛИДЕРА

ЧТО ПОЧИТАТЬ:

[illegible]

ЧТО ПОСМОТРЕТЬ:

САМАЯ ВАЖНАЯ СТРАНИЦА

Главный человек в «Смене» – это ты! И нам, организаторам смены очень важно твое мнение. Насколько для тебя оказался полезным и интересным **#НАВИГАТОР ЛИДЕРА**? Заполнить эту страничку, оторви и отдай водителю твоего отряда.

1. ЧТО ТЫ ОЖИДАЛ ОТ «НАВИГАТОРА», КОГДА НАЧАЛ ЕГО ЧИТАТЬ?

2. ОПРАВДАЛИСЬ ЛИ ТВОИ ОЖИДАНИЯ? НА СКОЛЬКО? ОЦЕНИ ОТ 1 ДО 5.

☐

3. Я УЗНАЛ МНОГО НОВОГО НА СТРАНИЦАХ (УКАЖИ СТР.)

☐

4. НА МОЙ ВЗГЛЯД, В «НАВИГАТОРЕ» НЕ НУЖНЫ СТРАНИЦЫ (УКАЖИ СТР.)

☐

5. НЕПЛОХО БЫЛО БЫ НАПИСАТЬ ОБ ЭТОМ

6. В «НАВИГАТОРЕ» НАПИСАНО:

А) ВСЕ ПРОСТО И ПОНЯТНО;

Б) НЕ ВСЕ ПОНЯТНО, ОСОБЕННО НА СТРАНИЦАХ

☐

23

* оторви меня * оторви меня * оторви меня * оторви меня * оторви меня * оторви меня * оторви меня * оторви меня

7. ЧТО ПРИВЛЕКЛО ТВОЕ ВНИМАНИЕ, ПОКАЗАЛОСЬ ИНТЕРЕСНЫМ?

8. ПРЕДЛОЖИ НОВОЕ НАЗВАНИЕ ДЛЯ ЭТОЙ РАБОЧЕЙ ТЕТРАДИ

[illegible]

9. ПОЖЕЛАНИЯ ОРГАНИЗАТОРАМ

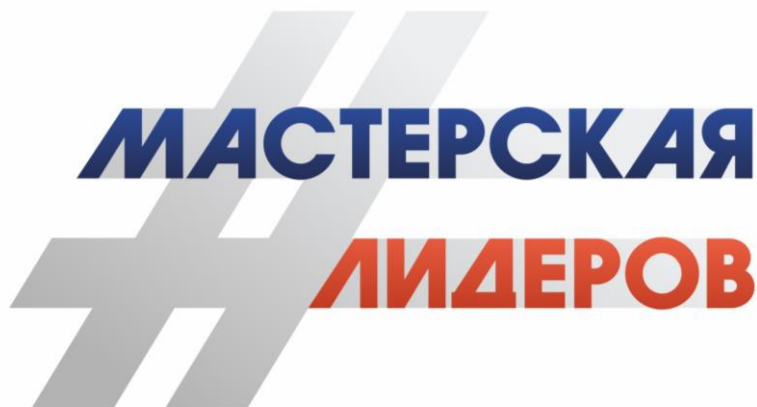
24

СТРАНИЦА ДЛЯ ЗАМЕТОК

25

СМ^{НА}
ВСЕРОССИЙСКИЙ
ДЕТСКИЙ ЦЕНТР

Рабочая тетрадь
по социальному
проектированию



Привет! У вас в руках рабочая тетрадь по социальному проектированию.

Задания этой тетради помогут вашей команде структурировать свои идеи и создать социальный проект.

Вашей команде мы предлагаем внести свой вклад в создание желаемого будущего детского образовательного лагеря.

Созданные вашей командой социальные проекты помогут стать лагерю более привлекательным, наполнят содержание работы новыми интересными, яркими идеями и событиями.

Желаем продуктивной работы!

Технология создания проекта социального проекта.

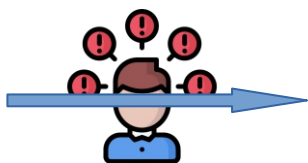
1. Обозначьте проблему
2. Найдите способ ее решения.
3. Сформируйте цель и задачи.
4. Составьте план работы.
5. Составьте смету.
6. Опишите ожидаемый результат.

Краткое описание проекта.

Опишите в нескольких предложениях в чем суть вашей идеи, ответьте на следующие вопросы:

- *Какая существует проблемная ситуация?*
 - *Почему важно ее исправить?*
 - *Что ты будешь делать, чтобы исправить проблемную ситуацию?*
 - *К чему это приведет:*
-
-
-

Актуальность.



проблемная ситуация

проект



желаемое будущее

Хорошо изучите проблемную ситуацию, на решение которой направлен проект и подробно ее опишите:

- факты о настоящем;
- статистика;
- исследования;
- материалы СМИ.

Актуальность отражает то, зачем ваша команда начали этим заниматься и почему именно сейчас. Помимо фактов о настоящем, опишите прогнозы естественного будущего и образ желаемого будущего: _____

Проверьте себя:

Все ли вы описали:

- факты о настоящем с доказательствами;
- образ естественного будущего;
- образ желаемого будущего.

Цель.

Цель - это способ решения проблемы

- К — конкретная (что именно?)
- И — измеримая (сколько?)
- Л — локальная (где?)
- О — определенная во времени (когда?)

Сформулируйте цель своего проекта:

Проверьте себя:

- из вашей цели понятно, что, когда и где будет происходить в рамках проекта.

Задачи.

Основные этапы достижения цели.

Чтобы определить задачи, ответьте на вопрос: что нужно сделать, чтобы достигнуть цели?

Напишите от 2 до 4 задач: _____

Проверьте себя:

прочитайте еще раз задачи, которые вы написали. Если без какой либо задачи вы все равно сможете достигнуть цели, то это НЕ задача.

План реализации.

Последовательный набор действий для того, чтобы реализовать проект с указанием сроков и ответственных.

Необходимо составлять как можно более подробный план реализации.

Мероприятия должны быть реалистичны и с учетом временных рамок.

Подробно распишите каждый шаг в каждой задаче:

Действие	Срок (в какой период будет выполняться)	Ответственный (ответственный за каждое действие — один из проектной команды)

Действие	Срок (в какой период будет выполняться)	Ответственный (ответственный за каждое действие — один из проектной команды)

Действие	Срок (в какой период будет выполняться)	Ответственный (ответственный за каждое действие — один из проектной команды)

--	--	--

Проверьте себя:

- подробно описано, что будет происходить в проекте;
- в каждом действии указаны сроки;
- за каждое действие отвечает кто из проектной команды;
- за каждое действие отвечают **разные** участники команды.

Целевая аудитория.

Группа людей, которая получит пользу от реализации вашего проекта.

Характеристики целевой аудитории:

- социальный и семейный статус;
- география проживания;

- возраст;
- пол;
- образование;
- профессия;
- национальность;
- увлечения;

Опишите свою целевую аудиторию:

Результаты.

Количественные результаты — конкретные измеримые показатели достижения цели.

Качественные результаты — это фиксация степени решения проблемы, описанной в актуальности. Напишите сначала количественные результаты вашего проекта, а потом качественные.

<u>Имеющиеся ресурсы.</u> Напишите, что есть у вашей команды для реализации проекта, что не нужно приобретать (помещение, специалисты, согласование проведения мероприятий и т.д)	<u>Иные необходимые ресурсы.</u> Составьте смету проекта (расходные материалы, сувенирная продукция, оплата услуг и т.п.)

Критерии оценки социального проекта.

Критерий оценки проекта	Балл оценки (5ти бальная шкала)
Актуальность проекта	
Наличие и конкретных значимых результатов проекта	

Устойчивость и тиражируемость проекта (возможность реализовывать проект на другой площадке — филиалы, регионы и т.п.)	
Реалистичность	
Наличие опыта в реализации проектов, команда проекта.	
Целевая аудитория и масштабность (количество вовлеченных участников)	
Итого	

Для заметок.

[illegible]

Социальные проекты помогают нам улучшить окружающую среду и если вы закончили работу над своим проектом, то начинайте его реализацию! А если для реализации этого проекта вам нужны ресурсы, разделы в этой тетради соответствуют разделам конкурсной заявки многих грантовых конкурсов и уже сейчас у вас есть почти готовый проект для участия в одном из них. Желаем удачи!

