



ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧАСТНИКОВ-НАСТАВНИКОВ ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ

Методические рекомендации

Москва
2023

УДК 37
ББК 74.27
Д39

Рецензенты:

Владимирова Татьяна Николаевна,
доктор педагогических наук, проректор ФГБОУ ВО
«Московский педагогический государственный университет»;

Прокохин Владимир Александрович,
кандидат социологических наук, руководитель дирекции
по взаимодействию с научными центрами Движения Первых

Деятельность участников-наставников ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ:
Д39 методические рекомендации / авт.-сост. В.В. Белкина, Е.А. Ци-
рульников; под общ. ред. Н.А. Мандровой, Л.С. Львовой. — М.:
Департамент методического обеспечения Общероссийского
общественно-государственного движения детей и молодежи
«Движение первых», 2023. — 88 с.

ISBN 978-5-907768-07-9

В методических рекомендациях представлены различные аспекты деятельнос-
ти участников-наставников Движения: нормативно-правовые основы и базовые
векторы деятельности наставника, логика выстраивания системы взаимодействия
наставника с участниками объединения, направления деятельности, обусловлен-
ные вариативной позицией наставника в рамках решения различных задач. Все
разделы методических рекомендаций содержат подробные описания многочис-
ленных техник, методик, которые могут быть использованы наставником в работе
с участниками ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ.

Методические рекомендации адресованы широкому кругу читателей, интере-
сующихся вопросами наставничества в детском движении, в первую очередь, на-
ставникам участников ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ, могут быть полезны педагогам обще-
образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования, а также
студентам педагогических вузов и колледжей.

УДК 37
ББК 74.27

ISBN 978-5-907768-08-6

© «Движение первых». Общероссийское общественно-
государственное движение детей и молодежи, 2023
© Департамент методического обеспечения
Общероссийского общественно-государственного
движения детей и молодежи «Движение первых», 2023
© Издательский дом «Методист», 2023

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	4
Раздел 1. ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ ОРИЕНТИРЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ	5
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ	6
ЦЕННОСТИ И СМЫСЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ	10
МЕТОДИКИ ИНТЕРИОРИЗАЦИИ ЦЕННОСТЕЙ И СМЫСЛОВ ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ В РАБОТЕ НАСТАВНИКА. ГРУППОВОЙ И ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТЫ	15
Раздел 2. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧАСТНИКОВ ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ: ВАРИАТИВНОСТЬ ПОЗИЦИИ НАСТАВНИКА	28
РОЛЬ И ПОЗИЦИЯ НАСТАВНИКА НА РАЗНЫХ УРОВНЯХ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВА УЧАСТНИКОВ ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ	30
ПОЗИЦИЯ НАСТАВНИКА ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ГРУППОВОЙ МЫСЛЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАСТНИКОВ ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ	35
ОРГАНИЗАЦИЯ ГРУППОВОЙ КОММУНИКАЦИИ: ТЕХНИКИ И ПРИЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	39
Раздел 3. ЛИЧНОСТНЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДВИЖЕНИИ ПЕРВЫХ	56
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА С РАЗНОВОЗРАСТНОЙ ГРУППОЙ	56
ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ В ПРОЦЕССЕ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С ГРУППОЙ	61
КОМПЕТЕНЦИИ НАСТАВНИКА ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	70
ЛИТЕРАТУРА	71
ПРИЛОЖЕНИЯ	73

ВВЕДЕНИЕ

Идея наставничества реализуется в различных сферах общественной жизни уже не одно столетие. В последние годы, в связи с появлением нового российского движения детей и молодежи, она получила новый вектор развития, связанный с важной ролью значимого взрослого для личностного и социального развития и самореализации детей и молодых людей — участников ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ.

Данное пособие отражает различные аспекты деятельности участников-наставников Движения: нормативно-правовые основы и базовые векторы деятельности; логику выстраивания системы взаимодействия с другими участниками объединения; направления деятельности, обусловленные вариативной позицией наставника в рамках решения различных задач и реализации различных видов деятельности. Авторы пособия стремились к гармоничному сочетанию положений нормативно-правовых документов, обобщенных результатов научных исследований коллег и описаний реальных инструментов деятельности участников-наставников Движения.

Первый раздел пособия содержит обобщенную характеристику института наставничества в условиях детского общественного объединения, а также интерпретацию ценностей Движения в аспекте деятельности наставника. Во втором разделе дана подробная характеристика позиционных ролей наставника в различных видах деятельности и на разных этапах развития коллектива. Раздел содержит большое количество практических материалов, пул авторских и адаптированных диагностических методик, которые могут быть использованы в процессе сопровождения как групповой, так и индивидуальной деятельности участников Движения.

Третий раздел пособия посвящен рассмотрению личностных и социальных эффектов деятельности наставника через призму взаимодействия его с разновозрастной группой и в контексте решения задач сопровождения процессов индивидуализации деятельности детей в группе. Авторы пособия осознают, что эффективность деятельности наставника во многом определяется его способностью к рефлексии и стремлением к саморазвитию. Поэтому в заключительной части пособия предлагается обобщенная характеристика требований к компетенциям наставника и предлагается методика оценки (самооценки) их сформированности.

ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ ОРИЕНТИРЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ

ДОГОВОРИМСЯ О ПОНЯТИЯХ!

Базовые определения отражаются в Федеральном законе «О российском движении детей и молодежи» [21], Концепции развития наставничества в Российской Федерации [9], а также методических рекомендациях «Участник-наставник ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ» [20].

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

Форма наставничества — способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Программа наставничества — комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый — участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником, при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Участник-наставник ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ — это совершеннолетний участник Движения, разделяющий его ценности, миссию и цели, который ответственно принимает позицию значимого взрослого для детей, в совместной деятельности в детско-взрослом коллективе и воспитывает личным примером.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ

В КАКИЕ ДОКУМЕНТЫ ЗАГЛЯНУТЬ?

— Федеральный закон от 14 июля 2022 г. № 261-ФЗ «О российском движении детей и молодежи», статья 7: «Участниками Движения могут быть несовершеннолетние лица, обучающиеся по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего, среднего профессионального образования, высшего образования, и иные лица, определенные уставом Движения (участники-обучающиеся), а также совершеннолетние лица, имеющие образование не ниже среднего общего и (или) среднего профессионального образования и участвующие в воспитании и организации досуга участников-обучающихся (участники-наставники).

Участники-наставники могут выполнять в Движении функции волонтеров, добровольцев. Участниками-наставниками также могут быть родители и иные законные представители участников-обучающихся» [21, с. 8].

— Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе [12].

— Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися [14].

— Профессиональный стандарт «Наставник» — проект. URL: <https://txts.guppros.ru/09.08.2023/nastavnik.pdf> (дата обращения: 29.11.2023).

— Концепция развития наставничества в Российской Федерации [9].

— Участник-наставник ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ: нормативное обеспечение, статус, функции, ограничения: справочник для региональных, местных и первичных отделений: методические рекомендации [20].

КТО МОЖЕТ СТАТЬ НАСТАВНИКОМ?

Совершеннолетние лица, имеющие образование не ниже среднего общего и (или) среднего профессионального образования.

Соответствие лиц, планирующих стать участниками-наставниками ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ, нормам статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации [18]:

- образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования;

- отсутствие судимостей и решений суда, препятствующих занятию педагогической деятельностью;

- отсутствие ограничений, установленных статьей 15 Федерального закона от 12 января 1996 года N7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

- дееспособность.

ПРИВЕТСТВУЕТСЯ!

Дополнительные требования по допуску участников-наставников к воспитательной работе российского движения детей и молодежи [16]:

- дополнительное профессиональное образование в части реализации программы воспитательной работы ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ (подтвержденное действующими документами установленного образца);

- подтвержденный статус участника-наставника ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ;

- систематическое участие в воспитательной работе ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ.

КАКИЕ НУЖНЫ ПОДТВЕРЖДАЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ?

1. Документы об образовании и (или) о квалификации, к которым относятся документы об образовании, документы об образовании и о квалификации, документы о квалификации;

2. Справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования (выдается территориальными органами Министерства внутренних дел Российской Федерации, в том числе через Единый портал государственных и муниципальных услуг);

3. Справка о том, является или не является лицо подвергнутое административному наказанию за потребление наркотических

средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ (выдается территориальными органами Министерства внутренних дел Российской Федерации, в том числе через Единый портал государственных и муниципальных услуг).

На основании вышеуказанных требований, а также с учетом квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов, служащих и действующих профессиональных стандартов работников сферы образования, культуры, спорта, молодежной политики к воспитательной работе в статусе участника-наставника ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ при соответствии обозначенным выше требованиям могут привлекаться лица разных должностей и квалификаций:

- вожатый (профессиональный стандарт утвержден Приказом Минтруда России от 25.12.2018 № 840н (ред. от 11.02.2019));

- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (а также социальный педагог, старший вожатый, педагог-организатор, воспитатель, старший воспитатель, воспитатель профессионально-технического учебного заведения, педагог-библиотекарь, тьютор) (профессиональный стандарт утвержден Приказом Минтруда России от 30.01.2023 № 53н);

- учитель, воспитатель (профессиональный стандарт утвержден Приказом Минтруда России от 18.10.2013 N544н (ред. от 05.08.2016));

- педагог дополнительного образования детей и взрослых, тренер, методист, педагог-организатор (профессиональный стандарт утвержден Приказом Минтруда России от 30.01.2023 № 53н);

- преподаватель, старший мастер, мастер производственного обучения, инструктор по труду (квалификационные характеристики должностей работников образования, приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н);

- руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре (квалификационные характеристики должностей работников образования, приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н);

- преподаватель-организатор ОБЖ (квалификационные характеристики должностей работников образования, приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н);

— руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией) (профессиональный стандарт утвержден Приказом Минтруда России от 19.04.2021 № 250н);

— руководитель (ректор, директор), заместитель руководителя (проректор, заместитель директора), руководитель (директор, заведующий, начальник) структурного подразделения образовательного учреждения высшего профессионального и дополнительного профессионального образования (квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, приказ Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н);

— ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой образовательного учреждения высшего профессионального и дополнительного профессионального образования (квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, приказ Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н);

— руководитель, заместитель руководителя образовательного учреждения, структурного подразделения (квалификационные характеристики должностей работников образования, приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н);

— специалист по работе с молодежью, специалист по организации и проведению молодежных мероприятий (профессиональный стандарт утвержден Приказом Минтруда России от 12.02.2020 № 59н);

— экскурсовод (гид) (профессиональный стандарт утвержден Приказом Минтруда России от 24.12.2021 № 193н);

— тренер (тренер по виду подготовки, тренер по специальной физической подготовке, тренер-консультант) (профессиональный стандарт утвержден Приказом Минтруда России от 12.02.2020 № 59н);

— культорганизатор в социальной сфере, организатор культурно-массового досуга, культорганизатор, культорганизатор социального учреждения (квалификационные характеристики должностей работников, занятых в культурно-досуговых организациях, центрах, приказ Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 № 251н);

- специалист по библиотечно-информационной деятельности (профессиональный стандарт утвержден Приказом Минтруда России от 14.02.2022 № 527н);

- спортсмен (профессиональный стандарт утвержден приказом Минтруда России от 29.03.2019 № 194н).

В статусе участника-наставника ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ могут находиться представители иных должностей и родов деятельности, имеющие дополнительное профессиональное образование в области воспитательной работы с детьми, разделяющие ценности, миссию и цели ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ [20].

КАК СТАТЬ НАСТАВНИКОМ?

Участником-наставником ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ являются лица, прошедшие регистрацию на онлайн-платформе ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ (<https://будьвдвижении.рф/>) и подтверждение статуса участника-наставника по итогам верификации профиля на онлайн-платформе (на основе требований действующего законодательства). Учет участников-наставников осуществляется в региональном отделении ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ.

Порядок приема, исключения и учета участников-наставников Движения определяются разделом 5 Устава ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ [19] с учетом требований документов Министерства просвещения Российской Федерации. Для получения статуса участника-наставника совершеннолетним лицом должно быть подано заявления о приеме в ДВИЖЕНИЕ ПЕРВЫХ с приложением необходимых документов. Решение о допуске или недопуске к воспитательной работе принимается региональным отделением Движения. Для подачи заявления и осуществления учета участников-наставников используется онлайн-платформа (<https://будьвдвижении.рф/>).

ЦЕННОСТИ И СМЫСЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ

Наставническая деятельность как социальная система и вид социальной деятельности на современном этапе определяется:

- ценностями (приоритет развития личности, учение и социальная активность для личностно и социально значимой самореализации);

- мотивами (ценностно-смысловая мотивированность наставника к выполняемой деятельности);

- нормами (наставник принимает ответственность за подопечного и результаты его социально значимой деятельности);
- целями (направленность наставнической деятельности на освоение наставляемыми духовно-нравственных основ и ценностей, ключевых навыков и профессиональных компетенций);
- условиями: позицией субъектов в условиях наставничества (наставник создает условия, взаимное партнерство и взаимодействие);
- методами (беседа, консультирование, диалог, проектный метод, создание проблемных ситуаций, интерактивные методы и др.);
- средствами (традиционные дополняются инновационными);
- рефлексией (смещение акцента на самоконтроль и самооценку участников субъект-субъектного взаимодействия) [9, с. 6].

Участник-наставник Движения в соответствии с Законом участвует в воспитании и организации досуга участников-обучающихся. Участие граждан в ДВИЖЕНИИ ПЕРВЫХ осуществляется с учетом принципов, определенных Законом, непосредственно относящихся к участникам ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ: добровольность участия в Движении, равенство прав участников, учет индивидуальных особенностей участников, преемственность деятельности по отношению к участникам ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ разных возрастов [21].

Участники Движения обязаны соблюдать требования Закона, Устава ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ [19, 21], внутренних документов Движения, а также способствовать своими действиями достижению целей ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ и его развитию.

Ценности ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ и уровни их трансформации в деятельности наставника

Для наставника чрезвычайно важно взаимодействовать с интеллектуальным и чувственно-эмоциональным миром наставляемого, создать ситуацию принятия, глубокого переживания, осмысления ценностей.

Для этого можно использовать несколько педагогических инструментов. Основной из них — опора на авторитетное мнение — мудрые рассуждения, высказывания великих людей, которые смогут стать смысловой и эмоциональной «точкой сборки» и помогут выстроить общее поле понимания и переживания (табл. 1).

Таблица 1

Трансформация ценностей ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ в деятельности наставника

Группы ценностей	Ценности	Примеры событий из плана работы ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ на 2023/24 уч. г.	Мотивирующие высказывания для работы
СТРАНА / ГОСУДАРСТВО	— Патриотизм. — Служение Отечеству. — Историческая память. — Единство народов России	Всероссийские проекты «Мы — граждане России!», «Хранители истории». Военно-патриотическая игра «Зарница: легенды будущего». Окружные форумы «Берега», «Ладога», «Каспий» и др. Всероссийский форум «Российский Север». Всемирный Фестиваль молодежи», Всероссийская акция «Сад памяти» и др.	«Любовь к Родине дает смысл жизни, превращает жизнь из прозябания в осмысленное существование». <i>Д. С. Лихачев.</i> «Человек является прежде всего сыном своей страны, гражданином своего отечества, горячо принимающим к сердцу его интересы». <i>В. Г. Белинский.</i> «Быть, а не казаться — девиз, который должен носить в своем сердце каждый гражданин, любящий свою родину». <i>Н. И. Пирогов.</i> «Разрозненных нас — сразу уничтожат, наша сила в единстве, воинстве, благодушной ответственности, умножающей прирост народа, да в естественном росте нашего внутреннего богатства и миролюбия». <i>Д. И. Менделеев</i>
ОБЩЕСТВО / СЕМЬЯ	— Взаимопомощь и взаимодействие. — Добро и справедливость. — Крепкая семья	Всероссийская акция «Благодарю». Всероссийский проект «Волонтерские отряды Первых». День бабушек и дедушек. Международ- ный день «Спасибо».	«Человек создан быть опорой другому, потому что ему самому нужна опора». <i>Н. А. Некрасов.</i> «На всех нас лежит обязанность улучшать тот «свет», в котором мы живем, заботиться о счастье «униженных и оскорбленных», заботиться о том, чтобы была облегчена тяжесть, которая лежит на них». <i>К. Д. Бальмонт.</i>

		День добрых дел. Международный день семьи. День помощи бездомным животным. День братьев и сестер и др.	«Если ты ищешь человека, который протянул бы тебе руку помощи, вспомни, что у тебя уже есть две руки». <i>Н. Пезешкиан.</i> «Если вы хотите, чтобы другие уважали вас, лучше уважайте себя. Только тогда вы заставите других уважать вас». <i>Ф. М. Достоевский.</i> «Семья — это та первичная среда, где человек должен учиться творить добро». <i>В. А. Сухомлинский</i>
ЧЕЛОВЕК	— Жизнь и достоинство. — Социальный труд. — Мечта. — Дружба	Всероссийская акция «Елка желаний». Всероссийский проект «Мечтай со мной». Лагерные смены «Сила России». Всероссийский туристический слет. День первооткрывателя. Международный день дружбы. Всероссийский конкурс «Молодой предприниматель России». Первый молодежный туристический форум «Больше, чем путешественник» и др.	«Жизнь, какая бы ни была, есть благо, выше которого нет никакого». <i>Л. Н. Толстой.</i> «Достойный человек не тот, у кого нет недостатков, а тот, у кого есть достоинства». <i>В. О. Ключевский.</i> «Не сильные лучшие, а честные. Честь и собственное достоинство — сильнее всего». <i>Ф. М. Достоевский.</i> «Достоинство человека определяется тем, каким путем он идет к цели, а не тем, достигнет ли он ее». <i>Абай Кунанбаев.</i> «Люди вместе могут совершить то, чего не в силах сделать в одиночку; единение умов и рук, сосредоточение их сил может стать почти всемогущим». <i>К. Д. Ушинский.</i> «Гораздо точнее можно судить о человеке по его мечтам, нежели по его мыслям». <i>В. Гюго.</i> «Все почести этого мира не стоят одного хорошего друга». <i>Вольтер</i>

В приложении 1 представлена ценностно-мотивационная карта наставника, как инструмент, обеспечивающий формирование ценностных ориентаций участников Движения и мотивационный задел на совместную деятельность при подготовке того или иного события.

Большим воспитательным потенциалом, на наш взгляд, обладают также сайты, содержащие видеоматериалы, посвященные вопросам реализации традиционных российских духовно-нравственных ценностей в поступках героев нашего времени.

Сайт «Киноуроки в школах России» (<https://kinouroki.org/>)



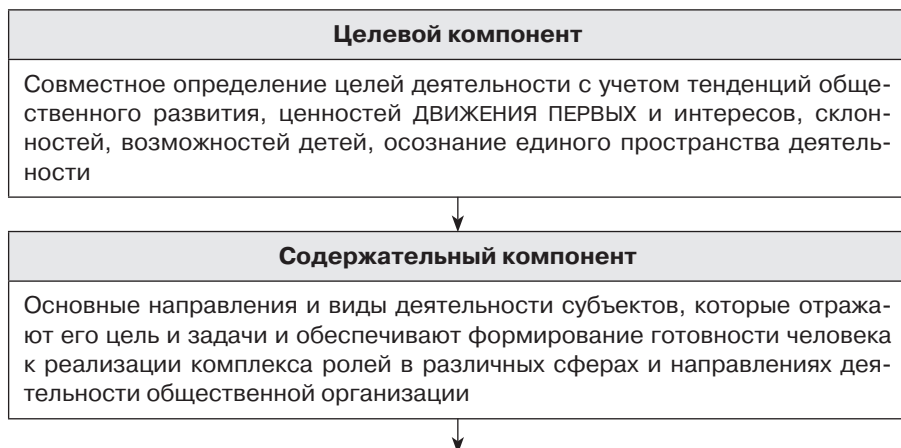
Сайт «Культура для школьников»

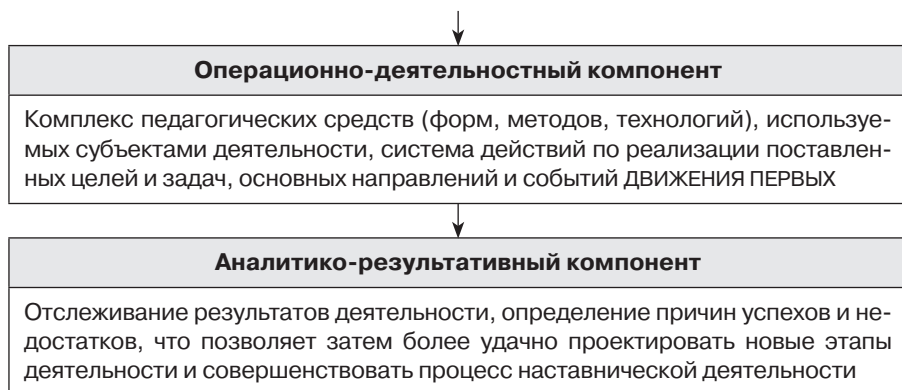
([https://xn-80aefqhcbdcbwkes3aoc8g3ck2d.xn — p1ai/](https://xn-80aefqhcbdcbwkes3aoc8g3ck2d.xn--p1ai/))



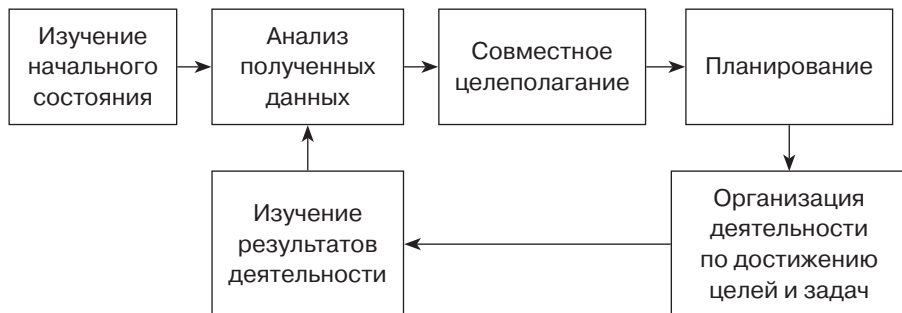
Для того, чтобы ценности и смыслы события были присвоены участниками деятельности, важно соблюдать последовательность этапов ее организации.

ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА





ЭТАПЫ ДИНАМИЧЕСКОЙ СТРУКТУРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



МЕТОДИКИ ИНТЕРИОРИЗАЦИИ ЦЕННОСТЕЙ И СМЫСЛОВ ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ В РАБОТЕ НАСТАВНИКА. ГРУППОВОЙ И ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТЫ

При организации первичного коллектива очень важно выработать единое поле понимания предстоящей совместной деятельности, прояснить позицию и роль каждого участника, создать ситуацию ценностного осмысления и личностного принятия ведущих ориентиров ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ.

Для решения данных задач мы предлагаем использовать две методики: первая — «Навигатор ценностей и смыслов команды» — ориентирована на проработку ценностно-смысловых аспектов деятельности группы, а вторая — «Ключи доверия в команде», — на рефлекссию ее эмоционально-ценностных аспектов.

МЕТОДИКА «НАВИГАТОР ЦЕННОСТЕЙ И СМЫСЛОВ КОМАНДЫ»

(модифицирована Е.А. Цирульниковой, В.В. Белкиной
на основе «Шаблона профиля команды (Team Canvas)»)

Основным преимуществом методики «Навигатор ценностей и смыслов команды» является то, что за ограниченное время в режиме групповой дискуссии и мозгового штурма группе удастся прояснить важные моменты, связанные с будущей совместной деятельностью, сформулировать собственные цели и ожидания от нее, согласовать понимание правил и механизмов взаимодействия всех участников группы, а также актуализировать ресурсы и «точки роста» каждого. В процессе групповой работы команда поэтапно заполняет сегменты карты (прил. 2).

Итогом групповой работы является «Карта — навигатор ценностей и смыслов команды», расположенная на одном листе. Шаблон представлен на рисунке 1.



Рис. 1. Шаблон карты — навигатора ценностей и смыслов команды

Работа с картой происходит в группе численностью от 5 до 15 человек, если первичный коллектив включает в себя большее количество участников, то целесообразно разделить их на несколько микрогрупп, а сам процесс работы с методикой сопроводить промежуточными обсуждениями между группами на разных этапах работы.

Время проведения методики от двух до четырех часов. Лучше выбрать для выполнения этой работы свободный день.

Группа поэтапно заполняет сегменты карты. При этом чередуются индивидуальные и групповые активности. Обязательно, чтобы было время для самостоятельной работы каждого и для озвучивания, обсуждения получившихся результатов.

Этап 1. «Предназначение ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ»

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

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

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

— Что может дать современным детям / молодежи Движение?

В результате участники группы формулируют свое видение и понимание предназначения ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ и заполняют карточками первый сегмент карты. Шаблоны карточек для групповой работы помещены в приложении 2.

Этап 2. «Ценности ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ»

Группе выдаются 10 карточек (прил. 2), на которых записаны основные ценности Движения. Группе в процессе обсуждения нужно записать определение / смысл каждой ценности и сформулировать, что является «ключами к успешной реализации ценности».

Вопросы для группы.

— Как вы понимаете смысл каждой ценности?

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

После заполнения всех карточек группа / группы озвучивают результаты работы и заполняют соответствующий сегмент карты.

Этап 3. «Мои потребности и ожидания от участия в команде ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ»

На столе у участников находятся карточки «Потребности», «Ожидания» (прил. 2), которые каждый заполняет индивидуально по принципу: «одна мысль — одна карточка».

Каждый участник отвечает на два вопроса.

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

— Каковы твои ожидания от участия в команде Движения?

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

Этап 4. «Моя цель участия в команде ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ»

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

Организация работы, также, как и на предыдущем этапе, предполагает индивидуальную проработку, где каждый участник заполняет соответствующую карточку, но теперь уже одну (прил. 2) с последующим озвучиванием и фиксацией на карте.

Этап 5. «Общие цели нашей команды ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ»

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

Вопросы для обсуждения в команде.

— Какие цели являются для нас всех актуальными / важными?

— Какие цели помогут нам стать настоящей командой Движения?

— Как сформулированные нами цели соотносятся с предназначением и ценностями Движения?

Результаты обсуждения фиксируются на карточках (прил. 2) и закрепляются в соответствующем сегменте общей карты.

Этап 6. «Мои роли и позиции в команде»

На этом этапе работы мы смещаем акценты со смыслового на организационное содержание деятельности команды. И создаем условия для ролевого и позиционного самоопределения каждого участника. Задача наставника на данном этапе в интерактивном формате максимально расширить представления участников о ролевом и позиционном «репертуаре команды». Выстроить в представлениях каждого участника логическую цепочку: мои потребности / интересы — мои сильные стороны / компетенции — мой опыт командной работы — позиция / роль, которую хочу / могу занимать.

Работа организуется в индивидуальном формате и режиме озвучивания результатов каждого.

Задание для участников: сформулируйте вашу роль / позицию в команде, которую вы хотели бы играть / занимать, и которая сочетается в себе ваши умения, потребности, сильные стороны и является для вас привлекательной, интересной в данной команде. Это возможность заявить о себе в команде! Позиций и ролей может быть несколько. Каждую нужно записать на отдельной карточке, подписав свои имя и фамилию, прикрепить на карту.

В результате этого этапа выстраивается ролевая композиция группы. Которая для наставника является важным смысловым и организационным моментом. Часто получается так, что группа абсолютно не сбалансирована по ролевым притязаниям: в ней может оказаться много лидеров и ни одного исполнителя или наоборот, также участники могут заявляться на очень необычные роли. На данном этапе — эта ситуация показательна и во многом определит специфику работы наставника с группой, *но не должна восприниматься в оценочном ключе*, по принципу «хорошо — плохо» или «нужно исправить и переориентировать». Каждый участник должен иметь возможность реализовать себя в команде в соответствии с привлекательной для него позицией / ролью.

Этап 7. «Правила нашей команды. Чего нельзя допустить?!»

Когда группа подходит к этапу обсуждения групповых правил и норм она уже достаточно много времени провела в режиме совместной мыследеятельности и дискуссионных форматах. Это, в большинстве случаев, означает, что каждый участник настроен на то, чтобы «слушать себя и других», находиться в рефлексивной позиции

и соотносить свои интересы с интересами группы. Соответственно, для наставника — это подходящая ситуация, чтобы договориться о правилах команды.

Работа с группой начинается методом «от противного».

Задание для участников: подумайте и запишите на карточках, что вы считаете НЕДОПУСТИМЫМ В КОМАНДЕ. Чего, на ваш взгляд, точно не должно быть в общении, взаимодействии, ситуациях деятельности в ВАШЕЙ команде?

Важно дать комментарии о том, что позиции «НЕ ДОЛЖНО» могут касаться любых моментов жизнедеятельности группы: этических, психологических, организационных, содержательных и т.д. Так, например, для одного человека недопустима «необязательность», для другого, «равнодушное отношение к просьбам, нежелание помогать», «формализм в деле», «когда заставляют делать то, что не интересно», кто-то принципиально против «интриг и сплетен» и т.д. Здесь нужно настроить участников на «максимальное выражение своего мнения».

Наставнику нужно понимать, что данное задание показывает «ценностную композицию» команды, поэтому здесь важно не только ориентировать участников на искренность ответов, НО в процессе дальнейшей работы с командой бережно *соблюдать установленные договоренности*.

Этап 8. «Правила нашей команды. Чего нельзя нарушать?!»

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

Этап 9. «Мои ресурсы»

Этот этап предполагает индивидуальную работу каждого участника. Задание для работы: подумайте и запишите на карточке (одна мысль — одна карточка) какие ресурсы вы готовы предложить своей команде? Чем готовы поделиться с командой? Обратите внимание,

что ресурсами мы сейчас называем наши личностные качества; коммуникативные и организаторские умения; интеллектуальные способности; хобби и увлечения, а также любые другие компетенции, которые смогут стать полезными для команды, и т.д. Через определенное время каждый участник озвучивает то, что написал и все ответы фиксируются на соответствующем сегменте карты.

Этап 10. «Наши общие ресурсы»

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

Этап 11. «Мои точки роста»

После проработки сильных сторон группы возникает атмосфера эмоционального подъема, ощущения единения, чувства доверия к членам команды. Именно этот момент хорошо подходит для обозначения «точек роста» каждого индивидуально и команды в целом.

Индивидуальное задание участникам: сейчас Вам нужно сформулировать и записать на карточках те индивидуальные особенности, которые, на Ваш взгляд, развиты у Вас не очень хорошо, но были бы нужны для совместной работы и которые Вы хотели бы в себе развивать. Обратите внимание, что степень открытости, — это Ваше решение. Если Вы не хотите о чем-то говорить, то не стоит этого делать! Это Ваше право!

Наставнику на этом этапе очень важно создать для каждой личности психологически безопасное пространство. Не нужно давать своих оценочных суждений и делиться своими наблюдениями про личности и компетенции участников. Пусть каждый скажет то, что про себя понимает и к чему готов в настоящий момент!

После индивидуальной проработки все карточки озвучиваются и фиксируются на карте.

Наставнику важно следить за тем, чтобы участники никого и ничего не оценивали, а принимали услышанное от других как факт. Трудности возникаю в группе, где собираются ребята с сильно отличающимися личностными чертами и компетенциями. На этот случай наставнику важно иметь в коммуникативном арсенале несколько фраз, позволяющих, в случае необходимости, нейтрализовать ситуацию. Например, «Недостатки одного являются продолжением достоинств другого» или «в команде важнее всего то, как мы умеем работать вместе и сейчас мы этому учимся, обратите внимание, что нам дается труднее всего» и т.д.

Этап 12. «Точки роста команды»

Этот этап является завершающим в составлении карты и на нем команде предстоит сформулировать «командные точки роста»: понять в чем необходимо развиваться команде, на что больше обращать внимания в общении, взаимодействии, чему стоит обязательно научиться? Какие усилия необходимо предпринять, что соблюдать правила команды? Здесь очень важно групповое обсуждение. Каждый сформулированный тезис должен отражать направление активности / действия команды.

Наставник здесь тоже активный участник обсуждения, высказывающий свое мнение и предложения, но важно чтобы эта активность не оказалась доминирующей, «диктующей». Каждый участник команды должен понимать, что его мнение звучит и интегрируется в общие решения команды.

Важным артефактом совместной работы является общая карта-навигатор, составленная командой. Участникам необходимо дать немного времени, чтобы еще раз ее посмотреть и зафиксировать для себя общие впечатления от проделанной совместной работы.

Этап 13. Завершение работы. Рефлексия

В качестве подведения итогов команде задается несколько рефлексивных заданий.

Продолжите предложения.

- В результате этой встречи я понял (а), что мое участие в команде Движения ...
- Сегодня в нашей работе мне очень не хватило ...
- Меня очень заинтересовало ...
- Я очень хочу научиться ...
- С сегодняшней встречи я ухожу с ...

Методические комментарии

Методика может проводиться не только на ранних этапах деятельности команды, но и в процессе ее активной деятельности. Лучше прорабатывать карту с группой систематически через определенный временной интервал, чтобы видеть динамику командообразования и содержание актуальных представлений участников. Также целесообразно ее использовать в ситуации обновления состава команды, перед началом новой сложной деятельности или в других изменившихся внешних условиях командной работы.

МЕТОДИКА «КЛЮЧИ ДОВЕРИЯ В КОМАНДЕ»

Методика ориентирована на организацию групповой мыследеятельности и рефлексии эмоционально-ценностных смыслов команды для каждого участника. С помощью методики прорабатывается индивидуальный и групповой контекст базового процесса командообразования — формирование доверия к команде и каждому ее участнику.

Итогом групповой работы является, составленная участниками «Карта доверия» команды (шаблон представлен в приложении 3). Работа проводится в группе численностью от 10 до 15 человек, если первичный коллектив включает в себя большее количество участников, то целесообразно разделить его на несколько микрогрупп, а сам процесс работы с методикой сопровождать промежуточными обсуждениями между группами на разных этапах работы.

На проведение работы требуется от двух до четырех часов, поэтому лучше выбрать для этого свободный день.

Группа поэтапно заполняет сегменты карты (рис. 2). При этом чередуются индивидуальные и групповые активности. Необходимо проследить, чтобы всем хватило времени для самостоятельной работы, для озвучивания своего мнения и обсуждения получившихся результатов.

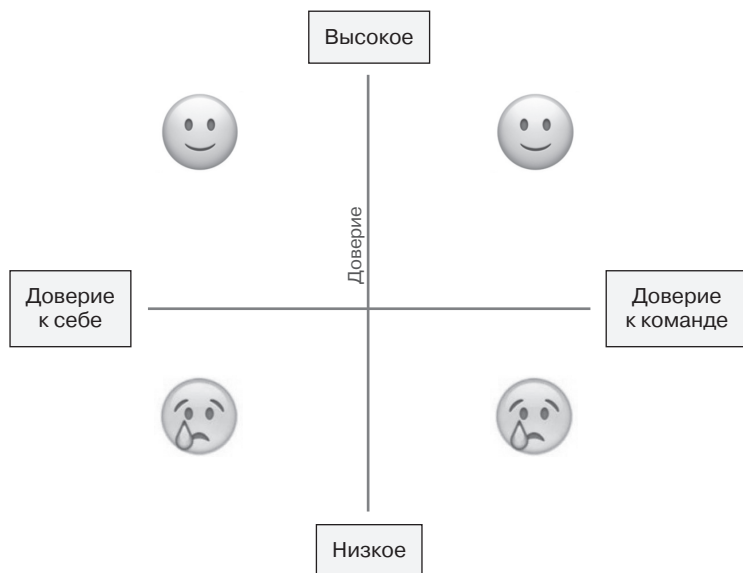


Рис. 2. Ключи доверия к команде

Цель групповой работы: повысить осознанность необходимости доверия к команде и к себе; проработать вместе с командой возможный план действий по развитию доверия.

Упражнение состоит из нескольких раундов.

Раунд 1. Генерация представлений

Цель данного этапа обсудить в малых группах и написать, как можно больше ответов на вопросы, которые задает ведущий. Команды начинают двигаться с левого нижнего квадрата согласно стрелкам (рис. 3).

Вопросы раунда.

- Почему нам не нравится, когда уровень доверия к себе низкий?
- Почему нам комфортно, когда в команде уровень доверия высокий?
- Почему мы избегаем токсичную среду при отсутствии доверия в команде?
- Почему при доверии к себе нам более комфортно?

Почему при доверии к себе нам более комфортно?

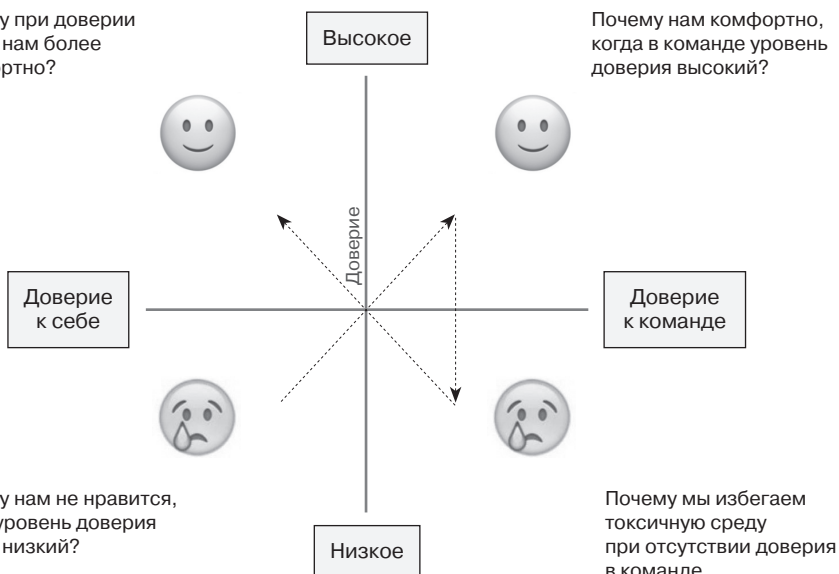


Рис. 3. Ключи доверия к команде.
Раунд 1. Генерация представлений

Раунд 2. Индикаторы

После того, как команда создала ответы для каждой области, мы переходим к анализу индикаторов или признаков перехода между высоким и низким уровнем доверия. Мы просим команду внимательно посмотреть на результаты, обсудить и написать признаки, по которым мы начинаем понимать, что переходим из верхнего мира в нижний мир. Из более комфортной зоны в менее комфортную. Эти индикаторы мы располагаем на горизонтальной оси (рис. 4).

Раунд 3. Действия

В результате обсуждения мы получили признаки, которые нам могут подсказывать, что в команде и с персональным доверием что-то происходит. Теперь нам нужны действия. Просим команду обсудить и написать действия, которые мы вместе сможем сделать, если увидим индикаторы, которые мы получили на предыдущем шаге (рис. 5).

Почему при доверии к себе нам более комфортно?

Почему нам комфортно, когда в команде уровень доверия высокий?

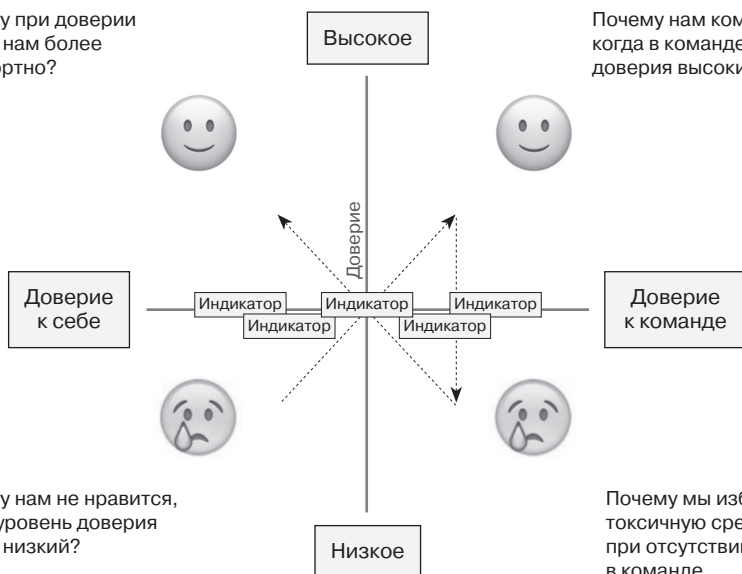


Рис. 4. Ключи доверия к команде. Раунд 2. Индикаторы

Почему при доверии к себе нам более комфортно?

Почему нам комфортно, когда в команде уровень доверия высокий?



Рис. 5. Ключи доверия к команде. Раунд 3. Действия

ЧТО В РЕЗУЛЬТАТЕ?

В результате реализации данной методики мы получаем:

- осознанный взгляд на доверие к себе и доверие к команде;
- набор индикаторов, которые нам могут подсказать о состоянии доверия в команде;
- перечень активностей, которые смогут помочь команде.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧАСТНИКОВ ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ: ВАРИАТИВНОСТЬ ПОЗИЦИИ НАСТАВНИКА

Как уже было отмечено в первом разделе, наставничество — это универсальная технология передачи опыта, знаний, формированию навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Участник-наставник ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ — это совершеннолетний участник, разделяющий ценности, миссию и цели Движения, который ответственно принимает позицию значимого взрослого для детей, в совместной деятельности в детско-взрослом коллективе воспитывает личным примером.

В современной науке и практике есть несколько определений ролевых позиций, которые созвучны понятию наставник. Рассмотрим основные из них.

Ментор — человек, у которого есть большой опыт в какой-то профессиональной деятельности, этим опытом он готов делиться с другими, чтобы помочь им развиваться и принимать правильные решения.

Тьютор — специалист, который исследует интересы ребенка и создает среду для его развития; выстраивает образовательную траекторию.

Модератор — специалист, который организует взаимодействие внутри группы для достижения определенного результата, его основная задача — организовать взаимодействие и совместную деятельность с учетом тех требований и норм, которые являются принципиально важными для получения результата.

Фасилитатор — человек, который облегчает взаимодействие внутри группы, управляет обсуждением, регулирует конфликты и помогает группе достичь результата за короткое время.

КАКОЙ ДОЛЖНА БЫТЬ ПОЗИЦИЯ НАСТАВНИКА ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ?

Очевидно, что она не сводима ни к одной из описанных выше ролей и должна органично интегрировать их различные компоненты, применительно к конкретной ситуации, особенностям коллектива и конечно содержанию деятельности участников.

В настоящий момент в сообществе ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ выделено, в качестве ведущих, двенадцать направлений деятельности: образование и знания; наука и технологии; труд, профессия, свое дело; культура и искусство; волонтерство и добровольчество; патриотизм и историческая память; спорт; здоровый образ жизни; медиа и коммуникации; дипломатия и международные отношения; экология и охрана природы; туризм и путешествия. Все вместе они призваны обеспечивать реализацию разнообразных потребностей и устремлений молодых людей, отражают различные актуальные содержательные и социальные векторы активности.

Для нас важно, что при таком многообразии, все направления деятельности Движения имеют несколько общих ключевых моментов: ориентированность на активность и творческий подход участников; актуализацию инициативы и субъектности участников; опору на постоянно растущую компетентность и образованность участников; включенность участников в социальные процессы.

Это предполагает, что позиция наставника должна быть: субъектной, гибкой, вариативной, рефлексивной.

В приложении 4 мы представили «Планинг-лист наставника», который можно использовать при подготовке к работе с участниками Движения в различных ситуациях совместной деятельности и взаимодействия.

ЧТО МОЖЕТ И ДОЛЖЕН ДЕЛАТЬ НАСТАВНИК ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ СВОЕЙ ПОЗИЦИИ?

- Делиться ценностями и смыслами с участниками.
- Делиться личными и профессиональными знаниями, умениями, навыками с участниками.
- Помогать организовывать самостоятельную деятельность участников, как индивидуальную, так и командную.

- Поощрять социально-деятельностную инициативу участников.
- Показывать на примере как организовать команду, как вести за собой.
- Развивать творческую инициативу и активность участников.
- Помогать увидеть и реализовать траекторию развития личности каждого участника и команды.

При работе с участниками в поле зрения наставника всегда должны быть ответы на несколько вопросов.

- Кому адресована моя деятельность (действие)?
- Что я буду делать? Почему и зачем именно это?
- К какому результату приведет моя активность (деятельность)?
- Что станет полезными социальными и личностными эффектами для участников?

— Какие риски и нежелательные эффекты для участников возможны?

— Что нового / полезного появится благодаря моей деятельности в Движении?

Далее мы рассмотрим каким образом может быть реализована позиция наставника в ключевых ситуациях: при создании коллектива — команды Движения; при организации процесса проектирования и мыследеятельности команды Движения; при организации различных видов групповой коммуникации.

РОЛЬ И ПОЗИЦИЯ НАСТАВНИКА НА РАЗНЫХ УРОВНЯХ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВА УЧАСТНИКОВ ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ

Содержание и направленность активности наставника напрямую зависит от того на каком уровне развития находится команда (коллектив) участников ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ. В отечественной педагогике и психологии детально разработаны стадии развития группы как коллектива (А.С. Макаренко, Л.И. Новикова, А.В. Петровский, Л.И. Уманский, А.Н. Лутошкин).

Ниже, в таблице 2, мы рассмотрим особенности позиции и характера активности наставника команды участников на разных этапах развития группы как коллектива, опираясь на классификацию Л.И. Уманского и А.Н. Лутошкина.

При этом, важно понимать, что основная задача наставника остается неизменной на любом этапе развития группы как коллектива — это помощь, содействие, поддержка, сопровождение — все то, что сделает индивидуальное и групповое развитие участников Движения оптимальным.

Таблица 2

Роль и позиция наставника на разных уровнях развития коллектива

Стадия развития коллектива по Л. И. Уманскому	Образно-символическая аналогия стадии по А. Н. Лутошкину	Характерные особенности группы на этапе развития	Условия перехода на следующую стадию	Особенности позиции и характера активности наставника
Номинальная группа	«Песчаная россыпь»	Группа существует формально, без выраженных эмоциональных и деловых связей и отношений. Участники плохо знают друг друга, не могут самостоятельно организоваться, при этом стараются заявить о себе. Видеть и слышать других менее важно, чем показать себя	Необходимо время и совместная деятельность. Важно, если совместной деятельности не будет группа не сможет перейти на следующий этап развития, а с течением времени, лишь сформируются стихийные эмоциональные связи между некоторыми участниками, образуются микрогруппы, ценность целой группы будет утрачена	На данном этапе роль наставника заключается в том, чтобы помочь группе организоваться, познакомиться друг с другом, увидеть ценность каждого, замотивировать на совместную активность, показать в ней возможность для удовлетворения интересов, потребностей всех участников. Важно, при организующей роли не быть авторитарным, не подвергать все чрезмерному контролю, т.к. в этом случае не будет развиваться субъектность и инициатива участников, а ощущение «хорошей команды» будет только в присутствии наставника. Важно уже на этом этапе обсуждать с участниками все вопросы, касающиеся жизнедеятельности группы. У всех должно развиваться понимание нужности и необходимости активного участия каждого в жизни группы. Признаками того, что наставник действует оптимально, верно и группа

Продолжение табл.

Стадия развития коллектива по Л. И. Уманскому	Образно-символическая аналогия стадии по А. Н. Лутошкину	Характерные особенности группы на этапе развития	Условия перехода на следующую стадию	Особенности позиции и характера активности наставника
Группа ассоциация	«Мягкая глина»	У членов группы появляются похожие цели (но пока нет общей!) есть ситуативный интерес к групповому взаимодействию. Появляется групповая структура, но преобладают эмоционально окрашенные отношения участников: симпатии — антипатии	Необходимо делать все больший акцент на поиск, понимание и принятие общей цели участниками группы. Важно, чтобы группу все чаще объединяла общая деятельность! Иначе есть риск, что сработают «эмоциональные механизмы сплочения» — будет интересно и приятно вместе «тусоваться» и не более	готова к переходу на следующий этап будет появление групповой структуры, желание участников приходить на встречи группы, «желание делиться с группой ресурсами» Наставник все так же продолжает работу по сплочению группы, выполняет организующую роль в ситуациях групповой активности, но постепенно делегирует полномочия участникам группы. Причем, делегировать полномочия важно не только и не столько на уровне операции — а на уровне действий: «сходи туда, или сделай это» и т.д., сколько на уровне совместного планирования, подбора содержания, организации и анализа деятельности В «поле зрения» наставника должны быть не только лидеры и активисты, а все участники, особенно те, чей потенциал и активность еще недостаточно раскрыты.

Группа-кооперация	«Мерцающий маяк»	У членов группы появляется общая цель и представление о деятельности по ее достижению. Все уже достаточно хорошо знают друг друга, есть принятие и понимание роли и значения каждого для группы, представление о сильных и слабых сторонах его личности. У членов группы сформировались эмоционально-личностные отношения, есть ощущение принадлежности к группе как общности людей	Необходимо выстраивать отношения группы с внешней средой: конструктивные взаимодействия с другими группами, позиционирование группы в более широких общностях Движения, интеграцию в масштабные активности! Если этого не сделать есть риск возникновения антагонизма между группой и другими общностями: излишней конкуренции, протестовостояния и т.д.	Признаками того, что наставник действует оптимально, верно и группа готова к переходу на следующий этап будет понимание ценности группы для участников, появление общей цели, ради достижения которой все готовы прикладывать усилия Позиция наставника на данном этапе должна быть ориентирована на «выдвижение группы» в более широкое пространство ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ. Вовлечение в участие и организацию событий Движения. К этому моменту организационные механизмы внутри группы могут работать без помощи наставника: ребята способны собраться, спланировать и организовать свою активность. Наставник здесь — это изыскатель «событийных деятельностных возможностей» для группы. Признаками то, что наставник действует оптимально, верно и группа готова к переходу на следующий этап будет включенность группы в деятельность более широких общностей Движения, при максимально самостоятельной внутренней групповой организационной активности участников
-------------------	------------------	---	--	---

Окончание табл.

Стадия развития коллектива по Л. И. Уманскому	Образно-символическая аналогия стадии по А. Н. Лутошкину	Характерные особенности группы на этапе развития	Условия перехода на следующую стадию	Особенности позиции и характера активности наставника
Группа — автономия	«Алый парус»	На этой стадии у группы высокий уровень внутреннего единства, «хорошо сработанная» организационная структура, сбалансированные позитивные межличностные отношения друг с другом. Группа принимает участие в межгрупповых активностях, есть межгрупповые связи и позитивные взаимоотношения с другими сообществами Движения, группу узнают и дифференцируют в широком пространстве ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ	Необходима социально-значительная деятельность проектироваться и реализовываться группой	Наставник здесь — «старший друг», консультант. Группа уже многое может сама, а наставник, к этому моменту, авторитетный, уважаемый на личном и деловом уровне человек. С которым в случае необходимости можно посоветоваться, чье мнение является авторитетным, чья заинтересованность в происходящем — важная психологическая опора и поддержка
Группа — коллектив	«Горящий факел»	Коллектив — высшая стадия развития группы. Можно рассматривать ее как идеал, к которому стоит стремиться. Общественно-значимая цель и деятельность по ее достижению, морально-психологическое единство, организационная структура, высокая подготовленность		

ПОЗИЦИЯ НАСТАВНИКА ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ГРУППОВОЙ МЫСЛЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАСТНИКОВ ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ

В ситуации, когда от группы ожидается появление нового интеллектуального или проектного продукта позиция наставника оказывается достаточно сложной. Это связано с необходимостью реализации разнонаправленных, а иногда и противоречивых требований к процессу и результату работы с наставляемыми. С одной стороны, важно качество результата / продукта, а с другой, важна субъектность и самостоятельность детей в процессе его получения. Для решения задач подобного плана наставнику больше всего подойдет позиция модератора / фасилитатора группы.

Основная задача наставника — помочь каждому участнику максимально себя раскрыть и мобилизовать свои интеллектуальные способности — «думать наилучшим образом», а группу в целом привести к состоянию, которое в психологии называют «состояние потока», когда каждый работает с максимальной самоотдачей для решения общей задачи, обеспечивая групповую продуктивность, чувствуя свою востребованность и получая удовлетворение от процесса и результата работы.

Чтобы решить подобную задачу наставнику очень важно организовывать групповую коммуникацию группы, но не погружаться как участники в содержание ее деятельности: нельзя занимать роль лидера, генератора идей, строгого «эксперта-селекционера». Важно осуществлять сопровождение детей в поиске ответов на актуальные для них вопросы.

Основываясь на работах Е.А. Александровой и Е.А. Андреевой [1], предлагаем следующий алгоритм сопровождения групповой деятельности участников (табл. 3).

Правила работы с группой

1. При организации групповой коммуникации наставнику нужно создавать условия для побуждения каждого участника к полноценному включению в работу группы.

Почему важно? Часто бывает так, что один или несколько участников оказываются наиболее компетентными в обсуждаемом предмете или обладают ярко выраженным критическим взглядом на происходящее, это может быть одновременно и ресурсом, и проблемой групповой работы, существенно сказаться на ее продуктивности и общем микроклимате группы.

Таблица 3

Этапы сопровождения групповой работы детей

№	Этап	Описание этапа и сути сопровождения	Уровни сложности		
			Базовый	Продвинутый	Высший
1	Проблематизация	<i>Цель:</i> заинтересовать участников в разработке проекта. Суть первого этапа заключается в выборе темы, постановке проблемы, а также выявлении предмета и объекта исследования. Наставнику необходимо дать ребенку возможность выбрать ту или иную проблему, которую он (участник группы) хотел бы изучать и реализовывать	– Помогать формулировать проблему после рассмотрения какой-либо ситуации, порождающей ее	– Помогать выделять и формулировать проблему из множества; — рассматривать проблему под разными углами зрения; — формулировать проблему с определенной позицией; — конкретизировать (сужать) проблему путем ограничения пространства и (или) времени в ситуации, породившей ее	– Помогать выбором главной проблемы из нескольких предложенных и обосновывать свой выбор
2	Целеполагание	<i>Цель:</i> помочь каждому участнику сформулировать цели и задачи работы. Следует проконсультировать ребенка, объяснить ему, зачем в проектной деятельности нужны цели и задачи	– Помогать формулировать цель деятельности по заданному результату; — помогать формулировать цель деятельности по решению проблемы	– Помогать выбирать цель из нескольких, установив их взаимосвязь; — обосновать выбор; — помогать проводить уточнение цели с учетом имеющихся средств для ее достижения	– Помогать ранжировать цели по срокам достижения, по масштабам предполагаемых результатов, по принадлежности (личные, групповые);

3	Планирование	Цель: составить четкий и подробный план. Каждый отдельно взятый элемент деятельности необходимо обосновать и конкретизировать, составить определенный круг задач для каждого этапа и элемента предстоящей деятельности	– Помогать формулировать задачу, исходя из формулировки цели	– Помогать планировать этапы достижения цели; – помогать формулировать задачи и определять результаты для каждого этапа; – помогать планировать и проводить распределение задач между членами группы для достижения общей групповой цели	– Помогать составлять сетевое планирование со сложной структурой этапов, сроков, исполнителей, распределением задач и предполагаемых результатов; – помогать выполнять графическое представление этого планирования
4	Рефлексия	Цель: помочь детям осознать сильные и слабые стороны предстоящей работы. Наставнику необходимо обеспечить критичность детей, помочь ответить на все вопросы, а также сформировать собственную точку зрения относительно работы	– Помогать анализировать результат по практической важности; – помогать проводить анализ результата по соответствию цели; – помогать организовывать рефлексию по представленной задаче и личных возможностей ее решения	– Помогать анализировать результат по принципу социальной значимости; – помогать анализировать результат по степени решения проблемы; – помогать организовывать рефлексию результатов решения проблемы	– Помогать организовывать анализ результата по оптимальности затрат

2. При организации групповой коммуникации наставнику нужно создавать условия для максимального понимания участниками всего, что происходит в группе, а также для взаимопонимания между членами группы.

Почему важно? Чтобы участники не фиксировались только на своих идеях, а научились слышать и слушать друг друга. Это всегда усиливает идеи, позволяет сделать более четкие и предметные формулировки, дополнить и т.д.

3. При организации групповой коммуникации наставнику нужно создавать условия для принятия группой взаимоприемлемых решений.

Почему важно? После того, как идея или проект придуман его нужно реализовать и здесь продуктивность тоже очень важна, причем задействуются ресурсы каждого! Но если идея не разделяется всеми, то вклад некоторых участников в ее реализацию может оказаться минимальным или его может не быть совсем.

4. При организации групповой коммуникации наставнику нужно создавать условия для культивирования общей ответственности группы за принимаемые решения и их реализацию.

Почему важно? Бывает так, что группе интересно проводить вместе время, что-то придумывать, но при этом есть постоянное ожидание, что потом кто-то всех организует, поведет за собой, скажет, что конкретно нужно сделать каждому. Это противоречит базовой идее Движения и совсем не развивает субъектность участников, даже наоборот, снижает ценность происходящего, превращает все в «активность с элементами имитации деятельности — игру в самостоятельность».

ЧЕМ ВАЖЕН ТАКОЙ ПОДХОД ДЛЯ КАЖДОГО УЧАСТНИКА И ДЛЯ ГРУППЫ В ЦЕЛОМ?

Для участника

— Повышается уверенность в себе, чувство собственной значимости для группы.

— Развивается навык убеждения и умение слушать мнение других.

— Развивается умение брать на себя обязательства и ответственность.

— Повышается чувство сопричастности к группе, включенности в ее работу, идентификации себя с ней.

Для группы

— Расширяются ресурсы группы за счет максимального индивидуального вклада каждого.

— Расширяется, углубляется репертуар и качество генерируемых идей.

— Появляется навык четкой организации групповых коммуникаций на разных этапах совместной деятельности: ход обсуждения, логика общей работы, работа с мнениями, позициями, суждениями и т.д.

— Формируется общее поле ответственности команды.

— Формируется принятие участниками друг друга, осознание ценности каждого.

Быть наставником проектной команды — это особый навык для развития и углубления которого, мы предлагаем вам познакомиться с видеокурсами и методическими материалами, разработанными авторами проекта «Академия наставников» ИЦ Сколково.

Сайт проекта «Академия наставников» (<https://academy.sk.ru/>)



Методические материалы (<https://academy.sk.ru/resources>)



Видеокурсы для наставников проектов (<https://academy.sk.ru/events?filter=3&page=1>)



ОРГАНИЗАЦИЯ ГРУППОВОЙ КОММУНИКАЦИИ: ТЕХНИКИ И ПРИЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

КАК НАСТРОИТЬ ГРУППУ НА УМЕНИЕ СЛЫШАТЬ ДРУГ ДРУГА:
ТЕХНИКИ УВАЖИТЕЛЬНОГО ОТНОШЕНИЯ
КО ВСЕМ ТОЧКАМ ЗРЕНИЯ

Перефразирование (парафраз) — основа активного слушания. Это самый прямой способ показать участнику, что его мысль услышана.

на или уточнить ее содержание. Сила приема в том, что он безоценочен и позволяет понять выступающему, что его уважают и признают, а также дает ему возможность узнать, как его услышали. Прием полезен в ситуациях, когда мысль слишком длинная, не до конца сформулирована или запутана.

Описание приема. Наставник, ведущий групповую коммуникацию своими словами формулирует услышанную идею, сопровождая следующими фразами: «Сейчас, я услышал... Правильно ли я понял, что... Это то, что вы имели ввиду или нет?»

Структурирование высказываний — этот прием позволяет членам команды говорить по очереди, дает понять, что возможность высказаться будет предоставлена каждому. Это помогает не отвлекаться, слушать других внимательно и исключает конкуренцию за право выступления.

Описание приема

1. Наставник просит поднять руку всех, кто хочет высказаться.
2. Обозначает порядок высказывающихся.
3. Предоставляет каждому слово в порядке очередности.
4. Фиксирует идеи и основные мысли в формате перефразирования.

Трекинг — отслеживание разветвления мыслей внутри одной дискуссии. Этот прием позволяет показать, что участники потеряли единый предмет обсуждения и в настоящий момент говорят или даже спорят «про разное»: одни про содержание идеи, другие про эффекты от ее воплощения, а третьи об организационных механизмах или о смыслах для команды и т.д., хотя внешне это может быть похоже на единое содержание, в котором очень трудно разобраться.

Описание приема

1. Наставник подводит итоги тому, что было сказано.
2. Перечисляет отдельные ветви обсуждения: «Кажется у нас одновременно идут несколько линий обсуждения: первая о ..., вторая о ..., третья о ... Нам важно это понимать, чтобы видеть, о чем именно говорим в настоящий момент».
3. Дальше фиксируются все линии обсуждения и идеи, которые были представлены по ним участниками. С уточнениями: «Верно ли я вас понял? Есть ли еще дополнения? и т.д.»

Линкование — прием, позволяющий прояснить как высказывание участника связано с темой обсуждения группы.

Описание приема

1. Наставник перефразирует высказывание участника с уточнением «правильно ли я понял, что...».
2. Просит выступающего показать связь его идеи с общей темой.
3. Принимает, по возможности уточняет объяснение выступающего.
4. Фиксирует итоговую формулировку в общем пространстве для работы группы.

Поиск точек соприкосновения — этот прием необходим тогда, когда участники сильно «поляризованы». Он позволяет принять факт наличия «зон несогласия» и сконцентрировать внимание группы на «области согласия».

Описание приема

Шаг 1. Давайте подведем итог, тому, что озвучено каждым из вас. Я услышал много разного, но в то же время много общего ...

Шаг 2. Основные различия заключаются в ...

Шаг 3. Практически все сходятся в том, что ...

Шаг 4. Посмотрите на то, что получилось, все ли точки зрения мы учли или о чем-то забыли?

Шаг 5. Какие действия необходимо предпринять в первую очередь сейчас...?

Для успешного применения этого приема важно, чтобы он работал для всех без исключения! Если в группе останутся «неуслышанные» они будут продолжать сопротивляться и защищать свою точку зрения независимо от качества своей идеи.

КАК ОРГАНИЗОВАТЬ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ В ГРУППЕ?

Недописанный тезис. Участникам предлагается закончить фразы, отражающие основные ожидания от встречи и позицию, которую они хотели бы занять в процессе обсуждения. Например, «Я хочу понять ... Мне кажется, что сегодня я смогу ... Я хочу научиться ... Сегодня я хочу обсудить ...»

Входная карта. В начале встречи наставник просит всех участников на маленьких листочках записать три тезиса.

1. Самое важное, что я хочу сделать сегодня.
2. Самый актуальный для меня аспект темы.
3. Самый главный вопрос, на который я хочу получить ответ.

Цветограмма. Каждому участнику предлагается оценить свои ожидания от занятия с помощью цветных жетонов. Содержание оценок может зависеть от характера и целей занятия.

Возможное значение цветов

Цвет жетона	Вариант 1	Вариант 2
Красный	Я смогу разобраться в проблеме	Я смогу проявить свои способности
Зеленый	Я смогу получить новую информацию по теме	Я смогу проявить свою активность
Желтый	Я смогу обсудить с товарищами проблемные вопросы	Я смогу послушать, что говорят другие

Заполнение концептуальной таблицы. Каждому субъекту предлагается заполнить таблицу, включающую следующие разделы (в начале занятия заполняется первый и второй столбцы).

Что знаю о проблеме?	Что хочу узнать о проблеме?	Что узнал о проблеме? (заполняется в конце занятия)

Опрос. Участникам предлагается заполнить опросный лист. Вопросы и варианты ответов отражают содержание занятия и виды работ, в которые будут включаться участники.

Пример опросного листа

Суждения	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
1. Для меня важно обсудить эту проблему			
2. Сегодня я: — узнаю много нового — покажу свои знания; — пообщаюсь с товарищами; — смогу проявить себя и т.д.			
3. На занятии я хочу: — задать вопросы; — работать вместе с одноклассниками; — отвечать на вопросы; — коллективно выполнять задания и т.д.			

Символическая оценка. Обучающимся предлагается выразить свои приоритетные ожидания от занятия, выбрав соответствующий символ.

?	Я хочу получить ответ на имеющиеся у меня вопросы
!	Я хочу понять, как решить эту проблему
+	Я хочу узнать что-то новое по проблеме

Метод «пяти пальцев». Участникам предлагается определить цели работы, загибая по порядку пальцы на руке и комментируя тот аспект цели, который соответствует тому или иному пальцу.

М — мизинец	Мыслительный процесс	Я получу новые знания
Б — безымянный	Близость цели	Я смогу решить свои проблемы
С — средний	Сотрудничество	Я смогу обсудить вопросы с товарищами
У — указательный	Услуга, помощь	Участие в обсуждении сможет мне помочь ответить на вопросы
Б — большой	Большие ожидания	Я смогу использовать полученную информацию

Подбор ассоциаций. Участникам предлагается выбрать пословицу (тезис, слоган, высказывание известного человека), которая соответствует его представлению о сути проблемы, обсуждаемой в группе, и прокомментировать свой выбор. Например:

- «Победа над собой — величайшая из побед». *Платон*
- «Самая трудная вещь — это требование к себе». *А. С. Макаренко*
- «Будьте строги к самим себе и снисходительны к другим, и вы не будете иметь врагов». *Китайская мудрость*

Лепестковая диаграмма. На лучах, идущих от центра диаграммы, дети отмечают свои приоритеты в работе на данном занятии по пятибалльной системе, выбирая точку с значением балла, который соответствует их оценке значимости данного аспекта занятия (рис. 6). Затем точки соединяются, и получается схематичное отражение их ожиданий от занятия и представления о его возможных результатах.

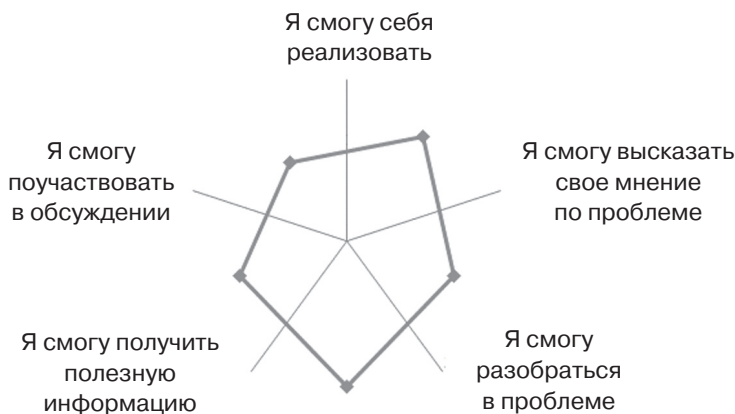


Рис. 6. Пример лепестковой диаграммы

КАК НАСТАВНИКУ РАБОТАТЬ С ГРУППОВЫМ РЕСУРСОМ МЫСЛЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СХЕМАТИЗАЦИЯ КАК СПОСОБ ОРГАНИЗАЦИИ И ОФРМЛЕНИЯ ГРУППОВОЙ МЫСЛЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ?

Прием оформления содержания с помощью схемы является эффективным способом конструктивной совместной мыследеятельности, т.к. позволяет выстроить смысловой визуальный ряд доступный для восприятия. Когда ваша команда начинает обсуждать содержание проекта, участники плохо слышат друг друга, ценное содержание постоянно теряется и забывается. В такой ситуации вы можете преодолеть непонимание с помощью схематизации. По сути, ваша задача при использовании этого приема будет состоять в том, чтобы время от времени, управляя дискуссией, фиксировать содержание обсуждения в едином визуальном пространстве в виде схемы. Но сам процесс построения схемы и работы с ней — это сложное педагогическое действие, требующее умений и подготовки. Как метод коллективной мыследеятельности и ее визуального оформления схематизация подробно описана в книге Н.В. Громыко «Обучение схематизации в школе» [6], с которой мы рекомендуем детально ознакомиться перед началом использования схематизации в работе с командой. Ниже мы, следуя общей идее автора книги, представим некоторые ключевые позиции схематизации.

Во-первых, важно понимать, что схематизация позволяет решить достаточно много коммуникативных и интеллектуальных групповых задач основные из них — это управление групповой коммуникацией; преодоление непонимания; углубление смысла; разработка нестандартных решений; организация рефлексии и развитие мыслительных способностей участников.

Во-вторых, схематизация позволяет достичь и обеспечить несколько полезных эффектов.

1. Освобождение сознания — это эффект, который возникает, если выложить на лист бумаги то, о чем вы думаете, в виде схемы. В этот момент ресурсы вашего сознания высвобождаются и могут быть загружены новым содержанием.

2. Создание единого визуального пространства работы — «рабочий стол» — когда вы обдумываете какую-либо проблему или задачу, которая имеет много аспектов, гораздо проще зафиксировать эти аспекты на бумаге в виде схемы. Это позволит вам иметь перед глазами в качестве своеобразного пазла полную картину. Вы можете манипулировать этими элементами, складывать их в разные картины.

3. Общее видение — это ключевая функция для проектной деятельности. Обычно, когда люди обсуждают проект (или любое иное сложное идеальное содержание), каждый из них имеет собственное представление об этом. При этом, используя одни и те же слова, люди на самом деле говорят о разном. Схематизация позволяет сформировать общее видение. Именно общее видение является основой работы проектной команды.

4. Отделение содержания от личности — возможность свободно обсуждать и критиковать решения без эмоциональных реакций — это важный аспект в работе с детьми, подростками и молодежью. Обычно люди не любят, когда их критикуют, но проект невозможно разрабатывать без содержательного обсуждения и критики различных идей. Если вы схематизируете то, что говорит какой-либо участник, вы произведете отделение содержания от него, и критическое обсуждение будет не таким неприятным для человека.

Использование приема схематизации подразумевает прохождение определенной последовательности шагов.

1. Графическая фиксация смысла.
2. Очистка схемы от элементов рисунка.
3. Категориальная проработка схемы.

Графическая фиксация смысла. Именно на этом строится вся схематизация. Вы должны научиться выхватывать из потока сознания

визуальные образы, которые отражают содержание. Для начала — любые. Если вы сосредоточитесь на какой-либо идее и постараетесь просто увидеть, как она могла бы выглядеть в виде схемы, скорее всего, у вас получится. Дальше надо просто нарисовать то, что вы увидели. Второй способ состоит в том, чтобы просто начать рисовать, а образ придет в процессе.

Очистка схемы от элементов рисунка. Задайте себе вопросы: что вы нарисовали? Какой объект изображен на вашей схеме? Что это? Какие части изображения лишние? А может быть, чего-то важного не хватает? Скорее всего, в вашем изображении есть важный элемент, но он может быть прорисован не очень точно, и есть лишние элементы, которые могут относиться к другим объектам или просто быть элементами украшения. Перерисуйте схему, устранив лишнее и уточнив важное.

Категориальная проработка схемы (минимальный набор). Этот шаг является ключевым в схематизации, именно он обеспечивает запуск процесса мышления. Это становится возможным за счет того, что вы понимаете, какая категория или категориальная пара стоит за вашей схемой, и уточняете ее исходя из этого.

Вот примеры категорий: часть — целое; структура — элемент; процесс — состояние — механизм; единое — многое; причина — следствие; род — вид; форма — содержание; структура — функция; среда — организм; система координат.

КАК НАСТАВНИКУ ОРГАНИЗОВАТЬ ПРОЦЕСС ГЕНЕРАЦИИ ИДЕЙ В ГРУППЕ?

Команда ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ — это всегда сообщество активных и инициативных детей и подростков, которые готовы включиться в решение различных социально значимых ситуаций и предложить свои варианты решения актуальных вопросов.

Именно поэтому в арсенале наставника должен быть пул педагогических инструментов, позволяющих активизировать, организовать групповую мыследеятельность и генерацию идей участников.

Наставнику очень важно понимать, что основная цель мозгового штурма — это не качество, а количество идей! Мозговой штурм — это первый этап коллективной работы, основная задача которого максимально настроить группу на поиск разнообразных решений. Если он организован адекватно задаче, то будет способствовать актуализации творческого мышления участников, повышению открытости и доверия к команде, ее сплочению и, конечно, станет основой появления «прорывного решения».

Мозговой штурм обычно включает в себя три этапа: появление и формулировка идей; обсуждение и критика; выбор идей / идеи.

В зависимости от состава группы и специфики интеллектуальной задачи могут быть использованы различные техники мозгового штурма, основные из них мы представим ниже.

При этом использование любой техники мозгового штурма обязательно предполагает выполнение наставником нескольких правил:

- нужно обязательно запланировать время на подготовку к генерации идей — лучше всего предмет генерирования идей обозначить заранее, например, за день-два, чтобы участники могли настроиться;

- необходимо очень четко сформулировать ожидания от процесса генерации идей, например, «нам с вами нужно придумать необычное решение...» или «нам необходимо предложить несколько реальных достижимых выходов из ...» или «нам нужны легко осуществимые идеи...» или «нам нужны быстро осуществимые идеи...», такой подход позволит каждому участнику чувствовать себя адекватно и не бояться быть не понятым, ведь важное условие обозначено;

- необходимо создать максимально дружелюбную, комфортную для участников команды атмосферу.

Очень важно обратить внимание на типичные сложности, которые встречаются при организации мозгового штурма:

- несбалансированная активность — когда один или несколько участников «атакуют» идеями, а остальные сидят молча, не имея возможности высказаться.

- эффект якоря — первые идеи нравятся группе, и участники перестают слышать вновь поступающие после них, или кто-то из участников очень активно и мотивировано настаивает на своем видении;

- неловкое молчание — отсутствие у участников идей, нежелание по какой-то причине их высказывать.

КАКИЕ ЕСТЬ ТЕХНИКИ МОЗГОВОГО ШТУРМА?

Техника «Письмо». Подходит в ситуации, когда требуются не только сами идеи, но и «эскизы» их воплощения.

Каждому участнику команды в течение нескольких минут предлагается придумать и записать на отдельных карточках «три ключевые идеи» по заданной теме. Далее участники передают свои карточки в определенном направлении, например, соседу справа. Те, кто их получили могут в течение нескольких минут сформулировать вопросы к увиденному и / или предложить варианты дополнения идеи. И так пока карточки не пройдут весь круг. После этого карточки воз-

вращаются к автору и он, познакомившись с содержанием дополнений и вопросов решает какие / какую идею в итоге предложить для всей группы. Далее наставником организуется обсуждение и ситуация группового выбора идей.

Техника «Мозговой штурм от лица другого» хорошо работает, когда нужно «разогнать батарею креативности команды», создать ситуацию раскрепощения и снять барьеры, убрать излишнюю критику и конкуренцию участников.

При мозговом штурме от лица другого группа выбирает известную фигуру (авторитетный для группы человек, известный литературный или киноперсонаж, известная публичная личность и т.д.) и обсуждает как бы этот человек подошел к решению данной проблемы, какие идеи ему пришли бы в голову. Например, что предложил бы Остап Бендер для решения этой ситуации. На первый взгляд, это может показаться неуместным, но, поставив себя на место другого человека, участникам команды часто удается посмотреть на ситуацию по-другому, и, благодаря этому, иначе подойти к решению проблемы. Еще один эффект заключается в том, что говорить «от чужого имени» всегда проще, чем от своего собственного, поэтому больше шансов, что участниками будут озвучены нестандартные креативные решения и идеи.

Техника «Лесенка идей». Довольно сложная техника, но с ее помощью можно решить затруднение, связанное с «несбалансированной активностью» участников и гарантировать, что первые несколько идей или «самые громкие люди» не окажут значительного влияния на решения группы.

Чтобы использовать эту технику, наставник сначала озвучивает тему мозгового штурма, а затем все, кроме двух человек, выходят из комнаты. Эти два человека проводят мозговой штурм в течение нескольких минут, а затем к ним присоединяется третий человек. Он делится своими идеями, прежде чем выслушать идеи, которые обсуждали первые двое. Затем и все остальные участники по одному заходят в комнату. И все они делятся своими идеями прежде, чем узнают о других идеях, обсуждавшихся в комнате. За пределами комнаты участники команды могут либо продолжить мозговой штурм и вместе записывать идеи, либо вернуться к индивидуальной работе, но, в этом случае, они не должны обсуждать свои идеи ни с кем, пока снова не окажутся в комнате.

Важное замечание! Техника хорошо работает при условии, что в команде не более 12 человек. В другом случае, стоит обратиться к другим способам организации процесса генерации идей.

Техника «Интеллект-карта». Иногда первая идея, представленная в группе, не является интересной, оригинальной, правильной, но она способствует появлению нескольких других. В этом случае, хорошо работает техника «Интеллект-карта». При ее использовании группа начинает с одной идеи, а затем проводит линии, соединяющие производные идеи с первой. Интеллект-карты — это визуальный подход к мозговому штурму.

На первом этапе работы участники группы заполняют карточки с формулировкой своих идей (количество карточек / идей для каждого может отличаться, исходя из активности группы). На втором этапе каждая карточка с идеей фиксируется в общем пространстве (флипчарт, липкая доска и т.д.) и участникам предлагают «дописать производные». На третьем этапе — «производные от производных» и т.д. все фиксируется в едином пространстве, образуя разветвление идей. Далее каждому члену группы дается по пять стикеров (можно три или четыре или любое другое количество) с помощью которых он может проголосовать за понравившиеся идеи. Таким образом отбираются наиболее интересные / ценные для группы идеи.

Техника «Точка притяжения» используется на более позднем этапе, когда группа уже выбрала идею и нужно сгенерировать варианты ее воплощения, реализации.

В центре помещается описание идеи, а вокруг располагаются смысловые вопросы для ее воплощения (рис. 7).



Рис. 7. Пример использования техники «Точка притяжения»

Благодаря этой технике можно фокусироваться на вопросах и побудить группу исследовать идею с разных сторон. Над каждой идеей команда работает совместно. Автору идеи не нужно ее защищать и самостоятельно придумывать варианты реализации.

РОЛЕВЫЕ ТЕХНИКИ АНАЛИЗА ИДЕЙ В ПРОЦЕССЕ МОЗГОВОГО ШТУРМА

Основной механизм их действия заключается в том, что один или несколько человек в группе наделяются определенной ролью, позицией, исходя из которой они генерируют идеи и выражают свое отношение к ним. В случае необходимости, участники могут меняться ролями и тем самым смотреть на идеи с разных сторон.

Техника «Шесть шляп мышления» (автор Эдвард де Боно). Основная идея автора заключается в том, чтобы поставить участников группы в разные позиции, соответствующие шести типам мышления, которые метафорически обозначены как шляпы разных цветов:

- стратегическое — синяя шляпа;
- аналитическое — белая шляпа;
- творческое — зеленая шляпа;
- эмоционально-интуитивное — красная шляпа;
- критическое — черная шляпа;
- оптимистическое — желтая шляпа.

Автор предложил делать это следующим образом: «человек «надевает» воображаемую шляпу, отсеивает лишний шум, фокусируется на определенном виде информации и начинает видеть скрытые детали и нюансы. С помощью шляп можно собрать полную картину по задаче или проекту и принять сбалансированное решение» [7].

С помощью этой техники в команде можно создать ситуацию совместного исследования и не тратить время на споры. Для использования этой техники обязательно нужен наставник — он будет выполнять роль модератора (синяя шляпа). Его основная задача руководить процессом коммуникации, фиксировать результаты, организовывать ситуацию «общей сборки смыслов».

Рассмотрим особенности каждого типа мышления через образ шляп.

Синяя шляпа: стратегическое мышление — способность посмотреть на задачу «с высоты», наметить план работы и сделать выводы.

Зачем нужно? Стратегическое мышление нужно, чтобы управлять процессом: поставить задачу, выстроить логику, определить последовательность использования шляп, а в конце — подвести итоги и на-

метить план действий. *Именно поэтому здесь важна активность наставника!*

Вопросы, которые можно разобрать наставнику в начале работы группы над задачей: в чем заключается основная проблема? Какова цель обсуждения? Какие шляпы мы будем использовать?

Белая шляпа: аналитическое мышление — способность выделять и анализировать сухие цифры и факты.

Зачем нужно? Аналитическое мышление применяют, чтобы собрать все исходные данные о проблеме. Возможно, с этой шляпой будет понятно, что каких-то сведений не хватает, тогда надо подумать, как раздобыть эту информацию.

Вот вопросы, на которые можно ответить при работе с этой шляпой: какая информация у нас есть? Какую информацию нам надо найти? Где найти информацию?

Красная шляпа: эмоциональное мышление — способность опираться на чувства и интуицию.

Зачем нужно? Психологи утверждают, что важные ответы часто лежат в подсознании. Иногда полезно «отключить голову» и просто говорить, что чувствуешь.

Вопросы для размышлений с красной шляпой: что я чувствую по поводу этой задачи, решения или идеи? Что подсказывает мне интуиция?

Желтая шляпа: оптимистическое мышление — способность фокусироваться на логически обоснованном позитивном взгляде, без критики и ограничений.

Зачем нужно? Этот тип мышления нужен для поиска имеющихся и скрытых ресурсов и возможностей.

Вопросы, которые можно задавать при работе с желтой шляпой: что можно сделать? Как это поможет? Какая польза будет от этого? Почему это сработает?

Черная шляпа: критическое мышление — способность работать с негативными факторами.

Зачем нужно? Включать критика надо, чтобы определить недостатки, опасности и слабые места.

Вопросы, которые можно задавать при работе с черной шляпой: какие могут быть трудности при реализации этой идеи? В чем может быть ошибка? Какие могут возникнуть риски? В чем следует проявить осторожность?

Зеленая шляпа: творческое мышление — способность выходить из шаблонов, генерировать невероятные идеи и использовать провокационные подходы.

Зачем нужно? Творческое мышление помогает найти новые креативные идеи или изменить существующие.

Вопросы: что еще мы можем сделать? Какие дополнительные возможности можно использовать? Каким еще способом можно решить эту задачу? Что позволит преодолеть существующие препятствия?

После того как вся информация собрана, надо соединить ее, подвести итоги и написать план действий. Организовать этот процесс необходимо синей шляпе — наставнику. Вопросы: что самое важное мы сегодня увидели, услышали, поняли, относительно вопроса обсуждения? Какие выводы мы можем сделать? Какой у нас план действий?

Техника «Метод Диснея». Основная идея метода Уолта Диснея — анализировать одну проблему с трех совершенно разных точек зрения. А именно с позиции: мечтателя, реалиста и критика. Это позволяет всесторонне изучить рассматриваемую идею, увидеть «подводные камни и новые возможности». Для работы вся группа делится на три микрогруппы, каждая из которых будет занимать одну из указанных позиций. После распределения позиций каждой микрогруппе предстоит «вжиться в свою роль / позицию» и рассуждать об идее / идеях исходя из нее. Ниже представлены описания трех ролей / позиций.

Мечтатель. В роли Мечтателя вам предстоит буквально влюбиться в анализируемый проект. В этой роли вы можете смело отказаться от «принципа реальности» и не беспокоиться ни о каких ограничениях, налагаемых повседневной жизнью, даже о законах физики. Вы должны дать волю своему воображению и рассказать обо всех преимущества проекта.

Реалист. Как только мы узнаем обо всех преимущества проекта, нам следует немного охладить энтузиазм и взглянуть на все с точки зрения реалиста. Реалист должен задать себе вопросы: как это сделать? Возможно ли это сделать? Что нужно предпринять, чтобы все получилось?

Реалист — это рациональность, расчет и трезвый ум. Мечтатель преувеличивает значение и достоинства идеи, не принимая во внимание никого и ничего. Реалист задается вопросом, можно ли это применить на практике.

Критик. Когда идея Мечтателя уже отшлифована крутым реалистом, необходимо задуматься о ее минусах, т.е. встать на роль Критика. Эта роль требует перечисления последствий, которые может вызвать идея. Если Мечтатель может не беспокоиться о реальности, то Критик имеет право рисовать самые мрачные последствия, выражать недовольство и придираться ко всему, чему только может.

Далее каждая группа по очереди высказывает наработки в своей позиции и фиксирует их в общем пространстве. Очень хороший визуальный образ — частично пересекающиеся круги (рис. 8).



Рис. 8. Фиксация позиции группы

Интересно обсудить пересечение позиций и исходя из всей информации найти оптимальное решение.

КАКИЕ ПРИЕМЫ МОЖНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ НА ЭТАПЕ АНАЛИЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ?

Незаконченное предложение

- Я считаю, что наиболее удачным на встрече было ...
- Мне хотелось бы порекомендовать ...
- Я сегодня на занятии открыл для себя ...
- Я удовлетворен тем, что ...

- Мне понравилось работать в группе, потому что ...
- В ходе работы меня порадовало ...
- Я удовлетворен своей работой, потому что ... и т.д.

Цветопись (методика А.Н. Лутошкина). Цель: оценка обучающимися своего эмоционального состояния в ходе занятия. Данные об эмоциональном состоянии каждый участник заносит в клеточку напротив своей фамилии в списке цветным карандашом. Каждый цвет обозначает разное настроение: красный — восторженное, радостное, активное; оранжевый — радостное, светлое; желтый — светлое; зеленый — спокойное, ровное; синий — грустное, печальное; фиолетовый — тревожное, тоскливое; черный — состояние крайней неудовлетворенности.

Цветные знаки (наставник заранее готовит карточки разных цветов, в конце занятия каждый ребенок выбирает карточку в соответствии с личными результатами и кладет ее в коробку / фиксирует на доске).

Красный цвет — Я на занятии проявил себя в полной мере!

Зеленый цвет — Я реализовал себя частично.

Желтый цвет — Сегодня я не смог проявить себя.

Рефлексивные карточки (наставник заранее готовит карточки с разными качественными оценками события, в конце занятия каждый участник выбирает карточку в соответствии с личными результатами и кладет ее в коробку / фиксирует на доске):

- Я сегодня смог полностью проявить себя;
- Было интересно, но у меня остались вопросы;
- Мне было неинтересно, я не смог себя реализовать.

Итоговая притча. Шел мудрец, а навстречу ему три человека, которые везли под горячим солнцем тележки с камнями для строительства. Мудрец остановился и задал каждому по вопросу. У первого спросил: «Что ты делал целый день?» И тот с ухмылкой ответил, что целый день возил проклятые камни. У второго мудрец спросил: «А что ты делал целый день?», и тот ответил: «Я добросовестно выполнял свою работу». А третий улыбнулся, его лицо засветилось радостью и удовлетворением: «А я строил храм!».

А что же сегодня делали вы?

- Кто работал как первый человек? (красная карточка)
- Кто работал добросовестно? (зеленая карточка)
- Кто принимал участие в «строительстве храма»? (синяя карточка)

Создание синквейна по теме события

- 1 строка — одно существительное — тема;
- 2 строка — два прилагательных — определение темы;
- 3 строка — три глагола — характерные действия;
- 4 строка — четыре слова — личное отношение к теме;
- 5 строка — синонимы темы, подчеркивающие суть, подводящие итог.

Рефлексивные выводы. Детям по окончании классного часа предлагается выполнить следующие задания:

- сформулируйте главный(е) вывод(ы), который(е) вы сделали для себя в результате сегодняшнего обсуждения;
- сформулируйте тему сегодняшнего занятия (если она не дана в начале урока);
- сформулируйте задачи, которые мы решили на сегодняшнем занятии.

Рефлексия «по кругу». Участники, сидя по кругу, должны закончить по порядку одну из фраз (фразы записываются или проецируются на доске).

1. Сегодня я узнал(а) ...
2. Было интересно ...
3. Было трудно ...
4. Я понял(а), что ...
5. Теперь я могу ...
6. Я почувствовал(а), что ...
7. Я приобрел(а) ...
8. У меня получилось ...
9. Я смог(ла) ...
10. Я обязательно попробую ...
11. Меня удивило ...
12. Мне захотелось ...

Участник может предложить свою рефлексивную фразу или выбрать для продолжения несколько фраз из предложенного списка. Кроме этого, любой может построить собственную фразу в контексте высказывания своего товарища. Например: «После высказывания Толи, я понял, что я тоже...», «Я, как и Катя, почувствовал...».

ЛИЧНОСТНЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДВИЖЕНИИ ПЕРВЫХ

Для обеспечения эффективности наставничества в условиях детской общественной организации недостаточно виртуозно владеть разнообразием приемов организаторской деятельности и алгоритмами технологий сопровождения. Важнейшей установкой в деятельности любого наставника должно стать осознание собственной деятельности как совокупности позиций и установок, обеспечивающих возможность роста и профессионально-личностного развития как самому наставнику, так и участникам-наставляемым.

Большим потенциалом личностного развития всех субъектов деятельности обладают разновозрастные группы [8]. Большая часть первичных объединений ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ является разновозрастным коллективом, где, благодаря особым возможностям для самореализации, обеспечивается та самая динамика личностного и профессионального роста наставника и потенциального наставника.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА С РАЗНОВОЗРАСТНОЙ ГРУППОЙ

ЧТО ПОНИМАЮТ ПОД РАЗНОВОЗРАСТНОЙ ГРУППОЙ?

Разновозрастная группа — «...общность детей, отличающихся паспортным возрастом, уровнем физического и социального развития и объединенных на основе общего социального интереса или решения общей задачи» [2, с. 4] (табл. 4).

Виды разновозрастных групп

В зависимости от целей и задач деятельности	
Постоянные Действуют в относительно постоянном составе на протяжении длительного времени, например, первичная организация ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ	Временные Возникают для решения определенной задачи (участие в проекте, организация события и т.п.), распадаются после достижения результата
В зависимости от способов формирования	
Естественно возникающие (инициируемые) Возникают на основе потребности детей в удовлетворении личных интересов в общении и деятельности разной направленности	Специально организованные Создаются авторитетным взрослым с целью решения общественно значимых задач и с учетом потребностей и запросов детей и молодежи

Наставнику важно понимать какие уровни и варианты взаимодействия субъектов могут возникать в разновозрастной группе (рис. 9).

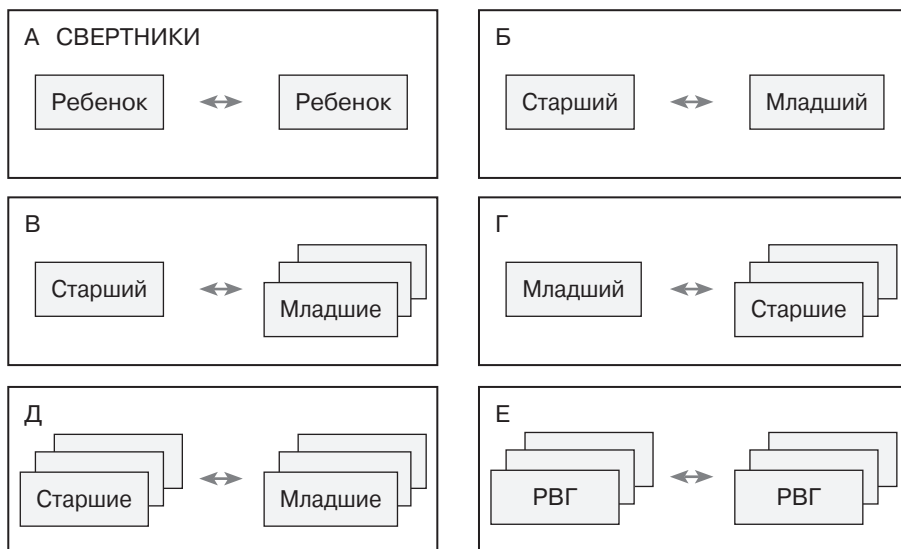


Рис. 9. Варианты взаимодействия субъектов в разновозрастной группе

В ЧЕМ ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА С РАЗНОВОЗРАСТНОЙ ГРУППОЙ?

Совместная деятельность старших и младших в разновозрастной группе способствует развитию отношений в детском коллективе, созданию творческой атмосферы, самоорганизации деятельности обучающихся. Для того, чтобы разновозрастная группа, с одной стороны, обеспечивала возможность саморазвития наставника, а с другой, способствовала изменению позиции участников группы и развитию у них компетенций участника-наставника, можно выделить два основных механизма сопровождения данного процесса: регулирование и координация.

НЕМНОГО ТЕОРИИ...

Регулирование отношений — это определение поведения людей и их объединений, упорядочение, введение в конкретные рамки; деятельность, направленная на достижение необходимого состояния упорядоченности и устойчивости совместной деятельности.

В регулятивной системе выделяют нормативные и ненормативные социальные регуляторы.

К *нормативному* относится регулирование посредством норм, путем установления конкретных рамок поведения участников общественных отношений: норм права, морали, обычаев, религии и т.д. Данные нормы отражают принятые в системы социальных отношений, не вызывающие сомнения установки, и реализуются в любом формате взаимодействия людей.

К *ненормативному* относится регулирование посредством ориентиров, психологических, партийных и др. установок. Ненормативные регуляторы могут как усилить действие, так и затормозить, исказить действие норм, в том числе правовых.

Выделяют три вида ненормативных регуляторов:

— *ценностный регулятор* определяет поведение людей с помощью системы социальных ценностей, которые формируются в условиях отдельного сообщества и не противоречат ценностным ориентирам современного общества;

— *директивный регулятор* определяет поведение людей с помощью директив, указаний, документов, которые закладывают целевые ориентиры деятельности и во многом определяют ее содержание;

— *информационный регулятор* определяет поведение людей с помощью СМИ, интернет-ресурсов, привлекая внимание обще-

ственности к важным вопросам жизни общества, к отдельным событиям.

Координация предполагает распределение обязанностей между субъектами деятельности, организацию действий в определенный промежуток времени, обеспечение взаимодействия всех субъектов сопровождения с целью выполнения коллективной задачи. Под *координацией совместной деятельности членов РВГ* мы понимаем деятельность педагога, направленную на согласование действий участников, объединенных в разновозрастные пары и микрогруппы, для достижения общих для группы и индивидуальных для каждого целей и задач деятельности.

Цель координации и регулирования наставником совместной деятельности старших и младших: создание условий для проявления субъектной позиции и самореализации каждого участника в разновозрастной группе.

ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ И КООРДИНАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАЗНОВОЗРАСТНОЙ ГРУППЫ:

- определяй цели деятельности совместно с участниками группы с учетом общих перспектив, потребностей, интересов и планов каждого;

- планируй, твори и создавай новое вместе с детьми;

- организуй взаимодействие детей разного возраста на основе выбранной ими статусно-ролевой позиции и распределения функций при реализации совместной деятельности;

- выстраивай доверительные, партнерские, сотрудничество с детьми и между детьми, вне зависимости от их возраста;

- постоянно отслеживай результативность совместной работы, регулируй на их основе дальнейшие действия;

- обеспечивай возможность каждому участвовать во взаимодействии с другими детьми, как в позиции «старшего», так и «младшего», создавай условия для личностного роста;

- помни, что эффективность регулирования и координации определяется эффективностью САМОрегулирования и САМОкоординации.

Не смотря на наличие общих правил, наставник осуществляет сопровождение детей более старшего и младшего возраста, в таблице 5 представлены возможные алгоритмы действий наставника, в зависимости от того, с кем он взаимодействует, чью деятельность сопровождает: старших, младших детей в РВГ, группы в целом.

Таблица 5

**Действия наставника в разновозрастной группе
с учетом статусно-ролевой позиции участников**
(на основе материалов М.В. Кротовой [11])

Деятельность наставника в разновозрастной группе	Взаимодействие с младшими в разновозрастной группе	Взаимодействие со старшими в разновозрастной группе
– Помогает детям в определении цели, статусно-ролевой позиции, обеспечивает ее реализацию. — Стимулирует развитие взаимодействия старших и младших. — Обеспечивает «поле взаимопомощи и взаимоподдержки» старших и младших. — Создает ситуации для свободного выбора содержания и форматов деятельности, уровня их сложности и др. — Формирует у участников мнение о том, что успешность деятельности зависит не только от индивидуальной работы каждого члена группы, но и от совместной деятельности (сотрудничества и сотворчества) старших и младших. — Учит диалог, партнерству. — Обеспечивает системность деятельности каждого участника. — Содействует созданию комфортной обстановки для работы. — Стимулирует анализ и рефлексию совместной деятельности	– Помогает младшему определить и осознать то, что значимо для решения его личностных целей. — Поддерживает проявление качеств, необходимых для достижения намеченного результата, дает возможность проявить их в групповой работе. — Обеспечивает младшему возможность высказать мнение первым. — Иницирует ситуации диалогового взаимодействия со старшими (более опытными). — Обеспечивает возможность проявить субъектность. — Одобряет проявление оригинальности мышления при обосновании собственной точки зрения в обсуждении проблемных вопросов. — Подсказывает, какой опыт старшего будет полезно перенять младшему, с каким выбором ему лучше пока не торопиться. — Иницирует, обсуждение, какой опыт старшего будет полезен младшему	– Постановкой проблемных вопросов помогает старшему: осознать свои возможности, найти сферу их применения в разновозрастной группе; определить, выделить и осознать то, что он может самостоятельно сделать для решения значимой для него и для группы проблемы. — Раскрывает значимость способностей и индивидуально-личностных качеств старшего для него самого и других детей в группе. — Поддерживает и поощряет стремление старших к самопознанию, рефлексии, самосовершенствованию. — Создает ситуации для самоанализа и рефлексии собственной деятельности. — Подчеркивает значение деятельности старшего для группы, ценность его помощи (содействия младшим). — Акцентирует ценность опыта деятельности старшего в роли организатора для его жизненного и профессионального самоопределения

Окончание табл.

Деятельность при взаимодействии с группой

Создает ситуации для реализации различных видов индивидуальной и коллективной аналитической и рефлексивной деятельности участников РВГ, предоставляет участникам разного возраста возможность осмыслить свою позицию, роль, проявленные в общем деле личностные качества, осознать ценность опыта совместной деятельности старших и младших в разновозрастной группе, создает условия для позиционного и личностного роста участников Движения, определяя стратегию работы с каждым ребенком

Деятельность, связанная с саморазвитием и самоопределением наставника

Осуществляет рефлексию собственной деятельности, выстраивает систему оперативных, тактических и стратегических целей и задач, определяет ключевые направления собственной деятельности, выявляет «точки роста», фиксирует возможности передачи наставнических функций отдельным участникам разновозрастной группы

Осознание вариативности позиции наставника в работе с разновозрастной группой, а также ресурсов разновозрастного детского объединения для саморазвития и самоопределения как членов разновозрастной группы, так и самого наставника, стимулирует необходимость дальнейшего углубления данной проблемы и развитие идей индивидуализации деятельности всех участников объединения ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ.

ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ В ПРОЦЕССЕ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С ГРУППОЙ

ЧТО ТАКОЕ ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ?

Индивидуализация — это «субъективация», становление личности в качестве субъекта собственной жизни и деятельности (М.Л. Холдная, В.Д. Шадриков).

Индивидуализация — это «самоопределенность и обособленность личности, ее выделенность из сообщества, оформленность ее отдельности, уникальности и неповторимости» (В.И. Слободчиков и Е.И. Исаев) [17].

Индивидуализация — результат «внутреннего педагогического действия», «совокупность всех самопроцессов» (самоопределения, самореализации, самоактуализации, саморазвития) (А.А. Остапенко) [15].

Индивидуализация — динамический, интериоризированный процесс педагогического взаимодействия, адекватный как системе социальных требований и целей, так и личностному и образовательному потенциалу личности; процесс, который обеспечивает овладение способами познания мира и себя для самореализации в этой системе (Т.В. Бурлакова) [3].

Индивидуальная жизненная траектория — «последовательность событий жизни человека, его формирования как личности и субъекта деятельности в конкретном социальном и историческом контексте, ... индивидуальность представляет собой наиболее интегральную форму существования человека. Объединяющим началом всех отдельных подструктур в индивидуальности человека является его целостная жизнедеятельность. И как целостный субъект, человек предстает, прежде всего, как субъект собственной жизни. Индивидуальность как интегральность активного субъекта, сочетающего природные свойства индивида, социальные характеристики личности и субъекта разнообразных деятельностей, реализуется в способности человека быть субъектом, творцом собственной жизни. В этом и состоит высшая интегрирующая функция индивидуальности» (Б.Г. Ананьев)

Жизненный путь человека как субъекта деятельности — это овладение им различными видами деятельности, развитие компетентности в учебной и трудовой деятельности и психологической компетентности как субъекта общения. Жизненный путь личности — это становление человека как социального субъекта, овладение социальными ролями и расширение диапазона социальных ролей человека, последовательная смена социальных ролей и т.д.» (Н.В. Гришина) [5].

В теории и практике технологий организации деятельности выделяют различные уровни и формы индивидуализации, предполагающие разработку индивидуальных образовательных стратегий, маршрутов, программ индивидуальной образовательной деятельности и др.

Предложим алгоритм действий участников группы (разновозрастной или одновозрастной), обеспечивающий индивидуализацию их деятельности (табл. 6) в ходе обсуждения события из плана работы ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ.

Таблица 6

**Обеспечение процесса индивидуализации
на разных этапах деятельности группы**

Действия наставника	Действия участника	Методики и приемы
<i>Мотивация</i>		
Организует обсуждение содержания, компетенций, формируемых в процессе деятельности,	Выделяет возможное содержание и вопросы по рассматриваемой проблеме,	Постановка проблемного вопроса, создание проблемной ситуации, использование таблиц,

Продолжение табл.

Действия наставника	Действия участника	Методики и приемы
стимулирует интерес и мотивацию, задает вопросы, создает проблемную ситуацию	определяет потенциал, ценностную значимость события, осознает собственный смысл изучения темы, определяет (оценивает) имеющиеся знания	кластеров, демонстрация видеоролика, проблемный рассказ, приемы «да, нет, не знаю», «снятие напряженности», «воображение»
<i>Целеполагание</i>		
Создает условия для постановки общей цели деятельности, а также осознания индивидуальных задач и проблем, которые возможно решить в ходе предстоящей деятельности	Определяет индивидуальную цель на основе общей с учетом собственных интересов, проектирует индивидуальный результат участия в событии	Постановка вопросов, продолжение фразы, обмен мнениями, взаимный опрос, обращение к личному опыту
<i>Планирование</i>		
Предлагает спектр вариативных заданий, форм их выполнения, организует планирование деятельности	Выбирает (предлагает) оптимальные направления деятельности, виды работы, индивидуальные задания, средства достижения поставленной цели, определяет формы самоконтроля	Вариативные задания, индивидуальная, парная, групповая работа
<i>Реализация плана</i>		
Сопровождает участников в ходе реализации замысла, события, помогает в корректировке плана индивидуальной деятельности, создает ситуации успеха для участников	Участвует в реализации замысла, выполняет индивидуальные поручения	«Круглый стол», дискуссия, «мозговой штурм», деловые, ролевые игры, мастер-классы, творческие задания, метод проектов, прием «займи позицию», прием «дерево решений»

Окончание табл.

Действия наставника	Действия участника	Методики и приемы
<i>Подведение итогов</i>		
Организует подведение итогов, включая всех в аналитическую и рефлексивную деятельность, и создает условия для свободного обсуждения, самооценки участников, поддерживает уверенность детей в себе, задает наводящие вопросы	Оценивает свою деятельность и деятельность других участников группы, определяет степень достижения индивидуальной цели и результата, ставит задачи для дальнейшей работы	Эвристическая беседа, пресс-конференция, вопрос-ответ, опрос-квиз, кластер

Для успешной организации деятельности группы и обеспечения возможностей самоопределения, личностного и профессионального роста как участников объединения, так и наставника, существуют диагностические методики, позволяющие определить персонализированный потенциал каждого участника группы, а также фиксировать динамику личностного развития субъектов деятельности.

К таким средствам можно отнести, например, тест Р.М. Белбина (рис. 10), методику развития сфер индивидуальности (прил. 5), а также методики формирующей диагностики.



Рис. 10. Тест Р.М. Белбина «Распределение ролей в команде»

Формирующая диагностика нацелена на определение индивидуальных достижений каждого участника группы и не предполагает, как сравнения результатов, продемонстрированных разными субъектами, так и административных выводов со стороны наставников по ее результатам. Формирующим данный вид диагностики называется потому, что оценка ориентирована на конкретного ребенка, призвана выявить пробелы в освоении им ценностей и смыслов деятельности, проанализировать уровень активности и инициативности каждого, чтобы восполнить выявленные дефициты с максимальной эффективностью. Таким образом, оценивание направлено на формирование и развитие личности участника Движения.

Акт добровольцев. Методика разработана Л.В. Байбородовой с целью изучения активности и мотивов участия субъектов в жизнедеятельности группы. Суть методики заключается в добровольном включении детей в определенную деятельность, направленную на помощь и поддержку кого-либо. Началом акта добровольцев является обращение наставника к детям с целью приглашения их для участия в том или ином общественно-значимом деле, событии, иницируемом или включенным в план воспитательной работы ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ.

Примеры актов добровольцев, возможных для реализации в деятельности участника-наставника Движения:

— Приближается праздник (День пожилого человека, Новый год, День Победы и т.п.), кто из вас готов организовать изготовление открыток для пациентов геронтологического центра?

— Кто готов помочь детям подшефного детского сада в подготовке рисунков на День матери / праздник 8 марта / День защитника Отечества и т.п.?

— Кто готов участвовать в подготовке театрализованного представления, посвященного обрядам и традициям малой Родины?

— Кто готов принять участие в концерте, организуемом в микрорайоне и посвященном Дню пожилого человека?

— Кто готов принять участие в организации народных игр с обучающимися начальных классов, находящихся в группе продленного дня?

Ситуация свободного выбора. Данная методика также разработана профессором Л.В. Байбородовой с целью изучения направленности личности детей. Основопологающий формат работы в данном случае — организация специально заданных ситуаций, предполагающих возможность выбора для каждого ребенка варианта включения в общее событие.

Например, при подготовке Новогоднего праздника в школьной первичной организации Движения наставник предлагает участникам выбрать предмет своей деятельности из перечня следующих занятий:

- разработка программы вечера;
- изготовление подарков для детей детского дома;
- подготовка музыкальных номеров для концерта;
- подготовка композиции для украшения зала;
- посещение праздника вместе с членами своей семьи и т.п.

Реализация диагностических задач в данном случае может быть обеспечена с помощью уточняющих вопросов, направленных на выявление мотивации выбора ребенком того или иного вида деятельности. Детям можно задать такие вопросы, как: ты выбрал данное задание, потому что хочешь проявить свои таланты? Ты готов включиться в эту деятельность, потому что готов подготовить сюрприз для гостей? Ты идешь на праздник, чтобы хорошо провести время? и др. Сопоставление результатов выбора участниками занятий в нескольких ситуациях позволяет определить ведущие мотивы их поведения и деятельности, направленность их личности. Выявляемые мотивы можно разделить на три группы: а) преобладание общественных мотивов; б) преобладание личностных мотивов; в) преобладание престижных мотивов.

При изучении направленности личности детей можно определить устремленность: 1) на себя; 2) на других людей; 3) неопределенную направленность.

Однако, реализуя формирующую функцию диагностики, наставнику необходимо стимулировать включенность детей в общественно-значимую деятельность и создавать положительную мотивацию на помощь и заботу о ком-либо, т.к. именно в такой деятельности и происходит формирование ценностей Движения.

Важным представляется постепенность изменения позиций ребенка в реализации предлагаемых ему актов добровольцев и ситуаций свободного выбора: от простого участия в событии до его непосредственной организации на пользу и радость кому-либо, от роли исполнителя, к роли инициатора, а затем и наставника. Именно такой маршрут обеспечивает личностные и профессиональные эффекты наставничества.

КОМПЕТЕНЦИИ НАСТАВНИКА ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ

В 2019 г. был утвержден документ «Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего професси-

онального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» [13], где четко была определена совокупность ценностей наставничества, которая представлена в Манифесте наставника, Кодексе наставника и руководящих принципах наставника. Отметим, что данные ценностные ориентиры соответствуют смыслам и содержанию ценностей и направлений деятельности ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ.

Манифест наставника

— Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

— Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.

— Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

— Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.

— Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.

— Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.

— Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

— Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.

— Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

— Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый*.

— Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

*Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы:

— если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического);

- если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации);
- если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а помогаю найти «точки роста».
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию.

Руководящие принципы наставника

! НАСТАВНИКИ СЛУШАЮТ
Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
! НАСТАВНИКИ РЕКОМЕНДУЮТ
Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их
! НАСТАВНИКИ РАССКАЗЫВАЮТ
Дают представление о перспективах наставляемого, помогают определить цели и приоритеты
! НАСТАВНИКИ ОБУЧАЮТ
Рассказывают о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте
! НАСТАВНИКИ ПРЕДСТАВЛЯЮТ СВОЙ ОПЫТ
Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций

! НАСТАВНИКИ ДОСТУПНЫ
Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
! НАСТАВНИКИ КРИТИКУЮТ, НО КОНСТРУКТИВНО
При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда — на характере
! НАСТАВНИКИ ПОДДЕРЖИВАЮТ
Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
! НАСТАВНИКИ ТОЧНЫ
Дают конкретные советы, анализируют, рефлексировать, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
! НАСТАВНИКИ НЕРАВНОДУШНЫ
Интересуются образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии
! НАСТАВНИКИ УСПЕШНЫ
Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей
! НАСТАВНИКИ ВЫЗЫВАЮТ ВОСХИЩЕНИЕ
Пользуются уважением в своих организациях и обществе

Обобщая имеющиеся в современных нормативных документах и психолого-педагогических исследованиях представления о компетенциях наставника, мы убеждены, что участник-наставник ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ — это человек, обладающий совокупностью общественно значимых качеств личности, основанных на гуманистических ценностно-смысловых ориентирах, владеющий совокупностью разнообразных инструментов организации деятельности наставляемых, способный помочь каждому участнику лучше узнать себя, поверить в собственные силы и двигаться вперед.

В приложении 6 представлен обобщенный вариант компетенций наставника, оформленный как чек-лист оценки (самооценки) сформированности компетенций наставника и позволяющий более эффективно осуществлять анализ и рефлексию динамики личностного развития наставника.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В завершение предлагаем вместе порассуждать. Говорят, что наставничество — это подарок, который можно дарить бесконечное количество раз, и он никогда не иссякнет. А еще, когда мы делимся своими опытом и знаниями с другими, мы создаем будущее, развиваем не только все вокруг, но и нас самих.

Деятельность наставника очень многогранна она предполагает наличие множества компетенций и не всегда может быть «технологизирована», содержит в себе много тонкостей и важных деталей.

Но при этом, сущностной, очень важной для любых ситуаций взаимодействия с наставляемыми, в ней является ориентированность на развитие, движение, совершенствование.

Кого развиваем? Куда движемся? И что совершенствуем?

— Развиваем участников и самих себя — растим других и растем сами как личности и профессионалы.

— Ведем за собой и создаем ситуацию преемственности.

— Личным примером и авторитетом делимся ценностями и смыслами, образом мыслей и действий.

— Помогаем, вдохновляем, сопровождаем, если нужно — защищаем и конечно не мешаем расти!

— Совершенствуем и меняем к лучшему мир вокруг нас! Вселяем уверенность в то, что все обязательно получится!

А как видите смысл и назначение своей деятельности Вы, уважаемый наставник?

Все мысли, идеи, вопросы, которые у Вас появились после знакомства с нашими методическими рекомендациями можно записать здесь...

1. *Александрова Е.А.* Теория и практика тьюторской деятельности в России/ Е.А. Александрова, Е.А. Андреева // Психология развития. 2013. № 2. С. 222–231.
2. *Байбородова Л.В.* Индивидуализация и сопровождение в образовательном процессе педагогического вуза / Л.В. Байбородова, Л.Н. Князькова, М.П. Кривунь. Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2014. 190 с.
3. *Бурлакова Т.В.* Методические основы индивидуализации образовательного процесса в педагогическом вузе: монография / Т.В. Бурлакова. Шуя: Изд-во ШГПУ, 2011. 160 с.
4. *Гребенюк О.С.* Педагогика индивидуальности: учебное пособие / О.С. Гребенюк, Т.Б. Гребенюк. Калининград: Изд-во Университет Калининграда, 2000. 572 с.
5. *Гришина Н.В.* Психология жизненного пути / Н.В. Гришина // Психологический журнал. 2007. Том. 28. № 5. С. 81.
6. *Громыко Н.В.* Обучение схематизации в школе: сб. сценариев для проведения уроков и тренингов: учебно-методическое пособие для учащихся 10–11 классов / Н.В. Громыко. М.: Московские учебники и картолитография, 2005. 475 с.
7. *Боно Э.* Шесть шляп мышления / Э. де Боно. СПб: Питер. 1997. 46 с.
8. *Детско-молодежные разновозрастные общественные объединения: идеология, этапы развития, управление / сост.: Крапивина Л.А.* Екатеринбург: Дизайн-Принт. 2014. 380 с.
9. Концепция развития наставничества в Российской Федерации. ФГБУ Российская академия образования. 2023. 14 с. URL: <http://rao.rusacademedu.ru/wp-content/uploads/2023/07/konceptcia-1.pdf> (дата обращения: 11.11.23).
10. *Крапивина Л.А.* Лоция разновозрастного объединения: Инновационная монография / Л.А. Крапивина. Екатеринбург: Дизайн-Принт. 2012. 160 с.
11. *Кротова М.В.* Особенности индивидуальной образовательной деятельности обучающихся в разновозрастной группе / М.В. Кротова // Ярославский педагогический вестник. 2017. № 3. С. 42–48.
12. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе: [подготовлены Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации]. Москва, 2016. URL: <https://mf.orb.ru/documents/active/20671/> (дата обращения: 11.11.23).
13. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным

и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145. URL: <https://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf> (дата обращения: 11.11.23).

14. Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися: распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № P-145. 2019. URL: <https://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf> (дата обращения: 11.11.23).

15. Остапенко А.А. Моделирование многомерной педагогической реальности: теория и технологии / А.А. Остапенко. М.: Народное образование: НИИ школьных технологий, 2005. 384 с.

16. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 11 ноября 2022 г. № 976 «Об утверждении Порядка допуска участников-наставников к воспитательной работе российского движения детей и молодежи». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202212160009> (дата обращения: 11.11.23).

17. Слободчиков В.И. Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъектности: учебное пособие для вузов / В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев. М.: Школа Пресс, 1995. с. 353.

18. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон № 197-ФЗ: [принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года]. Москва, 2001 (с изменениями). URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=454527> (дата обращения: 11.11.23).

19. Устав Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых»: [док. внутреннего пользования] / Съезд Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи, протокол № 1. Москва, 2022. 34 с. URL: <https://xn-90acagbhgrpca7c8c7f.xn--p1ai/documents> (дата обращения: 11.11.23).

20. Участник-наставник ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ: нормативное обеспечение, статус, функции, ограничения: Методические рекомендации / сост.: М.В. Воробьев. М.: [б. и.], 2023. 28 с.

21. Федеральный закон [принят Государственной Думой 6 июля 2022 года: одобрен Советом Федерации 8 июля 2022 года] № 261-ФЗ «О российском движении детей и молодежи». Москва, 2022. URL: <https://xn-90acagbhgrpca7c8c7f.xn--p1ai/documents> (дата обращения: 11.11.23).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Ценностно-мотивационная карта наставника

Событие	Формируемые ценности	Ключевая идея события	Мотивирующее высказывание / видеофрагмент
Подготовка благотворительной акции в рамках Всероссийского проекта «Волонтерские отряды первых»	Взаимопомощь, взаимоуважение	Помогая другим — помогаешь себе!	«Человек создан быть опорой другому, потому что ему самому нужна опора». <i>Н. А. Некрасов</i> <i>Фильм «Крылья»</i> https://kinouroki.org/krilya
...			

Инструкция: в ходе планирования и подготовки совместно с участниками Движения какого-либо события, попробуйте до встречи с детьми определить его основную идею и подобрать мотивирующие высказывания великих людей и, по возможности, видеоролик, мультфильм, художественный фильм, которые поддерживают идею и раскрывают смысл формируемых ценностей. В ходе подготовки события предложите самим детям уточнить его идею и подобрать (а лучше сформулировать самим) мотивирующие утверждения. Результатом систематического использования данного инструмента может стать пул спроектированных совместно с детьми событий и банк важных и значимых для детей мыслей, которые не были «навязаны» наставником, а значит, лучше присвоены детьми.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**Стимульный материал к методике
«Навигатор ценностей и смыслов команды»**

ЦЕННОСТИ ДВИЖЕНИЯ: Взаимопомощь и взаимоуважение	ЦЕННОСТИ ДВИЖЕНИЯ: Единство народов России
ЦЕННОСТИ ДВИЖЕНИЯ: Историческая память	ЦЕННОСТИ ДВИЖЕНИЯ: Добро и справедливость
ЦЕННОСТИ ДВИЖЕНИЯ: Мечта	ЦЕННОСТИ ДВИЖЕНИЯ: Созидательный труд

ЦЕННОСТИ ДВИЖЕНИЯ: Жизнь и достоинство	ЦЕННОСТИ ДВИЖЕНИЯ: Патриотизм
ЦЕННОСТИ ДВИЖЕНИЯ: Служение Отечеству	ЦЕННОСТИ ДВИЖЕНИЯ: Дружба
ЦЕННОСТИ ДВИЖЕНИЯ: Крепкая семья	Ключи к успешной реализации ценности

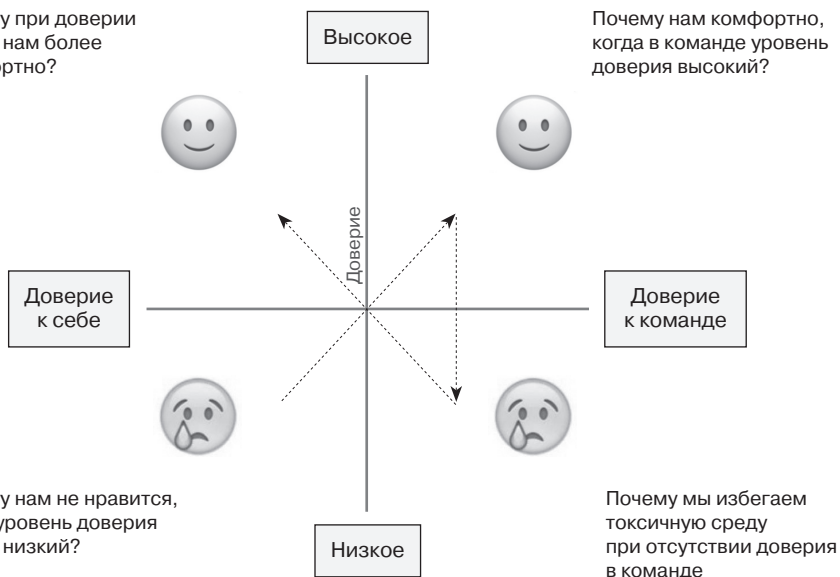
Мои потребности	Мои ожидания
Моя цель	Цели нашей команды
Предназначение Движения	Точки роста команды

Мои роли и позиции в команде	Мои ресурсы
Ресурсы нашей команды	Мои точки роста
«Правила нашей команды. Чего нельзя допустить?!»	«Правила нашей команды. Чего нельзя нарушать?!»

Шаблон «Карта доверия» к методике «Ключи к доверию в команде»

Почему при доверии
к себе нам более
комфортно?

Почему нам комфортно,
когда в команде уровень
доверия высокий?



Планинг-лист наставника

Активность наставника Событие / этап события	Что делаю	Какие задачи решаю	Что недопустимо в действиях, поведении, отношении	Что нужно обязательно учесть
Пример 1. Работа по созданию коллектива / команды. Первая встреча	Организовую общение детей друг с другом	1. Знакомство. 2. Актуализация интересов, запросов, ожиданий каждого. 3. Формирование понимания общей цели	– Доминирование моей позиции, точки зрения. – Оценочные суждения относительно детей	Дети не знают друг друга, многие могут вести себя не так как обычно. Сейчас очень важна ситуация психологического комфорта и доверия. Многие представления детей могут поменяться в процессе общения и совместной деятельности
Пример 2. Организация проектной деятельности детей. Этап инициации. Погружение в проект	Организовую общение, суждение, анализ, схематизацию ситуации	1. Создаю «поле проблематизации» команды. 2. Актуализирую «зоны знания» и «зоны незнания» в предмете проектирования	– Нельзя переходить к генерации идей проекта не пройдя этап анализа ситуации. – Недопустимо предлагать детям свои проектные решения и идеи. – Не следует напрямую давать оценку идеям детей. – ...	Этот этап самый трудный в проектировании, здесь важно, чтобы команда максимально глубоко проанализировала ситуацию — «увидела ее целостно» в схеме или картинке. Очень важно, чтобы дети сформулировали то, что сейчас не знают — это определит их поисковую, исследовательскую активность, позволит сделать идеи проекта более глубокими / качественными

**Тест для определения развития
сфер индивидуальности человека**

(составлен В.В. Белкиной и Е.А. Цирульниковой
на основе методики Т.Б. Гребенюк и О.С. Гребенюка) [4].)

Интеллектуальная сфера

1. Любишь ли ты трудные задания, когда надо думать над своими действиями?
а) да — 2
б) только в некоторых случаях — 1
в) нет — 0
2. Если тебе интересна какая-то проблема, ты:
а) будешь искать информацию о ней везде, где можно (в книгах, Интернете, журналах, спрашивать у других людей и т.д.) — 2
б) спросишь у наставника — 1
в) ничего не будешь делать — 0
3. Бывает ли так, что ты догадываешься раньше других, как надо действовать, что делать?
а) да — 2
б) иногда — 1
в) нет — 0
4. Можешь ли ты оценить свои рассуждения — насколько они верны?
а) да — 2
б) затрудняюсь — 1
в) нет — 0
5. При выполнении задания ты:
а) как правило, ищешь свой способ решения — 2
б) иногда ищешь свой способ решения — 1
в) делаешь так, как сказал учитель — 0

Мотивационная сфера

6. Оцените свою работу в объединении
а) участвую с желанием — 2
б) участвую по необходимости — 1
в) не хочу участвовать — 0
7. Хотелось бы тебе самостоятельно думать над содержанием новых событий, разработкой проектов и т.д.?
а) да — 2
б) только по отдельным направлениям деятельности — 1
в) нет — 0

8. Ты соглашаешься выполнять дополнительные задания, которые изначально не планировал делать:
 - а) часто — 2
 - б) иногда — 1
 - в) почти никогда — 0
9. Почему ты участвуешь в деятельности объединения Движения? Выбери не более двух вариантов ответов
 - а) хочу узнать новое и полезное для себя — 2
 - б) хочу развить свой ум, внимание, память — 2
 - в) хочу общаться с ребятами — 1
 - г) хочу общаться с наставником — 1
 - д) заставляют родители — 0
 - е) надо же, как-то проводить время — 0
10. Ты помогаешь своим товарищам:
 - а) если ко мне обращаются с просьбой, то помогаю всегда — 2
 - б) если этого требует наставник — 1
 - в) очень редко — 0

Эмоциональная сфера

11. Что является причиной твоих волнений, беспокойств?
 - а) невозможность выполнить свои обязательства — 2
 - б) отношение ко мне других участников группы — 1
 - в) строгость наставника — 0
12. Стремись ли побороть волнение в ходе публичного выступления?
 - а) да — 2
 - б) иногда — 1
 - в) нет — 0
13. Хотелось бы тебе избавиться от страхов, тревожности, волнений?
 - а) да — 2
 - б) в некоторых случаях — 1
 - в) нет — 0
14. Если ты чувствуешь несправедливость по отношению к себе или другим, ты реагируешь?
 - а) всегда — 2
 - б) часто — 1
 - в) редко — 0
15. Охарактеризуй свое обычное настроение
 - а) приподнятое, жизнерадостное — 2
 - б) мое настроение очень легко меняется в зависимости от ситуации — 1
 - в) грустное, мрачное — 0

Волевая сфера

16. Ставишь ли ты перед собой цели в жизни, в учебе, внеучебной деятельности и т.д.?
- а) да — 2
 - б) иногда — 1
 - в) нет — 0
17. Тебе удастся достичь поставленных целей?
- а) почти всегда — 2
 - б) иногда — 1
 - в) нет — 0
18. Удастся ли тебе преодолевать возникающие трудности?
- а) да — 2
 - б) я стараюсь — 1
 - в) нет — 0
19. Обращаешься ли ты за помощью к окружающим в случае затруднений?
- а) да — 2
 - б) иногда — 1
 - в) нет — 0
20. Вырабатываешь ли волю у себя?
- а) да — 2
 - б) от случая к случаю — 1
 - в) нет — 0

Предметно-практическая сфера

21. Тебе больше нравится:
- а) самостоятельно добывать новые знания — 2
 - б) воспринимать готовое — 1
 - в) ничего не делать — 0
22. Хотел бы ты использовать свои увлечения на пользу другим?
- а) да — 2
 - б) иногда — 1
 - в) нет — 0
23. Легко ли тебе удастся разрешать затруднительные ситуации?
- а) да — 2
 - б) иногда — 1
 - в) нет — 0
24. Как ты оцениваешь свои способности осваивать новое?
- а) высоко — 2
 - б) средне — 1
 - в) низко — 0

25. Как ты оцениваешь свое поведение в объединении:

- а) примерное — 2
- б) разное, в зависимости от ситуации — 1
- в) могло бы быть и лучше — 0

Сфера саморегуляции

26. Всегда ли ты контролируешь себя, свои действия, свое отношение к другим людям?

- а) да — 2
- б) иногда — 1
- в) нет — 0

27. Замечаешь ли ты собственные ошибки и недочеты?

- а) да — 2
- б) иногда — 1
- в) нет — 0

28. Стремишься ли ты изменить что-то в себе?

- а) да — 2
- б) в зависимости от ситуации — 1
- в) нет — 0

29. Удастся ли тебе регулировать свои чувства (например, сдерживать себя, несмотря на обиду)?

- а) да — 2
- б) иногда — 1
- в) нет — 0

30. Хотел бы научиться управлять собой?

- а) да — 2
- б) в некоторых ситуациях — 1
- в) нет — 0

Экзистенциальная сфера

31. Стремишься ли ты предложить свой вариант решения задачи, выполнения задания?

- а) да — 2
- б) иногда — 1
- в) нет — 0

32. Приносила ли тебе удовлетворение работа, выполненная по собственному плану?

- а) да — 2
- б) в некоторых случаях — 1
- в) нет — 0

33. Как ты относишься к тем людям, которые поступают самостоятельно, независимо от мнения других?
- а) уважаю — 2
 - б) завидую им — 1
 - в) не одобряю — 0
34. Проявляешь ли ты инициативу в выборе форм и направлений деятельности объединения?
- а) да — 2
 - б) иногда — 1
 - в) нет — 0
35. Есть ли причины, мешающие тебе стать свободным?
- а) да — 2
 - б) возможно есть, но я их не осознаю — 1
 - в) нет — 0.

**Форма для фиксации замера
уровня развития индивидуальности**

Ф.И.О ребенка	Результаты по сферам (средний балл)							
	Интеллектуальная вопросы 1–5	Мотивационная вопросы 6–10	Эмоциональная вопросы 11–15	Волевая вопросы 16–20	Предметно-практи- ческая вопросы 21–25	Саморегуляции вопросы 26–30	Экзистенциальная вопросы 31–35	Средний балл
1.								
2.								
И т.д. ...								

Уровни:

От 0 до 1 балла — низкий;

От 1 до 1,5 баллов — средний;

От 1,5 до 2 баллов — высокий.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Чек-лист оценки / самооценки сформированности компетенций наставника

Компетенции		Оценка / самооценка сформированности	
		Сформирована	Необходима
Сформированность компонентов деятельности наставника			
<i>Коммуникативный компонент</i>	Способность ясно выражать свои мысли	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Умение слушать, задавать вопросы и отвечать на них	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Навыки самопрезентации	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Способность устанавливать контакт и вести диалог с разными людьми	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<i>Социальные навыки</i>	Сформированность эмоционального интеллекта, способности сопереживать, понимать чувства другого человека	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Умение управлять конфликтами, конструктивно их разрешать	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Способность работать в команде	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Адаптивность к изменяющимся условиям	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Продолжение табл.

Компетенции		Оценка / самооценка сформированности	
		Сформирована	Необходима
<i>Self-skills</i>	Самоопределение (соотнесение себя с той деятельностью, в которую включаешься)	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Самообразование (понимание собственных ресурсов и профессиональных дефицитов, способность выстраивать индивидуальную траектория развития)	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Самоорганизация (умение управлять своим временем, осуществлять рефлексию, планировать и управлять временем)	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<i>Управленческие навыки</i>	Креативность, способность решать нестандартные задачи	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Умение управлять проектами	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Аналитичность мышления, способность устанавливать причинно-следственные связи	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Сформированность ситуативно-доминантной ролевой позиции наставника			
<i>Ментор</i> — наличие большого опыта в определенной деятельности, готовность делиться этим опытом, помогать человеку развиваться и принимать правильные решения		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Окончание табл.

Компетенции	Оценка / самооценка сформированности	
	Сформирована	Необходима
<i>Тьютор</i> — способность исследовать интересы участников группы, создавать среду для развития каждого, выстраивать индивидуальные маршруты развития	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<i>Модератор</i> — умение организовать взаимодействие и направлять совместную деятельность с учетом тех требований и норм, которые являются принципиально важными для получения результата	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<i>Фасилитатор</i> — способность вдохновлять, мотивировать, раскрывать потенциал личности, урегулировать конфликты, достигать результаты групповой работы за короткое время	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Методическое издание

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧАСТНИКОВ-НАСТАВНИКОВ ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ

Методические рекомендации

Под общей редакцией
Н.А. Мандровой, первого заместителя Председателя
Правления Движения Первых,
Л.С. Львовой, руководителя Департамента
методического обеспечения Движения Первых

Главный редактор *Л.Р. Новоселова*
Редактор *С.Н. Михайловская*
Корректор *Л.Н. Федосеева*
Верстка *Л.Х. Матвеевой*

Подписано в печать 20.11.2023.
Формат 60 × 90/16.
Печать офсетная. Бумага офсетная.
Тираж 1000 экз. Заказ №

ООО «Издательский дом «Методист»
105122, г. Москва, Щелковское ш., д. 7, пом. 1, ком. 17, оф. 62
Тел.: (495) 517-49-18

Сайт: www.metobraz.ru
Сообщество: www.vk.com/metobraz
e-mail: info@metobraz.ru

Отпечатано в типографии
ООО «Принт сервис групп»
e-mail: 3565264@mail.ru, www.printsg.ru
105187, г. Москва, Борисовская ул., д. 14, стр. 6

ISBN 978-5-907768-08-6



9