



#ЮНАРМИЯ35. Кто, если не мы?

Методические материалы
из опыта развития движения
«ЮНАРМИЯ»
в Вологодской области

Департамент внутренней политики Правительства области
Областной центр молодежных и гражданских инициатив «Содружество»

#ЮНАРМИЯ35. КТО, ЕСЛИ НЕ МЫ?

Методические материалы из опыта развития движения
«ЮНАРМИЯ» в Вологодской области

Вологда
«Содружество»
2022

УДК 329.78(470.12)
ББК 66.75(2Рос-4Вол),91
Ю49

Редколлегия: Е. А. Козицына (отв. ред.), Е. И. Рогалева,
Л. А. Жукова, О. А. Фадеева, В. М. Беляева

#ЮНАРМИЯ35. Кто, если не мы? [Электронный ресурс]: методические материалы из опыта развития движения «ЮНАРМИЯ» в Вологодской области / Департамент внутренней политики Правительства Вологодской области, Областной центр молодежных и гражданских инициатив «Содружество» ; [редколлегия: Е. А. Козицына (ответственный редактор) и др.]. — Вологда : Содружество, 2022. — 178 с.

978-5-6048986-0-4

Сборник посвящен развитию юнармейского движения в Вологодской области, в том числе реализации федерального проекта «ЮНАРМИЯ. Наставничество».

Сборник будет полезен руководителям юнармейских отрядов, педагогам, специалистам общественных объединений, ведущим работу по патриотическому воспитанию, специалистам сферы молодежной политики, сферы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

УДК 329.78(470.12)
ББК 66.75(2Рос-4Вол),91

978-5-6048986-0-4

Департамент внутренней политики
Правительства области, 2022
Автономное учреждение Вологодской области
«Областной центр молодежных и гражданских
инициатив «Содружество», 2022

Уважаемые коллеги!

Сборник посвящен развитию юнармейского движения в Вологодской области, в том числе реализации федерального проекта «ЮНАРМИЯ. Наставничество».

Здесь вы найдете материалы для начальников местных отделений движения «ЮНАРМИЯ», для руководителей юнармейских отрядов и специалистов, работающих в системе индивидуальной профилактической работы с трудными подростками.

Статьи и иные материалы, собранные в этом сборнике, представляют собой наработки областного центра «Содружество» в 2021—2022 годах как теоретического, так и практического характера. Вы можете обратиться к теоретическим статьям, чтобы лучше разобраться, например, в вопросах традиций юнармейского отряда или ролях и функциях специалистов, работающих в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, или воспользоваться сценариями проведения проектных занятий или досуговых мероприятий.

Сборник будет полезен руководителям юнармейских отрядов, педагогам, специалистам общественных объединений, ведущим работу по патриотическому воспитанию, специалистам сферы молодежной политики, сферы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

Коллектив областного центра «Содружество»



РАЗДЕЛ 1.



Для педагога и координатора

Материалы предназначены для начальников местных отделений
ВВПОД «ЮНАРМИЯ» и руководителей юнармейских отрядов





ДЛЯ ПЕДАГОГА

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ЮНАРМЕЙСКОГО ОТРЯДА В МУНИЦИПАЛЬНОМ РАЙОНЕ ИЛИ ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ

Ирина Гороховская, кандидат педагогических наук, заместитель директора по научно-методической работе БПОУ ВО «Вологодский педагогический колледж», член штаба регионального отделения ВВПОД «ЮНАРМИЯ» Вологодской области

Нормативно-правовая база для разработки программы

Федеральный проект «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации» в рамках национального проекта «Образование» (реализуется с 01.01.2021).

Закон Вологодской области «О патриотическом воспитании в Вологодской области» (от 28.12.2020 № 4837-ОЗ).

Государственная программа «Создание условий для развития гражданского общества и потенциала молодежи в Вологодской области на 2021—2025 годы» (постановление Правительства области от 27.05.2019 № 491 (в редакции постановления Правительства области от 06.12.2021 № 1355).

Устав Всероссийского детско-юношеского военно-патриотического общественного движения «ЮНАРМИЯ» (утвержден собранием учредителей 28.05.2016).

Социально-педагогическая база для разработки программы

Анализ достижения цели и задач развития/деятельности юнармейского отряда за предыдущий период.

Анализ уровня развития юнармейского отряда.

Анализ инфраструктуры и ресурсов юнармейского отряда.

Изучение программных документов вышестоящих организаций.

Изучение социального заказа.

Изучение традиций и особенностей субъектов взаимодействия образовательной организации, на базе которой существует отряд.

Изучение особенностей муниципальных районов/городских округов.

Анализ потенциала внешней среды для развития юнармейского отряда.

Рекомендации по разработке некоторых компонентов программы развития юнармейского отряда

Пояснительная записка

Пояснительная записка описывает актуальность программы, ставит проблему, дает краткое и емкое описание программы, которую она сопровождает, обосновывает цель и задачи программы, указывает специфику учреждения, на базе которого действует юнармейский отряд, отражает особенности муниципального района/городского округа.

Актуальность программы

Актуальность — это важность, значительность чего-либо в настоящее время, соответствие запросам современности. Актуальная программа предполагает решение наиболее значимых проблем юнармейского движения в конкретный период времени, на конкретной территории, для конкретного контингента участников.

Обоснование актуальности программы проводится на основе анализа социально-экономической ситуации и вызовов системе образования и социализации человека с выделением существующих проблем и обоснованием вклада в их решение реализации предлагаемой программы. В описании актуальности необходимо представить перечень

нормативных правовых документов (государственных и ведомственных), регламентирующих деятельность по реализации разрабатываемой программы, показать, каким образом данная программа соотносится с тенденциями развития образования, в том числе регионального уровня, какое место занимает в системе деятельности учреждения, на базе которого существует юнармейский отряд.

Формулирование проблем, на решение которых направлена разрабатываемая программа, зачастую вызывает трудности у авторов-разработчиков.

Остановимся на определении понятия «проблема».

Проблема — это:

- сложный вопрос, задача, не имеющая решения на данный момент, в конкретной ситуации или для решения которой не существует общепринятых методов;
- ситуация, характеризующаяся различием между необходимым (желаемым) и существующим;
- конкретное описание неудовлетворяющего авторов программы аспекта современной жизни с указанием факторов и причин, вызывающих и/или поддерживающих это явление.

Алгоритм постановки проблемы:

- провести анализ потребностей конкретной категории детей и родителей, образовательной организации, общества (в том числе муниципалитета, округа, региона) в реализации данной программы (сопровождается фактическими данными статистики, данными проведенных опросов и т. п.);
- провести анализ достижения цели и задач за предшествующий период;
- описать уровень развития отряда и проблемы, стоящие перед ним в настоящий момент.

Разработка целевого блока программы

Цель — это предельно конкретный, охарактеризованный качественно, а где можно и количественно, образ желаемого результата, которого организация (юнармейский отряд) может достичь к строго определенному моменту времени.

Цели подчиняются все компоненты программы: задачи, содержание, организационные формы и методы работы, система контроля, ожидаемые результаты.

Требования к цели:

- цель должна содержать описание конечного результата;
- в цели должны быть обозначены территория проекта, категории участников;
- цель должна решать обозначенную в актуальности проблему.

Задача — конкретизация цели, сформулированная на языке решения.

Деление цели на задачи необходимо для того, чтобы выделить более простые и доступные для выполнения операции, создать последовательность выполнения этих операций с учетом их связи, сложности и времени выполнения, то есть выработать тактику достижения цели.

При формулировании целей и задач следует описывать желаемые результаты, а не способы их достижения (не события и не мероприятия).

Разграничение целей и задач весьма относительно. Все зависит от того, что и в какой системе целей и задач берется за отправную точку.

Цели педагогической деятельности — это ожидаемые изменения в человеке, происходящие под влиянием целенаправленного воздействия педагогов и ответной реакции воспитанника.

Группы целей и задач:

- направленные на развитие личности юнармейца;
- направленные на развитие юнармейского отряда.

Цели и задачи, направленные на развитие личности юнармейца:

- развитие соответствующих специальных способностей, в том числе к познанию в данной предметной области;
- освоение необходимого комплекса знаний и умений в какой-либо предметной области деятельности человека;
- воспитание отношения к базовым ценностям;
- социальная защита, помощь и поддержка, адаптация, реабилитация;
- создание условий для самопознания, самореализации, развития социальной инициативы и др.;
- профессиональная ориентация.

Речевые клише, варианты формулировки
целей и задач:

- военно-патриотическое воспитание детей и молодежи;
- укрепление/повышение престижа службы в Вооруженных Силах Российской Федерации и правоохранительных органах;
- обеспечение формирования у молодежи морально-психологической и физической готовности к защите Отечества, верности конституционному и воинскому долгу в условиях мирного и военного времени, высокой гражданской ответственности;
- спортивно-патриотическое воспитание, создание условий для увеличения численности молодежи, успешно выполнившей нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- организация взаимодействия в сфере патриотического воспитания субъектов и объектов шефской работы, укрепление сотрудничества гражданских и военных, ветеранских организаций;
- формирование у детей и молодежи активной гражданской позиции, чувства сопричастности к процессам, происходящим в стране, истории и культуре России путем вовлечения их в волонтерскую практику.

Цель и задачи должны быть взаимосвязаны, обусловлены нормативными правовыми документами российской системы образования, особенностями и запросами контингента воспитанников, согласованы с целями, задачами Устава Всероссийского детско-юношеского военно-патриотического общественного движения «ЮНАРМИЯ», достижимы в указанный в программе временной период, диагностичны (проверяемы), социально значимы, конкретны и понятны всем участникам юнармейского отряда.

Типичные ошибки при разработке целевого блока:

- цель не направлена на развитие воспитанника/участника программы;
- не указан адресат цели/задач;
- цель формулируется слишком узко/широко;
- вместо цели указывается социальный эффект;

- формулировки цели/задач не позволяют определить их достижимость (расплывчатые, неконкретны и т. п.);
- в качестве задач указываются средства их достижения, этапы работы, показатели, ресурсы;
- задачи не соответствуют цели;
- порядок задач нелогичен;
- задачи не находят отражения в содержании программы, плане мероприятий, содержании деятельности;
- планируемые результаты не соответствуют поставленным задачам.

Рекомендации по разработке плана реализации программы

План должен быть сформулирован в четких и ясных выражениях, написан конкретно, с указанием точных цифр и дат.

План должен быть достижимым, то есть реальным для команды и выполнимым по срокам и запланированным ресурсам.

При составлении плана важно помнить, что он должен быть разбит на этапы и структурирован относительно задач.

Должна быть определена персональная ответственность за выполнение пунктов плана.

Целесообразно в план реализации программы развития юнармейского отряда включить следующие компоненты: образовательный блок (курсы повышения квалификации, обучение юнармейцев, командиров юнармейского отряда, руководителей юнармейского отряда и др.); мероприятия, отражающие функционирование системы роста юнармейца; деятельность, направленную на развитие корпоративной культуры (нормы, традиции, ритуалы, символика и т. д.).

Если в ходе разработки данного блока программы появились мероприятия, которые выходят за рамки поставленных целей и задач, то следует пересмотреть задачи и, при необходимости, скорректировать либо исключить такие мероприятия.

Выполнение мероприятийного плана подтверждается списками участников, анкетами, видео-, аудио-, фотоматериалами, продуктами творческой, социальной и другой деятельности, публикациями в СМИ, наградными документами и т. п.

Ожидаемые результаты реализации программы

Ожидаемые (планируемые, прогнозируемые) результаты — это задачи, сформулированные на языке решения, количественные и качественные показатели решения поставленных задач.

Требования к описанию результатов: реальность; измеримость; направленность не на предотвращение следствий проблем, а на устранение их причин; направленность действий на выработку у целевой группы способности к последующему самообеспечению; вовлечение в реализацию проекта представителей целевой группы.

Перечень ожидаемых результатов в целом должен соответствовать списку поставленных задач.

Речевые клише, примеры формулировки ожидаемых результатов:

- демонстрация воспитанниками знаний по военной истории России;
- сформированность у юнармейцев таких качеств личности как... и их проявление в деятельности и общении;
- участие не менее... юнармейцев в социально значимой деятельности по...;
- поступление не менее... членов юнармейского отряда в образовательные организации военного профиля;
- увеличение численности членов юнармейского отряда на... %;
- сокращение числа несовершеннолетних, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, на... чел.;
- сохранность контингента, вступление новых членов отряда;
- эффективность программы (результаты мониторинга развития физических качеств, специальных умений, знаний; дипломы, грамоты, подтверждающие участие и победы в соревнованиях и конкурсах различного уровня);
- поступление членов отряда в специализированные образовательные организации;
- отзывы детей, родителей, педагогов, организаций, с которыми осуществляется взаимодействие; воинских частей, в которых проходят службу члены отряда, и т. п.;
- публикации в СМИ.

Способы контроля результативности программы

Пример описания

«Способы определения результативности: сдача нормативов, зачет, участие в соревнованиях.

В начале года проводится входное тестирование.

Текущая аттестация проводится в течение всего учебного года (выполнение контрольных упражнений, соревнования внутри объединения, а также участие в турнирах различного уровня).

Промежуточная аттестация — 1 раз в полгода — зачетное занятие по общей и специальной физической подготовке.

Итоговый контроль проводится в конце года и предполагает зачет в форме учебного тестирования по общей и специальной физической подготовке, учитывается также результативность участия в соревнованиях разного уровня».

После того как программа разработана и описана, рекомендуется провести ее самооценку по следующим критериям:

- обоснованность актуальности;
- согласованность целевого блока программы;
- соответствие результатов, содержания деятельности цели и задач программы, представленной актуальности;
- соответствие содержания деятельности особенностям целевой аудитории и территории реализации программы;
- соответствие деятельности заявленным результатам;
- взаимосвязанность и взаимозависимость видов и содержания деятельности;
- реалистичность мероприятий с учетом временных рамок и ресурсов/бюджета;
- соответствие имеющихся и запрашиваемых ресурсов планируемой деятельности;
- обоснованность необходимых/запрашиваемых ресурсов;
- измеримость результатов (не только количественных, но и качественных показателей);

- качество описания структуры юнармейского отряда (четкость и логичность, наличие у каждого члена отряда своего функционала; обоснованность, отсутствие дублирования функций);
- логичность и согласованность путей/направлений дальнейшего развития с целями и задачами движения в целом и представленной программы развития;
- социальная и/или практическая значимость;
- инновационность/воспроизводимость;
- качество оформления материалов (грамотность письменной речи; профессиональный язык/грамотное использование терминологии, системность, четкость, логичность изложения; единообразие оформления; отсутствие плагиата; наличие ссылок на использованные источники и литературу).

УРОВНИ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВА

Ирина Гороховская, кандидат педагогических наук, заместитель директора по научно-методической работе БПОУ ВО «Вологодский педагогический колледж», член штаба регионального отделения ВВПОД «ЮНАРМИЯ» Вологодской области

Введение

Коллектив — это группа людей, взаимно влияющих друг на друга и связанных между собой общностью социально обусловленных целей, интересов, потребностей, норм и правил поведения, совместно выполняемой деятельностью, единством воли, выражаемой руководством коллектива (по Н. И. Конюхову).

К признакам коллектива как высшего уровня развития группы относятся:

- единство общих и личных целей всех членов коллектива;
- относительная устойчивость и длительность функционирования;
- коллективная деятельность, единый результат которой достигается усилиями каждого члена группы;
- оптимальная организация членов группы, обеспечивающая высокий уровень их взаимодействия, способность к взаимозаменяемости, самоуправляемость и эффективность управления.

Кроме вышеперечисленного, коллектив отличается **ценностно-ориентационное единство** — общепринятые нормы поведения и общие ценностные ориентации, соответствие целевых установок и содержания деятельности целям и ориентациям более широких общностей, в которые включена группа.

Внутри коллектива люди подготовлены к групповой деятельности, сработаны, обучены взаимодействию в результате опыта, имеющихся знаний о качествах и возможностях друг друга. В качестве одного из индикаторов подготовленности выступает социально-психологическая совместимость (деловая и межличностная). Также подготовленность выражается в способности к интеграции вкладов каждого в достижение общего результата. Психологическое единство (коммуникативность) обеспечивает са-

морегулирование и самонастраивание системы, передачу свойств элементов системы целому и, наоборот, свойств целого ее элементам. Это явление включает в себя интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство.

Интеллектуальное единство — это способность к стандартизации системы знаков, выработка «группового языка» (общего мнения), нахождение оптимальных способов принятия решений. **Эмоциональное единство** — индикатор самочувствия всей системы, способность к самонастраиванию системы, к выработке адаптационных и компенсаторных механизмов поведения, к созданию дополнительных «энергоресурсов» жизнедеятельности группы. **Волевое единство** — регулятор «режимов» работы группы, выражающийся в способности создавать необходимое и достаточное напряжение сил при преодолении группой препятствий в процессе продвижения к цели, компенсировать деятельность при ее нарушении.

Коллектив открывает возможности накопления опыта коллективного поведения в позициях подчинения, активного противопоставления и руководства. Процессы развития личности и коллектива неразрывно связаны между собой. Развитие личности зависит от коллектива, его уровня развития, структуры сложившихся в нем деловых и межличностных отношений. С другой стороны, активность воспитанников, уровень их физического и умственного развития, их возможности и способности обуславливают воспитательную силу и воздействие коллектива.

Педагогический потенциал детского коллектива

В коллективе ребенок входит в широкую систему отношений. Взаимодействие детей разворачивается на информационном, деятельностном и эмоциональном уровне.

Информационный уровень предполагает взаимодействие детей в процессе обмена информацией, обсуждения возникших проблем, совместного поиска решений, прогнозирования и планирования будущего.

На деятельностном уровне взаимодействие в коллективе разворачивается как сотрудничество детей в различных видах коллективной деятельности по интересам, в разработке и реализации совместных проектов (театральная постановка, выставка игрушек для малышей и т. п.), в корректировке действий, направленных на достижение общих целей.

Эмоциональный уровень взаимодействия в коллективе отражает доминирующие эмоциональные состояния детей, их совместные переживания, отношения симпатий или антипатий между членами коллектива, гуманистические и общественно значимые мотивы.

Коллектив и личность

Процесс вхождения личности в коллектив включает в себя последовательно сменяющиеся друг друга фазы (по А. В. Петровскому):

1. Адаптация личности в коллективе предполагает активное усвоение личностью действующих в данной общности норм и овладение соответствующими формами и средствами деятельности. Привнеся с собой в коллектив все, что составляет его индивидуальность, субъект не может проявить себя в полной мере, прежде чем не освоит действующие в группе нормы (учебные, нравственные и др.) и способы деятельности, которыми владеют другие члены группы.

2. Индивидуализация порождается противоречием между достигнутой личностью адаптацией в коллективе и неудовлетворенной потребностью в максимальной персонализации. К примеру, попавший в новый коллектив подросток сначала осматривается, усваивает принятые среди членов группы нормы общения, лексику, общие интересы и стремления, затем мобилизует свои внутренние ресурсы на то, чтобы «заявить» о себе в коллективе, проявить свою индивидуальность (начитанность, спортивные достижения и др.) и вызвать интерес к своей личности.

3. Интеграция личности реализуется через принятие коллективом личности. Коллектив оценивает ее индивидуальные особенности, а личность, в свою очередь, устанавливает отношения сотрудничества с членами коллектива. В этот период личность имеет возможность наиболее полно проявить свою индивидуальность и творческий вклад в коллектив.

Каждая из фаз социального развития личности в коллективе имеет серьезные последствия для ее становления и возможностей самореализации. Неумение личности преодолеть трудности адаптации в коллективе может привести к развитию неуверенности в себе, в своих возможностях, а также обидчивости и конфликтности поведения. Неспособность проявить свою индивидуальность в коллективе может стать причиной

личностных деформаций, негативизма, агрессивности, неадекватной самооценки.

Фазы адаптации, индивидуализации и интеграции многократно переживаются личностью в результате вхождения в новые коллективы.

Процессы развития личности и коллектива неразрывно связаны между собой: развитие личности зависит от коллектива, его уровня развития, структуры сложившихся в нем деловых и межличностных отношений. С другой стороны, активность воспитанников, уровень их физического и умственного развития, их возможности и способности обуславливают воспитательную силу и воздействие коллектива. В конечном итоге коллективные отношения выражены тем ярче, чем более активны члены коллектива, чем полнее они используют свои индивидуальные возможности в жизни коллектива.

Развитие творческой индивидуальности детей и подростков взаимосвязано с уровнем их самостоятельности и творческой активности внутри коллектива: чем самостоятельнее ребенок в коллективной общественно полезной деятельности, тем выше его статус в коллективе и тем сильнее его влияние, оказываемое на коллектив; чем выше статус ребенка в коллективе, тем плодотворнее влияние коллектива на развитие его самостоятельности.

Положение ребенка в коллективе определяется не только его индивидуальными особенностями. Оно может меняться в зависимости от уровня сплоченности коллектива, интенсивности смены ролей в процессе общения и взаимной деятельности; динамики развития системы коллективных и личных ценностей, внутренних норм коллектива; наличия побед и неудач, серьезных позитивных результатов, достигнутых как им самим, так и коллективом в целом.

В «малосплоченном» коллективе статус личности во многом зависит от общительности и внешних физических данных ребенка, наличия у него красивой (модной, стильной) одежды, ценных для детей предметов и др., то есть приоритетное восприятие и оценка внешних качеств. В дружном, сформировавшемся коллективе статус личности определяется комплексом моральных и деловых качеств ребенка, практически продемонстрированных им в процессе жизнедеятельности коллектива.

Пути формирования и развития коллектива

Жизненная перспектива является одним из важнейших моментов в развитии человека и коллектива. В ней выражается совокупность культурных и материальных потребностей человека, уровень его развития, весь моральный облик. А. С. Макаренко справедливо считал одной из важнейших педагогических особенностей перспективы то, что, будучи развернутой перед ребенком как система цели, она увлекает его возможностью достигнуть желаемого результата, вызывает стремление участвовать в построении своего и коллективного будущего, создает радостное настроение и устремленность вперед. Это стремление к удовлетворению сформировавшихся потребностей, желаний, интересов является мобилизующим и направляющим деятельность в определенное социально ценное русло.

Под перспективой в конкретном педагогическом плане понимаются такие задачи, цели, дела, которые отвечают внутренним потребностям развития личности, группы детей, коллектива в целом, соответствуют уровню развития его членов: их возрастным и индивидуальным особенностям. Характерные особенности перспективы: увлекательность дел, основанных как на непосредственном детском интересе, так и на радостном, рождаемом в воображении образе совместной коллективной деятельности; общественно полезная ценность задач, целей, конкретных дел; четкая организация процесса достижения перспективы.

Перспективы, цели выбираются самими детьми при помощи коллективной «разведки» интересных дел, рассчитанных на участие каждого, на самостоятельные действия, инициативу. В результате появляется план конкретных дел.

Перспектива — это практическая цель, способная увлечь и сплотить воспитанников, которая выступает мобилизующей силой при условии осознания и восприятия ее детьми.

Близкая перспектива выдвигается на любой стадии развития коллектива, опирается на личную заинтересованность детей, которые воспринимают ее как собственную «завтрашнюю радость», стремятся к ее осуществлению.

Средняя перспектива — это проект коллективного события, несколько отодвинутого во времени, она выдвигается, когда в коллективе сформирован рабочий актив, способный увлечь и повести за собой.

Дальняя перспектива — отодвинутая во времени, наиболее социально и личностно значимая цель, требующая значительных усилий для ее достижения.

Правила организации коллективной деятельности:

- гуманистическая, социально значимая, субъективно личностно значимая для каждого члена коллектива цель организуемой деятельности;
- предпочтение коллективным и групповым видам деятельности;
- активное участие каждого;
- технологическая организованность (время, место, объем действий, порядок их выполнения, оснащенность);
- сочетание традиционности и вариативности в содержании и формах;
- организация сменных отношений взаимной зависимости и взаимного подчинения в групповой деятельности;
- ориентация на успех и позитивную оценку деятельности каждого члена коллектива;
- разумное сочетание педагогического руководства с естественным стремлением воспитанников к самостоятельности, независимости, желанием проявить свою инициативу и самостоятельность.

В отличие от взрослых деятельность детских коллективов должна быть пронизана элементами игры, красочности и романтики, характеризоваться целеустремленностью, активностью и инициативой воспитанников. Также необходимы бодрый жизнерадостный тон и стиль отношений в коллективе, создание атмосферы доверия и требовательности, формирование умений критиковать и правильно воспринимать критику, командовать и подчиняться.

Условия правильного тона и стиля в коллективе (по А. С. Макаренко):

- мажор — бодрость, радость, красота;
- гордость за свой коллектив и чувство собственного достоинства;
- дружеское единение членов коллектива;
- активность, проявляющаяся в готовности к упорядоченному деловому действию;
- привычка к торможению и сдержанности в словах, движениях, эмоциях;
- высокая, сознательная дисциплина, но не сводимая только к торможению, проявляющаяся в движении вперед, в стремлении к чему-то новому, в преодолении трудностей.

В конечном итоге коллективные отношения выражены тем ярче, чем более активны члены коллектива, чем полнее они используют свои индивидуальные возможности в жизни коллектива.

Необходимо определять уровень развития коллектива, чтобы понимать перспективы дальнейшего роста и качественно прорабатывать программу развития отряда.

Деловая игра «Определение уровня развития коллектива» (по А. Н. Лутошкину)

По технике проведения деловая игра предполагает **самоаттестацию коллектива**. Коллективная самоаттестация — это заинтересованный разговор в коллективе, во время которого сами его члены определяют уровень коллективного развития, а также решают, насколько он может подняться в ближайшее время и что для этого нужно сделать. Основное средство получения необходимой информации о коллективе — суждения самих членов коллектива.

Материалы и оборудование: бланки с описанием уровней развития коллектива (см. ниже), листы со списками показателей уровня развития коллектива, ножницы, клей-карандаш, авторучка (все по количеству групп), флипчарт.

Рекомендованное количество групп — 5 (по числу уровней развития коллектива).

Каждой группе выдается бланк с описанием одного из уровней развития коллектива и список показателей уровня развития коллектива. Раздаточные материалы можно скачать по qr-коду на странице 175.

План проведения самоаттестации коллектива

1. Вступительное слово ведущего

Во вступительном слове ведущий (им может быть руководитель отряда) говорит о месте и значении коллектива в жизни каждой личности, об особенностях его становления, выделяет задачи самоаттестации, характеризует ступени коллективного роста, объявляет порядок проведения мероприятия.

Также ведущий может пояснить, что, как правило, в реальной жизни чистые уровни встречаются редко.

Необходимо с самого начала создать атмосферу непринужденности, доброжела-

тельности и в то же время делового, принципиального обсуждения.

Важно выбрать подходящее место для проведения самооценки, соответственно его оборудовать и оформить, найти верный тон и стиль разговора.

2. Работа по группам

Внутри групп проходит обсуждение, работа с уровнями развития коллектива. Каждая группа, опираясь на образ в названии уровня, подбирает показатели, вырезает их и приклеивает на бланк описания. Также можно дописать (печатными буквами) недостающие показатели данного уровня развития коллектива, если группа сочтет это необходимым.

Символы-образы характеризуют реальные проявления групповых форм поведения на пяти различных этапах развития коллектива. Для обозначения уровней развития в методике используются следующие названия: «Песчаная россыпь», «Мягкая глина», «Мерцающий маяк», «Алый парус», «Горящий факел».

Каждой группе дается на работу 15–20 минут. После окончания обсуждения группы презентуют свои работы, раскрывают описание своего уровня, рассказывают о характеристиках, которые они выбрали, аргументируют свой выбор.

Уровни развития коллектива по А. Н. Лутошкину

«Песчаная россыпь»

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

Бывает так и в группах людей. Там тоже каждый как песчинка: вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно.

Нет того, что сцепляло бы, соединяло людей. Здесь люди или еще мало знают друг друга, или просто не решаются, а может быть, и не желают пойти на встречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел. Отсутствие твердого, авторитетного центра приводит к рыхлости, «рассыпчатости» группы.

Группа существует формально, не принося радости тем, кто в нее входит.

«Мягкая глина»

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

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

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

«Мерцающий маяк»

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

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

Такая группа заметно выделяется среди других групп своей индивидуаль-

ностью. Однако ей бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всем общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не всегда хватает сил у некоторых членов группы подчиниться коллективным требованиям. Недостаточно проявляется инициатива, не так уж часто вносятся предложения по улучшению дел. Мы видим проявление активности всплесками, но не у всех.

«Алый парус»

Алый парус — это символ устремленности вперед, неуспокоенности, дружеской верности, преданности своему долгу. Здесь действуют по принципу «Один — за всех, все — за одного».

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

У большинства членов «экипажа» проявляется чувство гордости за свой коллектив; все переживают горечь, когда их постигают неудачи. Коллектив активно интересуется, как обстоят дела в других коллективах, например, в соседних. Бывает, что приходит на помощь, когда их об этом попросят. Хотя коллектив и сплочен, но бывают моменты, когда он не готов идти наперекор бурям и ненастьям. Не всегда хватает мужества признать свои ошибки сразу, но постепенно положение может быть исправлено.

«Горящий факел»

Горящий факел — это живое пламя, горючим материалом которого является тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив. Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли, подымаясь на скалы, спускаясь в ущелья, проторя новые тропы. Но разве можно чувствовать себя счастливым, если рядом кому-то трудно, если позади тебя коллективы, группы, которым нужна помощь и твоя крепкая рука?

Да, здесь хорошо проявляются все качества коллектива, которые мы видели на ступени «Алый парус». Но не только. Настоящий коллектив тот, в котором

бескорыстно приходят на помощь, делают все, чтобы принести пользу людям, подобно легендарному Данко освещая жаром своего сердца дорогу другим.

3. Общее обсуждение «Кто мы, какие мы в отряде?»

На начальном этапе ведущий должен воздерживаться от собственных суждений и оценок, касающихся жизнедеятельности группы.

Задача общего обсуждения в том, чтобы на основе детального анализа разобраться в особенностях своего коллектива, в результатах его деятельности, оценить участие каждого в совместных делах.

Ориентирами в обсуждении могут стать специальные вопросы, подготовленные для самооценки:

1) Выполняем ли мы всем отрядом полезное, нужное дело? По своей инициативе делаем это или по принуждению?

2) Все ли мы достаточно внимательны друг к другу? Переживаем ли мы все вместе, если кому-либо из нас плохо? Радует ли мы успехам товарищей? Принимаем ли близко к сердцу их неудачи?

3) Можно ли сказать, что наш отряд отлично организован, что мы работаем, трудимся и учимся по принципу «Один — за всех, все — за одного?» Если да, то в чем это проявляется? Если нет, то почему это так?

4) Достаточно ли хорошо мы понимаем друг друга? Умеем ли мы находить общий язык, вырабатывать общее мнение по важным для коллектива вопросам?

5) Можем ли мы, готовы ли мы собрать свою волю в кулак, проявить настойчивость, принципиальность в трудные минуты?

6) Какое общее дело нам по силам в ближайшее время?

Эти вопросы помогут коллективу сосредоточиться на анализе основных сторон его жизни, сделать разговор интересным, содержательным, предметным. При этом нет необходимости обсуждать исключительно перечисленные вопросы и именно в таком порядке. Каждый член коллектива может высказаться по любому из вопросов, который его волнует, не дожидаясь, когда до этого вопроса дойдет очередь.

При подобном обсуждении могут, естественно, возникать споры, высказываться

различные мнения. В этом случае сторонникам несовпадающих точек зрения необходимо дать возможность детально их обсудить.

Ведущему необходимо внимательно следить за репликами ребят, выделять главное, отбирать спорные суждения, вводить при необходимости дополнительные вопросы, давать разъяснения, направлять разговор в нужное русло.

4. Определение уровня развития коллектива на основе выявленных признаков/ характеристик/показателей

Обсуждение предложенных вопросов в конечном счете должно привести к получению обобщенной характеристики, которая сопоставляется с эталонными ступенями роста.

По преобладающему количеству показателей определяется уровень развития, выявляются показатели, «тянущие вниз», — соответствующие более низким уровням развития, и показатели, соответствующие более высоким уровням развития коллектива.

Нужно иметь в виду, что возможны и промежуточные формулировки (ближе к «Мягкой глине», между «Мягкой глиной» и «Мерцающим маяком», немного продвинулись вперед от «Мерцающего маяка» к «Алому парусу» и др.).

5. Коллективное обсуждение программы роста (деятельность по искоренению «тянущих вниз» показателей, закреплению, приращению правильных показателей)

Определив реальную ступень развития, участники самооценки задумываются над тем, каким их коллектив мог бы стать в недалеком будущем, оценивают возможности его дальнейшего роста.

Все наиболее значимые и ценные предложения становятся программой развития коллектива. Ведущий фиксирует их на флипчарте. Сюда могут войти самые разные идеи, касающиеся изменения эмоционального климата, стиля взаимоотношений и самоуправления и т. д. Важно, чтобы предложения были конкретными и выполнимыми.

При составлении программы роста нужно избегать общих фраз, содержащих выражения типа «улучшить», «усилить», «повысить».

Список использованной литературы и источников:

1. Лутошкин А. Н. Как вести за собой: Старшеклассникам об основах организаторской работы / А. Н. Лутошкин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Просвещение. — 1981. — 208 с.
2. Лутошкин А. Н. Эмоциональные потенциалы коллектива /А. Н. Лутошкин. — Москва: Педагогика, 1988. — 128 с.
3. Рожков М. И. Теория и методика воспитания: учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / М. И. Рожков, Л. В. Байбородова. — Москва: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. — 384 с.

ТРАДИЦИИ, ОБРЯДЫ И РИТУАЛЫ ЮНАРМЕЙСКОГО ОТРЯДА

Ирина Гороховская, кандидат педагогических наук, заместитель директора по научно-методической работе БПОУ ВО «Вологодский педагогический колледж», член штаба регионального отделения ВВПОД «ЮНАРМИЯ» Вологодской области

Традиции — это исторически сложившиеся и передаваемые из поколения в поколение обычаи, обряды, идеи, ценности, нормы поведения и общения и т. д., сохраняющиеся в обществе или отдельных его социальных группах в течение длительного времени. Это образцы порядка, отношений, поведения, деятельности, которые воспроизводятся в периодически повторяющихся ситуациях групповой жизни и деятельности. Можно сказать, что, по сути, традиции — это хранилище нашей истории, норм, которыми мы руководствуемся.

Традиции поведения и общения — это своеобразные шаблоны поведения, неписанные социальные стандарты (нормы), которых придерживаются все члены сообщества, группы, коллектива, организации.

Традиции формируются по мере накопления опыта совместной деятельности и олицетворяют устойчивость, относительную независимость культуры организации от смены персонального состава. Чем дольше существует отряд, тем больше традиций у него накопится, особенно по сравнению с отрядом, только что созданным. Но, при этом, создание традиций не должно становиться самоцелью существования коллектива. Здесь действует принцип «Лучше меньше, да лучше».

Отдельная традиция — это своеобразный социально-психологический механизм, организующий какую-то часть совместной жизни или деятельности людей. Она представляет собой закрепившийся в коллективной психологии способ удовлетворения определенной общественной потребности или решения постоянно воспроизводящейся задачи. Этот способ принимает форму стереотипного группового действия. Например, после проведения какого-то большого сложного мероприятия у членов отряда появляется потребность эмоционально пережить его завершение. Таким образом может

сложиться традиция проводить для отряда, например, «капустник» по завершении каждого мероприятия. Скорее всего форма и название этого так называемого «капустника» родятся у отряда спонтанно, сами собой.

Традиции могут быть негативными и позитивными. Негативные традиции надо искоренять, так как они снижают эффективность работы группы (отряда), ухудшают имидж. Негативными традициями можно считать неограничиваемое сквернословие, грубость, систематические опоздания и т. д.

Позитивные традиции надо поддерживать, укреплять и развивать. К позитивным традициям можно отнести доброжелательность к другим участникам группы, доверительные отношения, всеобщая поддержка инициативы и др. Такие традиции руководителю отряда необходимо замечать, поддерживать своим примером, возвращать, но ни в коем случае не насаждать.

Наличие традиций поведения и общения обеспечивает предсказуемость поведения членов отряда в определенных ситуациях, так как установлены стандартные реакции; создает определенность реакций во взаимодействии с окружающими; стабилизирует отношения; позволяет эффективно организовать совместную деятельность; создает «лицо» отряда.

Члены организации, придерживающиеся традиций, теснее сплочаются, а все остальные оказываются на увеличенной дистанции. Коллектив поднимает авторитет личности, придерживающейся его обычаев, и лишает уважения за отказ от их соблюдения. Кроме этого, чем охотнее отряд соблюдают ту или иную традицию, тем проще ее будет принять новым членам, которые приходят в отряд со своими привычками и традициями. Соблюдение традиций отряда для новичков становится маркером негласного желая влиться в коллектив, стать в нем своим.

Традиции нужны для того, чтобы воздействовать на внутренний мир членов отряда, создавать настрой, атмосферу, поддерживать позитивное психологическое состояние ребят. Это позволяет сохранить духовное единство отряда. Выделяясь своими традициями среди других групп и коллективов, отряд больше сплочается. Кроме этого, как было сказано выше, традиции нормируют поведение и общение членов отряда, налаживают и поддерживают общение и взаимоотношения между поколениями коллектива, что является очень важной составляющей существования отряда, который функциони-

рует продолжительное время: ребята вырастают, им на смену приходят новые члены отряда, которым необходимо передать идею существования группы, ее функции, ее цель и задачи, ее дух. Кроме этого, традиции могут помочь сформировать правильные отношения между старшими и младшими товарищами — членами отряда, не позволить «старичкам» переступить границы дозволенного в общении с младшими. Традиции кураторства, чествования новичков либо «заслуженных» членов отряда создают нормальные, здоровые взаимоотношения внутри коллектива, позволяют разным поколениям взаимодействовать и обогащать друг друга. Традиции могут нести информацию об отряде (в том числе передавать, отражать его историю), позволяют познакомиться с отрядом, а в процессе воплощения традиций можно познакомиться и с членами отряда.

Традиции воплощают идею связи поколений, рождают чувство гордости, сопричастности к общему делу. Традиции — способ адаптации в отряде, они помогают новому члену более детально разобраться в его деятельности, «внутренней кухне».

Как и другие элементы корпоративной культуры, традиции помогают сохранить устойчивость группы при смене ее руководства, кадрового состава. Участие в традиционных мероприятиях, событиях, ритуалах и т. п., их освещение в СМИ может привлечь внимание общественности, государственных структур к деятельности группы, способствовать привлечению дополнительных ресурсов для осуществления ее деятельности.

Элементы традиции

Понятие «традиции» рассматривается в качестве родового, включающего такие явления как «обычай», «ритуалы», «обряды».

Обычай — типичная, периодически повторяющаяся ситуация во взаимоотношениях и повседневной работе.

Обряд — стандартные и повторяющиеся мероприятия членов группы, коллектива, которые проводятся в установленное время и по специальному поводу для оказания влияния на понимание норм и ценностей группы, на поведение ее участников.

Сила обряда заключается в эмоционально-психологическом воздействии на людей. В обрядовом действии происходит не только усвоение ценностей и идеалов, но и переживание общих эмоциональных моментов участниками обряда. К обрядам можно отнести традиционное вступление новых членов в отряд.

Ритуал — поведенческая часть традиции, основное назначение которой — укрепить внутригрупповые отношения определенного типа, создать известное настроение. Ритуал — это сложившийся порядок обрядовых действий. Ритуалом можно считать, например, особое приветствие, которое используют члены отряда.

Часто понятие обряда подменяется понятием ритуала. Как правило, не обрядами, а именно ритуалами чествования лучших членов, приема новых участников, приветствия, открытия торжественных мероприятий отличаются друг от друга коллективы.

Традицией может стать:

- важное событие в жизни отряда, ставшее постоянно действующим стимулом, оказывающим морально-психологическое воздействие на поведение членов отряда на протяжении длительного времени;
 - традиционное мероприятие (вахта памяти, прием в ряды «ЮНАРМИИ» и т. д.);
 - общая песня;
 - совместные занятия каким-либо видом спорта;
 - встречи с другими отрядами/патриотическими объединениями;
- и многое другое.

Но, самое главное, на традиции непременно должен обращать внимание руководитель, предлагать их отряду, при необходимости даже формировать. Обратите внимание, что традиционный — это повторяющийся. Раз в год, раз в квартал, раз в сезон, каждый месяц. Если какое-то мероприятие прошло три раза подряд и больше не повторялось, это уже не традиция.

У каждого отряда свой набор традиций, складывающийся со временем и призванный решать те или иные проблемы и задачи.

Традиции должны работать на цель, идею отряда, должны быть признаваемы, уважаемы всеми его членами. Традиции не просто исторически складываются, они часто целенаправленно разрабатываются и внедряются. Традиции необходимо сохранять, поддерживать, соблюдать. При угасании традиции возможно ее возрождение.

Опора на традиции является одной из характерных черт демократического стиля руководства. В коллективе, как правило, выделяются люди, обладающие выраженными организаторскими качествами и творческими способностями, органически чувствующие смысл и ценность традиций, видящие в них средство упорядочения и украшения

совместной работы. Они составляют своеобразный неформальный «штат», воплощающий дух традиций.

Традиции могут формироваться разными путями:

- прошедшее мероприятие, если оно понравилось отряду, может стать традиционным (в случае если его провели более трех раз);
- члены отряда могут «привезти» традицию, то есть использовать в своей деятельности понравившиеся элементы деятельности других отрядов, групп, организаций;
- забытая традиция может быть возрождена в отряде в прежнем либо измененном виде;
- традиция может появиться спонтанно.

Можно черпать вдохновение на областных слетах, других мероприятиях, даже в кинофильмах (например, про пионерию). Кроме этого, можно использовать местные традиции: участие отряда в традиционных местных праздниках, акциях, мероприятиях и событиях.

Необходимо прямо и откровенно обсуждать вопрос о необходимости той или иной традиции, в этом обсуждении должны принимать участие все члены отряда.

Чтобы индивидуальный либо групповой поступок лег в основу традиции, нужны определенные организаторско-воспитательные действия руководства, которые сплотили бы коллектив сопереживанием благородного поступка, сформировали чувство сопричастности к мероприятиям, поднимающим деловую и социальную репутацию коллектива, предупредив возможные реакции отторжения и зависти.

Задача руководителя — объяснить важность традиции вообще и конкретной традиции в частности, бережно взрастить традицию в коллективе, при этом прислушиваясь к ребятам: принимают ли они ее, естественно ли входит эта традиция в жизнь отряда или встречает сопротивление, не нужно ли пересмотреть ее, доработать или заменить на что-то более подходящее.

ДЛЯ КООРДИНАТОРА

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ОБУЧАЮЩЕГО СЕМИНАРА

Проективное занятие

Ирина Гороховская, кандидат педагогических наук, заместитель директора по научно-методической работе БПОУ ВО «Вологодский педагогический колледж», член штаба регионального отделения ВВПОД «ЮНАРМИЯ» Вологодской области

Цель занятия — разработка обучающих семинаров для руководителей юнармейских отрядов по определенной тематике.

Форма организации участников: не более 6 групп по 6—7 человек.

Реквизит: столы (по количеству групп), стулья (по количеству участников), флип-чарт, маркеры разных цветов, бумага для принтера, раздаточный материал по количеству групп. Раздаточные материалы можно скачать по qr-коду на странице 175.

Занятие проводит модератор.

Требования к модератору: должен обладать организаторскими навыками, иметь опыт работы в системе патриотического воспитания, в том числе в движении «ЮНАРМИЯ»: знать историю развития, структуру движения, специфику направлений, особенности развития движения в регионе.

Ход занятия

1. Мозговой штурм «Тематика обучающих семинаров для руководителей юнармейских отрядов».

Все варианты в ходе мозгового штурма фиксируются модератором на флипчарте. После окончания штурма модератор вместе с участниками «докручивает», формулирует темы. Каждая группа выбирает одну из тем для детальной разработки.

2. Разработка программы обучающего семинара по выбранной теме (в группах).

Каждая группа получает бланк, на котором представлены элементы, которые надо наполнить содержанием, конкретизировать в соответствии с выбранной темой.

Перед началом работы модератор объясняет участникам алгоритм разработки содержания обучающего семинара:

а) Определить цели и задачи семинара.

б) Выделить микротемы (вопросы в рамках общей темы, которые будут освещаться, рассматриваться в ходе семинара).

в) Определить формы изучения выделенных микротем (практикум, мозговой штурм, деловая игра, информационное сообщение и т. д.), их продолжительность.

г) Определить потенциальных ведущих, спикеров.

д) Определить место проведения, необходимые информационные и материально-технические ресурсы.

3. Презентация результатов групповой работы.

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДВИЖЕНИЯ «ЮНАРМИЯ».

ФОРМЫ РАБОТЫ С РУКОВОДИТЕЛЯМИ, КОМАНДИРАМИ ЮНАРМЕЙСКИХ ОТРЯДОВ

Проективное занятие

Ирина Гороховская, кандидат педагогических наук, заместитель директора по научно-методической работе БПОУ ВО «Вологодский педагогический колледж», член штаба регионального отделения ВВПОД «ЮНАРМИЯ» Вологодской области

Цель занятия — создание банка форм работы с руководителями, командирами и активом юнармейских отрядов в соответствии с поставленными целями.

Форма организации участников: не более 6 групп по 6—7 человек.

Реквизит: столы (по количеству групп), стулья (по количеству участников), флипчарт, маркеры разных цветов, бумага для принтера, раздаточный материал. Раздаточные материалы можно скачать по qr-коду на странице 175.

Занятие проводит модератор.

Требования к модератору: должен обладать организаторскими навыками, иметь опыт работы в системе патриотического воспитания, в том числе в движении «ЮНАРМИЯ»: знать историю развития, структуру движения, специфику направлений, особенности развития движения в регионе.

Ход занятия

1. Мозговой штурм «Цели работы с руководителями и командирами юнармейских отрядов».

Вопросы, которые задает участникам модератор: «Какие цели преследуем в работе отряда?», «Какой ожидаем результат?».

Все варианты в ходе мозгового штурма фиксируются модератором на флипчарте. После окончания штурма модератор вместе с участниками записывает окончательные

формулировки целей (при необходимости объединяет похожие).

2. Создание банка форм работы с руководителями и командирами юнармейских отрядов (работа в группах).

По каждой выделенной в ходе мозгового штурма цели группы формулируют ответы на поставленные ниже вопросы (можно вывести на слайд либо указать вопросы в раздаточном материале). Результаты группы фиксируют в специальных формах.

Вопросы для работы:

- а) При помощи каких форм работы можно достичь цели?
- б) Кто будет участниками?
- в) Как часто организуем/проводим?
- г) Кто может помочь в организации/проведении?

Формы реализации для каждой цели оформляются на отдельных листах раздаточного материала.

РАЗВИТИЕ МЕСТНОГО ОТДЕЛЕНИЯ ВВПОД «ЮНАРМИЯ».

ФУНКЦИИ КООРДИНАТОРА. МЕТОДЫ, ИНСТРУМЕНТЫ И РЕСУРСЫ ДЛЯ СИСТЕМНОЙ РАБОТЫ

Проективное занятие

*Екатерина Рогалева, начальник отдела гражданско-правового и патриотического воспитания областного центра «Содружество»,
начальник штаба регионального отделения ВВПОД «ЮНАРМИЯ»
Вологодской области*

Рекомендация: количество участников занятия должно быть четным. Занятие проводит ведущий.

Реквизит: раздаточный материал для упражнения «Нарисуй себя», ручки или карандаши, разноцветные самоклеящиеся бумажные стикеры, плакат с изображением дерева, листы бумаги формата А4. Раздаточные материалы можно скачать по qr-коду на странице 175.

Знакомство

1. Упражнение «Карусель» (20 минут)

Участники встают в круг. Происходит расчет на «первый — второй», но слово «первый» заменяется словом «Я», слово «второй» — словом «ЮНАРМИЯ». Таким образом расчет происходит на «Я — ЮНАРМИЯ». После расчета те, чьим словом было «Я», делают шаг вперед, образуя тем самым внутренний круг, разворачиваются лицом к стоящим во внешнем круге. Образуются пары, состоящие из одного человека из внешнего круга и одного человека из внутреннего круга. Ведущий зачитывает тезис. В течение одной минуты оба человека в каждой паре должны рассказать факт о себе в соответствии с тезисом. По истечении минуты те, кто стоит во внешнем круге, одновременно делают шаг вправо, образуются новые пары.

Тезисы:

- мое хобби — это...;

- больше всего я не люблю...;
- мои самые лучшие качества — это...;
- мои отрицательные качества — это...;
- мой любимый фильм — это...;
- я хочу попробовать...;
- моя любимая погода — это...;
- в своей жизни я равняюсь на...;
- я горжусь, что...;
- самое запоминающееся событие в моей жизни — это...;
- в детстве я...;
- я мечтаю о...;
- в «ЮНАРМИИ» я...;
- я приехал(а) на семинар, чтобы...

2. Упражнение «Нарисуй себя» (30 минут)

Каждый участник получает раздаточный материал: лист бумаги с изображенным человеком. Участникам необходимо:

- подписать рисунок так, как им хочется, чтобы к ним обращались;
- у головы написать ту мысль, которая в последнее время «сидит» у них в голове, беспокоит;
- у сердца написать то, что является самым важным в жизни;
- у правой руки написать то, что лучшего всего получается;
- в левой руке нарисовать кубок и рядом написать главное достижение — то, что вызывает гордость;
- у живота написать название любимой еды;
- у ног написать название места, где недавно побывали;
- у рта написать фразу, которая является жизненным кредо.

После заполнения шаблона участники сдают рисунки ведущему.

Ведущий вызывает пары участников в центр, каждой паре постепенно зачитывается содержание одного из листов, задача каждого участника в паре — угадать человека по характеристикам. Выигрывает тот участник пары, который угадал другого участника по меньшему числу характеристик. Ведущий может зачитывать характеристики в произвольном порядке.

Основная часть

1. Упражнение «Рисуем дерево «ЮНАРМИИ» (30 минут)

Ведущий объявляет мозговой штурм. Участники рассказывают о том, какой они хотят видеть «ЮНАРМИЮ» в будущем. Характеристики должны быть краткими, нельзя повторяться. Желание высказаться демонстрируется поднятой рукой. Ведущий фиксирует характеристики на стикерах, которые приклеивает к изображению дерева в качестве «плодов».

Затем ведущий снова объявляет мозговой штурм. На этот раз участники называют то, что они делают или могли бы сделать для того, чтобы «ЮНАРМИЯ» стала такой, какой они хотят ее видеть. Ведущий записывает высказывания на стикерах и приклеивает их к корням дерева.

Ведущий может вызывать участников для того, чтобы те сами писали характеристики на стикерах и приклеивали их к дереву.

После окончания упражнения ведущий делает вывод о том, что каждый начальник и координатор движения ответственен за то, насколько сильной и процветающей будет «ЮНАРМИЯ».

Пример заполнения стикеров

Плоды (какой хотим видеть «ЮНАМИЮ»)	Корни (что делаем для этого сейчас или можем делать в будущем)
Содержательная	Реализуем интересные проекты, организуем систему занятий, тренировок, подбираем профессиональные кадры
Социально одобряемая	Качественно ведем социальные сети, взаимодействуем со СМИ, готовим лидеров общественного мнения, выходим с презентациями на родительские конференции, развиваем самоуправление среди юнармейцев и их родителей
Материально обеспеченная	Участвуем в конкурсах грантов, привлекаем спонсоров, налаживаем взаимодействие с руководством муниципального района/городского округа по включению в муниципальную/городскую программу, находим партнеров, ресурсы
Сильная	Ставим амбициозные цели, анализируем текущее состояние, выявляем «белые пятна», планируем, находим единомышленников, ресурсы

Обеспеченная кадрами	Налаживаем взаимодействие с заместителем главы по социальным вопросам и начальником управления образования, продумываем систему мотивации, обучаем, организуем обмен опытом, развиваем корпоративную культуру
Современная	Развиваем приложение «Юнармеец», проводим кибертурниры, разрабатываем и внедряем гайды и т. д.

2. Проективное задание «Функции координатора» (30 минут)

Ведущий презентует функции координатора, обозначает важность каждой из них.

Перечень функций координатора:

- **Стратегическая:** координатор организует планирование (долгосрочное и краткосрочное) деятельности местного отделения «ЮНАРМИИ», разрабатывает программу развития/план работы местного отделения, обеспечивает понимание миссии, целей и задач всеми организаторами движения (членами муниципального штаба, наставниками юнармейских отрядов, инструкторами и т. д.).
- **Управленческая:** координатор организует работу муниципального штаба (формирует повестку, организует заседания не реже 1 раза в квартал, взаимодействует с членами штаба между заседаниями), организует взаимодействие с руководителями юнармейских отрядов (ведет чат, проводит собрания, консультирует), обеспечивает взаимодействие с руководством органов местного самоуправления.
- **Образовательная:** координатор проводит семинары для руководителей отрядов, организует обмен опытом, участие в обучающих мероприятиях областного, межрегионального, федерального уровней, обеспечивает методическое сопровождение (консультирует, передает методики).
- **Мотивационная:** координатор продумывает и внедряет систему мотивации (рейтинг отрядов, распределение стимулирующего фонда образовательной организации, поощрение от руководства органов местного самоуправления, поощрительные поездки, имиджевая продукция).
- **Обеспечивающая:** координатор находит возможности для снабжения отрядов за счет муниципального бюджета, участвует в грантах и конкурсах ресурсной поддержки, своевременно предоставляет информацию о конкурсах грантов, консультирует

по вопросам участия, находит спонсоров, партнеров.

- **Организационная:** координатор обеспечивает выполнение плана местного отделения, организует мероприятия, обеспечивает участие представителей местного отделения в мероприятиях областного, межрегионального, федерального уровней.

- **Позиционирующая:** координатор обеспечивает ведение страниц в социальных сетях местного отделения и позиционирует движение на личных страницах в социальных сетях, организует взаимодействие со СМИ, входит в коллегиальные органы, курирующие вопросы патриотического воспитания и допризывной подготовки, готовит лидеров общественного мнения.

После презентации функций координатора участники делятся на семь групп. Каждой группе по жребию достается одна из функций.

Группы прописывают действия, которые необходимо выполнять в рамках той или иной функции каждому координатору.

После выполнения задания группы презентуют результаты работы. Возможно обсуждение, дополнение перечней.

ДЛЯ ПЕДАГОГА И КООРДИНАТОРА

МОДЕЛИ ЮНАРМЕЙСКОГО ОТРЯДА. МЕСТО ОТРЯДА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ирина Гороховская, кандидат педагогических наук, заместитель директора по научно-методической работе БПОУ ВО «Вологодский педагогический колледж», член штаба регионального отделения ВВПОД «ЮНАРМИЯ» Вологодской области

Отряд при общеобразовательной организации

В рамках реализации программы внеурочной деятельности

Юнармейский отряд может быть организован в качестве кружка, клуба в рамках внеурочной деятельности.

Документы	Программа внеурочной деятельности, журнал внеурочной деятельности, программа развития отряда
Взаимодействие/ подчинение	Руководитель образовательной организации, начальник/координатор местного отделения

В рамках ученического самоуправления

Юнармейский отряд может осуществлять свою деятельность в рамках школьного ученического самоуправления только при условии, что внутри самого отряда работа также строится с соблюдением всех принципов самоуправления. Если командир в отряде назначается сверху, а не избирается членами отряда, такой юнармейский отряд может сотрудничать с органом ученического самоуправления, но не входить в его состав.

Документы	Положение об органе школьного самоуправления, список членов отряда, план мероприятий/программа деятельности отряда, программа развития отряда
Взаимодействие/подчинение	Руководитель образовательной организации, руководитель органа самоуправления, начальник/координатор местного отделения

В рамках Российского движения школьников

Юнармейский отряд может осуществлять свою деятельность в рамках военно-патриотического направления РДШ.

Документы	Устав первичного отделения РДШ, список членов отряда, план мероприятий/программа деятельности отряда, программа развития отряда
Взаимодействие/подчинение	Руководитель образовательной организации, руководитель первичного отделения РДШ, начальник/координатор местного отделения

Отряд при организации дополнительного образования

В рамках реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы

Юнармейский отряд может быть включен в основную деятельность организации дополнительного образования в качестве кружка, клуба и т. д.

Документы	Программа дополнительной общеобразовательной общеразвивающей организации, журнал дополнительной программы, программа развития отряда
Взаимодействие/подчинение	Руководитель организации, начальник/координатор местного отделения

Как общественное объединение в структуре организации дополнительного образования

Документы	Устав общественного объединения, список членов, план мероприятий/ программа деятельности, программа развития отряда
Взаимодействие/ подчинение	Руководитель организации, начальник/координатор местного отделения

Общественное объединение

Юнармейский отряд может существовать автономно в качестве общественного объединения.

Документы	Устав общественного объединения, список членов, план мероприятий/ программа деятельности, программа развития отряда
Взаимодействие/ подчинение	Руководитель вышестоящей организации (при наличии), начальник/координатор местного отделения

КООРДИНАТОР, РУКОВОДИТЕЛЬ, КОМАНДИР: ЭФФЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ

Деловая игра

*Екатерина Рогалева, начальник отдела гражданско-правового и патриотического воспитания областного центра «Содружество»,
начальник штаба регионального отделения ВВПОД «ЮНАРМИЯ»
Вологодской области*

Цель деловой игры — развитие кадрового потенциала регионального отделения ВВПОД «ЮНАРМИЯ» Вологодской области.

Задачи:

- расширить представления участников о содержании и особенностях различных ролей в структуре движения «ЮНАРМИЯ», профессиональных компетенциях и личностных качествах их представителей;
- создать условия для саморазвития участников движения «ЮНАРМИЯ»;
- представить участникам ключевые направления и мероприятия регионального штаба ВВПОД «ЮНАРМИЯ» Вологодской области.

Участники: руководители и командиры юнармейских отрядов. Участие командное. Состав команды — 10 человек.

Оборудование и материалы: столы, стулья, микрофоны, раздаточные материалы, клей-карандаш, ножницы — по количеству команд, бумага для записей формата А4. Раздаточные материалы можно скачать по qr-коду на странице 175.

Для проведения деловой игры необходимо назначить модератора, который будет объяснять командам задания и следить за временем. Оценку команд производит экспертный совет, в состав которого могут войти представители организаторов, органов местного самоуправления, муниципального штаба ВВПОД «ЮНАРМИЯ».

Каждая команда получает раздаточный материал для работы с одной из ролей

(координатор, руководитель, командир). Роли могут повторяться, главное, чтобы были проработаны все три роли.

Ход работы

Ввод в игру. Представление членов экспертного совета.

1 БЛОК. «ПОРТРЕТ РОЛИ»

На представление результата каждой команде отводится 3 минуты, на экспертную оценку каждой команды — 5 минут.

Во время экспертной оценки команды могут дополнять шаблоны.

Задание 1. Определить содержание и особенности каждой из ролей.

Выполнение: заполнить шаблон (звезда). Определить спикера, который будет представлять результат выполнения задания.

Время на выполнение: 37 минут.

Задание 2. Определить знания и умения, необходимые для решения задач в каждой из ролей.

Выполнение: дополнить шаблон.

Время на выполнение: 37 минут.

Задание 3. Составить портрет каждой роли из слов, обозначающих личностные качества.

Выполнение: заполнить шаблон (фигура человека, перечень качеств).

Время на выполнение: 28 минут.

Задание 4. Придумать слоган и символ, отражающие предназначение, специфику каждой из ролей.

Время на выполнение: 17 минут.

2 БЛОК. «БЛИЦ-ОПРОС ОТ ЭКСПЕРТОВ»

Эксперты просят команды назвать 3 фактора, которые обосновывают приоритет описываемой командой роли перед двумя другими ролями. Факторами могут стать личные и деловые качества, миссия, условия деятельности и т. д.

Продолжительность блиц-опроса: 6 минут.

3 БЛОК. «РЕФЛЕКСИЯ»

Модератор предлагает взять слово каждому, кто захочет высказаться по итогам деловой игры, будь то участник или эксперт.

РУКОВОДИТЕЛЬ ЮНАРМЕЙСКОГО ОТРЯДА: РОЛЬ, ФУНКЦИИ, КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Ирина Гороховская, кандидат педагогических наук, заместитель директора по научно-методической работе БПОУ ВО «Вологодский педагогический колледж», член штаба регионального отделения ВВПОД «ЮНАРМИЯ» Вологодской области

Я бываю то лисой, то львом. Весь секрет управления заключается в том, чтобы знать, когда следует быть тем или другим.
(Наполеон Бонапарт)

Слово «руководитель» буквально означает «ведущий за руку».

Руководитель — это человек, отвечающий за надзор за всем отрядом в целом, а не только за выполнение отдельных специализированных задач. Следить за целым — суть работы руководителя.

Понятие руководства относится к общей организации деятельности всего отряда, к процессу управления им — это социальная характеристика отношений в отряде, прежде всего с точки зрения распределения ролей управления и подчинения.

Руководство в целом выступает как регламентированный обществом правовой процесс. Роль руководителя заранее определена инструкциями и обязанностями, функциями и властными полномочиями. Руководитель назначается на свою должность независимо от того, считают ли участники группы его достойным этой роли или нет.

В системе неформальных отношений рано или поздно также стихийно выявляется неформальный руководитель, обычно называемый лидером. Он выделяется из числа окружающих его людей, в сущности равных или близких по статусу.

Лидерство — это естественный социально-психологический процесс в группе, построенный на влиянии личного авторитета человека на поведение группы. В основе этого процесса лежит способность лидеров притягивать к себе людей, бессознательно вызывать чувство восхищения, обожания, любви. Понятие лидерства относится

к характеристике психологических отношений, возникающих в группе. Лидер — это личность, способная объединять людей ради достижения какой-либо цели.

Человек становится лидером именно благодаря готовности людей следовать за ним. Группа следует за тем, кто яснее и четче может сформулировать стоящие перед нею цели и задачи, определить пути и способы их решения, кого считают способным предоставить средства для удовлетворения желаний, стремлений, потребностей группы.

Между руководством и лидерством можно выделить три общих момента:

- оба процесса являются средством координации, упорядочения отношений внутри группы, средством управления ею;
- оба процесса реализуют процессы социального влияния в коллективе;
- обоим процессам присуща известная субординация отношений.

Это сходство функций часто приводит к тому, что лидерство может переходить в руководство, а руководитель может становиться лидером, что значительно повышает эффективность руководства в целом.

Изучение опыта различных организаций — производственных, коммерческих, общественных, образовательных — показывает, что способность быть лидером является одним из ключевых условий того, чтобы стать хорошим руководителем.

Ролевая модель руководителя (с позиции выполнения определенных задач):

- определение целей и задач деятельности коллектива, его членов;
- постановка задач перед членами коллектива;
- стимулирование деятельности членов коллектива;
- координация деятельности внутри коллектива;
- контроль выполнения деятельности, оценка исполнения;
- представление коллектива во внешней среде (в обществе).

Особенности деятельности руководителя:

- большое разнообразие содержания профессиональной активности;
- повышенная ответственность за состояние ресурсов и результаты деятельности;
- творческий характер работы при обычном дефиците информации, времени и средств;
- особая роль коммуникативных функций, так как управленческая деятельность протекает посредством общения;

- высокая общая нервно-психическая напряженность.

В. И. Викторова выделяет следующие роли, которые приходится занимать руководителю: наставник, фасилитатор, продюсер, директор, координатор, контролер, новатор и посредник. Рассмотрим каждую из них.

Наставник

В этой роли руководитель должен быть чутким, открытым, внимательным, охотно идущим навстречу, готовым помочь. Играя эту роль, руководитель выслушивает и выполняет законные просьбы, выставляет оценки, раздает комплименты. Он воспринимает людей как ресурсы, которые можно развить с помощью доверия, сочувствия и заботы. Он дает возможность и помогает людям строить планы по их собственному индивидуальному развитию.

Фасилитатор

Руководитель должен воспитывать в коллективе стремление к согласию, улаживать межличностные конфликты. Ожидаемое поведение включает посредничество в личных спорах, использование новых технических приемов в разрешении конфликтов, развитие согласия и морали, принятие участия в решении проблем коллектива.

Продюсер

От руководителя ожидают сосредоточения на работе, большой заинтересованности, энергии и движущей силы. Он вдохновляет членов коллектива принять на себя ответственность, ставить задачи и добиваться высокой продуктивности. Это обычно помогает коллективу лучше выполнять поставленные задачи.

Директор

Ожидается, что руководитель будет четко определять направление работы на основе продуманной постановки целей и рационального планирования. Он должен быть решительным инициатором, который разъяснит проблемы, выборы и альтернативы, распределит роли и задачи, установит правила, оценит производительность и даст инструкции.

Координатор

От руководителя ожидают поддержания структуры и ясной системы. Человек в роли координатора покладист и вызывает доверие. Поведение включает стремление к целостности, избегание расколов, работу с документами, изучение и оценку отчетов, планов и предложений.

Контролер

Предполагается, что руководитель знает обо всем происходящем в коллективе, следит за тем, как люди соблюдают установленный порядок и насколько группа соответствует своим задачам. Контролер должен быть способным к рациональному анализу, быть внимательным к мелочам, работе с рутинной информацией, техническим проблемам организации работы.

Новатор

От руководителя-новатора ожидают изменений, облегчающих работу. В отличие от роли контролера, для которого главное — порядок и дисциплина, новатор — это творческий мечтатель, который смело экспериментирует, отходя от принятых стандартов.

Посредник

От руководителя ожидают политической проницательности, убедительности, влиятельности и силы. Как посредник, он должен встречаться с людьми, находить социальных партнеров, быть представителем, действовать как связной и изыскивать ресурсы.

Стиль руководства — это характерные для конкретного руководителя особенности взаимодействия с коллективом. Формируется стиль руководства под влиянием индивидуально-личностных особенностей руководителя и объективных условий.

Основные характеристики стиля руководства:

- активность/пассивность;
- коллективизм/индивидуализм;
- инструктивность/попустительство;
- позитивная/негативная стимуляция;
- контакты с коллективом/сохранение дистанции;
- централизация/децентрализация информационных потоков;
- обратная связь с коллективом/ее отсутствие.

Существуют различные типологии стилей руководства. В традиционной типологии выделяют авторитарный, демократический и либеральный стили.

Авторитарный стиль — это жесткий стиль, в котором преобладают приказы, распоряжения, требования. За коллектив все решает руководитель. Он пресекает любую инициативу работников, сам прописывает технические вопросы и особенности дея-

тельности, не приемлет мнения, противоречащие его мнению. Поручения отдаются энергичным резким тоном, четко ставятся цели. При этом участники коллектива всегда живут в неведении относительно своего будущего, так как задачи имеют частный и не-далекий характер. Остается только ждать и догадываться, что удумает руководитель.

Отношения между участниками коллектива тоже строго контролируются руководителем или вовсе пресекаются. Если нужно вести работу в группах, то руководитель по собственному усмотрению распределяет участников. Авторитарный руководитель не настроен враждебно, но он отстранен, отчужден от коллектива, а их взаимоотношения обезличены.

Выделяют три подвида авторитарного стиля: жесткий, хозяйский, непоследовательный.

Жесткий авторитарный стиль — это строгий, но справедливый руководитель. Хорошо относится к подчиненным, но строго соблюдает субординацию и требует того же от подчиненных. Сложившиеся в коллективе взаимоотношения старается сохранить, как бы ни менялись обстоятельства. Такой стиль пресекает самостоятельность, но некоторым работникам он нравится, так как избавляет их от ответственности.

При **хозяйском авторитарном стиле** руководитель занимает позицию заботливого отца. Он чрезмерно интересуется жизнью своих подчиненных, старается участвовать даже в личных делах. Заинтересован в повышении материального, психического и физического благополучия своей команды.

Чаще всего такой стиль встречается именно в командах, например, тренеры нередко придерживаются этого стиля. Опасность в том, что чрезмерная забота может вызвать сопротивление и агрессию со стороны группы, ведь руководитель «не дает дышать». Но есть члены коллектива, которые бывают не против такого характера взаимоотношений, ведь все их желания и действия заранее прописаны. То есть снимаются риски и ответственность, не требуется самостоятельность и активность.

Непоследовательный авторитарный стиль сродни деспотизму, свойственен немелким руководителям. Такой управленец не уверен в себе, но не хочет этого показывать, всем видом создает иллюзию могущества. Среди членов коллектива отдает предпочтение слабым, но покорным, нежели компетентным и самостоятельным. Непоследовательный руководитель старается избегать неудач и ответственности за них.

Ради этого готов идти на компромиссы. Придирчив к мелочам.

Подавление инициативы и творчества работников, высокомерие и неуважение членов коллектива создает неблагоприятный психологический климат: портятся отношения в группах, некоторые участники деятельности повторяют авторитарный стиль в отношении других, кто-то отстраняется и избегает контактов. Некоторые участники страдают депрессией.

Коллектив негативно относится к авторитарному руководителю, его члены пребывают в напряжении, вспыльчивы. Часто возникают конфликты. Из-за неадекватной и жесткой дисциплины в сотрудниках зарождается злость, страх, отрицательная трудовая мотивация. Снижается продуктивность, так как члены коллектива боятся задавать вопросы руководителю и стараются избежать труда либо трудятся нехотя. Обязанности выполняются по принуждению и под строгим контролем.

При **демократическом стиле** коллектив всегда в какой-то степени задействован в организации деятельности. Руководитель поощряет инициативу, сам спрашивает мнение коллектива, налаживает отношения между участниками, распределяет ответственность, избегает приказов. Заинтересован в создании благоприятного психологического климата, атмосферы доверия, товарищества и сотрудничества. Предотвращает и снижает напряжение во взаимоотношениях участников. Объективен в похвале и критике, последователен, настойчив и тактичен.

Каждый член коллектива осведомлен об этапах достижения цели, может обратиться к руководителю за советом. Руководитель в свою очередь всегда предлагает несколько вариантов выполнения работы. При групповой работе участники сами разбиваются на группы.

Демократический стиль предполагает доступность руководителя, членам коллектива легко с ним общаться. Эти роли скорее носят условный характер. Такие отношения способствуют личностному росту участников коллектива, так как позволяют проявлять самостоятельность и инициативность. Создается благоприятный психологический климат, основанный на доверии, взаимопомощи, взаимоуважении и чувстве товарищества. Руководитель поощряет инициативу членов группы, те же, в свою очередь, отвечают активностью и хорошим исполнением своих обязанностей.

Взаимоотношения хорошие, конфликты сведены к минимуму и носят продуктивный

характер. Участники деятельности удовлетворены своим трудом и положением. Им открыто поле для творчества. Растет производительность. Сводится к минимуму «текучка» кадров, растет ощущение безопасности.

При **либеральном (попустительском) стиле** руководитель совершенно не интересуется деятельностью коллектива, процессом работы и его результатом, характером взаимоотношений в коллективе. То же касается информации по работе, материалов и инструкций. Если попросят — дает. Руководитель готов вмешаться, только если к нему обратится кто-то из подчиненных, предпочитает пользоваться советами и объяснениями, не делает замечаний. Вся ответственность за принятие решений, выполнение задач и их результаты ложится на плечи коллектива.

В большинстве случаев возникает благоприятный психологический климат, так как люди полностью предоставлены самоуправлению. Каждый может проявить себя, договориться. Это и хорошо, и плохо одновременно — зависит от психологической совместимости сотрудников. Если они совместимы, то полная свобода действий скажется хорошо, в противном случае вероятны частые конфликты.

В целом на психологический климат лучше влияет убеждение, доверие, сотрудничество и кооперация как основы стиля руководства.

Возможен **смешанный стиль** руководства или преобладание одного стиля над остальными.

Помимо классических функций управленца (планирование и организация рабочего процесса, мотивация, контроль и т. д.), руководитель детской или молодежной общественной организации выполняет также **воспитательную функцию**:

- транслирует ценности общения и взаимодействия;
- объясняет цели и смысл деятельности;
- создает условия для проявления и реализации детской инициативы (совместное определение цели и смыслов, планирование деятельности, разработка элементов корпоративной культуры и др.);
- развивает детский коллектив (в том числе развивая самоуправление, лидерские качества и организаторские способности членов организации, ее актива);
- создает и обеспечивает комфортный социально-психологический климат в коллективе;

- создает «ситуации успеха» и оказывает педагогическую поддержку;
- организует или осуществляет обучение по направлениям деятельности организации;
- осуществляет взаимодействие с родителями детей;
- координирует деятельность педагогов и других специалистов, взаимодействующих с организацией (единые подходы и др.).

По долгу службы руководитель реализует управленческую роль через управление собой как процесс совершенствования своих личностных качеств.

При управлении собой руководитель должен:

- осознавать себя как личность, которой будут подражать;
- иметь самооценку и создавать свой образ в соответствии с представлениями об эффективном управляющем;
- поддерживать свое физическое здоровье;
- рационально распределять силы и время;
- преодолевать трудности;
- формировать определенную систему образов и представлений о членах своего коллектива, об эффективности своей работы.

Оценить **эффективность деятельности руководителя** коллектива можно по следующим критериям:

- **результативный:** степень достижения целей и задач деятельности — конечный результат труда всего коллектива, в котором органически соединены результаты труда и руководителя, и исполнителей;
- **психологический:** удовлетворенность членов коллектива различными аспектами членства в нем (например, удовлетворенность отношениями с коллегами, с руководителем, условиями и содержанием деятельности и т. д.), что проявляется в благоприятном либо неблагоприятном психологическом климате коллектива, в степени стабильности либо «текучести» кадров; мотивация членов коллектива (желание людей трудиться и сохранять членство в коллективе); авторитет руководителя в коллективе; самооценка коллектива (сплоченность и успешность) функционирования.

Кроме всех этих теоретических знаний, руководителям юнармейских отрядов необходимо познакомиться с **Кодексом этики и поведения участника и работника**

Всероссийского детско-юношеского военно-патриотического общественного движения «ЮНАРМИЯ» (утвержден решением Главного штаба ВВПОД «ЮНАРМИЯ» (протокол № 29 от 27.05.2021).

Пункт 1.2 Кодекса этики и поведения распространяет свое действие на всех участников, а также работников движения и представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которыми они должны руководствоваться.

В Кодексе этики и поведения прописаны основные принципы и правила поведения членов ВВПОД «ЮНАРМИЯ», этика поведения, внешний вид участников движения, правила поведения при нахождении в общественных местах, этические правила ведения личных страниц в социальных сетях членов «ЮНАРМИИ», ответственность за нарушения положений Кодекса.

СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ, РЕСУРСЫ И ИНФРАСТРУКТУРА ЮНАРМЕЙСКОГО ОТРЯДА

Екатерина Рогалева, начальник отдела гражданско-правового и патриотического воспитания областного центра «Содружество», начальник штаба регионального отделения ВВПОД «ЮНАРМИЯ» Вологодской области

Система взаимодействия

Можно выделить три уровня взаимодействия юнармейского отряда, на которых он может развиваться:

- взаимодействие внутри учреждения/организации, на базе которого/ой существует отряд;
- взаимодействие внутри ВВПОД «ЮНАРМИЯ»;
- внешнее взаимодействие.

Рассмотрим каждый из них.

Как показывает практика, самым простым и понятным, но не всегда рабочим оказывается взаимодействие отряда с организацией, на базе которой он функционирует (будь то школа, центр дополнительного образования или что-то еще). Здесь ваша задача — найти людей внутри организации, близких вам идеологически, готовых заниматься общественной работой. Например, руководитель отряда может проводить занятия по допризывной подготовке, тренировки, но для обучения оказанию первой медицинской помощи привлекает медицинского работника, а для обучения истории — учителя истории (если речь идет об отряде, базирующемся в общеобразовательной организации). Это взаимодействие можно осуществлять как индивидуально (установить дружеские отношения, например), так и через администрацию организации или учреждения. Однако, какой бы путь выстраивания отношений с организацией ни выбрал руководитель, он обязательно должен взаимодействовать с администрацией: ад-

министрация должна иметь сведения о деятельности юнармейского отряда.

Руководитель должен понимать, каким образом его отряд нормативно закреплён в организации, на базе которой он существует (воспитательная работа, кружок и пр.). Это сразу же упростит взаимодействие с каждым структурным элементом организации. Кроме этого, важно понимать инфраструктуру и ресурсы организации и то, чем из этого вы можете свободно пользоваться.

Администрация организации или учреждения — это огромный ресурс, её поддержкой необходимо заручиться. Инструментов для этого большое количество: можно выходить с презентациями на учебные советы, общие собрания коллектива, включать мероприятия отряда в общий план работы организации, чтобы работа была замечена и учтена.

К сожалению, в настоящее время все ещё существуют отряды, которые функционируют только по инициативе педагога, то есть администрация образовательной организации не интересуется такими отрядами, не оказывает им поддержку. В таком случае руководитель должен обращаться за помощью к руководителю муниципального или регионального штаба движения, чтобы обосновать важность существования на базе организации юнармейского отряда.

Большой блок работы с общеобразовательной организацией — **родители, родительские комитеты**. Здесь можно как вести работу по позиционированию отряда или привлечению новых юнармейцев через родительское сообщество, так и искать помощь для проведения мероприятий, мастер-классов, организации пространства юнармейских комнат и так далее (об этом речь пойдет ниже).

Внутри ВВПОД «ЮНАРМИЯ» может вестись работа с другими отрядами, с муниципальными штабами и Домами ЮНАРМИИ, региональным и главным штабом. Любой юнармейский отряд находится в структуре огромного движения «ЮНАРМИЯ». Даже если вы напрямую не взаимодействуете с главным штабом, участвуя в федеральных проектах, вы все равно осуществляете — пусть и опосредованно — это взаимодействие.

Находящиеся недалеко друг от друга **юнармейские отряды** могут ходить друг к другу в гости, готовить показательные выступления, делиться опытом. Конечно, здоровая конкуренция между отрядами всегда будет существовать, но если вы не боитесь поделиться чем-то, то скорее всего это вернется к вам в двойном размере.

Дом ЮНАРМИИ — это ресурсная площадка, на которой проходят общие мероприятия, обучение, реализуются потоковые проекты. Сейчас на территории области существует 15 Домов ЮНАРМИИ. Конечно, в перспективе, они должны появиться в каждом муниципальном районе и городском округе региона. **Муниципальные штабы** существуют, само собой, в каждом субъекте нашей области. Сюда стекается вся информация о муниципальных, региональных и федеральных проектах и мероприятиях, проводимых в рамках деятельности ВВПОД «ЮНАРМИЯ», проходит вся методическая работа, учет юнармейцев.

Координатор муниципального штаба может стать хорошим проводником для новых руководителей отрядов, которые хотят разобраться в своем функционале, и для всех руководителей, которые хотят подняться на новый уровень.

Кроме этого, организационную, ресурсную, методическую поддержку оказывает **региональный штаб ВВПОД «ЮНАРМИЯ» Вологодской области**. Чаще всего это происходит за счет организации областных обучающих мероприятий, различных конкурсов и акций в формате дней единых действий по линии ВВПОД «ЮНАРМИЯ».

Во **внешнее взаимодействие отряда** включаются все органы и организации, цели которых смежные с целями движения: патриотическое воспитание, в целом воспитательная работа, всестороннее развитие личности и т. д. Чаще всего «внешние помощники» привлекаются в том случае, если внутри своей организации руководитель не может найти того, кто решит ключевую для отряда задачу. Здесь можно привлекать подразделения МЧС, военные комиссариаты, стадионы, ФОКи, молодежные центры, дома культуры, библиотеки, музеи, отряды поискового движения, молодежные объединения и организации (например, Российское движение школьников), СМИ и т. д.

Необязательно полностью и на постоянной основе включать в работу отряда ту или иную организацию или учреждение, возможно привлекать их на отдельные блоки при подготовке и проведении тех или иных мероприятий. Важно видеть в этих организациях ресурсы, возможности, которые они могут дать отряду.

Разрабатывая программу своего отряда, сразу продумывайте, каких специалистов из каких сфер вам нужно привлечь для ее реализации, как вы будете выстраивать взаимодействие с ними и насколько продолжительным будет ваше сотрудничество.

Ресурсы

Разберем, какие ресурсы, кроме **кадровых**, о которых мы говорили выше, необходимы руководителю юнармейского отряда.

Очень важный и сложный ресурс — это **время**. Здесь, конечно, не обойтись без планирования своей деятельности. Также не стоит бояться включать в работу отряда самоуправление: например, делегировать ребятам отдельные этапы организации мероприятий. Страшно и сложно может быть только в самом начале внедрения самоуправления в вашу деятельность.

Материальные ресурсы можно разделить на внутренние и внешние. К внутренним материальным ресурсам можно отнести финансирование, которое выделяет организация на деятельность отряда. К внешним материальным ресурсам относится вся помощь, которую вы привлекаете извне: гранты, помощь от спонсоров (финансовая или материальная). Ни в коем случае не бойтесь обращаться к спонсорам: здесь всегда стоит помнить фразу «Никогда не знаешь, где обретишь счастье». Чем больше источников вы прорабатываете, тем больше вероятность, что помощь будет оказана.

Материально-технические ресурсы — оборудование организации, на базе которой функционирует юнармейский отряд, а также оборудование ваших партнеров и ваше личное: столы, стулья, листы бумаги, пишущие принадлежности, спортивные снаряды и т. д.

Методические ресурсы часто недооценивают. Но для написания программы юнармейского отряда вам лучше опираться на те материалы, которые уже существуют. Если вы сможете грамотно скомпоновать информацию, взять лучшее из того, что есть, — это уже будет качественный новый продукт. Прежде чем задавать вопрос по организации деятельности, посмотрите различные методические материалы по теме. Скорее всего вы найдете ответ на свой вопрос.

Информационные ресурсы также часто игнорируются, поскольку кажется, что работать с ними слишком накладно, а видимого результата нет. Однако, грамотное взаимодействие со СМИ и социальными сетями может стать хорошим подспорьем в получении каких-то дополнительных — даже материальных — выгод. Здесь следует упомянуть опыт юнармейского отряда школы № 29 города Вологды. Ребята отправляют свои видеоматериалы практически везде: в областную группу «ПАТРИОТИКА35 | ЮНАР-

МИЯ35», в муниципальные штабы, в группу главного штаба движения, в различные патриотические паблики, в любые группы социальной сети ВКонтакте, так или иначе связанные с «ЮНАРМИЕЙ» или патриотическим воспитанием. Таким образом, у федеральных координаторов сложилась устойчивая ассоциация, что «ЮНАРМИЯ» в Вологодской области — это отряд школы № 29. Ребят приглашают на всевозможные мероприятия всероссийского уровня, перед ними открываются дополнительные возможности для развития. И это неоднозначно показывает нам полезность использования информационного ресурса. При проведении мероприятий не заикливайтесь на группе вашего отряда или школы, оглядитесь вокруг: какие паблики вы можете использовать для размещения информации? есть ли в вашем населенном пункте местная газета? может быть, стоит поделиться вашим инфоповодом с региональным штабом?

Административный ресурс не всегда эффективен, но забывать про него не следует. Если директор организации понимает, что ваш отряд участвует в областном мероприятии (в рейтинге, областном этапе «Зарницы», конкурсе грантов и т. д.), если администрация вашей школы заинтересована в результатах вашего отряда, они могут помочь вам договориться с педагогом или каким-то сторонним специалистом, предоставить дополнительные кадровые или материальные ресурсы для вашей деятельности.

Прежде всего поймите, какими ресурсами уже обладаете вы, ваши дети, их родители, школа, партнеры, организации недалеко от вас. Зачастую многие проблемы возникают просто потому, что руководитель не понимает, какие на самом деле ресурсы у него уже есть и какие ресурсы ему нужны.

Если вы описываете ресурсы в программе, не подходите к этому пункту формально. Как только вы определитесь со всеми остальными ресурсами, временной найдется сам собой.

Инфраструктура

Инфраструктура юнармейского отряда — это все помещения и объекты, составляющие базис, на котором строится работа отряда.

К инфраструктуре можно отнести юнармейскую комнату или юнармейский уголок в организации, где базируется отряд, школьный музей, стадион, полосу препятствий, библиотеку, спортивный комплекс. Вы можете использовать все эти помещения и объ-

екты для решения поставленных перед отрядом задач. В библиотеке можно проводить собрания, на спортивной площадке и полосе препятствий — подготовку к «Зарнице» и т. д.

Далее мы чуть подробнее поговорим про юнармейскую комнату (или юнармейский уголок).

Юнармейская комната — это помещение, оформленное в стилистике ВВПОД «ЮНАРМИЯ» и оснащенное оборудованием для подготовки юнармейцев. В юнармейской комнате проводятся занятия по различным направлениям деятельности движения, собрания юнармейских отрядов, встречи с интересными людьми, межотрядные мероприятия и многое другое.

Юнармейская комната может быть создана на базе образовательной организации, молодежного центра, физкультурно-оздоровительного комплекса, учреждения культуры, Дома ЮНАРМИИ и т. д. Юнармейский уголок можно организовать в учебном классе, классе ОБЖ или школьном музее.

В юнармейской комнате рекомендуется разместить:

- стенд «Государственная символика Российской Федерации»;
- стенд «Символика, цели, задачи, учредители ВВПОД «ЮНАРМИЯ»;
- стенд «Информация о юнармейском отряде: название и девиз отряда, история, списочный состав»;
- план работы, юнармейские достижения;
- стенд «Юнармейская форма одежды, кодекс юнармейца»;
- знамя ВВПОД «ЮНАРМИИ», флаг отряда;
- портреты великих русских полководцев;
- неоновую вывеску и т. д.

Кроме этого, рекомендуется размещать стенд с достижениями отдельных юнармейцев, даже отвести особое место для лучшего юнармейца отряда, чтобы каждый член отряда стремился попасть на этот стенд.

Опять же для оформления можно использовать таланты членов вашего отряда: кто-то хорошо шьет, кто-то выжигает по дереву, кто-то рисует. Ребята запросто подготовят декор для юнармейской комнаты или уголка. Для обеспечения оснащения юнармейской комнаты как раз и рекомендуется писать социальные проекты на грантовые кон-

курсы. Образцы оформления юнармейских комнат и уголков можно найти по qr-коду на странице 175.

Когда вы пишете программу юнармейского отряда, не относитесь к этому поверхностно. Программа призвана структурировать вашу деятельность, организовать работу отряда, привести в порядок ресурсы и инфраструктуру, поставить реальные задачи на ближайшее будущее.

ЛОМЫ «ЮНАРМИИ»

Екатерина Рогалева, начальник отдела гражданско-правового и патриотического воспитания областного центра «Содружество», начальник штаба регионального отделения ВВПОД «ЮНАРМИЯ» Вологодской области

Роль информации в жизни человека

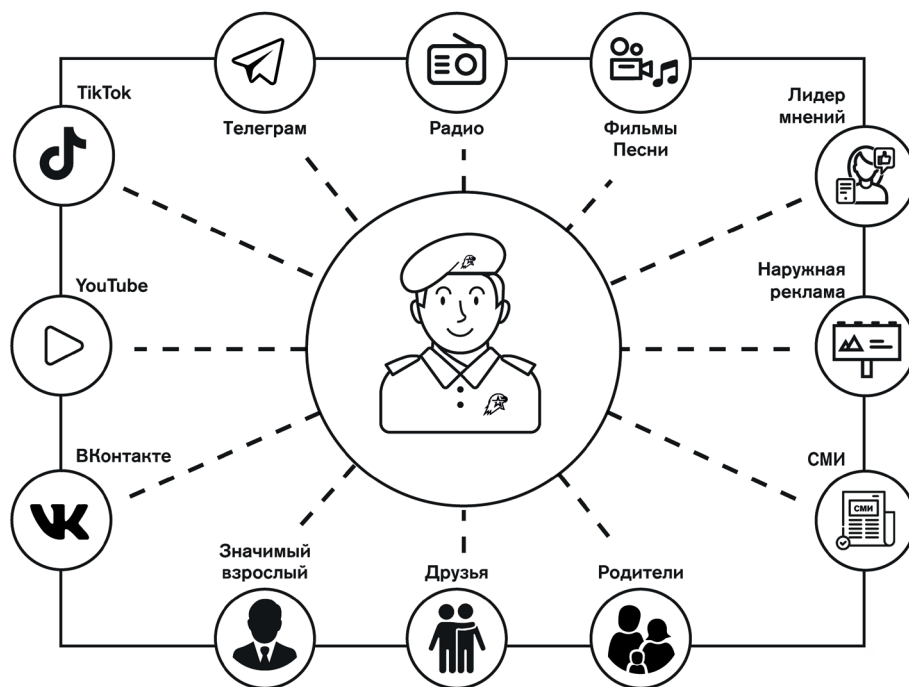
Для человека потребность в получении информации является постоянной. Например, в доисторическом периоде знания о ядовитых растениях или опасных зверях являлись залогом выживания как для отдельного человека, так и для человеческого общества. Информация о том, как добывать себе еду, воду, обустривать свое жилище, является жизненно важной. Без изобретения способов передачи информации и обмена ею человечество было бы обречено на вымирание.

В современном мире общество располагает богатыми возможностями для создания, хранения и передачи информации.

Роль информации сейчас возрастает ввиду нескольких процессов: мы живем в эпоху информационного взрыва, быстрого развития процесса массовой коммуникации, повсеместного проникновения информационных технологий во все социальные сферы. Общественные организации не являются исключением.

Информация о движении «ЮНАРМИЯ» в информационном поле очень разрознена. Она в основном направлена и распространяется среди людей, которые уже состоят в движении и позитивно к нему относятся. При этом существует необходимость формирования позитивного образа движения «ЮНАРМИЯ» для всех категорий (школьники, студенты, родители, бабушки/дедушки и др.)

Источников информации вокруг нас великое множество: социальные сети, наши друзья и родные, реклама, газеты, журналы, учителя, коллеги. Одним из эффективных инструментов передачи информации и формирования общественного мнения является технология лидеров общественного мнения (ЛОМов).



Кто такие ЛОМы «ЮНАРМИИ»?

Лидеры общественного мнения или инфлюенсеры — это люди, влияющие или способные влиять на суждения, действия, а также оценку каких-либо событий, фактов или явлений определенными группами людей, в сознании которых данный человек имеет статус лидера. Такой человек отличается лучшей информированностью, более высоким социальным статусом и популярностью у отдельных групп людей.

Можно выделить следующие **характеристики лидеров мнений** внутри движения «ЮНАРМИЯ», благодаря которым они получают поддержку больших групп людей.

1. Активность — активная жизненная позиция. Лидеры мнений полностью вовлечены в деятельность движения, ориентируются во всех темах, тенденциях, процессах и явлениях жизни движения.

2. Контактность — лидер мнений обладает широкой аудиторией, а также расширяет ее. Контактность является важнейшей характеристикой лидеров мнений как инструмента в рамках позиционирования движения.

3. Заинтересованность — наличие навыка и стремления информировать людей о чем-либо. ЛОМы хотят, чтобы другие люди интересовались их мнением, а также совершали поступки исходя из их одобрения или порицания. В сознании людей лидер мнений может быть миссионером, наставником или учителем.

4. Уверенность — поддержка чего-либо или кого-либо является маркером доверия и уверенности. Если лидер мнений положительно отзовется о движении, значит, существует большая вероятность того, что последователи ЛОМа также поддержат его, и наоборот.

5. Вовлеченность — стремление к разрешению чужих проблем. Лидеры мнений являются теми, кто решает чужие проблемы исходя из собственного опыта, рекомендаций и т. д.

Таким образом, лидеры общественного мнения как инструмент формирования общественного мнения в рамках позиционирования движения могут оказывать существенное влияние на эффективность создания позитивного образа движения. Исходя из природы общественного мнения, а также характеристик ЛОМов последние способны изменять суждения и оценку больших групп людей в отношении движения и его ключевых целей, тем самым приводя к количественному и качественному улучшению поддержки деятельности движения.

ЛОМами в движении «ЮНАРМИЯ» могут быть начальники/координаторы регионального и/или местных отделений, члены регионального и/или муниципальных штабов, руководители юнармейских отрядов, руководители Домов ЮНАРМИИ, инструкторы и сами юнармейцы.

Форматы работы ЛОМов «ЮНАРМИИ»:

1. Представление интересов «ЮНАРМИИ» в коллегиальных органах, комиссиях, советах и т. д.
2. Позиционирование движения на личной странице в социальных сетях.
3. Проведение занятий, тренингов, презентаций и т. д.
4. Участие в мероприятиях других организаций.

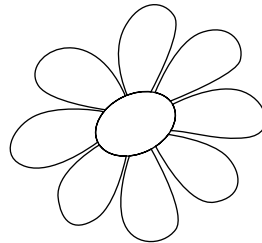
ИНФОРМАЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

*Анатолий Бахметьев, тренер, математик, основатель и директор
ООО «Тренинг-лаборатория «Этажи»*

Работа с информацией



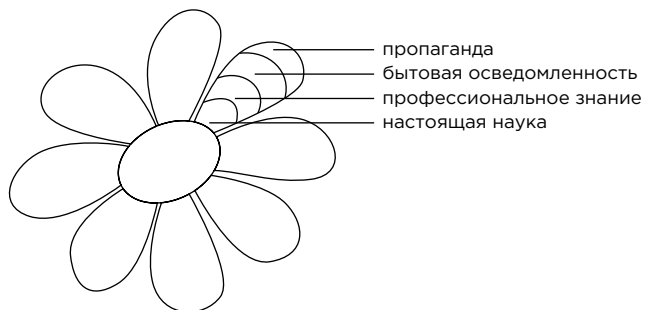
Предположим, что это действительность, объективная реальность, которая очень сложна, очень взаимосвязана и про которую мы знаем очень мало.



Каждый лепесток — это знание об отдельном аспекте действительности. Узкие специалисты работают у оснований этих «лепестков», они могут рассказать, как конкретно работает реальность в том или ином ее аспекте. То есть, если ученый расскажет вам некоторые законы науки, которой он профессионально занимается, с большой долей вероятности эти законы на самом деле так и будут работать. Но нельзя быть уверенными в этом на сто процентов. Настоящая наука знает, что она знает этот мир не полностью, и если пойти дальше в познании, реальность будет усложняться, устойчивых законов будет все меньше и меньше. Основание «лепестка» — это передний край науки, который действительно описывает объективную реальность.

Далее — зона профессионального знания, чуть дальше от «сердцевины». Здесь

специалисты профессионально занимаются отдельными областями: физикой, химией, социологией, политологией, военным делом, интернет-маркетингом. Эти специалисты являются профессионалами своего дела, но не обладают академическими знаниями, не пишут научные статьи в журналы, не являются первооткрывателями.



Здесь знание еще можно разделить на академическое и прикладное. Академики решают то, что можно, так, как нужно, а прикладники — то, что нужно, так, как можно. Прикладное знание имеет дело непосредственно с реальностью и прямо сейчас вы применяете к ней подходящий метод, у вас нет шанса сделать все в соответствии с идеальной схемой. Вы не апеллируете истиной, вы используете любую концепцию, описывающую реальность, чтобы через нее решить задачу.

Следующая зона, расположенная на «лепестке» еще выше, — это зона бытовой осведомленности, к которой относятся общие знания из школы, научпоп, базовые знания об отдельных предметах и явлениях, массовые популярные знания из той или иной области. Здесь очень велико количество уточняющих вопросов. То есть знание уже не настолько сложное, как у основания «лепестка». Сложность знания возрастает при движении к центру. Чем проще конструкция у вас в голове, тем менее она квалифицирована.

Самый кончик «лепестка» — самое простое знание. Это зона пропагандистского знания. Пропагандистское знание отличается крайней простотой, на уровне комиксов Marvel. Есть плохое и хорошее, черное и белое, страшное и нестрашное. Самое главное, что отличает пропагандистское знание от всего остального, — наличие эмоции.

К примеру, все мы знаем о существовании адронного коллайдера. И, поскольку,

мы с вами вряд ли являемся специалистами в квантовой физике, мы можем только сказать, что это очень сложное устройство. Чтобы добавить к этому знанию пропаганду, нужно просто сказать, что адронный коллайдер не только сложный, но еще и страшный.

Разделение труда

Но почему каждому человеку нельзя знать все обо всем в мире на академическом или хотя бы профессиональном уровне?

Разделение труда выработано человечеством как один из ключевых, если не единственный, метод повышения благосостояния, прогресса, развития общества и т. д. Каждому из нас достаточно быть профессионалом в какой-то одной или нескольких сферах для того, чтобы все работало, потому что другие люди будут достаточно профессиональны в остальных сферах.

Если в начале мы с вами обсудили знание относительно описания действительности, то здесь логично поговорить о вашем личном представлении о мире.

Если мы попробуем изобразить это в виде схемы, в центр поместим человечка — это вы. И от вас будут идти «лепестки» — только перевернутые. Целый «лепесток» — это область, в которой вы являетесь профессионалом. Также вас будут окружать кусочки других «лепестков» — это ваши поверхностные знания в других областях, о которых вы можете знать больше или меньше. Но вы не можете знать все о мире.



На сегодняшний день не изобрели способ загружать в ваш персональный мозг все имеющиеся на данном этапе развития человечества знания. Поэтому вы вынуждены профилироваться, то есть — использовать разделение труда. В какой-то теме вы разбираетесь очень хорошо, в какой-то — на уровне прикладного знания, в каких-то темах у вас стоят заглушки знания вплоть до пропагандистских лозунгов «хорошо — плохо», «нормально — ненормально».

Религиозный догмат

Почему важно разделение на прикладников и неприменителей? У прикладников нет религиозного догмата. Что это такое? Возьмем точные науки, где все договорились, что кто-то лучше всего разбирается в алгебре, а кто-то — в геометрии, что у разных ученых разные концепции и подходы к решению одной и той же задачи, и они могут вместе вполне нормально сосуществовать. Но если вы попытаетесь использовать те же категории в области религиозного знания, у вас ничего не получится. Каждая концепция будет конфликтовать со всеми остальными в ответе на вопрос «Как устроен мир?» и претендовать на истинность. Это касается большинства социальных и неточных наук. Например, экономика: уверяю вас, что среди экономистов есть религиозные догматы. Экономика — очень сложная система, никто не изучил ее до конца. У нас есть только отдельные концепции, описывающие систему экономики в отдельных аспектах. Если вы спросите одного человека, уверенного в «монетарном либерализме», хорошо ли для экономики иметь много дешевых денег, он ответит: «Конечно». Но другой специалист, придерживающийся другой теории, возразит ему. Между двумя этими людьми возникнет антагонизм, фактически — религиозное неприятие.

Вот в чем разница между концептуальным или академическим знанием и прикладным. Между алгеброй и геометрией нет конфликта: одну и ту же задачу можно решить как при помощи первой, так и при помощи второй. Главное, чтобы это решение появилось. Прикладник может воспользоваться любой концепцией, чтобы этого добиться, ему все равно, какую именно, главное чтобы сработало.

Простое пропагандистское знание нужно нам для того, чтобы ориентироваться в мире, оно позволяет нам успокоиться и получить среднее «по больнице» решение проблемы. Простое знание показывает нам, что мир, в котором мы живем, стабилен и тоже прост, достаточно выучить несколько правил, не углубляясь в то, что за ними лежит, и просто по ним действовать. Тогда все будет хорошо. Если простого знания не будет, каждый из нас должен будет разбираться во всем, чтобы сохранять стабильность.

Разделение труда и насилия

Разделение труда в нашем обществе касается не только знания, но и насилия.

Человечество пока не научилось решать свои проблемы без насилия, единственный шаг на пути решения этого вопроса — то же разделение труда. Для того, чтобы

все люди не занимались насилием каждый день, существуют профессионалы, которые делают это вместо нас с вами.

Двести лет назад каждый двор был готов защищать себя сам: в каждом дворе мужчины и женщины должны были быть готовы взять в руки вилы и прямым насилием защищать свой дом. На сегодняшний день существует государственная надстройка, которая старается монополизировать насилие. И мы за счет этого разделения труда имеем возможность жить в мире и никогда не соприкоснуться с насилием. В идеальном будущем, конечно, человечество должно достигнуть такого уровня развития, когда оно научится решать все свои вопросы вообще без насилия. Но пока что мы удовлетворяемся такой схемой: если где-то происходит насилие — это плохо. Но при этом мы понимаем, что это следствие разделения труда и того, что пока ни разу за всю историю своего существования человечество не решило ни одной своей проблемы без насилия. И здесь мы вынуждены доверять профессионалам точно так же, как мы должны доверять тем, кто профессионально управляет атомной станцией. Сложное, трудное и опасное дело. Но люди, которые этим занимаются, имеют глубокие познания в области, которой занимаются.

«Три мозга» человека

Теперь добавим еще один элемент в мозаику. У человека три мозга: рептильный, эмоциональный и визуальный.

«Мозг»	Сколько существует	За что отвечает
«Визуальный мозг»	4 млн лет	Абстрактное мышление, рефлексия, понимание, сложные конструкции, многофакторный анализ
«Эмоциональный мозг»	50 млн лет	Социальная надстройка Выживание вида, построение взаимоотношений, отношения в семье, забота о потомстве, иерархия в обществе Простые решения и полярные суждения: «свой — чужой», «плохо — хорошо», «ребенок — родитель»
«Рептильный мозг»	100 млн лет	Обеспечение выживания Эгоистичность Очень простые методы восприятия и действия: «бей — беги — прячься»

В области простого пропагандистского знания вы как раз руководствуетесь простыми решениями, то есть пользуетесь «рептильным» и «эмоциональным мозгом». В этих областях включать «визуальный мозг» очень дорого. Ресурсы, затрачиваемые на сложное мышление, очень большие, поэтому мы для оптимизации нагрузки чаще всего и пользуемся быстрыми реакциями и категоричными решениями. Когда вы сталкиваетесь с информацией, которая обладает двумя признаками — простая и заряженная эмоциями, особенно направленными на семейные отношения, — знайте, что перед вами чистой воды пропаганда, нацеленная на то, чтобы вогнать вас в эмоциональное простое суждение. Этот принцип управления хорошо работает на больших массах людей, не готовых включать «визуальный мозг». Это управление всегда будет, с ним ничего нельзя, да и не следует делать, иначе общество развалится.

Когда мы начинаем усложнять конструкцию, эмоция, чаще всего, исчезает. Как только вы говорите «Ситуация сложнее, чем кажется на первый взгляд», «животные» реакции перестают работать.

«Как устроен мир?»

Когда мы решаем обсудить этот вопрос, сидя с друзьями на кухне, мы не преследуем цель ответить на него объективно, действительно понять, как устроен мир. Нам нужно было бы несколько десятилетий проработать на переднем крае науки, чтобы приблизиться к пониманию объективной действительности и вести — уже научные — дискуссии на эту тему.

Если же мы отвечаем на этот вопрос в стенах кухни, в лучшем случае мы имеем какие-то отдельные профессиональные знания об этом. На самом же деле мы говорим о том, как устроен мир в наших головах. Согласитесь, это две разные вещи.

Конструкция, находящаяся в вашей голове, не является описанием мира, если только в каких-то маленьких деталях близка к ней. Но она все равно не преследует эту цель. Эта конструкция нужна вам самим для того, чтобы стабильно существовать и решать какие-то свои прикладные задачи: как построить дом, как купить квартиру, где купить еду, куда поехать отдыхать. И когда чуть ниже мы будем говорить о том, как относиться к ситуации, которая сейчас происходит в мире, мы будем решать этот вопрос с индивидуальной точки зрения — как именно вам или мне к ней относиться, как встроить ее в свою концепцию мира.

Когда кто-то говорит «Я знаю, как это устроено на самом деле», это означает «В моей голове это устроено так, и у меня это работает».

Сейчас мир вокруг нас резко начал меняться в очень большом количестве аспектов, мы пробуем применить к нему простую конструкцию, а она не работает. Мы можем переживать из-за ситуации, которая сейчас происходит, из-за людей, которым не повезло так, как нам. Но больше всего нас выводит из равновесия тот факт, что наших целей, которые мы поставили себе на ближайшее время, прямо сейчас нельзя достигнуть теми путями, которые мы наметили раньше. Сами цели остаются, но мы растеряны, потому что больше не понимаем, как к ним пробраться.

Здесь я напому вам модель Кюблер-Росс или пять стадий принятия: отрицание, гнев, торговля, депрессия и смирение. Дело в том, что многие застряли на первой стадии — отрицают происходящие изменения и, следовательно, не могут к ним адаптироваться.

Для того, чтобы пережить кризис, вам нужно следовать следующим **правилам**:

1. Расчистите информационное пространство.

Никто не запретит вам каждое утро говорить с соседом по лестничной площадке о том, насколько все плохо. Повторю еще раз — это вам никто не запретит. Но вы можете легко этого не делать. Избавить себя от этой информации. Выбирайте, какие каналы вы читаете, кого слушаете, какие видео смотрите. Во-первых, откажитесь от подписок на пропагандистские паблики. Есть мнение, что можно знакомиться с пропагандой разных сторон и искать истину где-то посередине. Нет, такая схема не работает. Лучше избавьтесь от эмоционально окрашенной информации и переходите к следующему пункту.

2. Усложняйте картину. Это то, о чем мы тоже говорили выше. Какую бы информацию вы ни получили, держите в голове фразу «Не все так просто», начинайте углублять свои знания по вопросу, узнавайте больше. Это позволит вам здраво, объективно оценивать ситуацию.

3. Поработайте над своими целями. Подумайте, что действительно является вашей целью, а что — прежним путем ее достижения. К примеру, раньше вы покупали доллары. Сейчас, как мы понимаем, этого делать не стоит. Но какую цель вы на самом деле преследуете? Покупать доллары? Или сохранить капитал? Думаю, второе.

Дальше решите, от чего вы можете отказаться, чем пожертвовать, а что действи-

тельно является приоритетным. Покупка квартиры? Или шубы?

И, наконец, найдите новые способы достижения вашей цели в условиях новых реалий.

4. Ускорьте прохождение пяти стадий принятия. Постарайтесь как можно быстрее оказаться в стадии принятия, потому что именно оттуда вы сможете объективно оценивать реальность и находить решение для ваших задач. Это не значит, что нужно гнать из всех сил. Нет, позвольте себе пережить каждую стадию, но не застревайте в отрицании и тем более — в депрессии.

5. Тренируйте свойства лидера пятого уровня. Сейчас объясню, что это значит. Американский бизнес-консультант Джим Коллинз изучал корпорации на переднем крае науки, то есть те выводы, которые он делает в своих книгах по бизнесу, — это не его личное экспертное мнение, это выводы, основанные на научных исследованиях, то есть — максимально объективные. Пятая стадия развития лидера — это стадия, на которой находятся руководители, чьи корпорации при прочих равных условиях очень обогнали в развитии других. Одно из важнейших качеств таких руководителей: они умеют смотреть на ситуацию максимально объективно, честно признаваться себе, как идут дела, но при этом не останавливаться и сохранять веру в успех. Очень важно соблюсти оба эти условия. Можно оценить ситуацию объективно и застрять на стадии депрессии, опустить руки. Не нужно так делать. Нужно постоянно двигаться вперед и искать выходы из неприятных ситуаций, в которых вы оказываетесь. Сегодня уныние — это действительно грех.

Мы обсудили то, как следует действовать в общем, максимально теоретизировали ситуацию кризиса. Но не будем забывать, что личные истории всегда трагичны. Будьте бодры. Но и внимательны к другим. Если вы справились с кризисом, помогите сделать это ближним.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ПЕДАГОГА: ПРИЧИНЫ, ПРИЗНАКИ, СПОСОБЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

Елена Ливенцева, психолог, медиатор, ведущий восстановительных программ, консультант по семейным расстановкам, руководитель и психолог службы «Подросток» БФ «Дорога к дому», автор и ведущий курсов в собственном онлайн-проекте, оказывающем помощь семьям с детьми

Профессиональное выгорание — совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом, один из видов профессиональной деформации личности.

Выгорание проявляется в истощении психофизиологических ресурсов, необходимых для успешного выполнения профессиональной деятельности. Также к признакам эмоционального выгорания относятся:

- чувство безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде);
- дегуманизация (развитие негативного отношения к своим коллегам и клиентам);
- негативное профессиональное самовосприятие, ощущение собственной некомпетентности, недостатка профессионального мастерства.

Эмоциональное выгорание не связано с количеством нагрузки, степенью трудности деятельности, количеством свободного времени, возрастом или стажем работы. Скорее это явление можно связать с чувством признания значимости своей деятельности, с осознанием выполнения собственной миссии, пониманием смысла, удовлетворенностью профессиональным ростом.

Стадии и фазы эмоционального выгорания

1. Предупреждающая фаза:

а) чрезмерная активность; отказ от потребностей, не связанных с работой: вытес-

нение из сознания переживаний, неудач и разочарований; ограничение социальных контактов;

б) истощение: чувство усталости, бессонница, угроза несчастных случаев.

2. Снижение уровня собственного участия: потеря положительного восприятия коллег; переход к надзору и контролю; приписывание вины за собственные неудачи другим людям; отсутствие эмпатии; циничные оценки, нежелание выполнять свои обязанности; акцент на материальный аспект, зависть.

3. Эмоциональные реакции: постоянное чувство вины, снижение самооценки; безосновательные страхи, лабильность настроения, апатия; агрессия, подозрительность, конфликты с окружением.

4. Фаза деструктивного поведения: снижение концентрации внимания, отсутствие способности выполнять сложные задания; ригидность мышления, отсутствие воображения; отсутствие собственной инициативы; выполнение заданий строго по инструкции, безразличие, избегание неформальных контактов; самодостаточность, одиночество, отказ от хобби, скука.

5. Психосоматические реакции и снижение иммунитета; неспособность к релаксации в свободное время; бессонница, сексуальные расстройства; повышение давления, тахикардия, головные боли; боли в позвоночнике, расстройства пищеварения; зависимость от никотина, кофеина, алкоголя.

6. Разочарование и отрицательная жизненная установка; чувство беспомощности и бессмысленности жизни; экзистенциальное отчаяние.

Эмоциональное выгорание лучше профилактировать, чем лечить. Для того чтобы предупредить выгорание, необходимо осознанно подойти к своей личности, к своим потребностям. **Определитесь с тем, какую миссию вы выполняете**, в чем ваше предназначение. Задайте себе вопрос «Как я могу проявить себя?». Осмотритесь кругом и попробуйте встроить ответ на этот вопрос в вашу текущую деятельность.

Соблюдайте баланс «Брать — Давать»: вы должны не только отдавать окружающим, но и брать от других людей соразмерно этому, при этом вам не нужно испытывать чувство вины, только благодарность. Можете делать простое упражнение. Разделите лист на две колонки: «Я дарю другим людям и обществу» и «Я беру у других людей», выпишите в эти колонки какие-то явления и вещи за один ваш день и посмотрите, соблюдаете вы это равновесие или нет.

Не забывайте заботиться о себе, отслеживайте вовремя свои потребности, желания и мечты. Здесь можно воспользоваться правилом «Каждый день три дела для себя». Кроме этого, можно ранжировать потребности и выделять те из них, которые на данный момент для вас важнее закрыть: в новизне, творчестве, автономности, движении, признании, общении, близких отношениях (открытость, искренность), свободе, справедливости, безопасности. Подумайте, как вы можете их удовлетворить.

Найдите свою группу поддержки. Кто вас поддерживает в ваших делах? В ваших устремлениях и желаниях? Не бойтесь обращаться за помощью к другим людям, не стесняйтесь принимать поддержку, если вам ее предлагают.

Позволяйте себе проживать свои чувства: горе, гнев, страх, радость. Чем больше чувств вы сдерживаете, оставляете внутри, тем больше вероятность не только эмоционального выгорания, но и других нарушений.

Понятно, что при работе с подростками вы задействуете больше внутренних ресурсов. Вот несколько **правил**, которые помогут вам выйти из трудных ситуаций с подростками или избежать их.

- Установите четкие понятные правила в группе, в работе с детьми, строго следуйте им.
- Не впадайте в роль жертвы (агрессора, спасателя), оставайтесь взрослым, ведите за собой.
- Поймите свою роль, свою ответственность, напоминайте об этом подростку вежливо, спокойно, уверенно.
- Позвольте себе и детям иметь чувства, нести ответственность за них, дайте право на их проживание.

У всех детей есть **возрастные особенности**. Если вы примите их во время работы, вам будет проще видеть мир глазами подростка, общаться с ним на одном языке, конструктивно выстраивать взаимодействие.

1. Мозг подростка работает в аварийном режиме, как следствие — подросток легко пугается, входит в состояние сильного стресса.
2. Подросток постоянно ожидает опасности, поэтому у него возникают сложности с концентрацией внимания.
3. Подростки быстро реагируют на воображаемую агрессию, отсюда — вспышки

агрессии либо замкнутость, невнимательность.

4. Из-за чрезмерного количества гормонов стресса подростки склонны к умышленному самоповреждению, могут иметь проблемы со сном.

5. Поскольку префронтальная зона мозга у подростка не задействована, он может склониться либо в регрессивному (защитному) либо к агрессивному (вызывающему) поведению.

В глазах ребенка взрослый может быть **агрессивным** (подавляет «плохое» поведение ребенка силой, криком, возвышается над ребенком; вспыльчив и раздражителен, недоволен, в мрачном настроении, с трудом контролирует свое состояние; не понимает причины «плохого» поведения ребенка, считает ребенка «не таким, как надо», «упрямым», «делающим назло», «специально непонимающим»; в глубине души сам не считает себя хорошим родителем, но «скрывает» это, испытывает вину и стыд за физические наказания ребенка; стыдится просить помощи; ребенок его боится, сомневается, что любим) или **неуверенным** (торопливый, непоследовательный — то разрешает, то запрещает одно и то же; озабочен тем, «что подумают о нем другие», помогает и опекает в ущерб себе, очень устает, ориентируется на образ идеального родителя; не обдумывает причин поведения, не планирует своих действий, поступает импульсивно, потом жалеет об ошибках, чувствует себя виноватым, воспитание считает трудным делом; ребенка считает несамостоятельным, легко впитывающим все дурное: «за ним все время надо присматривать, оберегать от опасности»; ребенок часто тревожится, считает себя слабым, нездоровым, трудным — не уверен в себе).

Чтобы избежать такого перекоса, нужно выбрать **модель поведения уверенного взрослого**. Особенно если это касается профессиональной сферы.

Уверенный взрослый:

- говорит четко и ясно, тон голоса, темп средние;
- часто хвалит;
- доброжелателен, спокоен, улыбчив;
- заботится о своем настроении и отдыхе;
- наблюдает за ребенком как детектив, расследует причины плохого поведения;
- к разногласиям относится как к недоразумению («нужно просто разобраться»);
- считает ребенка способным;

- умеет снять напряжение;
- доволен собой как ведущим взрослым в отношениях с ребенком;
- допускает возможность ошибаться, не стремится быть идеальным.

Ребенок успокаивается рядом с уверенным взрослым, становится веселым, чувствует себя любимым и уверенным в том, что многое может.

Если вы будете придерживаться такой тактики общения с ребенком как родитель либо в профессиональном плане, вы сохраните свой внутренний ресурс и поможете ребенку вырасти здоровой личностью.

ПОНЯТИЕ РЕФЛЕКСИИ В ДЕТСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ. ФОРМЫ И ТЕХНОЛОГИИ

Ольга Мальцева, психолог, дизайнер образовательных программ

Определение

Рефлексия в психологии (от лат. reflexio — «обращение назад») — мыслительный процесс, направленный на самопознание, анализ своих эмоций и чувств, состояний, способностей, поведения.

Рефлексия в педагогике — это самоанализ деятельности и ее результатов.

Для чего нужна рефлексия в коллективе

Г. П. Щедровицкий говорит, что «ребенок, повторяющий деятельность, заданную в образце, сто раз, вполне может ничему не научиться». Тот, кто повторяет, не учится. Освоение происходит только тогда, когда в дело включается направляемая рефлексия, за счет которой и выделяются сами схемы деятельности — способы решения задач или рассуждения. Рефлексия позволяет приучить ребенка к самоконтролю, самооценке, саморегулированию и формированию привычки к осмыслению событий, проблем, жизни.

Рефлексия в коллективе полезна и для педагога. Именно в ходе рефлексии педагог может посмотреть на происходящие процессы «глазами детей», учесть их индивидуальные особенности, самостоятельную оценку ими своей деятельности и ее результатов.

Рефлексия также влияет на сплоченность и работоспособность коллектива. Постоянная практика рефлексии в группе помогает участникам строить крепкие отношения, оценивать себя как часть коллектива, внимательнее относиться к себе и уважительнее к чувствам других.

Рефлексия способствует развитию трех важных качеств человека, которые требуются ему в 21 веке, чтобы не чувствовать себя изгоем.

Самостоятельность

Не педагог отвечает за ученика, а ученик, анализируя, осознает свои возмож-

ности, сам делает выбор, определяет меру активности и ответственности в своей деятельности.

Предприимчивость

Ученик осознает, какие действия он может предпринять здесь и сейчас, чтобы стало лучше. В случае ошибки или неудачи не отчаивается, а оценивает ситуацию и, исходя из новых условий, ставит перед собой новые цели и задачи, успешно решает их.

Конкурентоспособность

Ученик умеет делать что-то лучше других, действует в любых ситуациях более эффективно. Любой человек с радостью делает то, что у него хорошо получается, но любая деятельность начинается с преодоления трудностей. У рефлексирующих людей путь от первых трудностей до первых успехов значительно короче.

Педагогу необходимо проводить рефлексию в коллективе, чтобы:

- определять совместные и индивидуальные цели и результаты;
- корректировать дальнейшие действия;
- понимать, какой вклад в общее дело вносит личность;
- чувствовать людей и сопоставлять себя с окружающими.

Виды рефлексии

Существует несколько классификаций рефлексии. Зная классификацию, педагогу удобнее варьировать и комбинировать приемы. Также виды рефлексии могут соединяться в зависимости от поставленных целей или обстановки в коллективе.

1. По содержанию

Устная. Участникам рефлексии предлагается озвучить оценку, показать на пальцах, встать на подходящее место.

Письменная. Участникам предлагается заполнить анкету, написать на бумаге, отметить в таблице.

2. По форме деятельности: коллективная, групповая, индивидуальная.

Именно в таком порядке удобнее приучать детей к данному виду работы. Сначала — всем вместе, потом — в отдельных группах. Это подготовит детей к самостоятельной работе над собой.

Для организации рефлексии в группе прежде всего используются опорные слова и фразы для высказываний: помощь, вместе, совет, один, помогли, все, посоветовал,

рассказывал, подружились, друг и т. п.:

- «Мы учились вырезать...»;
- «Саша мне помог решить...»;
- «Многие молчали...»;
- «Мы вместе рисовали...»;
- «Мы хотели написать...».

3. По цели

Эмоциональная или чувственная, сенсорная рефлексия оценивает настроение, эмоциональное восприятие происходящего. Это рефлексия из категории «понравилось/не понравилось», «интересно/скучно», «весело/грустно».

Физическая рефлексия оценивает, легко или сложно было детям, удалось успеть выполнить задачу или нет, какие навыки получили или какиегодились.

Интеллектуальная рефлексия необходима, чтобы оценить полученную информацию. Что было понятно/непонятно, какой информации не хватает, как знания повлияют в будущем или что уже изменили в настоящем.

Технологии проведения рефлексии

Самый простой способ провести рефлексю — спросить обучающегося «Чего ты хочешь?» или «Чего ты хотел, когда делал то-то и то-то?». Рефлексия может быть проведена в письменной форме: детям предлагаются недописанные фразы, задающие направление их мыслей. Например: «Мои новые товарищи — это...», «Мой идеал — это...», «Мой любимый герой... — это» и т. д.

Рефлексия может быть построена и в игровой форме, тогда она составляет содержание специально организованной деятельности. Например, игры на знакомство, имитационные игры, психотехнические упражнения «Кто я?», «Без маски», «Я глазами группы» и т. д.

Для того чтобы выбрать подходящую технологию, необходимо определиться с конечной целью рефлексии. Например, все методики, основанные на четком фиксировании результатов (таблицы, анкеты и пр.), подойдут для индивидуальной рефлексии и рефлексии в малых группах, для корректировки работы коллектива в будущем, для оценки проделанной работы, они связаны с анализом деятельности и оценкой информации.

Визуальные и творческие форматы больше подходят для коллективной рефлексии, для понимания проделанной коллективной работы, для осознания каждым своего вклада в дело, они связаны с эмоциями и чувствами.

Желательно адаптировать форму проведения под возраст детей. Однако, следует больше ориентироваться на общее настроение в коллективе, уровень доверия между воспитанниками, актуальность предложенных форм.

Предложенные технологии являются примером, могут и должны подвергаться изменениям под актуальную цель рефлексии, контекст ее проведения и опыт участников. Педагог вправе изменять, добавлять, соединять технологии, а также создавать свои форматы рефлексии.

И, самое главное, рефлексия не должна доставлять ребенку внутреннего дискомфорта. Он говорит то, что думает. Педагог и сверстники не должны оценивать его в этот момент. Подобный самоанализ может быть организован только на принципе добровольности.

Технология «Ключевое слово»

Участникам рефлексии предлагается на небольших листах бумаги, которые педагог может заранее подготовить и раздать каждому, написать одно слово, с которым у них ассоциируется содержание состоявшегося дела, взаимодействия. Для выполнения этого задания дается 2—3 минуты. По истечении времени педагог собирает листочки с записанными на них ключевыми словами. После этого педагог проводит краткий анализ полученных результатов или предлагает это сделать обучающимся.

Этот технологический прием можно реализовать и устно: через 2—3 минуты обучающиеся по очереди называют вслух свои слова.

Технология «Зарядка»

Участникам, вставшим в круг, педагог предлагает через выполнение определенных движений дать оценку отдельным компонентам прошедшего события (содержанию, отдельным технологиям, деятельности некоторых групп, обучающегося, педагога, отдельным играм и т. д.), а также выразить свое отношение к этим компонентам.

Могут быть предложены следующие движения:

- присесть на корточки: очень низкая оценка, негативное отношение;
- присесть, немного согнув ноги в коленях: невысокая оценка, безразличное

отношение;

- обычная поза стоя, руки по швам: удовлетворительная оценка, спокойное отношение;

- поднять руки, согнув их в локтях: хорошая оценка, позитивное отношение;
- поднять руки вверх, хлопая в ладоши, подняться на цыпочки: очень высокая оценка, восторженное отношение.

В начале реализации этой технологии педагог знакомит участников со всеми движениями и их значением. Каждый участник после того, как педагог называет тот или иной компонент состоявшегося взаимодействия, по своему усмотрению производит одно из движений.

Технология «Анкета-газета»

На большом листе бумаги (ватмане) участникам предлагается выразить свое отношение, дать оценку состоявшегося взаимодействия (урока, внеклассного дела, игры, семинара и т. д.) в виде рисунков, дружеских шаржей, карикатур, стихотворных строк, небольших прозаических текстов, пожеланий, замечаний, предложений, вопросов и т. п. После того как в оформлении и выпуске газеты все приняли участие, она вывешивается на всеобщее обозрение.

Технология «Цепочка пожеланий»

Каждому участнику состоявшегося события по цепочке (в определенной последовательности) предлагается обратиться с пожеланиями к себе и другим по итогам взаимодействия. Пожелания могут быть направлены на предстоящее взаимодействие, будущие дела. Заканчивает цепочку пожеланий педагог, подводя определенный итог.

Технология «Заверши фразу»

Участникам состоявшегося события для выявления его результативности, формирования у обучающихся определенного понимания рассматриваемого явления, события предлагается завершить ряд фраз, касающихся содержания, атмосферы, организации взаимодействия.

Например, после игры-путешествия на тему «Здоровый образ жизни» при рефлексии можно предложить участникам завершить следующие фразы:

- «Здоровье — это...»;
- «Правильный режим для меня — это...»;

- «Среди этапов игры-путешествия мне особенно понравился...»;
- «Во время игры я приобрел...»;
- «Игра заставила меня задуматься о...»;
- «По отношению человека к своему здоровью можно судить о...» и т. д.

Технология реализуется следующим образом: педагог произносит незавершенную фразу и указывает на участника, которому предлагает ее завершить. С одной и той же фразой преподаватель может обратиться к 2—3 участникам. Желательно, чтобы каждый участник завершил хотя бы одну фразу.

Технология «Острова»

На большом листе бумаги (ватмане) рисуется карта с изображением эмоциональных «островов»: Радости, Грусти, Недоумения, Тревоги, Ожидания, Просветления, Воодушевления, Удовольствия, Наслаждения, Бермудский треугольник и др. (рисунок 1).

Карта вывешивается на доске (стене). Каждому участнику взаимодействия предлагается выйти к карте и маркером (фломастером) и нарисовать свой кораблик в соответствующем районе карты, который отражает душевное, эмоционально-чувственное состояние участника.

Например: «Мое состояние после состоявшегося взаимодействия характеризуется удовлетворением, осознанием полезности дела, положительными эмоциями. Я нарисую свой кораблик, дрейфующим между островами Удовольствия, Радости и Просветления».

Каждый из участников имеет право нарисовать на карте и какой-либо новый остров со своим названием, если его не совсем устраивают уже имеющиеся. Педагог также может заменить названия островов исходя из цели рефлексии. После заполнения карты вывешивается на всеобщее обозрение и педагог может предложить проанализировать ее.

Эта технология может быть использована педагогом в конце каждого дня на протяжении определенного периода времени. Карту можно вывешивать и в конце недели, чтобы сравнивать, как изменялось состояние обучающихся.

Рисунок 1



Технология «Облако «тегов»

На интерактивную доску (на стену при помощи проектора) выводится слайд (также можно использовать стикеры, рисунки на флипчарте), где указаны фразы, которые необходимо дополнить:

- «Сегодня я узнал...»;
- «Было трудно...»;
- «Я понял, что...»;
- «Я научился...»;
- «Я смог...»;
- «Было интересно узнать, что...»;
- «Меня удивило...»;
- «Мне захотелось...» и т. д.

Каждый ученик выбирает по 1—2 предложения и заканчивает их. Участники выполняют задания по очереди или по поднятой руке.

Технология «Достижение цели»

Подходит для получения информации после урока или встречи со специалистом. Колонку «Цели» можно заполнить самому педагогу, если работа будет проходить с обучающимися младших классов. Со старшими можно заполнять колонку целей совместно. Лучше сформулировать цели с детьми перед событием. Постановка цели на предстоящий урок/встречу хорошо фиксирует внимание учеников и подготавливает к плодотворному включению в процесс. В конце события обучающиеся заполняют остальные столбцы.

Цели	Все понятно (+)	Ничего не понятно (-)	Интересно, хочу узнать подробнее

Такая таблица дает скорее общее представление, чем показывает реальную картину понимания темы. Подобная работа хорошо подготавливает обучающихся к более глубокому обсуждению, которое педагог организывает, опираясь на результаты таблицы.

Технология «Три М»

Обучающимся предлагается назвать три момента, которые у них получились хорошо, и предложить одно действие, которое улучшит их работу в следующий раз.

Технология «Акрослово»

Прием «Акрослово» — это характеристики явления, каждая из которых должна начинаться на очередную букву основного слова. Педагог сам может подобрать слова, которые посчитает уместными, подходящими под цели рефлексии.

Например, после просмотра фильма о дружбе попросите обучающихся дать определение понятию «друг», используя каждую букву слова, например, Д — доверие, Р — рука помощи, У — уверенность, Г — гордость.

Технология «Синквейн»

Синквейн — это особое стихотворение, которое возникает в результате анализа и синтеза информации. Мысль, переведенная в образ, как раз и свидетельствует об уровне понимания участника. Этот прием позволяет развивать способности резюмировать информацию, излагать сложные идеи, чувства и представления в нескольких словах, требует вдумчивой рефлексии. Это быстрый, но мощный инструмент для рефлексии.

Слово «синквейн» происходит от французского слова, которое означает «пятистрочье». Таким образом, синквейн — это стихотворение, из пяти строк, где:

- первая строка: одно слово — понятие или тема (существительное);
- вторая строка: два слова — описание этого понятия или темы (прилагательные);
- третья строка: три слова — действие (глаголы);
- четвертая строка: фраза или предложение, показывающее отношение к теме (афоризм);
- пятая строка: одно слово — синоним, который повторяет суть понятия или темы.

Пример синквейна

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. Закрытие.2. Шумное. Торжественное.3. Прошло. Отгремело. Устал.4. Было слегка сумбурным, но очень трогательным.5. Расставание. |
|--|

Технология «Мой портрет»

Участникам предлагается на отдельных листах нарисовать автопортрет и изобразить на лице такое настроение, которое осталось после события. Затем портреты собираются и приклеиваются к большому листу (ватману). Получается групповой портрет «Это — мы!».

Технология «Корзина чувств»

Педагог предлагает представить, что в центре круга стоит воображаемая корзина с чувствами. Каждый участник может взять из корзины то чувство, которое бы ему хотелось сохранить на память о занятии, и оставляет в ней то чувство, которое бы он хотел подарить остальным.

Технология «Чемодан»

На листе ватмана нарисованы предметы: чемодан — то, что понравилось и почему; кастрюля — то, что нужно переварить; урна — то, что не понравилось. Участники помещают стикеры с отзывами возле соответствующего предмета.

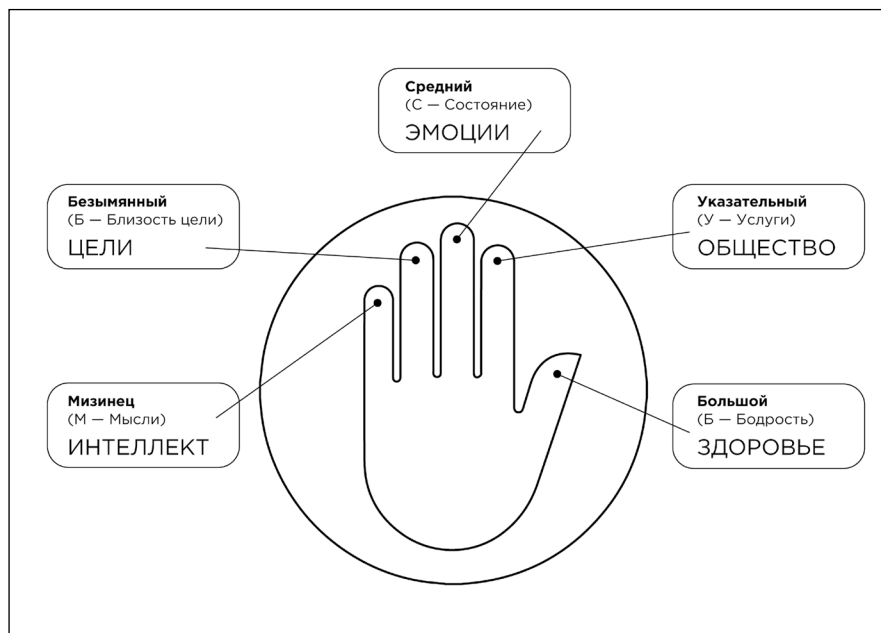
Технология «Пять пальцев»

Метод «пяти пальцев» был предложен немецким специалистом по тайм-менеджменту Лотосом Зайвертом. По его первоначальному замыслу технология предназначалась для быстрого подведения итогов дня. Но вскоре стало понятно, что метод может иметь более широкое применение. Например, подведение итогов недели, месяца, года, разбор завершенных задач и проектов, оценка произошедших событий.

Рефлексия по методу «пяти пальцев» состоит из пяти этапов, направленных на разные сферы человеческой жизни: интеллект, достижение целей, эмоции, взаимодействие с другими людьми, здоровье и самочувствие.

Суть метода в том, чтобы оценить, как прошедший день или завершенная задача повлияли на каждую из этих сфер. Чтобы легче было запомнить этапы, в методе используется простая мнемотехника: каждый этап соответствует своему пальцу на руке. Пример представлен на рисунке 2.

Рисунок 2



ЭТАП 1. Мизинец (М — мысли)

Цель этого этапа — обобщить полученный опыт. Вопросы: Какие интересные идеи вас посетили? Чему вы сегодня научились, какие приобрели знания и навыки? Как ошибки допустили и почему?

ЭТАП 2. Безымянный палец (Б — близость целей)

Безымянный палец поможет оценить, насколько полезным и продуктивным был полученный опыт. Вопросы: Что вам удалось сделать для достижения своих целей? Как этот день повлиял на сферы вашей жизни? Соответствовал ли он вашей личной миссии?

ЭТАП 3. Средний палец (С — состояние)

Этот этап помогает вспомнить о пережитых эмоциях. Вопросы: Какое настроение у вас преобладало? Что вызывало радость и повышало мотивацию? Из-за чего вы огорчались и теряли энтузиазм? Какие сегодняшние занятия были интересными, а какие — скучными?

ЭТАП 4. Указательный палец (У — услуги)

Этот этап посвящен отношениям с окружающими. Вопросы: С кем удалось, а с кем не удалось найти общий язык? Кому вы сегодня помогли, а кто помог вам? С кем возникли конфликты и почему? С какими новыми людьми вы познакомились?

ЭТАП 5. Большой палец (Б — бодрость)

Большой палец позволяет оценить физическое состояние и расход энергии. Вопросы: Как вы сегодня себя чувствовали? На какие дела у вас ушло много энергии? Что помогало восстановиться и отдохнуть? Что удалось сделать для укрепления здоровья и улучшения самочувствия?

РАЗДЕЛ 2.

ЮНАРМИЯ. Наставничество

Материалы предназначены для специалистов, осуществляющих индивидуальную профилактическую работу с несовершеннолетними, состоящими на различных видах учета

РОЛИ И ФУНКЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ, РАБОТАЮЩИХ В СФЕРЕ ПРОФИЛАКТИКИ БЕЗНАДЗОРНОСТИ И ПРАВОНАРУШЕНИЙ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Екатерина Рогалева, начальник отдела гражданско-правового и патриотического воспитания областного центра «Содружество», начальник штаба регионального отделения ВВПОД «ЮНАРМИЯ» Вологодской области

Как живется в школе детям, которые уже в первых классах получили оценку «хороших» или «плохих», стало предметом одного исследования.

Психолог регулярно посещал уроки в 1—2-х классах обычной московской школы. Он молча сидел на задней парте, объяснив учителю, что наблюдает за поведением детей. В действительности его интересовало, сколько раз и как учитель обращается к «отличникам» и «двоечникам» (для этого в каждом классе было выделено по 3—4 ученика каждой группы).

Цифры оказались поразительными. Каждый «отличник» получал в день в среднем по 23 одобрительных замечания, таких как: «Молодец», «Берите с него пример», «Я знаю, что ты все выучил», «Отлично, как всегда»... и только 1—2 отрицательных замечания.

У «двоечников» все оказалось наоборот: критических замечаний в среднем было по 25 в день («Опять ты!», «Когда же ты наконец!», «Никуда не годится!», «Просто не знаю, что с тобой делать!») и только 0—1 положительных или нейтральных обращения.

Это отношение передавалось детям-соученикам.

Обычно ребята на переменках окружали психолога, охотно с ним беседовали. Они трогательно выражали свое расположение, стараясь подойти как можно ближе, прикоснуться, подержаться за его руки, иногда даже деля между собой его пальцы. Когда же к этому плотному кольцу детей приближался «двоечник», ребята его прогоняли: «Уходи, тебе сюда нельзя! Ты плохой!»

Представьте себя на месте такого ребенка: по 25 раз в день вы слышите только кри-

тику в свой адрес от авторитетных и уважаемых людей, и так изо дня в день, из месяца в месяц, из года в год! А в промежутках вас отталкивают ваши же сверстники или сослуживцы. Что с вами станет? Как вы сможете выжить?

Как «выживают» дети, стало ясно, когда исследование было продолжено в колонии для несовершеннолетних правонарушителей. Оказалось, что из всех подростков, помещенных в колонию, 98 % не принимались сверстниками и учителями, начиная с первых классов школы!

*(По материалам диссертационной работы
Гинтаса Валицкаса)*

Наказание, а тем более самонаказание ребенка, только усугубляет его ощущение неблагополучия и несчастливости. В результате он в конце концов приходит к выводу: «Плохой, ну и пусть! И буду плохой!» Это вызов, за которым скрывается горечь отчаяния.

*Ю. Б. Гиппенрейтер. Самая важная книга
для родителей*

Работу органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних регламентирует Федеральный закон от 24 июня 1999 года № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» (с изменениями и дополнениями). К сожалению, закон не регламентирует зоны ответственности и формы работы, которыми должен руководствоваться каждый из субъектов профилактики, каждый из специалистов.

Поэтому возникает вопрос: кто ответственен за работу с несовершеннолетними на том или ином этапе? Давайте разбираться.

Областной центр «Содружество» разработал систему индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетними, находящимися в «зоне риска» (ИПР). В ИПР основной упор делается на трех субъектах профилактики: органы и учреждения молодежной политики, образовательные организации, органы и учреждения социальной защиты. В 120-ФЗ достаточно четко прописано, чем занимается каждый из субъектов.

Органы и учреждения молодежной политики

17 статья

- 1) участвуют в разработке и реализации целевых программ по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;
- 2) осуществляют организационно-методическое обеспечение и координацию деятельности по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних находящихся в их ведении социальных учреждений, клубов и иных учреждений;
- 3) оказывают содействие детским и молодежным общественным объединениям, социальным учреждениям, фондам и иным учреждениям и организациям, деятельность которых связана с осуществлением мер по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;
- 4) участвуют в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, в финансовой поддержке на конкурсной основе общественных объединений, осуществляющих меры по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;
- 5) участвуют в организации отдыха, досуга и занятости несовершеннолетних.

Образовательные организации

12 статья

- 1) оказывают социально-психологическую и педагогическую помощь несовершеннолетним с ограниченными возможностями здоровья и (или) отклонениями в поведении либо несовершеннолетним, имеющим проблемы в обучении;
- 2) выявляют несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении, а также не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в образовательных организациях, принимают меры по их воспитанию и получению ими общего образования;
- 3) выявляют семьи, находящиеся в социально опасном положении, и оказывают им помощь в обучении и воспитании детей;
- 4) обеспечивают организацию в образовательных организациях общедоступных спортивных секций, технических и иных кружков, клубов и привлечение к участию в них несовершеннолетних;

5) осуществляют меры по реализации программ и методик, направленных на формирование законопослушного поведения несовершеннолетних.

Органы и учреждения социальной защиты

12 статья

1) осуществляют меры по профилактике безнадзорности несовершеннолетних и организуют индивидуальную профилактическую работу в отношении безнадзорных и беспризорных несовершеннолетних, их родителей или иных законных представителей, не исполняющих своих обязанностей по воспитанию, содержанию несовершеннолетних и (или) отрицательно влияющих на их поведение либо жестоко обращающихся с ними;

2) контролируют деятельность специализированных учреждений для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации, иных учреждений и служб, предоставляющих социальные услуги несовершеннолетним и их семьям, а также осуществляют меры по развитию сети указанных учреждений;

3) внедряют в деятельность учреждений и служб, предоставляющих социальные услуги несовершеннолетним и их семьям, современные методики и технологии социальной реабилитации.

Каждый из этих субъектов в равной мере вовлечен в реализацию индивидуальной профилактической работы — деятельность по своевременному выявлению и индивидуальному сопровождению несовершеннолетних с девиантным поведением. Ключевое слово здесь — индивидуальный. Это индивидуальная диагностика, учет индивидуальных особенностей несовершеннолетнего, индивидуальный план работы, индивидуальные занятия, индивидуальный наставник, с которым у ребенка могут сложиться близкие доверительные отношения, который будет безусловно и объективно принимать несовершеннолетнего.

Целью ИПР является снятие несовершеннолетнего с учета до достижения им восемнадцатилетия — за счет успешной социализации, появления у него социально одобряемого досуга и других позитивных изменений.

Субъектами индивидуальной профилактической работы являются несовершеннолетние, состоящие на профилактическом учете в комиссиях по делам несовершенно-

летних и защите их прав, участники проектов областной программы «Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» (проекты «Неделя в армии», «Шаг вперед» и «Перезагрузка») в возрасте до 17 лет включительно.

Организаторами выступают ответственные, наставники и психологи.

Ответственный — это организатор индивидуальной профилактической работы, который обеспечивает планирование, корректировку и мониторинг эффективности ИПР, координирует деятельность наставника и психолога, помогает им, привлекает к ИПР представителей иных субъектов профилактики и других специалистов, организует анализ и подведение итогов ИПР; ответственный — организатор работы с молодежью, организатор муниципальных этапов проектов «Неделя в армии», «Шаг вперед», «Перезагрузка» областной программы «Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» в муниципальном районе/городском округе.

Наставник — это значимый взрослый, который сопровождает несовершеннолетнего в рамках ИПР: вовлекает в позитивную внеучебную деятельность, помогает ему социализироваться, справляться с трудностями.

Наставником может быть гражданин в возрасте от 18 лет из числа руководителей детских и молодежных общественных объединений, педагогов и руководителей образовательных организаций, социальных педагогов, психологов, специалистов органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, представителей военно-патриотических объединений, представителей органов местного самоуправления и т. д.

Подбор наставника для каждого несовершеннолетнего — это очень ответственный и сложный процесс, от этого напрямую зависит результат ИПР. Очень важно, чтобы наставник вел какую-то позитивную деятельность, которой можно увлечь несовершеннолетнего, перманентно занимался организацией социально одобряемого досуга. Разумеется, проще всего наставником назначить социального педагога или классного руководителя, потому что это вроде бы входит в их основные задачи. Однако, если этому опорному взрослому нечем будет увлечь ребенка, если он не сможет продемонстрировать на своем примере какое-то полезное времяпрепровождение, вряд ли такой союз будет успешным и продолжительным. Одни позитивные беседы слабо работают без практического подкрепления.

Психолог — ответственный за психологическое сопровождение несовершеннолетнего. Психолог осуществляет психологическую диагностику (до начала, в процессе и по итогам проведения ИПР), проводит занятия, беседы, тренинги и т. д. по проблемным вопросам несовершеннолетнего, помогает несовершеннолетнему в социализации. При помощи диагностики определяются зоны для дальнейшей работы с несовершеннолетним, проработки психологических проблем.

Психологическое сопровождение может быть организовано специалистом (психологом) из сферы образования, социальной защиты, других органов и учреждений, которые функционируют на базе муниципального района/городского округа.

Для достижения задач индивидуальной профилактической работы необходимо использовать совокупность действий: например, диагностика, наблюдение и анализ, обучение и формирование навыков, стимулирование, убеждение, пример, информирование и консультирование.

Важна не только психологическая диагностика, но и педагогическая, то есть наставник тоже анализирует своего подопечного, смотрит, насколько ребенок готов включаться в социально одобряемую деятельность, изучает его успеваемость, вовлеченность в процесс обучения, динамику взаимодействия со сверстниками и взрослыми.

Стимулирование к позитивным изменениям тоже может быть разным: можно нарисовать перед ребенком картину будущего, которое станет реальностью в ходе его успешной социализации, а можно привлечь его имиджевой продукцией, чем-то материальным (это особенно хорошо работает на начальном этапе ИПР).

Индивидуальной профилактической работой не является вовлечение несовершеннолетнего в кружок или в движение, включение его в мероприятие, например, в сборы «Неделя в армии» или в целом проведение таких мероприятий. Все это может стать только составной частью ИПР.

План ИПР для несовершеннолетнего формируется на один год. После завершения этого года проводится анализ проделанной работы, оценивается ее успешность, также работа при необходимости может быть скорректирована и продолжена.

Мы понимаем, что достаточно большое количество несовершеннолетних состоит сейчас на различных видах учета. Но смысл ИПР в том, чтобы сформировать индивидуальный план для отдельного ребенка, отработать с ним по максимуму. Ведь, будем

честны, с одним ребенком справиться гораздо проще, чем с группой.

Любому ребенку нужно особое внимание. Понятно, что в любой коллективной работе сложно уделить особое внимание каждому. Однако, выдержка из книги Юлии Гиппенрейтер, приведенная в начале этой статьи, наглядно демонстрирует нам результат непрофессионального поведения, необдуманности, отсутствия анализа своих действий педагогами образовательных организаций. В итоге такого поведения ребенок может получить глубокую травму, которая затем повлияет на всю его жизнь.

Но психика ребенка — материал пластичный. Если вовремя и правильно начать действовать, можно многое исправить и помочь несовершеннолетнему избежать множества проблем. Глубокие травмы в системе ИПР хорошо прорабатываются, потому что взаимодействие идет с отдельно взятым ребенком, все внимание направлено на него.

В ИПР за несовершеннолетним закрепляется индивидуальный наставник, с ним работает психолог, его индивидуально приглашают на мероприятия, которые встраиваются в общий план работы с несовершеннолетним и участие в которых тоже работает на результат ИПР. Ребенок, естественно, чувствует это внимание. А специалисты, работающие с ним, становятся особой опорой для ребенка, дают ему поддержку.

Как уже было сказано выше, одной из составляющих ИПР является работа с психологом. Это необходимо как раз для проработки травмы. При этом следует отметить, что несистематическая, разовая работа со специалистом вряд ли сможет дать хорошие результаты. Важно, чтобы встречи ребенка с психологом велись системно, пусть и в течение ограниченного промежутка времени, например, года.

Кроме этого, при помощи ИПР можно решить проблему ребенка с коммуникациями, с социализацией. Внимание и терпение, проявляемые к несовершеннолетнему, должны продемонстрировать ему возможности для вхождения в общество, обретение своего места в мире. Специалисты получают возможность заинтересовать ребенка конкретной позитивной деятельностью, привлечь его в различные кружки, организации, продемонстрировать широкий спектр возможностей за пределами его узкого социального круга. Очень хорошо, если наставник сам является заинтересованным человеком. Потому что любимым делом увлечь гораздо проще, чем деятельностью, о которой вы имеете поверхностные знания; личный пример показательнее любых профилактических бесед.

Все субъекты ИПР, включая несовершеннолетнего, заинтересованы в положитель-

ном результате работы. Сравним: цель организатора мероприятия — организовать образовательный процесс для всех участников в целом; целью же индивидуальной профилактической работы является позитивный результат социализации несовершеннолетнего, в том числе в процессе участия в различных мероприятиях. Кроме этого, результаты в начале и в конце легко соизмеримы, проще проанализировать тот или иной пункт плана и сделать вывод о том, почему получилось или не получилось достичь поставленных задач, скорректировать работу, понять, сложились ли отношения несовершеннолетнего с наставником, с психологом, какие занятия и мероприятия вызвали отклик, а какие — нет.

ФОРМЫ, МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ, СОСТОЯЩИМИ НА ПРОФИЛАКТИЧЕСКОМ УЧЕТЕ В КДН И ЗП

Ирина Гороховская, кандидат педагогических наук, заместитель директора по научно-методической работе БПОУ ВО «Вологодский педагогический колледж», член штаба регионального отделения ВВПОД «ЮНАРМИЯ» Вологодской области

Наставник — это значимый для несовершеннолетнего взрослый. Наставник должен соответствовать следующим характеристикам:

- компетентный и опытный (может чему-то научить);
- авторитетный;
- целеустремленный (сам испытывал «ситуацию успеха»);
- мудрый (не оценивает, а ценит);
- коммуникабельный (является душой коллектива);
- ресурсный (умеет слушать и слышать).

Наставник осуществляет индивидуальную профилактическую работу с несовершеннолетним, стоящим на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав: вводит несовершеннолетнего в социум, в сообщество сверстников или разновозрастной коллектив, объединенный общими социально одобряемыми делами и событиями, вовлекает в деятельность общественного объединения и т. п., сопровождает несовершеннолетнего в процессе адаптации в таком сообществе/коллективе.

Индивидуальная профилактическая работа — это деятельность по своевременно выявлению несовершеннолетних и семей, находящихся в социально опасном положении, а также по их социально-педагогической реабилитации и/или предупреждению совершения ими правонарушений и антиобщественных действий.

Для осуществления индивидуальной профилактической работы с несовершенно-

летним наставник применяет методы, приемы, средства деятельности и организует ее в различных формах.

Метод — это способ взаимодействия субъектов с целью решения определенных задач. Метод распадается на составляющие его элементы (части, детали), которые называются методическими приемами. По отношению к методу приемы носят частный, подчиненный характер, они не имеют самостоятельной задачи, а подчиняются той задаче, которую преследует данный метод.

Одни и те же методические приемы могут быть использованы в разных методах. И наоборот, один и тот же метод у разных педагогов может включать различные приемы.

Выбор методов осуществляется в соответствии с педагогическими целями, которые ставятся с учетом воспитательной среды, возраста, индивидуально-типологических особенностей ребенка, уровня воспитанности конкретного ребенка и коллектива в целом. Метод также определяется личными и профессиональными качествами самого наставника.

Разберем классификацию методов воспитания. В основе классификации — положение о том, что предметом воспитания является социальный опыт детей, их деятельность, отношения с миром и с самими собой:

- методы формирования социального опыта направлены на накопление детьми социального опыта, который приобретается за счет социализации (педагогическое требование, упражнение, поручение, пример, создание/анализ воспитывающих ситуаций, ситуации свободного выбора моделируют моменты реальной жизни);
- методы осмысления своего социального опыта направлены на мотивацию деятельности и поведения ребенка (общая особенность этой группы — вербальность: рассказ, беседа, лекция, дискуссия, диспут);
- методы самоопределения личности помогают ребенку стать субъектом деятельности, общения, жизнетворчества, формируют способность к рефлексии: знаниям о себе, своей внешности и характере, способностях и недостатках, границах своих возможностей (методы самопознания (что я знаю о себе); методы самоизменения (каким я хочу быть); методы взаимопонимания (что обо мне думают другие): наблюдение, анализ результатов деятельности, опросные методы и др.);
- методы стимулирования и коррекции действий и отношений помогают детям

совместно со взрослыми найти новые резервы своей деятельности, изменить линию поведения, поверить в свои силы и возможности, осознать ценность своей личности (соревнование, поощрение, наказание, игра, создание «ситуации успеха» и др.).

Теперь рассмотрим понятие **«средства деятельности»**.

Средствами являются:

- материальные, энергетические или информационные образования, с помощью которых реализуется деятельность;
- то, при помощи чего осуществляется деятельность;
- то, что служит достижению цели деятельности.

Роль средства может выполнять любой объект окружающей действительности: предметы и ценности материальной культуры, природные явления, достижения науки и техники, живая и неживая природа; разнообразные виды деятельности, человек и группы людей, знаковые символы и пр.

Форма организации деятельности — это способ организации процесса, отражающий внутреннюю связь различных элементов этого процесса, характеризующий взаимоотношения субъектов (педагогов, воспитанников, родителей и т. п.). Форма организации деятельности — совокупность методов, приемов и средств.

Выбор форм организации деятельности зависит от содержания работы, возраста ребенка, мастерства педагога, особенностей детского коллектива, других условий, в которых протекает процесс воспитания/сопровождения и др.

Формы организации деятельности могут разделяться:

- по видам деятельности: учебная, трудовая, спортивная, художественная, продуктивная;
- по времени проведения: кратковременные (от нескольких минут до нескольких часов); продолжительные (от нескольких дней до нескольких недель); традиционные (регулярно повторяющиеся);
- по времени подготовки: проводимые с воспитанниками без включения их в предварительную подготовку (экспромтом); предусматривающие предварительную подготовку воспитанников;
- по способу влияния педагога-воспитателя: непосредственные, опосредованные;
- по субъекту организации: организаторами деятельности детей и подростков вы-

ступают педагоги, родители или другие взрослые; деятельность организуется на основе сотрудничества; инициатива по организации деятельности и ее реализация принадлежит детям;

- по результату воспитательной деятельности: результат — информационный обмен; результат — выработка общего решения (мнения); результат — общественно значимый продукт;
- по числу участников: индивидуальные (воспитатель — воспитанник); групповые (воспитатель — группа детей); массовые (воспитатель — несколько групп воспитанников).

Рассмотрим содержание, формы, методы и средства индивидуальной профилактической работы по этапам и направлениям деятельности.

1. Заочное знакомство с несовершеннолетним и анализ текущей ситуации, в которой он находится

Цель — планирование индивидуальной профилактической работы.

Результат:

- оценка уровня физического и психического состояния здоровья, изучение черт характера, индивидуальных особенностей;
- получение информации об успеваемости в школе, о взаимоотношениях с одноклассниками;
- анализ окружения и интересов (хобби);
- оценка семейных взаимоотношений;
- получение информации о правонарушениях несовершеннолетнего, причинах постановки на учет;
- выявление причин девиантного поведения;
- определение точек роста/развития, возможностей для создания «ситуации успеха».

Формы/методы/средства: изучение характеристик, рекомендаций, беседа с классным руководителем, психологом, родителями.

2. Встреча — знакомство с несовершеннолетним

Цель — расположить к себе подростка, создать доверительную атмосферу, мотивировать на совместную деятельность, определить правила взаимодействия.

Что делает наставник:

- озвучивает цель ИПР (при необходимости корректирует ее вместе с подростком);
- рассказывает о деятельности юнармейского отряда, другой организации, к которой относится;
- презентует план занятий, тренировок, тематических встреч;
- оглашает свои требования;
- озвучивает систему мотивации подростка.

Формы/методы/средства: беседа, чаепитие, показ видеоролика о ВВПОД «ЮНАРМИЯ»/РДШ/другом объединении или знаковом событии и его обсуждение, обсуждение плана работы, его корректировка (при необходимости).

3. Включение несовершеннолетнего в социум, в сообщество сверстников или разновозрастный коллектив, объединенный общими социально одобряемыми делами и событиями, вовлечение в деятельность общественного объединения

Формы/методы/средства: знакомство с представителями юнармейского отряда/другого объединения; встречи с интересными людьми (выпускник отряда и т. п.); знакомство с миссией и традициями юнармейского отряда/другого объединения; индивидуальные занятия и тренировки по направлениям деятельности юнармейского отряда/другого объединения.

Кто поможет: старшие воспитанники юнармейского отряда/другого объединения; другие специалисты (педагоги, военные, ветераны, общественные деятели и т. д.).

4. Сопровождение несовершеннолетнего в процессе адаптации в новом сообществе/коллективе

Формы/методы/средства: создание «ситуации успеха»; создание ситуации востребованности в коллективе; рефлексивная беседа; поручение; поощрение за позитивные результаты и наказание за отрицательные (система штрафов, понижение в рейтинге и др.); помощь в самоорганизации: чек-листы позитивных дел и привычек на день, неделю, месяц и совместный контроль их выполнения; рефлексивный анализ деятельности.

5. Мотивация на активное участие подопечного в реализации плана индивидуальной профилактической работы

Формы/методы/средства: помощь в трудоустройстве; помощь в решении проблем

с учебой; помощь в решении проблем с родителями; ходатайство о снятии с учета; вступление в ряды ВВПОД «ЮНАРМИЯ»/РДШ/других организаций; имиджевая продукция с символикой объединения (кружка, футболка, ручка и т. д.); поощрительная поездка на экскурсию; участие в областном мероприятии.

В процессе ИПР необходимо выявлять и понимать **причины девиантного поведения детей**, чтобы нивелировать их.

1. Отсутствие поддержки взрослых

Формы/методы/средства нивелирования: заинтересованный наставник, создание «ситуации успеха», поручение.

2. Запрет на эмоции и чувства

Направление работы: работа с чувствами, настроением и настроем несовершеннолетнего.

Формы/методы/средства нивелирования: беседа, рефлексия, просмотр фильма с обсуждением, дневник самонаблюдения, дневник настроения (анализ: «от чего зависело мое настроение», «оно управляло мной или я управлял им» и т. п.), тренинг, упражнение Джеффа.

Кто поможет: психолог, социальный педагог.

3. Трудная ситуация в семье

Формы/методы/средства нивелирования: беседа с родителями, помощь в трудоустройстве, профориентационная беседа, профпробы и т. п., поручение (собрать информацию о колледжах, в которых можно получить интересующую профессию/специальность; составить паспорт профессии: условия труда, необходимые личностные качества, требования к здоровью и физической подготовке и т. п.), позитивный пример, помощь в организации летней занятости, каникулярного отдыха.

4. Отвержение педагогами и сверстниками

Формы/методы/средства нивелирования: поручение, результат выполнения которого важен для сверстников, создание «ситуации успеха», создание и анализ воспитывающих ситуаций, конструктивный анализ деятельности и поведения.

5. Отсутствие интересов

Формы/методы/средства нивелирования: встреча с известным на муниципальном уровне человеком (спортсмен, предприниматель, представитель власти,

общественный деятель и т. д.); знакомство с доступными видами направлений и программ дополнительного образования, их руководителями; участие в соревнованиях, конкурсах; проектная деятельность; рефлексивный анализ участия в событиях и мероприятиях (проект «Перезагрузка» и т. п.).

ОРГАНИЗАТОР РАБОТЫ С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ С ДЕВИАНТНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ. «ПОЧЕМУ ИМЕННО Я?»

Елена Ливенцева, психолог, медиатор, ведущий восстановительных программ, консультант по семейным расстановкам, руководитель и психолог службы «Подросток» БФ «Дорога к дому», автор и ведущий курсов в собственном онлайн-проекте, оказывающем помощь семьям с детьми

Работа с несовершеннолетними, которые вследствие детских эмоциональных травм имеют трудности с адаптацией в обществе, не умеют соблюдать законы и договариваться, требует от специалистов огромных затрат эмоциональных и профессиональных ресурсов. В социальной сфере риск профессионального выгорания очень высок. Специалисты теряют энергию, интерес к работе, заболевают, становятся нетерпимыми, жесткими. На защиту личности приходят обвинительные и оценочные суждения, морализаторство и запугивание подростков, что не решает трудности семей с подростками, а усугубляет их еще больше. Специалисты понимают, что несут личную ответственность за собственное здоровье, эмоциональное состояние, поэтому обращаются за помощью к коллегам, ищут ресурсы для поддержания энергии, разума, адекватности и здоровой мотивации на взаимодействие с подростками и их родителями.

Данная статья призвана продемонстрировать опыт и приемы самовосстановления, сохранения личного здоровья и профессиональной результативности в работе с трудными подростками.

Для начала оцените свое состояние, удовлетворенность работой и отношение к ней методом шкалирования. Оценивание своего состояния помогает осознать актуальную ситуацию, вовремя увидеть риски выгорания, предпринять шаги для изменения ситуации.

Выставте баллы от 0 до 10, где 0 — полностью неудовлетворен, а 10 — всем доволен, по следующим критериям:

1. Эмоциональная удовлетворенность: легкость, подъем настроения, спокойствие, уверенность.

2. Признание результатов работы коллегами, родителями, специалистами смежных профессий.

3. Организация работы: методическое, техническое оснащение, условия труда.

Специалисты чаще всего ставят оценки 6—8 по всем критериям, что свидетельствует о наличии трудностей с одной стороны, с другой стороны — о готовности брать ответственность за профилактику выгорания.

У специалиста, который готов посвящать себя работе с подростками, много общего с молодежью. Выбор социальной сферы деятельности всегда не случаен для человека, сюда приходят люди реализовывать свои ценности и предназначение. Важно проработать с самим собой следующие проблемные вопросы:

1. Чувство справедливости, поиск добра и правды.
2. Ценность личности, принятия, уважения, добра.
3. Активная жизненная позиция, сильная внутренняя мотивация.
4. Потребность быть нужным, важным.
5. Потребность в новизне, развитии.
6. Гибкость, терпение, способность к эмпатии.
7. Неумение заботиться о себе, ставить себя на 1 место.
8. Страх быть покинутым, ненужным.
9. Неумение опираться только на себя, жить ради себя.
10. Потребность в любви, заботе и принятии.
11. Семейные истории, общие темы.
12. Открытость, общительность, дружелюбие.

В социальной работе специалисту важно осознавать, что он реализует свое предназначение, а не только спасает других. Если специалист видит исключительно задачу в помощи несчастным подросткам, защите общества, то он рискует попасть в созависимые отношения с клиентами. В реабилитационной работе важно строить здоровые отношения с клиентами, не втягивая их в треугольник созависимости. Задача специалистов — продемонстрировать людям ценность их жизни, научить брать ответственность за свои решения, сопровождать в решении трудностей и улучшении жизненных условий.

Важное условие построения здоровых терапевтических отношений с семьями трудных подростков — это ответственное отношение к собственной жизни, умение решать свои трудности и быть счастливым. Специалисту, работающему с детьми, важно чувствовать себя успешным в своей деятельности, чтобы оставаться гибким, настоящим, интересующимся, здоровым и сохранить здоровыми отношения в своей семье.

Для развития личности, для поддержания энергии, для сохранения позитивного настроя на результат своей работы специалисту, работающему с детьми, необходимо получать удовольствие и радость от работы.

В работе специалисты отдают детям свою энергию, поэтому важно ее восполнять. Если не осознавать процесс обмена энергией и не следить за балансом, то есть огромный риск впасть в роль жертвы: «Вы ничего не цените! Мы вам все, а вы только пользуетесь!» либо в роль агрессора: «Бездельники, ничего из вас не выйдет!». Специалист впадает в созависимые модели поведения «жертва — агрессор», когда чувствует себя опустошенным, отдавшим всего себя и не получившим ничего взамен.

Факторы и причины выгорания:

- неумение расставить приоритеты, желание объять необъятное;
- страх нового, новых моделей жизни;
- желание угодить другим; зависимость от мнения и принятия;
- созависимые модели поведения, мышление и поведение в ролях «жертва» — «спасатель» — «агрессор»;
- неумение заботиться о себе;
- неумение делегировать, объединяться, решать задачи сообща.

Рассмотрим, как формируются созависимые отношения с семьями, как замыкается «круг боли»:

1. «Я не вижу себя, живу для других. Не выделяю время и силы на отдых и восстановление».
2. «Не слышу себя, игнорирую свои чувства и мнения, не могу опереться на свой опыт. Не доверяю себе».
3. «Теряю энергию. Становлюсь невидимым. Теряю авторитет у подростков».
4. «Подростки не слушают. Подростки не хотят видеть себя и брать ответственность за свою жизнь».

5. «Подростки попадают в неприятные ситуации, накапливают трудности, которые нужно решать срочно».

6. «Все силы уходят на решение проблем клиентов. Нет сил на себя».

Профилактика выгорания:

1. Понимание своей роли, цели и результатов в работе; постановка конкретных задач и выстраивание четких этапов работы; планирование и соблюдение технологии реабилитационной работы; уход от «спасательства», жалости, опеки и контроля жизни семей клиентов.

2. Забота о себе; удовлетворение базовых потребностей в признании, новизне, отдыхе, удовольствии, близких и дружеских отношениях.

3. Отказ от выживающих стратегий и созависимых моделей; исследование в себе роли жертвы, агрессора, спасателя, контролера; работа с личной тревожностью и неуверенностью.

4. Объединение с коллегами, взаимодействие с партнерами в реализации реабилитационных планов клиентов, решение в группах поддержки и на супервизионных семинарах трудных случаев, поддержка друг друга, обмен опытом на семинарах и конференциях.

Ценности и убеждения, которые помогают построить здоровые отношения с подростками в процессе реабилитации, а именно:

1. Подростку нужна опора на взрослого, а не жалость и решение за него его проблем. Несовершеннолетние могут справиться со многими трудностями при условии, что они доверяют своим чувствам и проявляют их.

2. Я могу быть только собой, прочие роли уже заняты.

3. Честность и трезвость заставляют менять условия жизни, если они перестали устраивать.

4. Советы нужны только тогда, когда о них спрашивают.

5. Самый лучший советник — это наша совесть и наши чувства, если мы их слышим.

6. Люди нуждаются в принятии, любви и признании.

Подросткам важна не работа психологов как таковая, а улучшение их собственной жизни. В своих диалогах с подростками обсуждайте их планы, ценности и убеждения. Специалист удерживает в голове понимание, куда он ведет подростка, что помогает

сохранить собственный авторитет в глазах подростка и хорошие отношения.

Куда специалист ведет подростка?

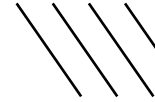
1. К его способности видеть свою жизнь.
2. К трезвости в процессе осознания своей жизни, своей истории, своего будущего.
3. К взаимодействию с другими, к сотрудничеству.
4. К высоким целям, идеалам, миссии: подростку важно видеть большую цель.
5. К осознанию способов преодоления трудностей, к своим ресурсам.

Таким образом, для эффективной помощи семьям с трудными подростками специалистам важно понимать неслучайность своего выбора профессии, осознавать, какие свои ценности они реализуют; уметь заботиться о себе, строить отношения без созависимости на основе уважения опыта подростка. Рефлексия собственных ролей, планирование работы и поддержка коллег помогают сохранить здоровье, легкость, уважение, авторитет и хорошие длительные отношения с подростками, отказаться от морализаторства и клеймения.

РАЗДЕЛ 3.

Досуговые мероприятия

Мероприятия, приведенные в разделе, проводились в рамках различных проектов областной программы «Во славу Отечества». В разделе приведены сценарии, которые можно сразу взять в работу либо адаптировать под свои условия, ресурсы



Рекомендации

Занятие на командообразование обычно проводится в начале какого-либо мероприятия (однодневного, многодневного), в начале какой-либо групповой деятельности (работа над проектом, трудовой коллектив, класс, отряд).

Командообразование (тимбилдинг) — комплекс мероприятий, треков, заданий, направленных на повышение эффективности работы команды, группы.

Командообразование рекомендуется проводить на открытом воздухе (например, на площадке перед школой, на стадионе) или в просторном помещении (например, в спортивном или актовом зале).

Для проведения командообразования необходимо привлечь ведущего.

Список необходимого реквизита приведен в описании упражнений (используется при наличии).

Длительность мероприятия: 1,5 часа.

Ход мероприятия

1. Приветствие ведущего (5 минут)

Всем привет! Мы рады вас приветствовать на командообразовании. Предлагаем познакомиться друг с другом. Наш тимбилдинг — это прекрасная возможность проявить доверие и симпатию друг к другу, сделать вас единым дружным коллективом. Для этого мы предлагаем вам поиграть. Итак, все готовы? Начинаем.

2. Правила поведения (2 минуты)

- Внимательно слушайте друг друга. Если внимание группы теряется, говорите громко и четко: «Кто меня слышит, хлопните раз. Кто меня слышит, хлопните два раза».
- Здесь действует правило «поднятой руки». Если одновременно разговаривают все присутствующие, но это не входит в правила игры, значит, все должны замолчать. Хотите высказаться, поднимите руку. Ведущий увидит это и даст вам слово.
- Если вам необходимо отойти или вы плохо себя чувствуете, сразу сообщите об этом.

- Активничаем и не скромничаем.

3. Трек «Ассоциации» (10 минут)

Реквизит: листы бумаги А4 (по количеству участников), ручки/маркеры/карандаши (по количеству участников).

Участники встают в круг. Каждому выдается лист бумаги и пишущее средство. Участникам предлагается на одной стороне листа нарисовать предмет на ту же букву, на которую начинается их имя. На обратной стороне листа предлагается нарисовать ассоциацию с каким-либо словом, явлением, мероприятием, организацией и т. д.

На выполнение задания участникам дается 5 минут. После этого предлагается по очереди презентовать свои рисунки с небольшим пояснением.

4. Трек «Творог — творог» (5 минут)

Участники начинают двигаться хаотично. Каждый при встрече с другим участником здоровается, говоря такую фразу: «Я творог (имя)». Другой участник должен ответить такой же фразой только со своим именем. Участники здороваются одновременно. После произнесения фразы они поворачиваются друг к другу спиной, наклоняются вперед и жмут друг другу руки, при этом стоя спиной друг к другу.

5. Трек «Зип-зэп» (15 минут)

Участники встают в круг, положив руки на плечи своих соседей. По знаку ведущего, который стоит в центре круга, участники выкрикивают свои имена. Затем ведущий указывает на одного из участников и произносит «Зип», на что участник должен назвать имя соседа справа и обнять его. Если ведущий говорит «Зэп», те же действия выполняются с соседом слева. Ведущий произносит фразу: «Теперь немного усложним». После этой команды участники начинают выкрикивать имена по несколько раз. После команды ведущего «Стоп» участники замолкают. По команде ведущего «Зип» или «Зэп» выполняются действия как в первом этапе. Следующее усложнение заключается в том, что участники начинают двигаться по часовой стрелке, при этом громко выкрикивая свои имена с фамилиями. По знаку ведущего «Стоп» хоровод останавливается. Если ведущий указывает на кого-то из гостей и говорит «Зип», то гость должен быстро обнять соседа справа и назвать его по имени, если ведущий говорит «Зэп» — соседа слева.

6. Трек «Игра с мячом» (5 минут)

Реквизит: мяч.

Участники стоят в круге с вытянутыми вперед руками. Ведущий называет свое имя и бросает мяч одному из участников, после чего опускает руки. Затем участник повторяет эти же действия с другим человеком в кругу. Кидать мяч тому, кто уже называл свое имя, нельзя. И так до последнего участника. Затем игра усложняется: участники называют имена тех, кому передают мяч.

7. Трек «Меняются местами те, кто...» (6 минут)

Участники стоят в круге. Ведущий, стоящий в начале трека в центре круга, задает определенную характеристику, например: «Меняются местами мальчики» или «Меняются местами те, кто любит фильмы Marvel». После этого участники, к которым эта характеристика относится, меняются местами друг с другом. Ведущий также перемещается на чье-то свободное место. Тот участник, которому не хватило места в круге, становится ведущим и задает следующую характеристику. Игра повторяется.

8. Трек «Найди человека» (15 минут)

Реквизит: листы с заранее отпечатанными заданиями (по количеству участников), ручки/маркеры/карандаши (по количеству участников).

Участникам раздаются листы с заданиями, например, «Найти человека, который рисует (поет, играет на гитаре, танцует и т. д.)». По сигналу ведущего участники начинают выполнение задания: подходят к другим участникам и расспрашивают их на предмет соответствия требованию задания. Если участник соответствует описанию в карточке, необходимо расспросить его подробнее о таланте, зафиксировать тезисы на листе. Также можно дать усложненное задание: выявить «суперспособность» в таланте (например, умеет играть на гитаре двумя пальцами, может взять ноту «си», умеет выполнять сальто назад и т. д.). На выполнение задания дается 7 минут. По сигналу ведущего «Стоп» все прекращают расспросы и расходятся на свои места.

Участникам предлагается по желанию рассказать о талантах ребят, которые они выписали себе на листки. Затем ребятам, чьи способности были записаны в раздел «Суперспособность», могут продемонстрировать свои таланты.

9. Трек «Слон, заяц, хомяк» (10 минут)

Участники находятся в круге, ведущий — в центре круга. Ведущий случайным образом выбирает одного из участников и говорит ему одну из фраз: «Слон», «Заяц» или «Хомяк». После этого участник в соответствии с тем словом, которое было ему названо, производит определенные действия: «слон» — рукой изобразить хобот, «заяц» — сложить у груди лапки, «хомяк» — пофырчать.

В это время участники, стоящие слева и справа от того, кто изображает животное, выполняют следующие действия, дополняя картину: для «слона» — показывают большие уши, для «зайца» — показывают длинные ушки, для «хомяка» — показывают большие щеки. На изображение дается 3 счета ведущего. Те, кто не успел выполнить действие, садятся на корточки, выбывают из игры. Игра продолжается дальше до последнего участника.

10. Завершающие слова ведущего (5 минут)

Отлично! Вам удалось познакомиться с другими ребятами и узнать о них что-то новое? Надеюсь, вы узнали больше друг о друге, и теперь вам будет гораздо проще работать в коллективе, общаться, просить о помощи и просто чувствовать, что вы здесь всех знаете и вас тоже все знают. Большое спасибо за вашу активность, открытость и позитив. Удачи!

ТАНЦЕВАЛЬНОЕ МЕРОПРИЯТИЕ «СТАРТИНЕЙДЖЕР»



Место проведения: стадион.

Продолжительность: 60 минут.

Реквизит: микрофон, колонки, микшерный пульт, ноутбук, подборка музыки, жетоны для победителей в конкурсах; для «Конкурса капитанов»: карточки с именами исполнителей, элементы одежды.

Рекомендации

Для проведения мероприятия необходимо привлечь ведущего, технического специалиста для работы с музыкой, фотографа, видеографа.

В мероприятии принимают участие команды. В каждой команде должно быть не менее 7 и не более 15 человек (при этом, в рамках одного мероприятия количество участников в каждой команде должно быть одинаковым). В командах должно быть примерно одинаковое количество мальчиков и девочек. Один из участников каждой команды входит в состав жюри.

Жюри оценивает каждый конкурс. Каждый член жюри выдает жетон любой команде (кроме своей), которую считает лучшей в конкурсе.

Победитель определяется по максимальному количеству набранных жетонов.

Во время подготовки мероприятия все команды-участницы получают домашнее задание (не позднее чем за четыре дня до мероприятия):

1. Придумать название и девиз команды.
2. Выбрать капитана команды.
3. Придумать отличительный знак команды, отразить его во внешнем виде каждого члена команды (цветовой акцент, эмблема, одинаковые головные уборы и т. д.).
4. Придумать командный жест.
5. Выбрать участника, который войдет в состав жюри.
6. Придумать три танца, описывающих три любые профессии. Оригинальность и необычность приветствуются. Музыкальное сопровождение командам подбирать

не нужно. Они танцуют под музыку, которую включают организаторы.

Ход мероприятия

Ведущий. Добрый день, дорогие друзья. Добрый день, наши дорогие гости. Добрый день всем, кто пришел сегодня. А теперь давайте вместе громко и дружно поприветствуем друг друга аплодисментами.

Сегодня можно танцевать, веселиться и отдыхать в свое удовольствие. Самое главное условие «Стартинейджера»: никто не должен стоять на месте! Танцуйте и не останавливайтесь. Еще одно условие для всех участников: команды должны танцевать синхронно.

Теперь самое время представить вам наших уважаемых членов жюри.

Представление жюри.

Теперь знакомимся с командами. Когда вы слышите ваше название, делайте командный жест, который вы придумали заранее.

Представление команд.

Ведущий. Помните, что не танцевать имеют право только члены жюри. И — поехали!

Конкурс 1. «Знакомство»

Ведущий поочередно вызывает команды на сцену, они представляются и хором выкрикивают свои девизы.

Жюри вручает жетоны.

Конкурс 2. «Самая-самая команда»

Команды танцуют, демонстрируя качество, которое называет ведущий:

7. Самая женственная команда.
8. Самая мужественная команда.
9. Самая дружная команда.
10. Самая высокая команда.
11. Самая низкая команда.
12. Самая дерзкая команда.
13. Самая широкая команда.

На исполнение каждого танца отводится 1 минута, на подготовку к танцу — 30 секунд.

Жюри выдает жетоны командам, которые, на их взгляд, качественно выполнили максимальное количество заданий.

Конкурс 3. «Танцы народов мира»

Командам необходимо послушать музыку в течение 30 секунд и станцевать народный танец под нее. На подготовку отводится 30 секунд, на исполнение — 1 минута.

1. Восточный.
2. Цыганочка.
3. Лезгинка.
4. Полька.
5. Современный.

Жюри оценивает синхронность и точность исполнения каждого танца. Жетон выдается команде, которая удачно исполнила максимальное количество танцев.

Конкурс 4. «Конкурс капитанов»

Капитаны должны подготовить пародию на известного эстрадного артиста: они тянут карточки с именами артистов и названиями композиций, под которые нужно будет танцевать. Для помощи капитанам команда может выделить до двух человек. На подготовку дается 7 минут.

Артисты: Филипп Кирковов, Ольга Бузова, Моргенштерн, Дима Билан, Niletto.

Оценивается оригинальность, количество аплодисментов, подготовленность образа.

Конкурс 5. «Танцевальный паровоз»

Конкурс проводится для команд во время подготовки капитанов.

Команды выстраиваются в цепочки друг за другом, каждый член команды держится за талию того, кто стоит впереди. В таком положении командам необходимо танцевать:

- вприсядку;
- прыжками;
- на корточках;
- задом наперед

и т. д. как можно веселее.

Главное условие: не отпускать руки, не разрывать цепочку и не останавливаться.

Конкурс 6. «Баттл «Мужское/Женское»

В этом конкурсе девочки и мальчики из команд танцуют по отдельности. Сначала девочки, затем мальчики. Музыка во время танца меняется, трек одного стиля может длиться до 1 минуты.

Стили: рок, хип-хоп, электро, диско, латина.

Конкурс 7. «Танцевальная загадка»

В этом конкурсе команды демонстрируют три заранее подготовленных танца, отражающие какую-либо профессию. Другие команды должны отгадать профессию.

Музыку команды не подготавливают, танцуют под ту, которую включают организаторы.

Оценивается оригинальность подачи и способ представления профессии. Также оценивается, сколько профессий угадала та или иная команда. Таким образом, каждый член жюри может вручить до двух жетонов: лучшей команде-исполнительнице и команде, угадавшей больше всего профессий.

Конкурс 8. «Танцуй, пока молодой»

Завершающий общий конкурс. Все команды танцуют вместе с ведущим следующие танцы: «Танец маленьких утят», Macarena, Gangnam Style, Skibidi, другие популярные групповые танцы.

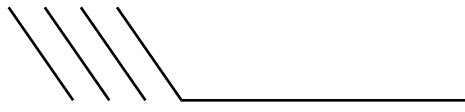
Жюри вручают жетоны четырем лучшим танцорам.

Подведение итогов

Производится подсчет жетонов, определяется победитель, торжественно объявляются и награждаются короли танцпола.

В е д у щ и й . Вот и подошел к концу наш праздник, который, я думаю, подарил всем нам море положительных эмоций. Мы не прощаемся, а говорим: «До новой встречи!»
Всего вам доброго!

МЕРОПРИЯТИЕ «КАЗИНО»



Рекомендации

Помещения для проведения мероприятия рекомендуется максимально стилизовать под казино. При анонсе мероприятия необходимо обозначить требования к внешнему виду участников: дамы в вечерних платьях, мужчины в смокингах или деловых костюмах.

Для проведения мероприятия необходимо привлечь волонтеров либо достаточное количество организаторов для имитации атмосферы казино:

- 2 крупье на входе встречают гостей, выдают им стартовый капитал (10 юнармиков);
- 2 крупье раздвигают шторы перед посетителями, проходящими из холла в главный зал;
- ведущий в казино;
- крупье по количеству столов в главном зале;
- распорядитель аукциона;
- технические специалисты, отвечающие за свет, музыку, презентацию аукциона.

Рекомендуется привлечь к проведению мероприятия фотографа, видеографа, организовать фуршет между закрытием казино и началом аукциона (напитки, закуски).

Оформление

На входе: тематические фотозоны, тематическая музыка (саксофонные каверы популярных песен, джаз), при возможности — живая музыка, приглушенный свет, главный зал со столами отгораживают от холла плотные красные или бордовые шторы.

Главный зал: круглые столы, накрытые красными или бордовыми скатертями (по количеству станций), сцена, приглушенный свет, тематическая музыка.

Продолжительность мероприятия: до 2 часов.

Реквизит:

- для казино: микрофон для ведущего, жилеты, бабочки, бейджи с именами для крупье, валюта казино — «юнармики» (реквизит для станций представлен в описании станций);

- для аукциона: микрофон, экран с проектором/телевизор, ноутбук, аукционный молоток, таблички с номерами, набор продукции для аукциона (имиджевая продукция с символикой ВВПОД «ЮНАРМИЯ», сладости, подарочные сертификаты и т. д.).

Ход мероприятия

Ведущий (*объявляет со сцены*). Прошу многоуважаемых гостей пройти в главный зал. Уже через 2 минуты состоится открытие нашего казино.

Ведущий (*объявляет со сцены*). Уважаемые дамы и господа, мы приветствуем вас в нашем казино. Сегодня вы проверите свою удачу, а мы разыграем эксклюзивные призы. Кто-то уйдет отсюда с огромным состоянием, а кто-то может остаться ни с чем. Итак, для вашего удовольствия в казино находятся различные развлечения — у каждого стола свои. Обратите внимание, что есть два вида столов: где-то вы ничем не рискуете, при выигрыше забираете юнармики, а при проигрыше остаетесь при своем. У других столов вам предложат сделать ставку, и в случае выигрыша вы заберете себе удвоенное количество юнармиков, а при проигрыше оставите свою ставку крупье. Свободно перемещайтесь между столами, делайте ставки, выполняйте задания, которые дают вам крупье, и выигрывайте. Но запомните, что за одним столом можно сыграть не более двух раз. После закрытия казино мы приглашаем вас на аукцион, где вы сможете потратить свой выигрыш на самые эксклюзивные лоты. Если вы не хотите участвовать в аукционе, можете отдать свой выигрыш друзьям, но только во время перерыва между закрытием казино и открытием аукциона. Мы начинаем. И пусть удача всегда будет на вашей стороне.

Описание станций

I. БЕЗ СТАВОК

1. «Ватерфлип»

Задание: взять пластиковую бутылку, частично наполненную водой, за горлышко и подбросить с подкруткой так, чтобы она упала на поверхность стола вертикально и осталась стоять; одна попытка прицелочная, три попытки зачетные: игрок должен удачно бросить бутылку минимум один раз из трех.

Выигрыш: 4 юнармика.

Реквизит: пластиковая бутылка 0,5 л, наполненная водой на одну треть.

2. «Этот взгляд»

Задание: угадать по глазам известного человека ВВПОД «ЮНАРМИЯ» (в том числе из Вологодской области); перед игроком раскладываются картинки рубашкой вверх, он должен вытянуть одну картинку и назвать человека.

Выигрыш: 3 юнармика.

Реквизит: карточки с изображениями глаз (дополнительные материалы можно скачать по qr-коду на странице 175).

3. «Минута славы»

Задание: В течение минуты продемонстрировать свой талант (прочитать стихотворение (можно собственного сочинения), спеть песню, станцевать и т. д.).

Выигрыш: 5 юнармиков.

4. «В какой шкатулке?»

Задание: угадать, в какой из трех шкатулок лежит юнармик; при угадывании игрок забирает выигрыш из шкатулки.

Выигрыш: 1 юнармик.

Реквизит: три шкатулки или коробки.

5. «Угадай число»

Задание: угадать, какое число (от 1 до 10) написано на карточке у крупье.

Выигрыш: 1 юнармик.

Реквизит: карточки с цифрами от 1 до 10.

6. «Автомат»

Задание: разобрать и собрать АК-47, потратив не более 35 секунд.

Выигрыш: 5 юнармиков.

Реквизит: тяжелое плотное покрывало на стол, макет АК-47.

II. СО СТАВКАМИ

1. «Армрестлинг»

Задание: победить другого игрока в армрестлинге; во время схватки противники ставят одноименные руки на стол на локти, сцепляют ладони в замок; каждый из противников пытается прижать руку другого к столу; победитель сохраняет свою ставку и забирает ставку проигравшего.

Ставка: 1 юнармик.

2. «Ватерпонг»

Задание: игрок должен попасть мячиком для пинг-понга в стаканы, наполненные водой. Стаканы выставлены на противоположном от игрока конце стола в таком порядке: 1—2—3—4. Игрок должен бросить мяч так, чтобы тот отскочил от стола и попал внутрь стакана. Дается пять попыток. Минимальное количество попаданий — три.

Ставка: 6 юнармиков.

Реквизит: 10 плотных пластиковых стаканов, мячик для пинг-понга.

3. «Военная теория»

Задание: перечислить не менее 10 наименований или имен из определенной категории. Участник тянет карточку с одной из категорий (воинские звания, командующие советской армией времен Великой Отечественной войны, российская военная техника, ордена и медали, дни воинской славы, великие победы русского народа в различных войнах).

Ставка: 8 юнармиков.

Реквизит: карточки с категориями.

4. «Ловкость рук»

Задание: Необходимо угадать, под каким из трех стаканов спрятан шарик для пинг-понга. Крупье демонстрирует игроку мячик, кладет его под один из стаканов и быстро их переставляет между собой. Дается одна попытка.

Ставка: 2 юнармика.

Реквизит: 3 непрозрачных пластиковых стакана, мячик для пинг-понга.

5. «Камень, ножницы, бумага»

Задание: Победить другого игрока в игре «Камень, ножницы, бумага». Игроки становятся друг против друга, считают вместе вслух «Камень. Ножницы. Бумага. Раз. Два. Три», одновременно качая кулаками. На счет «три» одновременно показывают рукой один из трех предметов: камень (сжатый кулак), ножницы (кулак с двумя выпрямленными пальцами — указательным и средним) или бумагу (разжатая ладонь). Камень бьет ножницы, ножницы бьют бумагу, бумага бьет камень. Победитель сохраняет свою ставку и забирает ставку проигравшего.

Ставка: 2 юнармика.

6. «Помнить»

Задание: Перед игроком раскладываются карточки с картинками в определенном

порядке. Необходимо за 30 секунд запомнить порядок карточек. После этого крупье перемешивает карточки. Игрок должен за одну минуту восстановить их порядок.

Ставка: 10 юнармиков.

Реквизит: карточки с картинками (дополнительные материалы можно скачать по qr-коду на странице 175).

Аукцион

Ведущий (*объявляет со сцены*). Дамы и господа, наше казино закрывается. Мы делаем перерыв на 15 минут. Вы можете развлечь себя приятной беседой, фуршетом или передать свой выигрыш кому-нибудь из присутствующих, если не планируете участвовать в аукционе, который начнется после перерыва. Во время самого аукциона юнармики никому передавать нельзя.

Перерыв 15 минут.

Во время перерыва крупье раздают гостям таблички с номерами. Номера не должны повторяться.

На сцену необходимо поставить стол с аукционным молотком. Запускается презентация. На каждом слайде представлен отдельный лот: фотография и название.

Распорядитель аукциона. Многоуважаемая публика. Мы начинаем аукцион. Вы получили карточки с номерами. Ими вы можете сигнализировать о своей готовности приобрести тот или иной лот. Напоминаю, что юнармики во время аукциона передавать другу другу нельзя.

Распорядитель аукциона называет цену лота, шаг повышения ставки за него и приглашает гостей торговаться.

Пример слов распорядителя аукциона: *Лот номер один. Кружка с символом «ЮНАРМИИ». Начальная цена — 5 юнармиков. Шаг повышения ставки — 5 юнармиков. Пять юнармиков — раз. Пять юнармиков — два. Дама в красном предлагает 10 юнармиков. 10 юнармиков — раз. 10 юнармиков — два. 10 юнармиков — три. Продано даме с номером 99 за 10 юнармиков».*

После окончания аукциона распорядитель должен объяснить, как покупатели могут забрать свои приобретения. Все участники приглашаются на общее фотографирование. Можно устроить финальную дискотеку.

НАПОЛЬНАЯ ИГРА «#ЮНАРМИЯ35»



Рекомендации

Игра «#ЮНАРМИЯ35» относится к типу игр «бросай и ходи» или «игры-бродилки».

Рекомендованное количество участников: до 5 команд по 5–12 человек, каждый участник отмечен цветом своей команды (лента, футболка и т. п.).

Игру проводит ведущий, который контролирует выполнение участниками заданий и проверяет правильность данных ответов. Для оценки заданий рубрик «Твори», «Действуй» и командных заданий необходимо жюри, в упрощенном варианте оценку также может проводить ведущий.

Одновременно на игровом поле находится по одному представителю от каждой команды. Игра заканчивается, когда один из игроков достигает отметки «Финиш». После этого состав игроков может поменяться — по одному новому представителю от каждой команды. Таким образом игра может продолжаться до тех пор, пока все члены каждой команды не примут в ней участие.

Продолжительность: до 2 часов.

Реквизит: баннер с игровым полем, игровой кубик, фишки («фишками» могут выступать сами участники), карточки с заданиями/презентация с заданиями, для рубрики «Твори»: ватман, цветные карандаши/фломастеры, листы бумаги А4, для рубрики «Действуй»: макет АК-47, набор для оказания первой медицинской помощи, противогаз.

Вспомогательные материалы (макеты баннера, карточек и т. д.) можно скачать по qr-коду на странице 175.

Перед началом игры

Каждая команда определяет порядок, в котором ее участники будут выходить на поле. Участники, выбранные первыми, занимают место на отметке «Старт» (либо ставят на эту отметку свои фишки).

Команды занимают места у игрового поля.

Карточки с заданиями располагаются на столе рядом с ведущим, разложенные по цветам (по рубрикам).

Ход игры

В свой ход игрок бросает кубик и переставляет свою фишку вперед ровно на столько шагов, сколько выпало очков на кубике. Фишка игрока может проходить мимо полей, занятых фишками других игроков или останавливаться на том же поле.

После остановки игрока на поле определенного цвета ведущий берет из колоды соответствующую карточку, зачитывает вслух. Задание может выполнить любой игрок, находящийся на поле. Очки засчитываются тому, кто первым выполнит его правильно. О готовности отвечать игроки сигнализируют поднятой рукой.

Игрок, первым правильно выполнивший задание, передвигается вперед на фиксированное количество клеток (от 1 до 5, это количество определяется ведущим в начале и не меняется в течение всей игры, количество клеток, на которые ходит вперед победитель, влияет на количество карточек, сыгранных в игре, и на общее игровое время).

Если игрок останавливается на поле со стрелкой, ему следует немедленно переместиться на соответствующее поле вперед или назад.

После завершения каждого круга ходов (когда каждый игрок на поле сделал по одному ходу) ведущий дает командное задание для членов команды, находящихся вне поля. Участник, команда которого первой правильно выполнила задание (вариант: участники всех команд, правильно выполнивших задание), немедленно совершает фиксированное количество шагов вперед (от 1 до 5, это количество определяется ведущим в начале и не меняется в течение всей игры).

Побеждает игрок, который первым достиг поля «Финиш».

После окончания игры первых игроков на поле выходят вторые игроки от каждой команды и так далее.

Задания

РУБРИКА 1. ОТВЕЧАЙ

Участникам необходимо ответить на вопросы о деятельности движения «ЮНАРМИЯ».

1. Перечислите все направления деятельности регионального отделения движения «ЮНАРМИЯ» Вологодской области.

Военно-спортивное, историко-краеведческое, творческое, информационное, лидерское, добровольческое, наставничество над несовершеннолетними, состоящими на различных видах учета.

2. Когда отмечается День рождения движения «ЮНАРМИЯ»?

28 мая.

3. Какая птица является символом движения «ЮНАРМИЯ»?

Орел.

4. Назовите минимальный возраст для вступления в ряды движения «ЮНАРМИЯ».

8 лет.

5. Назовите высший знак отличия, которым может быть награжден юнармеец.

Золотой знак «Юнармейской доблести» I степени.

6. Расшифруйте аббревиатуру ВВПОД.

Всероссийское военно-патриотическое общественное движение.

7. Назовите человека, по чьей инициативе было создано движение «ЮНАРМИЯ».

Министр обороны РФ Сергей Шойгу.

8. Назовите две общественные организации, которые являются учредителями движения «ЮНАРМИЯ».

Общероссийская общественная организация ветеранов Вооруженных Сил РФ. Общероссийская общественно-государственная организация «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России».

9. Кто в настоящее время является начальником Главного штаба ВВПОД «ЮНАРМИЯ»?

Никита Нагорный, российский гимнаст, трехкратный чемпион мира, семикратный чемпион Европы и призер Олимпийских игр (по состоянию на июнь 2022).

10. Как называется Всероссийская военно-спортивная игра, проводимая ВВПОД «ЮНАРМИЯ» совместно с Минобороны РФ и центром «Патриот»?

«Победа».

РУБРИКА 2. ВЫБИРАЙ

Участникам необходимо определить, верны ли утверждения о движении «ЮНАРМИЯ».

1. В 2021 году один из юнармейцев Вологодской области стал чемпионом мира.

ДА. В марте 2021 года Алина Тельтевская стала чемпионкой мира по полиатлону среди юниоров (18—20 лет) в дисциплине «Троеборье с лыжной гонкой».

2. Региональное отделение ВВПОД «ЮНАРМИЯ» Вологодской области было создано в 2017 году.

НЕТ. Региональное отделение было создано в 2016 году.

3. В первый год существования ВВПОД «ЮНАРМИЯ» юнармейцами могли стать только мальчики.

НЕТ.

4. На сегодняшний день ВВПОД «ЮНАРМИЯ» насчитывает около 650 тысяч участников.

НЕТ. Более 1 миллиона участников (по состоянию на июнь 2022).

5. Российскому Деду Морозу был вручен значок юнармейца.

ДА. В декабре 2017 года.

6. В настоящее время в Вологодской области работают 5 Домов ЮНАРМИИ.

НЕТ. 15 Домов (по состоянию на май 2022).

7. Один из теплоходов называется «Вологодская «ЮНАРМИЯ».

НЕТ. Название теплохода «Юнармеец Вологды».

8. В 2021 году из-за ограничительных мер юнармейцы не принимали участие в Параде Победы в Москве.

НЕТ. В Параде приняли участие два парадных расчета.

9. Вологодская областная детско-юношеская оборонно-спортивная игра «Зарница» носит имя маршала И.С. Конева.

НЕТ. «Зарница» носит имя Алексея Алексеевича Попова, ветерана ВОВ, ветерана ВС СССР, отличника народного образования, ветерана педагогического труда.

10. На сегодняшний день региональное отделение ВВПОД «ЮНАРМИЯ» Вологодской области насчитывает около 5 тысяч участников.

НЕТ. Более 12 тысяч (по состоянию на июнь 2022).

РУБРИКА 3. УЗНАВАЙ

Участникам необходимо назвать имя и фамилию человека на фотографии и сказать, чем он знаменит.

Рекомендуемые личности:

- Василий Иванович Белов, писатель;
- Сергей Анатольевич Преминин, матрос-подводник, Герой России;
- Николай Васильевич Верещагин, физиолог, создатель вологодского масла, основатель отечественной молочной промышленности и сельхозкооперации;
- Александр Фёдорович Можайский, изобретатель в области воздухоплавания;
- Валерий Александрович Гаврилин, композитор, народный артист РСФСР, лауреат Государственных премий РСФСР и СССР;
- Максим Сергеевич Цветков, биатлонист, чемпион мира и Европы;
- Константин Николаевич Батюшков, поэт и прозаик 19 века, предтеча Пушкина;
- Иван Степанович Конев, маршал Советского Союза, дважды Герой Советского Союза;
- Александр Фёдорович Клубов, гвардии капитан, дважды Герой Советского Союза;
- Николай Михайлович Рубцов, поэт.

РУБРИКА 4. ОПРЕДЕЛЯЙ

Участникам необходимо определить, кому или чему посвящен изображенный памятник и в каком населенном пункте он установлен.

Рекомендуемые памятники:

- летчик-космонавт, Герой Советского Союза Павел Иванович Беляев (г. Вологда);
- основатели Череповца иноки Феодосий и Афанасий (г. Череповец);
- первопроходец Ерофей Хабаров (г. Великий Устюг);
- авиаконструктор, трижды Герой Социалистического Труда Сергей Владимирович Ильюшин (г. Вологда);
- поэт, писатель, лауреат Государственной премии Александр Яковлевич Яшин (г. Никольск);
- генерал-полковник авиации, Герой Советского Союза Евгений Николаевич Преображенский (г. Кириллов);

- музей морской славы «Подводная лодка Б-440» (г. Вытегра);
- памятник воинам-интернационалистам (г. Вологда);
- памятник 800-летию Вологды (г. Вологда);
- памятник медицинским сестрам (г. Череповец).

РУБРИКА 5. ТВОРИ

Участникам необходимо выполнить творческое задание. Оценку качества выполнения задания участником (выполнено/не выполнено) производит ведущий игры и/или жюри.

1. Придумайте юнармейскую считалку (время на подготовку и исполнение: 3 минуты).
2. Прочитайте фрагмент стихотворения на военную тему (время на подготовку и исполнение: 3 минуты).
3. Придумайте и нарисуйте эскиз поздравительной открытки к дню рождения движения «ЮНАРМИЯ» (время на подготовку: 3 минуты).
4. Исполните отрывки трех песен, в которых есть слова «Россия» или «Родина» (время на подготовку и исполнение: 3 минуты).
5. Создайте из подручных материалов модель танка (время на подготовку: 3 минуты).
6. Создайте из бумаги модель самолета, который пролетит не менее 10 шагов (время на подготовку и испытания: 3 минуты).
7. Сочините четверостишие о буднях юнармейца (время на подготовку и исполнение: 5 минут).
8. Исполните полностью и без ошибок первые куплеты трех военных песен (время на подготовку и исполнение: 3 минуты).
9. Составьте не менее 7 слов из букв слова «ЮНАРМИЯ» (время на подготовку: 3 минуты).
10. Составьте юнармейский кроссворд не менее чем из пяти слов (время на подготовку: 3 минуты).

РУБРИКА 6. ДЕЙСТВУЙ

Участникам необходимо продемонстрировать одно из юнармейских умений/зна-

ний; оценку качества выполнения задания участником (выполнено/не выполнено) производит ведущий игры и/или жюри.

1. Расскажите о действиях по остановке кровотечения с использованием жгута/продемонстрируйте, как остановить кровотечение с использованием жгута.

Остановка кровотечения с использованием жгута (основная информация)

Жгут следует накладывать только при артериальном кровотечении при ранении плеча и бедра. Жгут необходимо накладывать между раной и сердцем, максимально близко к ране. Жгут на голое тело накладывать нельзя, только поверх одежды или тканевой (бинтовой) прокладки. Перед наложением жгут следует завести за конечность и растянуть. Кровотечение останавливается первым (растянутым) туром жгута, все последующие (фиксирующие) туры накладываются так, чтобы каждый последующий тур примерно наполовину перекрывал предыдущий. Жгут не должен быть закрыт повязкой или одеждой, то есть должен быть на виду. Точное время наложения жгута следует указать в записке, записку поместить под жгут. Максимальное время нахождения жгута на конечности не должно превышать 60 минут в теплое время года и 30 минут в холодное.

2. Сдайте рапорт ведущему о готовности продолжать игру.

Рапорт

«Товарищ ведущий игры, участник (Ф.И.О.) к продолжению игры готов!»

3. Назовите последовательность неполной разборки АК-47/продемонстрируйте неполную разборку АК-47.

Порядок неполной разборки АК-47

Отделить магазин, вынуть пенал принадлежности из гнезда приклада, отделить шомпол, отделить крышку ствольной коробки, отделить возвратный механизм, отделить затворную раму с затвором, отделить затвор от затворной рамы, отделить газовую трубку со ствольной накладкой.

4. Озвучьте порядок надевания противогаза/продемонстрируйте порядок надевания противогаза.

Порядок надевания противогаза

Задержать дыхание и закрыть глаза; снять головной убор и положить его рядом или зажать между ног. Вынуть из сумки противогаз, взяться обеими руками

за нижнюю часть шлем-маски и, прижав ее к подбородку, натянуть на голову так, чтоб не было складок, а очки пришлись против глаз. Сделать резкий выдох, открыть глаза, возобновить дыхание. Надеть головной убор и закрыть сумку клапаном.

5. Назовите все морские сражения, ставшие Днями воинской славы России.

Морские сражения, ставшие Днями воинской славы России

День победы русского флота над турецким флотом в Чесменском сражении (1770 год).

День первой в российской истории морской победы русского флота под командованием Петра I над шведами у мыса Гангут (1714 год).

День победы русской эскадры под командованием Ф. Ф. Ушакова над турецкой эскадрой у мыса Тендра (1790 год).

День победы русской эскадры под командованием П. С. Нахимова над турецкой эскадрой у мыса Синоп (1853 год).

6. Продемонстрируйте любое умение юнармейца.

7. Совершите 20 приседаний за 1 минуту.

8. Определите «на глаз» с точностью до 1—2 см длину игрового поля.

9. Продемонстрируйте движение строевым шагом.

10. Положите руки на голову. Закройте глаза. Подожмите одну ногу. Простойте в таком положении 1 минуту.

РУБРИКА 7. РИСКУЙ

Участникам необходимо выполнить задание. В случае успешного выполнения участник получает дополнительное действие, указанное в скобках.

1. Назовите военачальника, командовавшего русскими войсками в Бородинском сражении (сделайте дополнительный ход).

Михаил Илларионович Кутузов.

2. Назовите сражение, произошедшее 18 апреля 1242 года (перейдите на ближайшее поле такого же цвета).

Ледовое побоище.

3. В ходе какой битвы состоялось крупнейшее танковое сражение Второй мировой

войны (перейдите на одно поле вперед)?

Курская битва.

4. Назовите год Куликовской битвы (сделайте дополнительный ход).

1380 год.

5. Какое знаменательное событие произошло 24 июня 1945 года (перейдите на ближайшее поле такого же цвета)?

Парад Победы.

6. Какой подвиг совершил красноармеец Александр Матросов (перейдите на одно поле вперед)?

Закрыл собой амбразуру фашистского дзота, предоставив однополчанам возможность захватить опорный пункт.

7. Как называется озеро, по которому в годы войны проходила «дорога жизни» (сделайте дополнительный ход)?

Ладожское озеро.

8. В честь освобождения каких двух городов 5 августа 1943 года в Москве состоялся первый салют (перейдите на ближайшее поле такого же цвета)?

Орел и Белгород.

9. Назовите минимум трех маршалов Победы.

Г. К. Жуков, К. К. Рокоссовский, А. М. Василевский, И. С. Конев, Р. Я. Малиновский, С. К. Тимошенко и др. (перейдите на одно поле вперед).

10. Назовите двоих людей, под чьим предводительством народное ополчение освободило Москву от иностранных интервентов в 1612 году?

Кузьма Минин и Дмитрий Пожарский (перейдите на одно поле вперед).

Командные задания

1. Исполните все вместе без пропусков и ошибок первый куплет и припев любой военной песни.

2. Составьте скульптурную композицию, посвященную будням юнармейцев.

3. Продемонстрируйте движение строевым шагом.

4. Сочините четверостишие о буднях юнармейца.

5. Составьте алфавитный список слов, имеющих отношение к «ЮНАРМИИ».
6. Постройтесь в шеренгу, выполните поворот и сдайте рапорт ведущему о готовности к продолжению игры.
7. Исполните отрывки трех песен, в которых есть слово «Россия» или «Родина».
8. Аукцион. Назовите Дни воинской славы России. Победителем будет считаться команда, назвавшая наибольшее количество дней.
9. Составьте не менее пяти новых слов из слова «ЮНАРМИЯ».
10. Составьте из участников команды слово, относящееся к «ЮНАРМИИ».
11. Сочините кричалку в поддержку другой команды.

ВЕЧЕР ПЕСНИ ПОД ГИТАРУ, ПОСВЯЩЕННЫЙ СОБЫТИЯМ НА ОШТИНСКОМ РУБЕЖЕ



Рекомендуется привлечь к проведению мероприятия исполнителя/исполнителей, чтобы звучала живая музыка под акустическую гитару, другие музыкальные инструменты.

Реквизит: мультимедийное оборудование (при необходимости: микрофон, стойка для микрофона, колонки, микшерный пульт).

Ход мероприятия

В е д у щ и й . Здравствуйте, дорогие друзья! Сегодня нам выпала по-настоящему добрая возможность пообщаться, чем-то поделиться, послушать песни и спеть под гитару.

Наш вечер песни мы посвящаем событиям в Оште.

В Вологодской области, считавшейся в годы Великой Отечественной войны прифронтовой, особая роль выпала на долю нынешнего Вытегорского района. В окрестностях села Ошта в течение трех лет проходил передний край обороны частей Красной Армии, сдерживавших наступление финских войск.

Песни на передовой были нужны как воздух. «Без песен на войне труднее вдвойне», — подчеркивает фронтовая пословица. В минуты отдыха песня позволяла расслабиться, сделать передышку. А в решительные минуты помогала мобилизовать свои силы, избавиться от слабости и паники.

Зимой 1941—1942 годов по всем фронтам с молниеносной быстротой распространилась новая песня. Слова и мотив передавались из уст в уста. Песня приходила к солдатам безымянной и окруженной легендами. В том, что говорили о песне, одно оказалось совершенно верным: она действительно «родилась» в «белоснежных полях под Москвой» во время оборонительных сражений за столицу.

Советский поэт Алексей Сурков, участник войны, находясь на Западном фронте, выходил из окружения и попал на минное поле. Там, где «до смерти четыре шага». После этого он написал жене письмо-стихотворение. Текст стал известен бойцам. Многие солдаты переписывали его, и солдатские жены, невесты получали письма с этим стихотворением.

На фронтах Великой Отечественной войны «Землянку» пели по-разному: ее текст приобрел десяток вариантов. Были сложены и многочисленные песни-ответы на это музыкальное письмо с фронта. Так «Землянка», подобно другим лучшим песням советских композиторов, стала народной.

Звучит песня «В землянке».

В е д у щ и й . За всю Великую Отечественную войну у финской армии была единственная возможность серьезно повлиять на ход боевых действий — замкнуть второе кольцо вокруг Ленинграда и тем самым добиться падения города, гибели Ленинградского фронта и Балтийского флота. Но финны потерпели стратегическое поражение на Свири не без помощи питерских морских пехотинцев и бойцов 368-й сибирской стрелковой дивизии.

Оштинский рубеж обороны представлял собой мощный узел со всеми видами инженерных сооружений, а финны заминировали не только линию обороны, но и места расквартирования своих войск: землянки, блиндажи, сараи, дороги. Следует признать, что они являлись большими мастерами по установке различных мин-сюрпризов, которые искусно маскировались и были очень коварным оружием. Поставить мину гораздо легче, чем ее обезвредить.

За три года на оштинской земле было разминировано 400 минных полей, снято и обезврежено около 120 тысяч мин и других взрывоопасных предметов, собраны сотни единиц оружия, десятки тысяч боевых патронов.

Колоссальный труд — спасти человеческие жизни. В такие сложные дни только дружба и песня помогали держаться и не отступать.

Песню о «десятом непромокаемом батальоне» написал поэт-фронтовик Булат Окуджава. Это песня-судьба, песня-жизнь.

Звучит песня «Нам нужна одна победа».

В е д у щ и й . Нет ни одной семьи, которой бы не коснулась война. У каждого свои воспоминания.

Ч т е ц (*читает дневник*). «Впечатление от фронта было очень сильное, потому что я был мальчишкой. И потом уже первые мои стихи были на военную тему. Много было стихотворений. Из них получились песни. Из некоторых. Это были в основном грустные песни. Ну потому что, я вам скажу, ничего веселого в войне нет».

Ведущий. Песню «Бери шинель, пошли домой» Булат Окуджава сочинил через тридцать лет после окончания войны. Однако она настолько точно передает настроение, царившее в рядах победителей фашизма, что многие слушатели по сей день считают ее фронтовой.

Звучит песня «Бери шинель, пошли домой».

Ведущий. 22 августа 1943 года на Оштинских рубежах Вологодской области были применены реактивные установки. Массированный залп «Катюш» уничтожил командный пункт финнов.

В этом же году на экраны нашей страны вышел фильм «Два бойца», музыку к которому написал молодой, но уже известный композитор Никита Богословский. Режиссеру фильма Леониду Лукову необходима была песня, способная передать атмосферу короткого фронтового затишья, когда солдаты, забыв о смерти, до которой «четыре шага», делятся своими мечтами и надеждами. Такой песней стала знаменитая «Темная ночь» на стихи Владимира Агатова.

Звучит песня «Темная ночь».

Ведущий. Современное поколение — это поколение хранителей истории и особых фактов.

Чтец. Гениальная песня «Журавли», созданная Яном Френкелем на стихи Расула Гамзатова, облетела весь мир. Да! Как складывается жизнь. Жили два человека. Светла их судьба. Написали одну песню. И теперь они оба летят в своей песне над миром. Несомненно, они прожили свои жизни не зря, и память о них действительно будет жить, пока живы их песни.

Звучит песня «Журавли».

Чтец. Жить без пищи можно сутки.

Можно больше, но порой

На войне одной минутки

Не прожить без прибаутки,

Шутки самой немудрой.

Ведущий. Эти слова принадлежат герою поэмы Твардовского Василию Тёркину. Без песни-шутки очень трудно было бы бойцу переносить все тяготы войны, лишения и опасности фронтовой жизни. Именно такую песню-шутку «Смуглянка» создали композитор Анатолий Новиков и поэт Яков Шведов. Эту песню они написали в начале войны.

Они решили пустить ее на радио. Песню забраковали: «Что это за песня про смуглянку-молдаванку? Сейчас 1943 год, идет война. Вы же автор героических песен!» — говорили Новикову. И только в 1944 году «Смуглянка» впервые прозвучала со сцены. Песню повторили три раза под аплодисменты.

Долгие годы прошли, прежде чем «Смуглянка» приобрела свою сегодняшнюю популярность. В 1975 году к 30-летию Победы вышел замечательный фильм Леонида Быкова «В бой идут одни старики», в котором звучала эта песня.

Звучит песня «Смуглянка».

В е д у щ и й . В деле сохранения военной истории велик и значим труд поисковиков. Большая удача для поисковика — найти медальон солдата или капсулу, куда помещалась бумага с личными данными бойца. Многие их не носили, это считалось плохой приметой. Кроме того, было нежелательно, чтобы данные о погибшем бойце попали к врагу. Нашим поисковикам удастся пройти грандиозный путь.

Ч т е ц . Песня «Потому что мы пилоты» была исполнена в фильме «Небесный тихоход». Самолеты У-2, о которых повествует «Небесный тихоход», действительно во время войны применялись как легкие бомбардировщики для ночных налетов. Кукурузники с выключенными двигателями свободно планировали на сверхмалой высоте, оставаясь незаметными для вражеских средств ПВО, а низкая скорость позволяла производить бомбометание с очень высокой точностью. Врагу наши отважные «швейные машинки» (так немцы прозвали У-2 за характерный звук двигателя) доставляли массу проблем, и, как упоминается в фильме, за каждый сбитый У-2 немецким летчикам был обещан Железный крест.

Звучит песня «Потому что мы пилоты».

В е д у щ и й . Хит Виктора Цоя вышел в 1987 году. Прошло уже очень много лет после войны. Песня о том, как человек оказывается на войне, о чем может думать и что чувствовать. Песня о каждом из нас.

Звучит песня группы «Кино» «Группа крови».

В е д у щ и й . Песня «А что нам надо...» появилась в 1994 году. Текст написал Сергей Галанин, фронтмен группы «СерьГа».

Звучит песня группы «СерьГа» «А что нам надо...».

В е д у щ и й . Расскажите, о чем эта песня. Что вы в ней слышите?

Участники мероприятия отвечают на вопрос, делятся своими мнениями, обсуждают.

В е д у щ и й . На фронте, кроме песен, были и еще развлечения — на звезды посмотреть. Вот оно — лучшее кино того времени. Сейчас мы редко обращаем на это внимание, правда? Редко поднимаем глаза к небу, глядим на звезды.

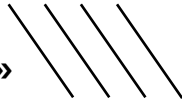
А вот сейчас в уютной атмосфере нашего вечера подумаем и помечтаем.

Знаете, как редко выпадает момент увидеть звездное небо во всей его сияющей бесконечности? То тучи лениво расползаются по спящему небосводу, укрывая маленькие искорки холодным ватным одеялом, то выходишь на улицу слишком рано, когда еще не все звезды проснулись и только некоторые приподняли свои космические веки. А чаще просто времени нет. Замотался, забегался, проспал — и все пропустил. Не упускайте моменты жизни.

Звучит песня Владимира Высоцкого «Звезды».

В е д у щ и й . Мы благодарим вас за этот вечер. Уверены, что он оставил в вашем сердце неизгладимый след.

МЕРОПРИЯТИЕ «НУЖНО ПОМНИТЬ»



Рекомендации

Мероприятие посвящено событиям Великой Отечественной войны.

Мероприятие рекомендуется провести в здании с несколькими помещениями, кабинетами (например, в школе).

Рекомендуемое время проведения: поздний вечер или ночь. На станциях не должно быть много источников освещения, лучше всего использовать фонарики, свечи.

Перед началом мероприятия участников необходимо предупредить, что все мероприятие проходит в тишине, до конца мероприятия никому из участников нельзя разговаривать.

Реквизит: столы и стулья для героев, ученические парты со стульями, футболки с надписями для ведущего и чтецов (внешний вид героев представлен в описании станций).

Сценарий мероприятия

Участники собираются вместе на улице перед входом в здание, в актовом зале или коридоре.

К ним выходит ведущий и четыре куратора.

Ведущий в белой футболке с надписью «Самые важные в мире вещи — не вещи», черном пиджаке.

Звучит фоновая музыка. Затихает.

Ведущий. Они не были знакомы друг с другом, но объединены одной бедой и целью с ней справиться. Писали, зная, что жить осталось недолго. Писали из разных уголков нашей большой страны. Своим любимым, друзьям, однополчанам. На клочках бумаги, старых газетах, стенах. Когда понимаешь близость смерти, не станешь рисовать смайлики или сочинять вступление о погоде. Времени — только на самое заветное. И здесь, на границе двух миров, этим людям хотелось еще раз поговорить с теми, кого они любят. Наверное, это очень тяжело — стараться дотянуться в то время, когда тебя уже не будет, и надеяться только на судьбу. Впрочем, они, скорее, не надеялись на судьбу, а бросали ей самый последний вызов. Когда читаешь истории военных лет, ком в горле стоит, и нет ничего лучше, чем молчание. Эта тишина позволяет осознать, осмыслить, понять, задуматься.

Звучит песня Татьяны Овсиенко «Тишина».

Кураторы в молчании разделяют участников на четыре группы примерно поровну.

1 СТАНЦИЯ

Герой — учитель (вязаный жилет и рубашка, брюки, старые, но чистые ботинки, очки в толстой оправе, лист, чернила). Заполняет журнал, проверяет тетради, задумчиво ходит по классу, прикасается к партам, стульям, смотрит в окно. Чтец в белой футболке с надписью «Жадно изучайте науки!», черном пиджаке.

Чтец. «Здравствуйте, дорогие мои и навсегда любимые мною ребята! Час назад вспоминал в землянке боевые итоги, своих родных и близких. Открылась дверь — и вместе с клубами холодного воздуха в землянку вошел почтальон. Подает мне письмо, написанное детским почерком, с волнением вскрываю конверт. Мои товарищи попросили прочитать ваше письмо вслух, что я и сделал. Все мы довольны, что наши маленькие друзья помнят о нас, шлют нам свой пионерский привет.

Ваши теплые слова, ваши пожелания очень дороги нам. Они согревают нас. Вот уже четыре месяца, как я со своими товарищами нахожусь на этом участке фронта. Мы прибыли сюда в дни, когда враг, собрав все силы, пытался захватить город. Сотни самолетов летали над нами, они ежедневно сбрасывали сотни бомб. Город был затянут дымом пожарищ, горели дома, заводы, штабеля леса, бензобаки, горело то, что создавалось многолетним трудом народа нашей Родины.

Враг не жалел ничего. Но мы сумели выполнить приказ Сталина и веление Родины: «Назад ни шагу!» Мы выстояли, хотя порой было очень тяжело, особенно в дни, когда по Волге шел густой лед и людям под артиллерийским и минометным огнем приходилось на лодках доставлять нам продукты и боеприпасы.

В том, что Сталинград отстояли, заслуга не только воинов, но и всего советского народа, это заслуга тыла, который бесперебойно ковал нам оружие, посылал технику, боеприпасы. Помните, ребята, будет и на нашей улице праздник... Овладевайте знаниями, изучайте крепко русский язык и литературу, географию и историю, военное дело и немецкий язык. Мы же обещаем вам выполнять наши задачи, а вы справьетесь на «отлично» со своими задачами. Если мы выполним это, то победим врага. С фронтовым приветом, А. Беневоленский».

Чтец снимает пиджак.

Чтец. Беневоленский Александр Константинович, фронтовик. Начал работать учителем начальных классов Тутальской железнодорожной школы № 26, когда ему едва исполнилось 18 лет. В 1942 году был призван на фронт. Участвовал в обороне Курска, Сталинграда. Погиб 6 мая 1943 года.

Куратор молча уводит группу к следующей станции.

2 СТАНЦИЯ

Герой — девочка-подросток (спокойное платье, белые колготки, туфли, две косички).

Рисует на листке бумаги дерево, задумчиво сидит за столом, смотрит в окно, пишет слово «Детство» на листе бумаги и поджигает его.

Чтец в белой футболке с надписью «Проводи больше времени с близкими», черном пиджаке.

Чтец. «Дорогой, добрый папенька! Пишу я тебе письмо из немецкой неволи. Когда ты, папенька, будешь читать это письмо, меня в живых не будет. И моя просьба к тебе, отец: покарай немецких кровопийц. Это завещание твоей умирающей дочери.

Несколько слов о матери. Когда вернешься, маму не ищи. Ее расстреляли немцы. Когда допытывались о тебе, офицер бил ее плеткой по лицу. Мама не стерпела и гордо сказала: «Вы не запугаете меня битьем. Я уверена, что муж вернется назад и вышвырнет вас, подлых захватчиков, вон». И офицер выстрелил маме в рот.

Папенька, мне сегодня исполнилось 15 лет, и если бы ты сейчас встретил меня, то не узнал бы. Да, папа, я рабыня немецкого барона, работаю у немца Шарлэна прачкой. Работаю очень много, а кушаю два раза в день вместе с Розой и Кларой — так зовут хозяйских свиней. Я очень боюсь Клары — это большая и жадная свинья. Она мне один раз чуть не откусила палец, когда я доставала из корыта картошку. Два раза я убегала от хозяев, но меня находил ихний дворник. Тогда сам барон срывал с меня платье и бил ногами. Я теряла сознание. Потом на меня выливали ведро воды и бросали в подвал. Господа уезжают в Германию с большой партией невольников с Витебщины. Нет, я не поеду в эту трижды проклятую всеми Германию! Я решила умереть на родной стороношке. Сердце мое верит: письмо дойдет».

Чтец снимает пиджак.

Чтец. Белорусская девочка Катя Сусанина попала в плен. Отданная в рабство немецкому барону и доведенная до отчаяния, в день своего 15-летия она решила покончить жизнь самоубийством. Перед смертью написала последнее письмо отцу.

Куратор молча уводит группу к следующей станции.

3 СТАНЦИЯ

Герой — молодая учительница (юбка, пиджак, скромные туфли, берет). Расклеивает листовки на стены.

Чтец в белой футболке с надписью «Будь верен своим принципам!», черном пиджаке.

Чтец. «Прощайте, мои дорогие мамочка, Эленорка. В ожидании повешения решила написать вам и послать последнее прости. Не плачь, мама, и не ругай меня, иначе

поступить я не могла. Береги себя для Эли, которой ты как можно больше времени должна быть бабушкой и матерью. Воспитавай ее хорошим, содержательным человеком, любящим свою страну и свой народ. Целую вас крепко, передайте привет всем родным, знакомым и ученикам — всем тем, кто сумеет пережить это черное время. Женя».

Чтец снимает пиджак.

Чтец. Евгения Родионовна Багречева, учитель истории школы поселка Кардымово, что под Смоленском. Когда Смоленщину захватили враги, Евгения стала подпольщицей, расклеивала листовки, помогала раненым, шила для них одежду, переправляла за Днепр хлеб для солдат. Ее повесили. Перед смертью пережила страшные пытки. Ее били раскаленными прутами, выводили босиком на улицу в марте 1942 года, вырывали ногти. Накануне повешения она сумела передать записку своей матери.

Куратор молча уводит группу к следующей станции.

4 СТАНЦИЯ

Героиня — невеста. Читает письмо, стоя у зеркала, примеряет фату.

Чтец (мужчина) в белой футболке с надписью «Лучшее время — сейчас», в черном пиджаке.

Чтец. «Дорогая Ольга! Сегодня исполнилось ровно два года с тех пор, как я не получал от тебя теплых, душевных слов, которые греют в холодные осенние ночи, которые ласкают душу. Если бы ты знала, как тоскую по тебе. Если бы ты знала, как много хочется рассказать тебе. За эти два года я многое узнал. Война ожесточила меня. Когда я вспоминаю прошлое, мне кажется, что я был мальчиком, а теперь я — взрослый человек, у которого только одна задача — мстить немцам за все то, что они натворили. Мстить за страдания моей матери-старушки, которая, наверное, умерла от голода в плену у немцев. Ольга!..»

На этих словах невеста роняет фату. Чтец снимает пиджак.

Чтец. Последнее письмо своей невесте Ольге Василий Васильевич Ермайчук дописать не успел: он начал его в минуту передышки, а не закончил потому, что дали сигнал к наступлению. Думал, допишет позже. Но судьба распорядилась иначе.

Куратор молча уводит группу к следующей станции.

ФИНАЛ

Участники снова собираются в том месте, что и в самом начале мероприятия.

К ним выходят все четыре героя, четыре чтеца, ведущий.

В е д у щ и й . А может, не было войны...

И людям все это приснилось:

Опустошенная земля,

Расстрелы и концлагеря,

Хатынь и братские могилы?

Ведущий снимает пиджак.

Г е р о й - у ч и т е л ь . А может, не было войны,

И у отца с рожденья шрамы,

Никто от пули не погиб,

И не вставал над миром гриб,

И не боялась гетто мама?

Г е р о и н я - д е в о ч к а . А может, не было войны,

И у станков не спали дети,

И бабы в гиблых деревнях

Не задыхались на полях,

Ложась плечом на стылый ветер?

Г е р о и н я - у ч и т е л ь н и ц а . А может, не было войны?

Не гнали немцев по этапу,

И абажур из кожи — блеф,

А Муссолини — дутый лев,

В Париже не было гестапо?

Г е р о и н я - н е в е с т а . А может, не было войны?

И «шмайсер» — детская игрушка,

Дневник, залитый кровью ран,

Был не написан Анной Франк,

Берлин не слышал грома пушек?

В е д у щ и й . А может, не было войны,

И мир ее себе придумал?..

«Но почему же старики

Так плачут в мае от тоски?» —

Однажды ночью я подумал.

...А может, не было войны,
И людям все это приснилось?

Звучит припев песни А. Розенбаума «А может, не было войны?»

Ведущий. Для того чтобы перед нами никогда не вставал вопрос «А может, не было войны?», мы должны помнить, каким великим трудом нам досталась Победа. Мы с вами можем знать события, исторические факты Великой Отечественной войны, но по-настоящему мы помним, когда вспоминаем истории людей, на чью долю выпало испытать все ужасы того времени. Сегодня с помощью писем вы слышали несколько историй людей, которые не понаслышке знают, что это такое. Я уверен, что у каждого из вас в семье есть своя история, связанная с войной. Истории настоящих людей, они и есть наша память.

Но важно не только помнить и знать историю своей страны, важно уже сегодня, здесь и сейчас делать все от нас зависящее для ее развития. Нам все время кажется, что жизнь длинная и мы еще все успеем. Успеем сказать близким людям, что мы их любим, успеем попросить прощения, успеем узнать и сделать в жизни очень многое. Не откладывайте на завтра ничего, что вам кажется важным. Каждый день вкладывайтесь в свое развитие, будьте чуткими, смелыми, добрыми. Потому что насколько будете сильны вы, настолько будет сильна наша Родина.

Самые важные в мире вещи — не вещи!

Чтец станции 1. Жадно изучайте науки!

Чтец станции 2. Проводите больше времени с близкими!

Чтец станции 3. Лучшее время — сейчас!

Чтец станции 4. Будьте верны своим принципам!

Ведущий. Чтите свои корни, помните!

Звучит песня А. Розенбаума «А может, не было войны?».

Ведущий. Сейчас, наверное, каждому из нас еще нужно время, чтобы побыть в тишине, наедине с собой, до самого утра. Подумать о важном, о дорогом, о ценном. А утром обязательно поделитесь своими чувствами с близкими. Спокойной ночи.

МЕРОПРИЯТИЕ «ДИАЛОГИ С ГЕРОЯМИ»



Проект «Диалоги с Героями» (далее — Диалоги) предполагает встречи участников (одну встречу или серию встреч) с героями (гостями) — людьми, чья деятельность отмечена на государственном уровне, военнослужащими, ветеранами боевых действий и др. Участники получают возможность в неформальной обстановке пообщаться с выдающимися людьми, узнать их жизненный путь, историю успеха, получить ответы на волнующие участников вопросы от людей, чей жизненный опыт может стать для них примером.

В рамках одной встречи гостем может стать как один человек, так и несколько.

Гостями мероприятия могут быть Герои Советского Союза; Герои Российской Федерации; Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации; граждане, награжденные орденами Мужества Российской Федерации; граждане, награжденные за большие заслуги перед государством и обществом; военнослужащие, сотрудники МВД РФ (в звании не ниже званий среднего начальствующего состава), ветераны войн, ветераны боевых действий; также, помимо героев, представители администрации муниципальных районов, муниципальных или городских округов области.

Продолжительность: не более 1 часа 30 минут.

Реквизит: ноутбук, мультимедийный проектор, экран при наличии презентации или при условии демонстрации архивных фото- или видеоматериалов; радиомикрофоны для гостей (по их количеству), ведущего и для вопросов участников — при проведении мероприятия в большом зале.

Требования к помещению: места для размещения гостей (не менее двух мест), журнальный столик (располагается между местами для гостей), места для размещения участников, оборудованное место для ведущего и организатора.

Организация и проведение

Для проведения мероприятия необходимо заранее выбрать ведущего и организатора.

Функции ведущего:

- ведение беседы с гостем;

- взаимодействие с участниками;
- проведение конкурса на лучший вопрос.

Функции организатора:

- регистрация и рассадка участников;
- техническая помощь ведущему;
- демонстрация презентации;
- помощь ведущему на этапе ответов гостя(ей) на вопросы участников;
- общее фотографирование гостей и участников.

В ходе беседы с гостем можно обсудить такие темы, как выбор жизненного пути (профессии), семья, дружба, любовь к Родине, служба в Вооруженных Силах РФ и другие. Особое внимание стоит уделить истории жизни, значимым событиями биографии гостя(ей).

Ход мероприятия

В начале Диалогов ведущий представляет гостя(ей). В случае если участие в мероприятии принимает представитель администрации муниципального района/городского округа (или другой представитель органов власти), ведущий предоставляет ему слово для приветствия участников.

По окончании вступительной части ведущий переходит к беседе с гостями (перечень вопросов приведен ниже). Перед этим ведущий сообщает участникам, что в конце мероприятия будет проведен конкурс на лучший вопрос гостю: герой выберет лучший вопрос, наиболее интересный и глубокий, на его взгляд. Автор лучшего вопроса получает приз.

В конце мероприятия ведущий и организатор проводят общее фотографирование.

Онлайн-формат

В случае проведения мероприятия в онлайн-формате необходимо предусмотреть организацию трансляции в прямом эфире в официальной группе муниципального района/городского округа социальной сети ВКонтакте или на другой онлайн-площадке.

В случае проведения встречи в онлайн-формате ведущий в начале беседы также озвучивает, что будет проведен конкурс на лучший вопрос, и предлагает участникам оставлять свои вопросы в комментариях к эфиру. В конце встречи гость так же, как и при проведении мероприятия в очном формате, выбирает лучший, на его взгляд, вопрос.

Сценарный план проведения Диалогов

5 минут	Рассадка участников и встреча гостей мероприятия
5 минут	Приветственное слово ведущего Слова ведущего: «Добрый день, уважаемые гости и участники «Диалогов с Героями». Ведущий представляет гостей мероприятия
5 минут	Приветственное слово представителя администрации (другого представителя органов власти) Слова ведущего: «Слово для приветствия предоставляется _____ (фамилия, имя, отчество представителя администрации муниципального района/городского округа)»
5 минут	Приветственное слово представителя администрации муниципального района/городского округа
30 минут	Диалог с гостем(ями) Слова ведущего: «Мы переходим к нашей беседе с _____ (имя, отчество гостя(ей)). А пока мы беседуем, я предлагаю участникам подумать, какие вопросы они хотят задать нашему гостю. Для ответов у нас будет время. Самый интересный вопрос, по мнению _____ (имя, отчество гостя(ей)), будет отмечен памятным призом»
15 минут	Вопросы из зала Слова ведущего: «У наших участников, я уверен, тоже появились вопросы. Уважаемые участники, прошу вас, задавайте ваши вопросы, наш гость готов на них ответить». Участники задают вопросы
5 минут	Награждение победителя Слова ведущего: «Благодарим участников за вопросы! Сейчас настояло время выбрать наиболее интересный». Награждение участника, задавшего самый интересный вопрос
5 минут	Завершение Слова ведущего: «Друзья, наша встреча подошла к концу. Благодарю наших гостей _____ (имена, фамилии гостей), а также участников за этот интересный диалог. Приглашаю вас пройти на общее фотографирование». Общее фотографирование участников мероприятия с почетными гостями

Вопросы ведущего героя

1. Где вы родились? Как учились в школе?
2. Чем вы увлекались в детстве?
3. Как и где проходила ваша служба в рядах Советской/Российской армии?

На ваш взгляд, какие перемены произошли с тех пор в Вооруженных Силах Российской Федерации?

4. Как вы пришли к своей профессии? Что повлияло на ваш выбор?
5. Сталкивались ли вы с трудностями в своей профессии? Какими они были? Как вы их преодолевали?
6. Если бы перед вами стоял выбор: семья или профессия — что бы вы выбрали?
7. Можете назвать книгу, которая повлияла на вашу жизнь или ваши взгляды, оставила в вашей душе след? Какие книги вы посоветуете нашим слушателям?
8. В советских и российских фильмах можно увидеть большое количество героев-защитников и героических поступков. Кто являлся для вас примером?
9. Отмечается ли в вашей семье День защитника Отечества? Если да, то существуют ли традиции празднования этого дня?
10. Сегодня очень много противоречивой информации о нашем государстве мы получаем из новостей, в том числе, размещенных в интернете. На что бы вы посоветовали нашим участникам ориентироваться в оценке происходящих событий?
11. Среди участников нашей встречи много молодых людей, которым еще только предстоит выбрать свой жизненный путь, свою профессию и место, где они будут ее получать. Посоветуйте нашим участникам, на что стоит ориентироваться в этом выборе?
12. Изменилась ли ваша жизнь после получения награды? И если изменилась, то как?
13. Кто такой патриот?
14. Во все времена молодые люди оставляли свои деревни, поселки, города, чтобы получить образование или найти более перспективную работу. Как вы думаете, какую роль малая родина играет в жизни людей? Являетесь ли вы сторонником таких миграций или считаете верной поговорку «где родился, там и пригодился»?

МЕРОПРИЯТИЕ «КВАРТИРНИК»



Легенда: выпускники юнармейского движения (зарничники), будучи студентами 2—3 курсов, решили вместе снимать квартиру. В один из вечеров все друзья собираются вместе, обсуждают эмоции прошедшего дня и всей жизни.

Продолжительность мероприятия: 2 часа.

Реквизит: микрофоны, стойки для микрофонов, колонки, микшерный пульт, проектор с экраном или телевизор, ноутбук, гитара, сумка с банками.

Сцена обставлена, как квартира: диван, накрытый пледом, стол, два кресла, тумбочка с телевизором, игровые джойстики, торшер.

Музыка:

- Баста «Сансара».
- «Нервы» «Мой самый дорогой человек».
- «Звери» «Просто такая сильная любовь».
- «Бумбокс» «Вахтерам».
- В. Высоцкий «О звездах».
- Игорь Растеряев «Георгиевская ленточка».
- «Кино» «Кукушка».
- «Валентин Стрыкало» «Наше лето».
- Макс Корж «Жить в кайф».
- Dabro «Юность».
- Стихотворение Игоря Растеряева «Дед Агван».

Зрители сидят в кругу. В центре зала на импровизированной сцене установлены декорации квартиры.

Голос за кадром. «История дружбы»

Четыре года назад на первом слете «ЮНАРМИИ» собрались ребята со всей Вологодской области. Они жили в палатках, готовили на костре, учились, участвовали в мероприятиях, пели песни. Тогда юнармейцы очень сдружились, а в конце слета не могли расстаться — много обнимались и еще долго переписывались в соцсетях. Потом была «Зарница»: строевая и узкий лаз, стрельба и летний биатлон, военная теория и диско-

тека, слезы радости от побед и грусть от очередного расставания. Они жили за десятки, сотни километров друг от друга, но все расстояния теперь для них стерты. Они стали лучшими друзьями и, приехав учиться в Вологду, решили жить вместе и никогда не расставаться.

Весна. Вечер пятницы. В квартире на улице Горького в Вологде зажегся свет. Друзья-студенты спешат домой. Столько всего случилось за день. Столько всего нужно обсудить. Дома будут любимые игры и фильмы, горячий чай и родные люди рядом.

1 СЦЕНА.

Разговор девушки с мамой по телефону — ссора из-за банок (конфликт отцов и детей)

Пустая квартира. Заходит девушка с тяжелой сумкой. Говорит по телефону.

Девушка. Да, Илья, я уже к вам пришла. Вы долго? У меня тут для вас подарок «небольшой».

Смотрит на сумку.

Девушка. Прости, мне мама звонит. Давай. В общем, жду вас.

Переключает звонки. Закатывает глаза.

Девушка. Да, мам! Соскучилась? Вроде недавно разговаривали.

Пауза.

Девушка. Да в порядке все. Не жалуюсь.

Пауза.

Девушка. Когда? В эти выходные? Ну, мам, у меня уже все распланировано! Буду работать, мне нужно закончить кое-какие дела.

Пауза. Девушка снова закатывает глаза.

Девушка (*раздраженно*). Нет, мама, у меня не всегда дела! Просто я планирую все заранее.

Пауза.

Девушка. Начинается!

Пауза.

Девушка. Через выходные приеду к вам. Хорошо.

Пауза.

Девушка. Посылку? Получила.

Пауза.

Девушка. Да, мама, я вижу. Спасибо, конечно, но ты присылаешь вечно столько закруток! Ну, куда я с ними! Они занимают полхолодильника! Я как будто голодаю здесь, честное слово.

Пауза.

Девушка. Мама, я питаюсь нормально!

Продолжительная пауза.

Девушка. Мама, ну все. Этот разговор бесполезен. Расскажи лучше, как у вас дела. Как бабушка?

Пауза. Девушка напугана.

Девушка. Как так? Почему ты мне раньше об этом не сказала? Что случилось? Как она?

Пауза.

Девушка. А врачи что говорят?

Пауза.

Девушка. Она уже дома?

Пауза.

Девушка. Мамуль, дорогая, не расстраивайся! Все будет хорошо! Она у нас крепень, ты знаешь!

Пауза.

Девушка. Да?! Огурцы она засаливала? *(Улыбается.)* Я люблю ее огурцы.

Пауза.

Девушка. Мам, мы тут с ребятами сегодня собираемся, с нашими юнармейцами. Я принесла им банки, они обожают твою еду! Так что мы все съедим. Присылай еще.

Пауза.

Девушка. Ты знаешь, я тут подумала, я, наверное, смогу отменить все свои дела на выходные и приехать к вам.

Пауза.

Девушка. Целую тебя. Обними за меня бабулю.

Пауза.

Девушка. Пока, до выходных.

Кладет трубку. Выставляет на стол несколько банок из сумки. В квартиру заходят ребята.

С ними заходит Скептик (не участвует в общих разговорах и действиях до своей сцены).

Ребята. Привет!

Все обнимаются.

Девушка. У меня тут для вас подарок от родителей.

Ребята. О, круто! Засолочка, обожаю! Жаль, мне не присылают родители.

Девушка. Огурчики бабушка передала, она спец по ним.

На экране проигрывается видеоклип Басты «Сансара».

Проигрыш громко, затем звук в колонках убавляется. Все актеры выходят на сцену и поют.

2 СЦЕНА.

Друзья детства — игра в приставку (редкие встречи)

Девушка. Наконец-то я дошла до уровня, где смогу в финале сразиться с тобой!

Юноша. Ты все равно меня не победишь.

Девушка. Это мы еще посмотрим...

Начинают играть.

Девушка. Ну что, ты готов проиграть свой первый финал?

Юноша. Хах, давай начнем!

Девушка. Вот так, получай!

Юноша. Тааак, новое оружие, и... нападение!

Девушка. Ну уж нет!

У юноши звонит телефон. Это его девушка. Юноша просит всех окружающих помолчать.

Девушка в недоумении, разводит руками, показывая, что так игру прерывать нельзя.

Юноша. Да, Яна! Все хорошо. Да вот, поужинал только что, готовлюсь к семинарам. Да ну, что ты, какие тусовки, мне пока не до них, я весь в учебе. Да, конечно, отдохай. Спокойной ночи!

Юноша кладет трубку.

Девушка кидает джойстик.

Юноша. Эй, ну ты чего, посреди раунда сдаешься?

Девушка *(вздыхает)*. Нет слов... Опять ты так поступаешь.

Юноша. Алин, ты про что?

Девушка. А ты считаешь, это нормально? Только что ты просто взял и переключился во время игры на звонок, который мог бы подождать. Вспомни, за все годы дружбы мы хоть когда-нибудь так поступали? Да никогда! Потому что мы всегда ценили время, которое проводим вместе. А что сейчас? Ты вспоминаешь о друзьях, только когда я начинаю тебе писать и предлагаю встретиться. А твое вранье? Да что с тобой вообще

происходит? Почему ты не можешь прямо сказать Яне, что ты сидишь с друзьями. Ну, ладно, это ваши отношения, и я в них лезть уж точно не хочу. Но тот факт, что ты начинаешь врать мне... Я зову тебя в кино, ты говоришь мне, что заболел. Приглашаю тебя прогуляться, ты соглашаешься, а за 5 минут до выхода у тебя появляются неотложные дела. Очень интересно, что же случилось с тобой вчера, когда я целый час прождала тебя в кафе! И только не говори, что ты просто забыл или были еще какие-то суперважные причины, потому что мне уже не хочется верить в это вранье. Я уже не понимаю, как наша дружба докатилась до того, что мы не можем рассказать что-то друг другу. Почему ты стал так много юлить и обманывать? Неужели ты настолько не ценишь нашу дружбу, раз считаешь, что говорить другу неправду — нормально. А что насчет фенечки, которую я тебе подарила на 10 лет нашей дружбы?

Юноша смотрит на свое запястье и потирает его.

Девушка. Ты тогда пообещал, что будешь носить ее всегда, ведь наша дружба никогда не закончится. Вот видишь, ты даже тут соврал!

Девушка уходит на соседнее кресло.

Юноша. Ох... за последнее время все так поменялось в жизни. Ты поступила в университет, у меня появилась девушка. Я побоялся, что мы оба изменились, и ты уже не сможешь принять меня таким, какой я есть. Не захочешь выслушивать мои проблемы, обсуждать их. Да, я признаюсь, я много врал в последнее время. Но это все потому, что мне было тяжело поделиться тем, что сейчас происходит. Боялся, что ты не поймешь, не примешь мои переживания. А теперь я понимаю, что мы можем решить абсолютно любую проблему, если будем просто разговаривать друг с другом, делиться своими переживаниями. И самое главное — нужно разговаривать честно. Ведь правда, какой бы она ни была, лучше лжи. Ты мой друг, который всегда меня поддерживал в трудную минуту, всегда выслушивал и мог дать совет. Прости, что дал повод усомниться в нашей дружбе. А насчет фенечки... Мне так стыдно. Я не носил ее потому, что не знал, что мне на это скажет Яна. Но я очень дорожу нашей дружбой, правда.

Юноша достает фенечку из кармана.

Юноша. Да вот же она. Я всегда ношу ее с собой, ведь это очень ценный подарок от самого лучшего друга.

Девушка. Ты же знаешь, что я всегда готова тебя выслушать и помочь. Мы всегда проходили все трудности только вместе, говорили только правду, потому что знали, что

не откажемся друг от друга, а примем какое-то решение и справимся. И сейчас ничего не поменялось, мы все еще лучшие друзья. И я готова принимать и все твои перемены в жизни, и тебя самого таким, какой ты есть. Ведь для этого и нужны друзья.

Юноша делит фенечку на две. Первую обвязывает вокруг руки девушки.

Вторую девушка обвязывает вокруг руки юноши.

Все актеры поют песню группы «Нервы» «Мой самый дорогой человек».

3 СЦЕНА.

Разговор про истинность чувств — видеосообщение от молодого человека (любовь на расстоянии)

Три подруги сидят, пьют чай.

П1. И что в конечном итоге? Вы поругались, да?

П2. Да. Он уже неделю мне не звонит и не пишет. Да, сорвалась. Да, наорала. Да, игнорирую. Но как иначе-то? И так живем за 500 километров, видимся нормально только на каникулах. И тут он приезжал по делам, а мы даже не увиделись. Видите ли, на пару часов заскочил к родителям. А я что — пустое место? Блин, я переживаю... Реву постоянно.

П3. А с чего ты вдруг переживаешь? Он не нашел время на встречу. Ты вообще не устала от этой любви на расстоянии? Бесконечных звонков и переписок?

П1. Вот именно. Зачем тебе это? Заблокируй его везде и живи в свое удовольствие.

П2. Нет, девочки, я так не могу.

П1. И что тебе мешает? Мы же тебе неоднократно говорили — это ненормальные отношения. Еще и косяк этот его...

П2. Но вдруг это то самое чувство? Настоящее, на всю жизнь.

П3. «То самое» не будет так с тобой поступать.

П1. Именно. Вы уже не первый раз серьезно ссоритесь.

П3. Не цепляйся за него. Вокруг так много парней. Влюбишься еще не раз.

П2. Да я понимаю. Но это же первая любовь! Помните, как он два года назад впервые позвал меня на свидание? Лето, теплые ночи. Он пришел под мои окна — мы тогда жили на первом этаже — где-то в 4 утра, чтобы позвать меня встретить с ним рассвет. Я сбежала через окно, хотя всегда была домашней девочкой. Мы гуляли, целовались, болтали ни о чем и обо всем, были очень счастливы! После этого мы уже никогда не

расставались. Ой, девочки, что делать? Так страшно ошибиться...

П 3. Да... У мамы с папой тоже ссоры случаются. Она говорит, это нормально.

П 1. Мои родители вообще не ругаются. Ни разу не видела.

П 3. Ну, прям не ругаются. Может, ты не обращала внимания. Мама говорит: ссоры случаются из-за того, что вы разные, не привыкли друг к другу, притираетесь. Но как только сточите все углы друг об друга, все пойдет на спад.

П 2. Нам сейчас так тяжело обходить эти углы. Мы далеко друг от друга.

П 1. И что? Лена из класса три года встречалась с парнем из соседнего города.

П 2. Это другое. Он всегда к ней на выходные приезжал.

П 3. Ой, Ань, я не знаю, что еще сказать. Вы такие разные.

П 1. Ну и что. Люди в паре не должны интересоваться одним и тем же, а то им может стать скучно друг с другом. Конечно, общее нужно иметь, чтобы было, за что уцепиться. Но если вы имеете разные вкусы и увлечения, то можете дополнять друг друга, дарить новые эмоции, знания.

П 3. Но ведь он целую неделю не звонит и не пишет. Это ненормальные отношения!

П 2. Ты это говоришь из-за одной ссоры. Сколько раз он помогал мне, сколько раз выслушивал, поддерживал. Однажды он прибежал ко мне в два ночи, когда узнал, что я заплакала из-за фильма. Разве это не любовь? Да, во время ссоры можно сказать много чего. Но главное не слова, а поступки.

На ноутбуке раздается сигнал — пришло сообщение. Молодой человек П 2 записал видеосообщение.

Подружки переглядываются и удивленно подсказывают к ноутбуку.

П 2 включает видео.

Молодой человек. Как больно, милая, как странно,
Сроднясь в земле, сплестясь ветвями,
Как больно, милая, как странно
Раздваиваться под пилой.
Не зарастет на сердце рана —
Прольется чистыми слезами,
Не зарастет на сердце рана —
Прольется пламенной смолой.

П 2 записывает сообщение в ответ.

П 2. Пока жива, с тобой я буду —

Душа и кровь неразстворимы,
Пока жива, с тобой я буду —
Любовь и смерть всегда вдвоем.
Ты понесешь с собой повсюду,
Ты понесешь с собой, любимый,
Ты понесешь с собой повсюду
Родную землю, милый дом.

Далее идет обмен видеосообщениями.

Молодой человек. Но если мне укрыться нечем
От жалости неисцелимой,
Но если мне укрыться нечем
От холода и темноты?

П 2. За расставаньем будет встреча,
Не забывай меня, любимый,
За расставаньем будет встреча,
Вернемся оба: я и ты.

Молодой человек. Но если я безвестно кану,
Короткий свет луча дневного,
Но если я безвестно кану
За звездный пояс в млечный дым?

П 2. Я за тебя молиться стану,
Чтоб не забыл пути земного,
Я за тебя молиться стану,
Чтоб ты вернулся невредим.

Молодой человек. Я люблю тебя. Прости.

П 2 (*обращаясь к залу*). С любимыми не расставайтесь,
С любимыми не расставайтесь,
С любимыми не расставайтесь,
Всей кровью прорастайте в них,
И каждый раз на век прощайтесь,
И каждый раз на век прощайтесь,

И каждый раз на век прощайтесь,
Когда уходите на миг.

Все актеры выходят на сцену и поют: сначала песню группы «Звери» «Просто такая сильная любовь»,
затем песню группы «Бумбокс» «Вахтерам».

4 СЦЕНА.

Друг вернулся из армии — спор со Скептиком (о том, что все не зря)

В квартире находятся все актеры. Заходит солдат-демпбель.

С о л д а т (*громко*). Равняйся! Смирно!

Ребята вздрагивают, становятся смирно. Затем узнают солдата.
Бросаются к нему с приветствиями и объятиями.

Р е б я т а. Как давно мы тебя не видели! Как ты поживаешь?

С к е п т и к (*грубо*). Как-как... он же целый год жизни потерял.

С о л д а т. Почему это — потерял?

С к е п т и к. А чем ты в этот год занимался, пока мы профессии получали? Унитазы
зубной щеткой чистил?

С о л д а т. Ну чистил. И еще много всего другого делал: дисциплине учился, порядку, себя преодолевал, учился с людьми общий язык находить, расставлять приоритеты, работал с боевой техникой. Да, трудновато приходилось. Зато сейчас могу сказать: на гражданке я всем этим премудростям и за шесть лет бы не научился.

С к е п т и к. И наверняка весь этот год тебя сломать пытались, раз говоришь — «преодолевать приходилось». В армии ведь никакого порядка нет — одна несправедливость, старшие на младших злость вымещают. Вон сколько в интернете про это пишут.

С о л д а т. Кто пишет-то? Кто в армии ни ногой не бывал? Конечно, тебя там с распростертыми объятиями не встретят и с ложечки кормить никто не будет. Мой комбат очень суровым был: только пятно на бляхе разглядит — мало никому не покажется. Драл нас как сидоровых коз. Ох и злились мы на него первое время! А потом у нас во взводе конфликт вспыхнул: ну невзлюбил один парень второго — не жить не быть, хотел его достать. И подножки ставил, и форму пачкал, и всякие другие штуки выкидывал. Игорь терпел, не отвечал, не жаловался. Но однажды не выдержал, накинулся на второго с кулаками. Наш прапор их живо, конечно, растащил. Мы и подумали: сейчас Игорю по первое число влетит. Не тут-то было. Прапор — мужик мировой, все выяснил, всех расспросил, в деле разобрался. Только потом наказывать принялся. Нам потом расска-

зали, что он обе Чеченские войны прошел, ранен сильно был, когда какого-то молодого неопытного от пули собой закрыл. Потому и гонял нас так: чтобы мы не рты в случае чего открывали, а действовали, и себя, и других спасти могли.

Скептик (*чешет затылок в смущении*). М-да, история. А все-таки видишь, дураков и в армии хватает. Как тот, который Игоря доставал...

Солдат. Так дураков везде хватает. И тут — где бы ты ни был — все уже от тебя зависит. Какую ты позицию займешь? Станешь по углам жаться или уверенно вперед идти? Тихо сидеть или инициативу проявлять? Что бы ни говорили, личное мнение, упорство и новые идеи везде ценятся. Я это теперь крепко понял. Я ведь в армию пошел, потому что понятия не имел, чем заниматься хочу. Казалось, за что ни возьмусь, ничего не получится. Конкуренция везде, всегда кто-то лучше найдется. А сейчас ничего не боюсь. Один раз не получится — второй попробую. Здесь не примут — в другом месте будут рады. Вот так я год провел — получил опыт, который больше нигде получить бы не смог так быстро.

Скептик. Тут ты прав. Ты как будто мысли мои сказал, которые я сам сформулировать не мог. Все от самого человека зависит — где бы ни был.

Все присутствующие на сцене поют песню Владимира Высоцкого «О звездах».

5 СЦЕНА.

След звезды — про то, как дед спасли на войне

(о памяти и о том, как люди оставляют следы в наших жизнях)

Героиня. Слышу эту песню и всегда плачу. След звезды... короткий, как миг, а какой красивый! Счастливый человек, который после себя оставит хоть маленький след.

Теплой июльской ночью мы сидели с дедом Толей на берегу красавицы Ошты и любовались бездонным летним небом, усыпанным звездами. Это не мой родной дедушка. Своих я не застала — третья в семье. Дед Толя жил один. Когда я с родителями приезжала на лето в Ошту, мы с ним ходили на вечернюю рыбалку, коротали время у костра и много разговаривали.

Падали звезды. Одни, проносясь по небосводу, оставляли за собой тонкие, как нитки, огненные полоски, другие вспыхивали, как жаркое пламя. Мы долго молчали. В прибрежных кустах спросонок пискнула какая-то птичка. И это словно разбудило деда. Он в тот вечер рассказал мне историю про одну женщину и про след, который

оставила она на Земле.

Во время войны жила в маленьком украинском селе женщина. Щупленькая, некрасивая, молчаливая. Многие даже ее имени настоящего не знали, а звали просто Конопушкой — за конопатое лицо. С приходом в село гитлеровцев Конопушка словно переродилась. Каждый день ее стали видеть на улице, даже слышали ее смех. Заходила частенько в комендатуру: то полы там помоеет, то воды принесет. Люди хмурились, некоторые даже плевали ей вслед. Партизаны частенько делали ночные налеты на село. И после каждого налета кого-то из немцев не оставалось в живых. Уже потом, после изгнания фашистов, люди узнали, что это Конопушка помогала партизанам.

В последние дни хозяйничанья в селе оккупанты особенно зверствовали. Они истребили почти все взрослое население и как раз напротив дома Конопушки совершили свое последнее злодеяние: запалили небольшой стожок соломы и толкнули в огонь шестилетнего мальчика-сироту. Но не успел ребенок скрыться в дыму, как в костер кинулась женщина. Сухая солома горела недолго, когда рассеялся дым, люди увидели распростертую на пепле Конопушку. Она вся обгорела. Только лицо сохранилось. Глаза были чистые, светлые, как голубое майское небо, умытое первым весенним дождем. Под ее телом нашли мальчика. Он был жив. Только по локоть обгорела левая рука. Дед умолк. Потом взял охапку хвороста и подкинул в костер. В свете вспыхнувшего пламени матово блеснула на левой руке черная кожа протеза.

Деда Толи уж давно нет, но каждый раз, когда я смотрю на звезды, в моих глазах стоят слезы.

Остальные актеры подходят и обнимают героиню.

Юноша. А я тут с родителями на концерт Игоря Растеряева ходил. Слышали про такого? Давайте включу, послушаем.

Проигрываются видеоролики: со стихотворением «Дед Агван»,
затем — с песней «Георгиевская ленточка» в исполнении Игоря Растеряева.
Все присутствующие поют песню группы «Кино» «Кукушка».

6 СЦЕНА.

**Коробка с воспоминаниями — друзья вспоминают детство
(о позитивном взгляде на жизнь)**

В данной сцене приведен вариант полилога с мероприятия в рамках семинара для

выпускников юнармейского движения Вологодской области. При организации «Квартирника» в этой сцене необходимо отталкиваться от фотографий, подобранных организаторами.

Алина Ч. Ребята, я на выходных была дома и, знаете, что привезла?

Илья Б. (со смехом). Так, так, так, дай угадаю! Тоже заготовочки от мамы?

Алина Ч. Да нет. Когда я это увидела, у меня сразу мурашки побежали: сколько нас с вами связывает и сколько всего прожито вместе. Смотрите.

Алина Ч. достает фотоальбом.

Илья Б. Здорово! Давай посмотреть!

На экране появляются фотографии. Первая фотография: Алина в школе.

Даниил Б. Смотри, ты тут совсем ребенок, но уже чувствуется твоя любовь к общественной деятельности.

Вторая фотография: узкий лаз.

Арина К. Ого! Помните, как ползли по узкому лазу?

Алина Ч. Брр, вспоминаю, и мурашки по телу от промозглой погоды, холодной и грязной воды. Кому рассказать — не поверят. Как сейчас помню чувства от того, что мы справились. Сделали это! Адреналин зашкаливал.

Даниил Б. (смеется). Да, это было покруче, чем «Остаться в живых».

Алина Ч. А как классно чувствовать поддержку товарищей, проверять силу воли и выносливость. Я знала, ради чего проходила все эти испытания.

Третья фотография: Арина с макетом автомата.

Даниил Б. (смеется). А это наша Аринка-пулеметчица, по-другому и не скажешь. Хотя в руках и деревянный автомат, а по глазам видно, что близко не подпустит врага.

Арина К. Да, внутренняя уверенность — наше все!

Четвертая фотография: Алина Тельтевская с Еленой Слесаренко.

Анна Ш. Это Алина вместе с олимпийской чемпионкой Еленой Слесаренко. Наши отличившиеся, вошли в первую тройку ребят, получили юнармейскую доблесть. Могли ли подумать, что награды будут получать из рук таких великих людей?

Алина Т. (смеется). Конечно, могли! И это еще не предел.

Анна Ш. Я, кстати, согласна с мнением, что нужно окружать себя людьми, которые вдохновляют добиваться большего и становиться лучше, всегда развиваться и быть в ответе за нашу страну, за нашу Родину.

Алина Т. Спасибо «ЮНАРМИИ» за возможности.

Пятая фотография: Аня Шарапова на «Зарнице».

Илья Б. А вот и Аня смотрит в светлое будущее с позитивным настроем! Как будто видит, что через несколько лет жизненный путь приведет ее в ряды нашей любимой «ЮНАРМИИ».

Алина Ч. Смотришь на фото Ани, и видно, что у человека горят глаза от спорта, участия в «Зарнице», как у всех нас.

Даниил Б. А ведь это тоже говорит о том, что человек на своем месте. Уже половина успеха.

Шестая фотография: Даниил Буйнов, «Клинков победный звон».

Илья Б. Да откуда у тебя все эти фотографии? Не фотоальбом, а кладезь воспоминаний!

Алина Ч. Помните, как мы писали друг другу пожелания в блокнотах, анкетах, на фотографиях? Искренне, по-доброму. А некоторые писали шуточки.

Арина К. Обожаю перечитывать. У меня тоже есть коробочка воспоминаний.

Алина Т. Помните, в детстве плакали от падений и поцарапанных коленок. Нам ведь казалось, что ничего больнее на свете нет. А теперь выросли — и трудности воспринимаются абсолютно по-другому. Это все благодаря характеру и силе воли.

Седьмая фотография: Толик и Илья Б.

Арина К. Наша парочка всегда вместе. Вы ведь со школьной скамьи дружите.

Ольга Ф. А помните, как Толик поставил себе цель — выиграть «Призывника года»? Год бегал по перепаханым полям, подтягивался на турниках во дворе, стремился что есть силы одержать победу. И ведь сделал это! Правда, со второго раз. Но это не главное. Главное — не опускать рук и пытаться снова и снова.

Екатерина Р. Илья у нас скромный, но очень ответственный. Сам не ожидал, что станет председателем молодежной команды «#юнармия35». Жизнь подкинула задачку попробовать себя и в этом статусе.

Ребята продолжают листать альбом некоторое время.

Восьмая фотография: общий снимок МКЮ35.

Алина Ч. Время шло, мы росли, развивались и сами не заметили, как стали организаторами движения у нас в регионе. Создали молодежную команду «#юнармия35», ставим цели, пишем задачи, реализуем проекты. А когда-то нам казалось, что это не про

нас, это невозможно! Но оказалось, для успеха нужно всего лишь желание, действия и позитивный взгляд на мир!

Все присутствующие поют песню группы «Валентин Стрыкало» «Наше лето».

7 СЦЕНА.

После репетиции «Студенческой весны» — друзья не понимают увлечения девушек (танец)

Ребята играют в настольные игры, общаются, веселятся. Две девушки заходят в комнату к ребятам.

Герой 1. О, пришли наконец-то.

Герой 2. Почему вы так долго?

Девушка 1. Ну, ребят, у нас же «Студвесна». Репетиция была.

Девушка 2. И она немного затянулась.

Герой 3. Начинается. Опять эта «Студвесна».

Г 1. Мы же договаривались сегодня все вместе устроить вечер настолок.

Г 3. Вы понимаете, что с этими репетициями вы пропускаете все самое интересное?

Г 2. Нас уже бесит, что вы перестали уделять нам время из-за них.

Г 3. Какой толк от этих ваших танцев?

Герой 4. Пустая трата времени.

Герой 5. Вам что, танцы дороже, чем мы?

Девушки молча встают, включают музыку и начинают танцевать.

Г 1. Опять эта музыка! Уже надоело.

Г 3. Выключите кто-нибудь.

Г 5. Да погодите вы, давайте посмотрим.

Танцевальная связка под динамичную музыку. Пауза, переход к следующей мелодии.

Танцевальная связка под лиричную музыку. Пауза.

Девушки останавливаются. Кто-то из ребят встает и подходит к ним.

Г 2. Как классно получилось! Мы такие идиоты, простите нас!

Г 4. Да, мы были не правы.

Г 1. Девочки, как здорово, что у вас есть увлечение, которое вас вдохновляет.

Г 5. Врубай давай следующую, и мы оторвемся.

Все ребята подходят, обнимаются. Встают на общую песню.

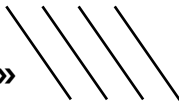
Поют песню Макса Коржа «Жить в кайф».

Скептик (обращается к зрителям). Пришел встретиться с друзьями, провести ве-

чер в хорошей компании, а как будто полжизни прожил. Ребята, цените и уважайте своих друзей, их жизни, их увлечения, их мысли и действия. И пусть ваши друзья ценят и уважают вас. А иначе — зачем еще нужны друзья?

Все присутствующие поют песню группы Dabro «Юность».

ЗАНЯТИЕ «МНЕ НЕ СТЫДНО ЖИТЬ В РОССИИ»



Рекомендации

Занятие проходит в формате упражнения Джеффа и состоит из двух этапов: обсуждение тезисов и анализ.

Занятие проводится для аудитории из 15—30 человек. Продолжительность: 1—2 часа (в зависимости от количества тезисов, количества участников и интенсивности обсуждения). Рекомендуется пригласить к участию в мероприятии представителей разных поколений. Возраст участников: от 12 лет.

Занятие рекомендуется проводить в большом просторном помещении, ориентируясь на количество человек: должна быть возможность разместить три плаката в зоне видимости всех участников на определенном расстоянии друг от друга.

Также необходимо предварительно подготовить три плаката с надписями: «Да», «Не знаю» (или «Может быть»), «Нет». Плакаты «Да» и «Нет» размещаются по краям площадки проведения, плакат «Не знаю» («Может быть») — между ними. Между плакатами должно быть достаточное расстояние, чтобы участникам было удобно расположиться под ними.

Для проведения упражнения необходим ведущий.

Ведущий располагается в середине площадки проведения. Для наглядности можно использовать электронную презентацию/магнитно-маркерную доску и т. д.

После заданного тезиса все участники расходятся и встают под те плакаты, которые соответствуют их мнению. Ведущий по желанию опрашивает представителей каждой группы о причинах выбора. Участнику, желающему высказаться, ведущий дает предмет (мяч, флажок, игрушка и т. д.).

Перед началом занятия ведущий озвучивает правила упражнения Джеффа.

Правила

1. Участники должны аргументировать свою точку зрения в соответствии с выбранным тезисом.
2. Участника, который говорит (у него в руках находится предмет, выданный ведущим), нельзя перебивать, комментировать его ответ и спорить с ним. Когда участник

закончит говорить, другой участник может попросить предмет и дополнить мнение или высказать свою точку зрения.

3. Предмет передается только через ведущего. После того как участник закончит говорить, он передает предмет ведущему, а ведущий — следующему участнику.

4. В ходе дискуссии участник может поменять свою точку зрения и переместиться под другой плакат, аргументировав свое мнение.

5. В игре нет правильных или неправильных ответов на поставленные тезисы. Есть возможность выслушать чужие мнения, актуализировать проблему, заставить людей подумать о ней.

6. Участники упражнения высказывают только свое мнение и не критикуют чужое.

Для упражнения ведущий может использовать все тезисы из предложенных или несколько.

Ведущий не может озвучивать свое мнение или поддерживать мнение кого-то из участников.

После окончания обсуждения ведущий делает вывод по тезисам, резюмирует высказанные мнения, переходит к вопросам для анализа.

Тезисы для обсуждения

1. Я считаю себя патриотом.
2. Иногда мне бывает стыдно за то, что я живу в России.
3. Наше общество теряет моральные устои.
4. Меня интересуют политические события в нашей стране.
5. Российский флаг должен развеваться над каждым домом нашей страны.
6. В современной России нет героев.
7. Санкции ослабляют нашу страну.
8. Я считаю, что в школах нужно исполнять гимн России каждый день.
9. Мои ровесники слабо знают историю своей страны.
10. При получении паспорта каждый подросток должен проходить тест на знание законодательства РФ.

Вопросы для анализа

1. Было ли интересно? Почему?

2. Были ли вопросы, над которыми вы раньше не задумывались?
3. Были ли вопросы, на которые хотелось ответить искренне?
4. Были ли вопросы, от ответа на которые хотелось уйти?
5. Что вы чувствовали, стоя по одному, по трое против всех остальных?
6. Почему продолжали отвечать, а не ушли?
7. Были ли вопросы, на которые вы отвечали после некоторых размышлений?
8. Что чувствовали к тем, кто давал ответы, противоположные вашим?
9. Смущали какие-нибудь вопросы?
10. Менялось ли ваше мнение по каким-либо вопросам, когда вы слышали противоположное мнение?
11. Открыли ли вы что-нибудь новое для себя и в себе?

РАЗДЕЛ 4.

Гайды

Специалисты областного центра «Содружество» в 2022 году начали разрабатывать различные гайды в помощь организаторам мероприятий в рамках реализации направлений государственной молодежной политики. В этом сборнике представлены наработки по организации «Вахты памяти» и мероприятий к 9 Мая, а также памятка для поступления в ведомственные и военные образовательные организации высшего образования и презентации центра информационной безопасности в сети Интернет «Защита» (г. Череповец).

ГАЙД
«Как поступить в военные
и ведомственные образовательные организации
высшего образования»



ГАЙД
«Как организовать Вахту Памяти»



ГАЙД
«9 Мая. Как организовать «Визиты вежливости»
и «Парады на дом»



ГАЙД
«Маркеры девиантного поведения
у детей и подростков»



**ПРЕЗЕНТАЦИИ
ЦЕНТРА ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
В СЕТИ ИНТЕРНЕТ «ЗАЩИТА» (Г. ЧЕРЕПОВЕЦ)**

**«Снюсы и никотинсодержащая продукция:
мифы и правда»**



«Алкоголь и энергетики: мифы и правда»



«Вейп: мифы и правда»



ПРИЛОЖЕНИЯ

к материалам сборника



СОДЕРЖАНИЕ

Вступительное слово.....	4
РАЗДЕЛ 1. для ПЕДАГОГА и КООРДИНАТОРА.....	5
для ПЕДАГОГА.....	6
Разработка программы развития юнармейского отряда в муниципальном районе или городском округе.....	6
Уровни развития коллектива.....	15
Традиции, обряды и ритуалы юнармейского отряда.....	28
для КООРДИНАТОРА.....	33
Разработка программы обучающего семинара.....	33
Развитие кадрового потенциала движения «ЮНАРМИЯ». Формы работы с руководителями, командирами юнармейских отрядов.....	35
Развитие местного отделения ВВПОД «ЮНАРМИЯ». Функции координатора. Методы, инструменты и ресурсы для системной работы.....	37
для ПЕДАГОГА и КООРДИНАТОРА.....	42
Модели юнармейского отряда. Место отряда в образовательной организации.....	42
Координатор, руководитель, командир: эффективная модель.....	45
Руководитель юнармейского отряда: роль, функции, ключевые компетенции.....	47
Система взаимодействия, ресурсы и инфраструктура юнармейского отряда.....	56
ЛОМы «ЮНАРМИИ».....	63
Информация в современном мире.....	66

Профессиональное выгорание педагога: причины, признаки, способы решения проблемы.....	74
Понятие рефлексии в детском коллективе. Формы и технологии.....	79
РАЗДЕЛ 2. ЮНАРМИЯ. НАСТАВНИЧЕСТВО.....	90
Роли и функции специалистов, работающих в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.....	91
Формы, методы и инструменты индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетними, состоящими на профилактическом учете в КДН и ЗП.....	99
Организатор работы с несовершеннолетними с девиантным поведением. «Почему именно Я?».....	106
РАЗДЕЛ 3. ДОСУГОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ.....	111
Командообразование.....	112
Танцевальное мероприятие «Стартинейджер».....	116
Мероприятие «Казино».....	120
Напольная игра «#ЮНАРМИЯ35».....	125
Вечер песни под гитару, посвященный событиям на Оштинском рубеже.....	135
Мероприятие «Нужно помнить».....	140
Мероприятие «Диалоги с Героями».....	146
Мероприятие «Квартирник».....	150
Занятие «Мне не стыдно жить в России».....	165
РАЗДЕЛ 4. ГАЙДЫ.....	168
ПРИЛОЖЕНИЯ к материалам сборника.....	175

Информационное издание

#ЮНАРМИЯ35. РАЗВИВАЕМ ДВИЖЕНИЕ, ВОСПИТЫВАЕМ ДОСТОЙНЫХ

Методические материалы из опыта развития движения
«ЮНАРМИЯ» в Вологодской области

Ответственный редактор
Козицына Екатерина Андреевна
[Электронный ресурс]

Верстка и дизайн обложки — Я. С. Лукачёва
Корректор — Л. А. Жукова

Автономное учреждение Вологодской области
«Областной центр молодежных и гражданских инициатив «Содружество»
Адрес: г. Вологда, ул. Лермонтова, д. 31,
тел.: (8172) 23-02-13, эл. адрес: mail@upinfo.ru