

Управление образования администрации Верхнесалдинского городского округа
Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Детско-юношеский центр»

Программа Сезонной школы для мотивированных школьников
«Мы – команда»
Возраст обучающихся: 14-17 лет

Автор - составитель:
Серебрякова Юлия Дмитриевна
Малкина Елена Олеговна
Никонова Алина Михайловна
Логинова Алена Владимировна
Педагоги – организаторы
1 квалификационной категории

г. Верхняя Салда
2025 год

Содержание

Пояснительная записка	3
Конспект тренингового занятия «Time – менеджмент»	5
Конспект игрового практикума «Давайте, познакомимся!»	9
Конспект лекции «Временный детский коллектив: стадии и особенности».....	11
Конспект коммуникационного тренинга «Мы команда!».....	19
Конспект мастер-класса «Лидер, ведущий за собой!».....	22
Приложение 1. План программы.....	25

Пояснительная записка

Актуальность

Современные вызовы воспитанию актуализируют поиск таких приемов и форм работы с подростками, которые бы стимулировали проявление самостоятельности, мобильности, конкурентоспособности и их лидерских качеств. Воспитательной формой, которая, с одной стороны, учит подростков находить достойное место своим инициативам, а с другой стороны, устойчиво обеспечивает достижение в социальном творчестве школьников воспитательных результатов, выступает вожатская деятельность подростков.

Со стороны государства особая роль уделяется ранней профориентации. Так, в принятом по инициативе В. В. Путина федеральном проекте «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» приоритетным направлением является предоставление возможности обучающимся найти себя, раскрыть свои таланты и впоследствии выбрать соответствующую профессию, сферу деятельности.

Актуальность программы обусловлена письмом Минобрнауки России от 09.06.2018 N Пз-878/09 «О подготовке кадров вожатых для работы в организациях отдыха детей и их оздоровления» с целью формирования кадрового резерва профессиональных вожатых в дальнейшем квалифицированных педагогов.

Согласно Стратегии социально-экономического развития Верхнедвинского городского округа на период до 2030 года, утвержденной решением Думы городского округа от 25.12.2018 № 142, к проблемам развития Верхнедвинского ГО можно отнести текущую и перспективную потребность в специалистах с высшим педагогическим образованием. Опыт реализации программы показывает, что 50% обучающихся после окончания программы поступают в педагогические ВУЗы, что поможет способствовать решению проблемы с нехваткой квалифицированных специалистов.

Актуальность программы также определяется ее направленностью на комплексный подход к подготовке молодого человека «новой формации», умеющего жить в современном обществе, мобильного, с высокой культурой делового общения, готового к принятию управлений решений, умеющего эффективно взаимодействовать с людьми. Для успешной социализации подростку понадобятся компетенции, которые помогут ему реализоваться, осознать себя, свои цели и ценности. Для того чтобы подросток сделал правильный выбор, нужно помочь ему, создавая комфортные условия в процессе обучения и воспитания.

Отличительные особенности программы, новизна: отличительной особенностью программы является комплексный подход к обучению вожатской профессии, в которую включена теоретическая подготовка учащихся, а также практическая направленность по средствам выездной Сезонной школы для мотивированных школьников, которая направлена на профессиональное самоопределение школьников, развитие их лидерских и коммуникативных навыков, стимулирование к креативной и полезной деятельности. Новизна данной программы заключается в том, что она направлена на раннюю профориентацию подростков, так как по завершению обучения по данной программе, учащимся предоставляются места в структурном подразделении «ДЮЦ» - загородном оздоровительном лагере «Лесная сказка».

Цель программы – обучение основам вожатской деятельности, тем самым развивая их творческие, лидерские, коммуникативно-организаторские способности и гражданскую позицию.

Задачи:

Обучающие:

- сформировать у учащихся представления о роли, назначении и функциях вожатого;
- Обучить конкретным технологиям педагогической деятельности, умению их применить в различных ситуациях;
- обучить воспитанников самостоятельно разрабатывать отрядные мероприятия, игры, соревнования, конкурсы.

Развивающие:

- развивать познавательные и творческие способности детей через освоение программы;
- способствовать развитию коммуникативных умений и навыков межличностного и делового общения;
- способствовать развитию лидерских качеств учащихся.

Воспитательные:

- воспитывать общую культуру личности у воспитанников, их гражданскую позицию и патриотизм;
- Воспитать нравственные качества по отношению к окружающим (доброжелательность, чувство товарищества, толерантность и т.д.).

Методы работы: тренинги проходят в активной форме с использованием специальных тестов, ролевых игр, кейсов, упражнений.

Ожидаемые результаты:

- Получение теоретических и практических знаний по управлению детским и молодежным коллективом;
- Приобретение организаторского опыта и опыта самоорганизации;
- Совершенствование профессиональных качеств и личностный рост;
- Раскрытие творческого потенциала;
- Наличие перспектив профессиональной деятельности.

Конспект тренингового занятия «Time – менеджмент»

Цель: осознание участниками проблематики распределения времени, его ощущения, его использования.

Задачи:

1. Научить участников более эффективно использовать время.
2. Повысить личную эффективность, позволяющую достигать значимых целей при меньших затратах времени и энергии.
3. Прояснение жизненных целей.

Структура занятий:

- 1) вводная часть: приветствие, включение в работу группы, выявление готовности к работе у участников.
- 2) основная часть: информационная составляющая, упражнения.
- 3) заключительная часть: рефлексия, получение обратной связи, выражение своих эмоций.

Время проведения: в тренинге по теме «Тайм – менеджмент. Управление временем» данные упражнения будут относиться к основному блоку, следовательно, могут занимать 30-40 минут от всего тренинга.

Материалы: карточки с заданиями, пишущие принадлежности, таймер, стикеры.

Ход занятия

1. Вводная часть: приветствие, включение в работу группы, выявление готовности к работе у участников.

2. Основная часть: информационная составляющая, упражнения.

С самого детства детей приучают соблюдать режим дня, но этот режим составляют родители. Когда ребенок идет в школу, расписание его дня выстраивается уже родителями и учителями. И снова участие самого ученика в таком планировании минимально. С каждым учебным годом у школьников возрастает количество стоящих перед ними задач, но тайм-менеджменту в школах не обучают.

Давайте вместе определим «Что такое Тайм – менеджмент?»

Тайм-менеджмент — процесс тренировки сознательного контроля над количеством времени, потраченного на конкретные виды деятельности, при котором специально увеличиваются эффективность и продуктивность.

Упражнение «Белка в колесе»

Ведущий вызывает добровольца. Расспрашивает его, много ли у участника в жизни рутинных дел, которые не очень приятны, скучны, но обязательны. По мере того, как участник называет эти дела, ведущий записывает их маркером на отдельных листах бумаги. Закончив составлять список рутинных дел, ведущий раскладывает карточки в разные углы тренингового зала (надписями вверх). Далее ведущий поднимает всех участников и предлагает им "пожить жизнью" этого добровольца. Ведущий называет в случайном порядке дела. Участники должны все вместе двинуться к карточке, на которой написано дело, и встать рядом с ней. Дождавшись, когда все участники сгруппируются, ведущий называет следующее дело. Желательно стремиться к тому, чтобы участники переходили с места на место как можно быстрее, постоянно ускоряя темп. Набегавшись, участники усаживаются на время. Разложенные карточки убираются. Вызывается еще один доброволец. Процедура повторяется. В конце проводится обсуждение: Удалось вам хоть немного почувствовать себя "в шкуре другого человека"? Какие у вас были эмоции во время "беготни"? Какие эмоции сейчас? Как лучше жить, чтобы не напоминать самому себе "белку в колесе"?

Реквизит: листы бумаги, маркер.

Время проведения: 15 минут.

86400 рублей

Пусть ребенок представит, что ему дали 86400 рублей, которые нужно потратить за день. Единственное условие — деньги должны уйти на обучение или личное развитие (уроки английского, занятия танцами, инвестиции в будущий бизнес и т.д.). Если деньги не будут потрачены — они исчезнут. Когда список трат будет готов, вместе проанализируйте его. Суть задания совсем не в деньгах, ведь ежедневно мы получаем на свой личный счет 86400 секунд, которые бесследно пропадают. Поэтому при анализе результатов упражнения обратите внимание на то, насколько грамотно ребенок распределил деньги, и вместе подумайте, на какие полезные вещи он сейчас мог бы тратить секунды своей жизни.

3. Заключительная часть: рефлексия, получение обратной связи, выражение своих эмоций.

Упражнение «Пять Пальцев» (по Л. Зайверту)

Примечание: предпочтительно проводить в конце занятия для подведения итогов и получения обратной связи.

Ведущий:Чтобы достижение цели стало реальностью, необходимо постоянно следить за тем, чтобы не сбиться с курса. Для управления такой «тонкой материей», как время, контроль важен особенно. Лотар Зайверт предлагает очень простой и удобный метод ежедневного итогового ТМ-контроля (впрочем, метод можно использовать и для промежуточного контроля над выполнением отдельных задач в течение дня) — так называемый метод «пяти пальцев». Метод является элементарной мнемотехникой, в которой за каждым из пальцев руки закреплен один из контролируемых параметров качества достижения цели. Достаточно лишь посмотреть на ладонь правой руки и по первым буквам названий пальцев вспомнить параметры, на основании которых осуществляется контроль. Вот эти параметры (в несколько модифицированном, по сравнению с предложенными Л. Зайвертом, виде):

М (мизинец) — Мысли, знания, информация. Что новое сегодня я узнал? Узнал ли я что-то новое о своем времени? Придумал ли новые «хитрости», чтобы лучше управлять им?

Б (безымянный) — Близость к цели. Какие оперативные задачи, приближающие меня к достижению важных целей (долгосрочных стратегических), я сегодня решил?

С (средний) — Состояние. Какие дела были особенно интересными? Что было связано с положительными эмоциями и высокой мотивацией? Напротив, какие дела были скучными, субъективно тяжелыми, делались «через силу»?

У (указательный) Услуга, помощь, сотрудничество. Кому я помог, кому offered ценную услугу, с кем нашел общий язык, с кем вместе хорошо работал?

Б (большой) — Бодрость. На какие задачи я затратил больше всего энергии, физических сил? Что сделано мною сегодня для поддержания здоровья и физической формы?

Попробуйте прямо сейчас, на этапе завершения нашего занятия, посмотреть на свою правую ладонь и проконтролировать результат, например, полученной информации:

-Можете ли вы назвать несколько наиболее важных идей, которые вас заинтересовали на занятии, какие у вас возникли мысли (мизинец)?

-Помогут ли знания, полученные на тренинге, в достижении ваших актуальных жизненных целей, ваша близость к цели (безымянный)?

-Были ли на тренинге упражнения, которые изменили ваше состояние (средний)?

-Помогло ли вам занятие лучше понять самого себя? Смогли ли вы в чем-то изменить себя, а в чем-то принять себя таким человеком, какой вы есть (указательный)?

-Было ли занятие тяжелым, трудным? Сильно ли утомило вас понимание изложенного материала (большой)?

Время проведения: 20 минут.

План на день	Конкретные задачи, которые будете выполнять вы
8.15 – подъём	
9.00 – зарядка	
9.15 – завтрак	
9.30 – 10.00 – утренний отрядный сбор	
11.00 - кружки	
12.00 – спортивный час	
13.00 - обед	
13.15 – 14.00 – время до сон - часа	
14.00 – 16.00 – сон - час	
16.30 - полдник	
17.00 – общелагерная игра	
18.00 – отрядное мероприятие	
19.00 - ужин	
19.30 – свободное время	
20.00 – дискотека/фильм	

21.30 – вечерняя свечка	
22.30 – время перед отбоем	
23.00 – отбой детский	
00.00 – ваше свободное время	

Задача	Прогноз ируемое время	Реальное время	Задача	Прогноз ируемое время	Задача	Прогноз ируемое время	Реальное время
Познакомиться с 5 новыми людьми на тренинге			Познакомиться с 5 новыми людьми на тренинге		Познакомиться с 5 новыми людьми на тренинге		
Найти 3 игры на знакомство и записать их в тетрадь			Найти 3 игры на знакомство и записать их в тетрадь		Найти 3 игры на знакомство и записать их в тетрадь		
Найти в ВК паблик « <u>Вожатник</u> » и подписаться на него			Найти в ВК паблик « <u>Вожатник</u> » и подписаться на него		Найти в ВК паблик « <u>Вожатник</u> » и подписаться на него		
Найти стадии развития детского коллектива по <u>Лутошкину</u> и прочитать их			Найти стадии развития детского коллектива по <u>Лутошкину</u> и прочитать их		Найти стадии развития детского коллектива по <u>Лутошкину</u> и прочитать их		

Конспект игрового практикума «Давайте, познакомимся!»

Цель – помочь участникам научиться эффективно устанавливать контакт с новыми людьми, расширять свой круг общения и создавать положительное впечатление при знакомстве.

Задачи:

1. Осознание и активизация своей коммуникативной компетенции.
2. Развитие навыков презентации себя в положительном свете.
3. Приобретение основных приемов для установления контакта с новыми людьми.
4. Изучение способов преодоления страха и неуверенности при знакомстве.
5. Повышение уровня самооценки и уверенности в себе.

Планируемые результаты:

1. Повышение коммуникативных навыков и умений установления контакта с другими людьми.
2. Развитие уверенности в себе и собственных качествах.
3. Улучшение умения представить себя и свои интересы в положительном свете.
4. Повышение способности активного слушания и эмпатии в общении.
5. Расширение круга общения и возможность установления новых полезных связей.

Ход игрового практикума:

1. Необычное знакомство "Разрешите представиться..."

В знакомство гостей можно внести творческую нотку, для этого заранее приготовить несколько карточек с различными персонажами (по количеству участников). Прочитав имя своего героя, участники должны представиться залу, как бы от его лица, не забыв назвать свое реальное имя. Например, если это мушкетер, то поклон и снятие воображаемой шляпы и представление: «Мушкетер гвардии его Величества – Василий». Персонажи на карточках самые разные:

- гусар
- принцесса
- иностранец, не знающий русского языка
- танцовщица
- инопланетянин
- звезда эстрады
- пионерка и т.п.

2. Кричащие ботинки.

Все участники встают в круг и опускают голову вниз, выбирают понравившиеся ботинки. На счет 3 поднимают головы и смотрят в глаза человека с теми самыми ботинками. Ребята, чьи глаза встретились кричат и выбегают из круга.

3. Игра на знакомство "Чья вещь?"

До начала игры дети сидят в кругу несколько минут и внимательно осматривают друг-друга. После этого все кладут в коробку какую-либо свою вещь. Ведущий или вожатый отряда перемешивает их и предлагает ребятам назвать Имя владельца той или иной вещи.

4. Игра "Самый симпатичный во дворе".

Суть игры в том, чтобы определить самого популярного гостя и самую популярную гостью. А критерием будет число собранных симпатий. Каждый гость получает вырезанное сердечко и маркер тили фломастер и, за две минуты (если большая компания, то увеличить время) собирает имена на «свое» сердечко - кто больше успеет. На время игры можно поставить музыкальное сопровождение.

5. Мушкетеры.

У вас есть указательный палец правой руки-это ваша сабля, ладонка левой руки – это ваша жизнь.

Нужно саблей попасть в жизнь и назвать имя участника. Задели тебя и назвали имя-проиграл и выбыл. Задели и назвали имя неправильно – атакующий проиграл и выбыл. Время на игру 1-2 минуты.

6. Селфи.

Задаете ребятам какие-то призвали, по которым определяются условия с кем нужно сделать селфи. (например: имена на букву А, кто в черных штанах). Побеждает тот, кто сделает больше селфи с разными людьми.

7. Игра на знакомство "Зип-зэп – обнимашки".

Игра дает возможность запомнить имена всех собравшихся гостей, преодолеть тактильный барьер и просто зарядиться праздничным настроением.

Условия игры: гости встают в круг, сложив свои руки на плечи своих соседей, по знаку ведущего, который стоит в центре круга, они начинают двигаться по часовой стрелке, при этом громко выкрикивая свое имя и фамилию. 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, а, если ведущий говорит «Зэп» - соседа слева. Тот, кто ошибся, становится водящим и уже он продолжает игру. Так хоровод останавливается много раз, пока гостям не надоест и они немного не запомнят друг друга.

Конспект лекции «Временный детский коллектив: стадии и особенности»

Цель – сформировать обучающихся полное и всестороннее понимание особенностей функционирования временных детских коллективов, включая их формирование, динамику развития и управление.

Задачи:

1. Дать определение понятия "временный детский коллектив" и его отличительные черты, специфику межличностных отношений ВДК, динамику развития, типичные проблемы и конфликты.
2. Рассмотреть этапы формирования временного детского коллектива
3. Объяснить особенности каждого этапа и задачи вожатого на каждом из них.
4. Изучить типологии детей в коллективе (лидеры, аутсайдеры, миротворцы, и т.д.) и способы взаимодействия с каждым типом.
5. Рассмотреть методы создания благоприятного психологического климата в коллективе, предупреждения и разрешения конфликтов.

Планируемые результаты:

1. Понимание основных теоретических положений о временном детском коллективе
2. Владение практическими навыками управления временными детским коллективом.
3. Умение создавать благоприятную среду для развития временного детского коллектива.

Ход занятия:

1. Вводная часть, приветствие, включение в работу группы.
2. Основная часть: информационная

Латинское слово *collectivus* переводят по-разному: сборище, толпа, совместное собрание, объединение, группа.

В педагогической науке коллективом называют объединение воспитанников, отличающееся рядом важных признаков:

- общая социально значимая цель;
 - общая совместная деятельность для достижения поставленной цели; общая организация деятельности;
 - благоприятный психологический климат;
- ВДК – группа детей, объединенных в целях организации их жизнедеятельности в условиях детского лагеря.

Временное детское объединение существует не более 30 дней. За это время в ребенке возрастных изменений не происходит, но ребята привносят в коллектив свой опыт деятельности и отношений. Не всегда организация жизнедеятельности детей воспринимается ими, как желаемая и необходимая данность, ребенок стремится действовать в соответствии с собственными представлениями о том, чем ему стоит заниматься в свое свободное время.

ПРИЗНАКИ ВРЕМЕННОГО ДЕТСКОГО КОЛЛЕКТИВА (ВДК).

Исследователи этой проблемы (О.С. Газман, В.Д. Иванов, А.Г. Кирпичник и др.) называют достаточно широкий круг признаков. Укажем наиболее характерные, оказывающие значительное влияние на организацию и ведение педагогической деятельности.

1. кратковременность функционирования. Обычно ВДК существует одну лагерную смену (в среднем 21 день).

2. сборный состав. В лагерные отряды собираются ребята, ранее не знавшие или почти не знавшие друг друга.

3. автономность существования, когда ослабляется влияние на ребенка семьи, класса, компании друзей и т.д. Здесь важно упомянуть еще об одном психологическом моменте. Автономность предполагает наличие «своего угла», своей территории, которая бы для ВДК стала «вторым домом». Таким образом, создаются условия, при которых за счет ослабления других влияний, особенно отрицательных, усиливается воспитательное воздействие ВДК.

4. публичный (коллективный) характер деятельности, общения, всей жизни. Практически 24 часа в сутки дети и взрослые находятся в обществе друг друга, когда «каждый поступок, действие личности осуществляется в коллективе, «просвещивается» через коллективные нормы, установки, ценности».

5. завершенность деятельности и развития. За период лагерной смены детское объединение совершает как бы законченный цикл от рождения до завершения функционирования.

Периоды развития временного детского коллектива - это периоды доминирующего психологического состояния, в соответствии с которыми строится деятельность и общение в отряде в течение смены.

1. период адаптации, информационного поиска (оргпериод);
2. период делового сотрудничества;
3. период скрытых внутренних конфликтов;
4. период морально-волевого напряжения;
5. период творческого союза;
6. период гуманистических отношений.

1. Период адаптации, информационного поиска – оргпериод.

Это период первоначального формирования отношений и перспектив будущей смены. Общее эмоциональное состояние детского коллектива в этот период – это состояние ожидания, напряженности. Это связано с тем, что ребенок оказывается в новой для него среде, чаще всего без знакомых. Межличностные отношения складываются стихийно, на уровне симпатий, но не на деловой основе. Общая эмоциональная атмосфера - возбужденно-приподнятая, царит «фестивальное настроение».

В этот период у детей доминирующая потребность - потребность в адаптации к новым условиям, т.е. в информации о нормах, требованиях, перспективах нового коллектива, о своем положении в нем, а также потребность в «узнавании» территории лагеря.

Состояние большинства детей можно охарактеризовать как эмоциональное, нравственное напряжение, связанное с дефицитом полезной информации.

Состояние межличностного общения - интенсивное узнавание товарищем с целью прогнозирования своей роли в новой среде. Поиск друзей по однозначным интересам, ценностям, мотивам поведения.

Структура отряда. Официальная - складывается в результате организации деятельности. Неофициальная - очень ситуативна и складывается в диады, триады, в основном, на бытовом уровне.

Основная функция вожатого - организаторская. Он выступает носителем тех норм, требований, традиций лагеря, которые должны стать достоянием коллектива.

Задачи вожатого в этот период:

- организовать деятельность, деловое и творческое общение с целью удовлетворения информационного поиска;
- познакомить с правилами проживания в лагере, режимом дня;
- обеспечить психологическую защищенность ребят;

- удовлетворять потребность в совместной деятельности, стремление к самостоятельности;
- способствовать проявлению ребят в лучших своих качествах и нахождению своего места («удобной» для себя ниши) в нарождающемся сообществе сверстников.

Весь оргпериод деятельность должна быть непрерывной, отличаться высоким темпом. Необходимо обеспечить максимальную активность ребят и создать эмоциональный контакт между вожатыми и детьми. Вся деятельность организуется по малым меняющимся группам, чтобы ребятам можно было пообщаться в разнообразных малых группах, где общение наиболее эффективно. Деятельность в основном импровизационного, неожиданного характера, разнообразная, чтобы дать возможность всем проявить свои способности и качества.

Показатели успешной деятельности на этом этапе развития коллектива:

- в основных чертах они представляют себе содержание, перспективы общей деятельности, характер нравственных требований;
- в отряде складывается атмосфера заинтересованности и готовности участвовать в общих делах;
- отряд для каждого ребенка становится значимой средой, приобретает привлекательность с точки зрения ожиданий и потребностей детей.

Необходимо заранее со своими напарниками согласовать и спланировать разнообразную деятельность отряда в первые дни смены. Отобрать такие формы организации деятельности, которые не требуют от детей большой затраты сил и времени. Соблюдать разумное сочетание физической и эмоциональной нагрузки, высокий темп, четкий регламент деятельности, ее непрерывность.

2. Период делового сотрудничества.

Это период укрепления организационной структуры отряда как заданной среды обитания каждой личности. Наступает этот период сразу после того, как сформирована официальная структура (отрядное самоуправление), каждый выбрал для себя поручение ответственности и заботы, определены перспективы на смену, выработаны в отряде законы жизни и отношений. Этот период должен стать своеобразным фундаментом для развития отношений в коллективе.

Доминирующая потребность ребят - реализовать себя в официальной структуре.

Общение носит деловитый, деятельный характер.

Структура отряда. Официальная - активно сотрудничает. В неофициальной - появляются отдельные группировки, связанные сходной оценкой назревающей в отряде ситуацией.

Основная функция вожатого - организатор организаторов.

Задачи:

- способствовать гуманизации деловых отношений, приводя их к образцу «забота друг о друге»;
- оказать помощь в реализации каждого ребенка через деловые, общественные отношения;
- организовать коллективно-творческую деятельность интересную для ребят, в соответствии с возрастными потребностями;
- активизировать работу отрядного самоуправления, помочь в организации деятельности ребятам-организаторам;
- способствовать укреплению авторитета отряда.

Деятельность отряда в этот период - конкурсы, соревнования, в основном, командного характера с целью «поиска» деятельности, в которой отряд имеет успех, а значит способствует повышению авторитета отряда, следовательно, укреплению в каждой позиции «наш отряд».

Содержание деятельности и её организация обязательно должны нести элемент новизны и неожиданности. Итоги подводятся так, что все - победители. Давать оценки, ставить места, подсчитывать баллы - обязательно, но победителями должны быть все. Помните! Организация деятельности должна обязательно идти через ребят-организаторов.

Особое внимание уделять всей структуре деятельности, а особенно обсуждению плана и подведению итогов, где нужно обязательно в первом случае: уточнить поручение, а во втором - отметить ребят, которые были самыми заботливыми, самыми активными.

Показатели успешной деятельности:

- официальная структура работает неформально;
- выделился и утвердился костяк ребят-организаторов.

3. Период скрытых внутренних конфликтов.

В периоде адаптации по мере получения информации рождаются скрытые конфликты. В ходе делового сотрудничества, непосредственного взаимодействия, во время которого неизбежно происходит «притирка характеров», отчетливо проявляются не только достоинства, но и ошибки (недостатки) каждого из ребят. А ещё, одни ребята удовлетворены перспективами, отношениями и своим местом в этих отношениях, а другие нет.

Такое состояние возникает как реакция на «фестивальное» настроение первых дней смены, как следствие стабилизации неформальных групп, их попыток утвердить себя. Чаще всего, это конфликт перспектив. Разочарование в связи с ожиданиями, но, главное, это конфликт, связанный со своей ролью в межличностных отношениях.

На фоне формально действующей официальной структуры в отношениях вырастают скрытые внутренние конфликты, характеризующиеся отсутствием единства, пассивностью к деятельности и напряжением в межличностных отношениях.

На этот период доминирующих потребностей - нет. Имеются потребности, объединяющие детей в отдельные группы по однозначным мотивам, интересам ценностям.

Содержание межличностного общения - неофициальное обсуждение существующих порядков и не принятых в группе ребят, вожатых (т.е. сплетни).

Состояние ребят в этот период неоднозначно:

- напряжение у одних, связанное с чувством одиночества и незащищенности;
- равнодушие у других, связанное с крушением ожиданий;
- активность, связанная с укреплением лидерской позиции в поиске альтернативы официальной, заданной оргпериодом основы (закона, структуры и т.д.);
- неудовлетворенность разобщенностью отряда у тех, кто принял для себя и усвоил законы отношений, перспективы деятельности и заданную структуру.

Позиция вожатого - главный «миротворец» в отряде во время конфликтов. И, хотя, педагог есть «миротворец» по своей сути, но это есть его самая трудная функция.

Задачи:

- анализировать состояние, причины и прогнозировать развитие отношений;
- способствовать единству отряда, для чего: (вывести частные мнения и оценки из внутренней сферы на арену широкого демократического обсуждения; добиться единства оценок и мнений по наиболее важным вопросам жизни и отношений в отряде; определить ближайшую возможную коллективную деятельность, актуальную в данной ситуации для каждого и для всех, способствовать успеху этой деятельности).

Деятельность, в основном, разговорная. В зависимости от ситуации задаются вопросы для рассуждения: «Давайте подумаем, какой добрый и полезный поступок совершили вы сегодня за день?» «Кому сегодня за день мы скажем «Спасибо?» «Чем сегодняшний день отличался от вчерашнего?» Можно вывести ребят на разговор, используя метод детонации, т.е. через обсуждение фильма, который просмотрели все вместе, статьи или рассказа, подходящего для ситуации. Кроме коллективного обсуждения найти возможность для индивидуального общения с каждым ребенком.

Распространенная ошибка вожатых - замкнуть конфликт на себе. Вроде «вы плохо поступили, я обиделась...» Да и детям так проще - «у нас всё плохо, потому что плохой вожатый». Ни в коем случае! Как бы «ужасно» не вели себя дети по отношению лично к вам, вы не имеете права обижаться! Необходимо набраться мудрости, терпения, такта и переключиться на межличностные проблемы детей.

4. Период морально-волевого напряжения.

Все члены отряда, после конфликтного периода договорившись, сознательно проявляют волю, добиваясь успеха в осознанной коллективной деятельности. Период морально-волевого напряжения, связанный с общей деятельностью, начинается в рамках деловых отношений и заканчивается при заключение творческого союза.

Доминирующая потребность этого периода у детей - преодолеть существующее в отряде разобщение. Соответственно и состояние можно охарактеризовать как морально-волевое напряжение.

Временно актуальность межличностного общения отступает на второй план, уступая место общению в деятельности. Интенсивно действует официальная структура, на основе советов дела. В неофициальной структуре намечается открытие общения замкнутых группировок для «посторонних».

Основная функция вожатого - объединительная.

Задачи:

- укрепить желание к единству;
- помочь организационно и творчески проявляемым усилиям в общей деятельности, содействуя всеми силами успеху деятельности;
- укреплять позиции организационных и творческих лидеров, проявляющих себя в коллективной деятельности.

Деятельность должна быть обязательно коллективная, творческая, личностно и общественно значимая, подчеркивающая единство отряда в глазах каждого из его членов, а также на фоне более крупного сообщества (отрядов в корпусе, в лагере).

Помните! Действие после кризиса не терпит паузы. Начинать коллективно-творческую деятельность нужно сразу. Крайне необходимо создание и дальнейшее укрепление эмоционально стабильной обстановки в отряде.

Не возвращайтесь к конфликтам. Не допускайте на подведение итогов никаких отчетов, тем более никаких «разносов» и выяснение виноватых. Лучше всего организовать маленькие творческие вечера со свечами или неформальные встречи с чаепитием, музыкой, а может костер с картошкой.

5. Период творческого союза.

Успешная деятельность по объединению отряда побуждает к дальнейшему творческому общению. Члены коллектива стремятся к достижению успеха в совместной деятельности, имеющей общественный смысл, и в которую вовлекаются все группы. Психологическое состояние коллектива характеризуется радостью коллективного творчества.

Доминирующая потребность этого периода характеризуется желанием успеха в творчестве, поиском своего места в общем творческом процессе. Положительный настрой формирует радостное, творческое состояние у детей.

Содержание межличностного общения - обсуждение творческого процесса. Лидерами этого общения становятся ребята, приносящие успех в творческих делах.

Структура переформировывается из советов дела в творческие группы. Видны первые признаки ориентированности официальной и неофициальной структуры.

Основная функция вожатого - творческая.

Задачи:

- содействовать успеху творческого поиска;

- поддерживать организационно творческих лидеров и содействовать их утверждению;
- добиваться осознания всеми качественного роста коллектива на основе успеха в творческой деятельности;
- учить анализу и самоанализу, способствовать сплочению единомышленников.

Деятельность - разнообразная коллективно-творческая, побуждающая к творческому поиску и самоопределению коллектива через успех. Творческое сотрудничество - период наибольшего развития инициативы и самодеятельности. Происходит переоценка ценностей - значимым становится то, что способствует общему успеху и приносит пользу окружающим. Творческая деятельность соответствует возрасту, органично влияется в общий настрой широкого коллектива всего лагеря.

6. Период гуманистических отношений.

К гуманистическим отношениям в отряде можно прийти только через идейное единство, т.е. осознание и утверждение идеи, которую разделяют все. Это - высший тип коллективных отношений, в которых каждый замечен и нужен, каждый необходим и любим всеми.

В основе взаимоотношений лежит признание за каждым членом отряда одинаковых прав и обязанностей, готовность оказывать содействие и поддержку, требовательное отношение и к товарищам по отряду, и к себе, готовность действовать и переживать в отношении любого другого члена отряда так же, как если бы этим являлся он сам.

Доминирующая потребность - потребность доказать свои лучшие качества, утвердиться в добрых поступках.

Содержание межличностного общения - забота друг о друге, готовность помочь, взаимовыручка, стремление к непрерывному общению.

Основная функция вожатого - добрый, умный, старший друг. Позиция вожатого - активный участник импровизаций, непрерывного праздника общения, тактичный подсказчик. Он умеет увидеть рост каждого, анализирует созданные общие ценности в отношениях и прогнозирует возможности внедрения их в собственную жизнь каждого ребёнка. Оставаясь другом, он выступает как хранитель «присвоенных» ценностей и «исповедником», духовным лидером на итоговом периоде и последействии.

Задачи:

- содействовать укреплению и развитию гуманистических отношений и самоутверждению каждого в этих отношениях;
- стремиться к созданию обстановки непрерывного праздника общения.

Каждому представлена возможность сравнить свои знания, умения, возможности. Поэтому все дела - индивидуально-коллективного характера, направлены на осознание себя, своего роста.

Создайте условия для обозначения и осмыслиения высокой идеи, когда коллектив отряда для отдельного ребенка на долгое время после смены останется побудительным символом к развитию и саморазвитию. Это могут быть прощальные письма, вечер обмена адресами, написание добрых пожеланий в альбом, памятные подарки.

Пути развития коллектива (по А.Н. Лутошкину)

А.Н. Лутошкин символически обозначил пути к сплоченному коллективу через «станции» (этапы).

«Песчаная россыпь». Нередко встречаются на нашем пути песчаные россыпи. Посмотришь, сколько песчинок собрано вместе, но в то же время замечаешь, что ничто не соединяет между собой. Подует легкий ветерок- отнесет часть песка, что лежит с краю, подальше. Дунет ветер посильнее- разнесет песчинки в стороны, пока кто-нибудь не сгребет их обратно в кучу. Есть группы детей детей, очень похожие на такие россыпи. Вроде все вместе, а присмотришься – каждый сам по себе. Не находят эти ребята дела,

которое бы их объединяло, неинтересно им быть вместе, не решаются пойти друг другу на встречу. Отсутствуют в таких группах авторитетные люди, хорошие организаторы, вокруг которых могли бы сплотиться ребята. И поэтому песчаная россыпь не приносит ни радости, ни удовлетворения тем, кто ее составляет.

«Мягкая глина». Известно, что мягкая глина- материал, который сравнительно легко поддается воздействию. В руках хорошего мастера этот материал превращается в искусное изделие. Но он может так и остаться простым куском глины, если к нему не приложить достаточного усилия и умения. Когда в группе еще нет коллектива, нет опыта, не все понимают друг друга, не все готовы прийти на помощь, нет дисциплины, группе особенно нужен хороший вожак, который смог бы повести за собой.

«Мерцающий маяк». В штормящем море и начинающему и опытному мореходу маяк приносит уверенность – курс выбран правильно. Важно только быть внимательным и не потерять световые всплески из виду. Маяки не горят постоянно, а периодически выбрасывают пучки света, как бы говоря: «Я здесь, я готова прийти на помощь». Формирующийся коллектив тоже озабочен, как ему держать правильный курс. В таком коллективе есть на кого опереться, авторитетные организаторы, актив. Однако активность команды всплесками, да и то не у всех.

«Алый парус». Алый парус- символ устремленности вперед, дружеской верности, не успокоенности. В таком коллективе живут и действуют по принципу: «Один за всех и все за одного!». Товарищеские взаимоотношения и искренняя заинтересованность делами друг друга и всего коллектива сочетаются с принципиальной и взаимной требовательностью. Командный состав «парусника»- знающие и надежные организаторы, верные товарищи. Здесь нет пассажиров, все - члены экипажа. Коллектив интересуется не только своими делами, но и теми событиями, которые происходят в других коллективах. Случается, что бури и ненастья нарушают на некоторое время ритм работы коллектива, но в борьбе выковывается характер.

«Горячий факел». Настоящий коллектив- тот, не удовлетворен своим благополучием и, не дожидаясь просьб и призывов, спешит на помощь другим, кто бескорыстно стремится принести людям пользу. Горячий материал для «горячего факела»- дружба, взаимопонимание, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив.

ВДК включает в себя ребят с различными личностными особенностями. В нем мы всегда можем выявить лидеров; они – опора руководителя коллектива. Важно, чтобы «лидер» не был формальным (искусственно назначенным взрослым), а был признан самими детьми. Выявить таких лидеров Вам помогут игры на лидерство.

В коллективе, кроме того, всегда будет «душа компании», человек, которому доверяют все тайны, к которому приходят за поддержкой. Ответственное дело доверенное «душе компании» обречено на успех, все ребята готовы ему помочь. Только злоупотреблять этим не стоит.

В детском обществе может встретиться неявный лидер, как правило он не лидирует, но очень сильно влияет на ритмику детского коллектива – «серый кардинал». Желательно выявить таких ребят и использовать их способность, чтобы через них влиять на общий настрой всех детей.

«Аутсайдер» - ребенок не принятый коллективом – самая сложная ситуация, которая может сложиться. Она потребует от Вас всей деликатности и всего професионализма. Попытайтесь проводить игры на сплочение, случайной жеребьевкой включайте этого ребенка в различные пары.

Приемы создания ВДК

1. Знакомство. Игры на знакомство, снятие напряжения и раскрепощение. Свечка-знакомство («Расскажи мне о себе»)

2. Формальное создание группы. Название отряда, эмблема, девиз, выбор командира и пр.

3. Осознание принадлежности к группе (отряду). Место отряда (уголок), атрибутика, традиции, сигнал сбора, тайный знак, пароль, песня, правила.

4. Сплочение и развитие коллектива. Игры на сплочение, доверие; совместная трудовая деятельность (дежурство, уборка территории); участие в КТД (коллективное творческое дело); Соревнование с другими отрядами; обсуждение жизни отряда (огоньки, или свечки, сборы)

Конспект коммуникационного тренинга «Мы команда!»

Цель: создать условия для адаптации детей в новом коллективе, познакомить детей друг с другом, создать доверительную и положительную эмоциональную атмосферу в отряде, сформировать чувство единой команды у отряда.

Задачи:

1. Создать условия для сплочения отряда.
2. Создать условия для выявления способностей и талантов у детей.
3. Пропаганда активного отдыха.
4. Развитие культуры досуга.
5. Воспитание коммуникационной культуры.

Формы: лекция, игровая практика.

Ход занятия

1. «А давай-ка!»

Цель: Поднять настроение, и настроится на дальнейшие упражнения.

Ход упражнения:

Вариант 1 Все участники игры вместе с ведущим становятся в круг. Ведущий говорит, что он будет показывать разные движения (физкультурные, танцевальные, шуточные, а играющие должны их повторять лишь в том случае, если он к показу добавит слово «пожалуйста». Кто ошибется, выбывает из игры.

Вариант 2. Игра идет так же, как в первом варианте, но только тот, кто ошибается, выходит на середину и выполняет какое-нибудь задание, например, улыбнуться, попрыгать на одной ноге и т. д. **Примечание:** с самого начала оговорить, что это шуточное упражнение и не стоит принимать его в серьез (*обижаться*).

2. «Вместе мы»

Цель: Эта игра на **сплочение команды**. В ходе данной игры можно отследить многие моменты, важные для **тренинга командообразования**. Например, роли участников, динамику группы и т. д.

Ход упражнения:

Вам потребуется веревка длиной равной 1 м * количество участников.

Инструкция: Для выполнения следующего упражнения нужно, чтобы вся группа встала в круг. Возьмите в руки веревку и встаньте так, чтобы образовался правильный круг. Теперь закройте глаза и не размыкая их, постройте квадрат. Использовать можно только устные переговоры. Когда вы посчитаете что задание выполнено, дайте мне знать. Задание выполнено?

Откройте глаза. Как вы считаете, вам удалось выполнить задание?

Выслушиваем ответы, но не комментируем их.

Сейчас я предложу вам в таких же условиях построить другую фигуру. Сможете построить ее за более короткое время? Хорошо. Предлагаю повторить эксперимент. Закрываем глаза. Ваша задача построить равносторонний треугольник.

Подводим итоги упражнения:

Вы довольны результатом группы?

Какие факторы оказывали влияние на успешность выполнения задания?

На какие из этих факторов вы могли повлиять?

Какие выводы вы сделаете из упражнения?

3. Игра «Веселый счет»

Цель – снятия **внутреннего** напряжения и психологического дискомфорта.

Ход упражнения:

Ведущий называет любое число, не превышающее количество участников в группе. Согласно этому числу (*например, 5*) должно синхронно подняться, не сговариваясь 5 человек. Упражнение вынуждает участников предугадывать мысли и действия друг друга. Привлекает повышенное внимание к жестам, взглядам и манерам. Обсуждение. Почему не сразу получилось выполнить задание и что помогло достичь результата?

4. Упражнение «Говорящие руки»

Цель: эмоционально-психологическое сближение участников.

Ход упражнения: Участники образуют два круга: **внутренний и внешний**, стоя лицом друг к другу. Ведущий дает **команды**, которые участники выполняют молча в образовавшейся паре. После этого по **команде** ведущего внешний кругдвигается вправо на шаг.

Варианты инструкций образующимся парам:

1. Поздороваться с помощью рук.
2. Побороться руками.
3. Помириться руками.
4. Выразить поддержку с помощью рук.
5. Пожалеть руками.
6. Выразить радость.
7. Пожелать удачи.
8. Попрощаться руками.

Психологический смысл упражнения: происходит эмоционально-психологическое сближение участников за счет телесного контакта. Между ними улучшается взаимопонимание, развивается навык невербального общения. Обсуждение: Что было легко, что сложно? Кому было сложно молча передавать информацию? Кому легко? Обращали ли внимание на информацию от партнера или больше думали, как передать информацию самим? Как Вы думаете, на что было направлено это упражнение?

5. Зоопарк

Эта игра - розыгрыш, но никто из игроков не должен знать, что его разыгрывают. Для игры необходимо не менее 12 человек. Все становятся в круг. В центре круга - ведущий. Все игроки держат друг друга под локти. Ведущий начинает игру следующими словами. "Сейчас мы будем играть в игру, которая называется "Зоопарк". Каждому из вас я сейчас на ухо шепну название какого-либо животного, которое вы не должны никому говорить. Затем, когда все получат название животных, я буду называть их в своем рассказе. Если вдруг выпадет название животного, которое кто-то получил, то этот игрок должен немедленно присесть и утянуть за собой двух соседних игроков, которых он держит сейчас под локти. Задача же этих соседних игроков вовремя удержать его. Понятно?" Затем ведущий подходит к каждому и шепчет ему на ухо одно и то же, например, "гиппопотам".

Но каждый игрок думает, что название этого животного только у него. Когда ведущий раздает названия, то он должен сделать вид, что выдумывает каждый раз новое, чесать затылок, говорить: "Что ж мне для тебя придумать?" и т.д. Затем, когда он всем раздаст названия животных, то начинает свой рассказ.

Он звучит примерно так: "Вчера я ходил в зоопарк. Прохожу мимо одной клетки, а там сидит ... слон. - при этом все в напряжении, но никто не присел - Иду дальше, в другом вольере ... лиса. Посмотрел я на нее и вижу прямо напротив нее сидит огромный ГИППОПОТАМ! - в это время каждый игрок, услышав слово, которое говорилось на ухо "только ему одному" резко приседает. Получается, что весь круг падает. Розыгрыш удался!"

6. Скала

Отряд выстраивается на скамейке или на стульях в ряд вплотную друг к другу. Рассчитывается по порядку номеров. Затем ему предлагается по одному человеку поменяться местами. То есть – номер 1 становится последним, аккуратно переходя и держась за ребят. Затем номер 2 и так далее. Передвигать стулья и спрыгивать на пол запрещается. Если кто – то не удерживается, то все начинается сначала. Действует запрет

на разговоры для всех, кроме человека, который возьмет на себя роль координатора. Этого человека вожатый выбирает сам или по желанию из потенциальных ребят – лидеров. Другая разновидность этой игры – координатору предлагается построить отряд по росту, по цвету носков, по размеру ботинок, длине волос и так далее.

7. Все на борт

Оборудование: любая обозначенная площадка (скамейка, стул, бруск). Задача участников: уместиться всей командой на площадке средней величины. Нужно убрать обе ноги от земли, и удержаться минимум пять секунд.

Второй этап: нужно сделать то же самое на площади меньшей величины. И так далее.

8. Счет до 10.

Закрываем глаза и по очереди считаем, кто одновременно скажет, начинаем всё сначала.

9. Путаница (любой возраст)

Водящий отворачивается. Участники, стоя в кругу и взявшись за руки, начинают путаться между собой, образуя живой клубок (запутывать может сам вожатый, играя вместе с детьми). Задача водящего – распутать этот клубок, не разрывая рук.

10. Бегающий гномик (любой возраст)

Дети становятся в круг и закрывают глаза (это важно). Вожатый начинает игру: громко топает сначала правой ногой, потом левой. Сосед, стоящий слева, услышав топот, передает сигнал дальше также сначала правой, потом левой ногой. Сначала бег гномика будет «тормозиться», «западать» на ком-нибудь, но постепенно скорость передачи топота будет увеличиваться и возникнет эффект бегающего по кругу гномика.

Практическая часть: обучающиеся отрабатывают на практике игры.

Конспект мастер-класса «Лидер, ведущий за собой!»

Цель: сформировать у обучающихся понимание различных типов лидерства среди детей, научить выявлять и эффективно взаимодействовать с лидерами и "анти-лидерами" в детских коллективах.

Задачи:

1. Дать четкое определение различных типов лидерства.
2. Объяснить особенности поведения и мотивации "анти-лидеров" в детских коллективах
3. Научить выявлять лидеров различных типов в детских группах с помощью специально подобранных игр и упражнений.
4. Обучить эффективным методам работы с "анти-лидерами", включая методы коммуникации, мотивации и перенаправления энергии.
5. Предоставить обучающимся практические инструменты для оценки лидерских качеств детей и построения эффективного взаимодействия с ними.

Планируемые результаты:

1. Понимание различных типов лидерства и их проявления в детских коллективах.
2. Умение выявлять лидеров и "анти-лидеров" с помощью практических методов.
3. Умение разрабатывать и применять эффективные стратегии работы с лидерами и "анти-лидерами"
4. Применять полученные знания и навыки на практике при работе с детскими коллективами.

I. Приветствие

Цель упражнения - создать тёплую атмосферу и положительный настрой в группе.

Поздоровайтесь оригинально - 1 минута

Поздоровайтесь со всеми в группе как (на выбор)

- человек, у которого отличное настроение
- человек, который не уверен в себе
- человек, самый счастливый, получивший хорошее известие
- человек, у которого нечиста совесть
- человек, только что проигравший важнейшее в жизни соревнование
- человек, который ощущает себя лидером

Что мы сейчас делали? (примеряли на себя разные роли)

Какой способ приветствия был для вас самым привлекательным?

Какой способ не понравился?

Как было здороваться легко/ трудно? – 2 минуты

II. Знакомство

Цель упражнения - знакомство и снятие напряжения.

Вы нас знаете, теперь мы узнаем о вас.

Упражнение «Мне нравится, когда меня зовут ... »

В игре используем небольших размеров мягкую игрушку. Ведущий передает игрушку любому участнику, который должен назвать свое имя и то, как он хотел бы, чтобы его называли. Участники рассказывают о своих именах, кто дал имя, в честь кого носит имя,

значение имени, кого из известных людей с таким именем знают, смешные истории со своим именем и т.д.

«Меня зовут

Мне нравится, когда меня зовут ...

История, значение, известные люди» - 5 минут

Лидеры – опора руководителя коллектива. Важно, чтобы «лидер» не был формальным (искусственно назначенным взрослым), а был признан самими детьми. Выявить таких лидеров Вам помогут игры на лидерство.

Классификация лидерства:

ФОРМАЛЬНЫЙ лидер – это человек, которому помогли стать Лидером извне, то есть первый шаг отделения от всего коллектива и подъема на ступеньку выше он проделал не сам, а с чьей-то помощью, его позиция лидера официально утверждена общим сбором Коллектива. Формальный лидер, в связи с этим, пользуется поддержкой более вышестоящих структур, его деятельность санкционирована свыше и все это знают. Это помогает ему более успешно добиваться своих целей.

НЕФОРМАЛЬНЫЙ лидер – это тот человек, который стал лидером сам, без избрания на какой-либо пост, только с помощью собственных достижений. В связи с этим отношение к его действиям в коллективе будет более спокойное, потому что все знают, что он может полагаться только на свои собственные силы.

Эмоциональный лидер - поддерживает хорошие отношения в группе, создает настроение, человек, которому доверяют тайны, к которому приходят за поддержкой. Это лидерство основано на человеческих симпатиях, притягательности межличностного общения. Эмоциональный лидер вызывает у людей доверие, излучает теплоту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность, создает атмосферу психологического комфорта (неформальный лидер).

Интеллектуальный лидер - "генератор идей", всегда знает больше.

Лидер-исполнитель - тот, кто реализует придуманное на практике.

Абсолютные лидер (универсальный) - человек, совмещающий качества всех типов лидера и постоянно их проявляющий.

«Антилидер»

Традиционно антилидеры — это ребята, которые не первый год в лагере или те, у которых здесь старшие братья и сестры. Часто это дети из многодетных, неблагополучных семей, неуспевающие – так называемые «дворовые» дети. Причина проста – нигде больше таким ребятам не уделялось внимание, на которое они рассчитывают. При этом надо сказать, что антилидерами чаще всего становятся личности сильные, яркие и неформатные. А таким оставаться без внимания со стороны общества предельно трудно. Зато в их собственной, стихийно созданной группе им отдают предпочтение, к их словам прислушиваются с большим уважением, они наконец-то приобретают доминирующее положение.

Задачи антилидеров не совпадают с реальными задачами отряда. Здесь нужно избрать такую тактику, чтобы свести антилидера на нет. Это может быть подбор для него другой деятельности, такого интереса, чтобы он совпадал с интересами группы. Обычно он собирает вокруг себя команду недовольных

Методы борьбы с позицией антилидера:

- Главное, помнить, что это не человек, а позиция!
- Поговорить.
- Подставить под успех и ввести в деятельность

Как найти лидера?
Для того чтобы направить деятельность «вожака стаи» в нужное вам русло или банально

«обезвредить» лидера-зачинщика, в лагере применяют несколько методик. Самые эффективные – социометрия, тестирование, психологические игры, упражнения.

ДЕЛАЙ РАЗ, ДЕЛАЙ ДВА

Играющие стоят за стульями. По команде ведущего «Делай раз!» они должны поднять стулья и опустить их, но одновременно (без дополнительной команды ведущего).

Важно заметить того человека, который самый первый скомандует «3-4 или «опустили».

Это – лидер-организатор.

ПАЛЬЧИКИ

Играющие сидят на стульях. Ведущий показывает несколько пальцев на руки, и ровно столько человек должны подняться. Ведущий проигрывает несколько комбинаций

(2, 6, 1, 5...), наблюдая при этом, кто чаще всех встает. Эти люди (их обычно по 3-4), так

называемая «совесть» этой группы, т.е. которым в оргпериод можно что-нибудь поручить,

найти у них поддержку.

«Индикатор»

У вас есть 4 типа движений: руки вверх, присесть, сойтись в центр, разойтись по стенам. Ваша задача, чтобы максимальное число людей сделали одно и то же. Потом отнимаем голос. Потом - жесты. Потом - мимику и многозначительные взгляды.

Проводник

Ребята выстраиваются в колонну по одному в затылок друг другу, положив руки на плечи. Вожатый объясняет правила:

Запрет на разговоры.

У всех, кроме стоящего последним, закрыты глаза.

Последний – машинист поезда.

Хлопок по левому (правому) плечу – поворот влево (вправо).

Хлопок по обоим плечам – вперед.

Хлопок по обоим плечам двойной – назад.

Хлопок по обоим плечам дробью – стоп.

Задача машиниста – провести паровозик по маршруту с несколькими поворотами. После чего последний становится впереди всех, и игру повторяют. По умению управлять судят о лидерах.

Встать по определенному признаку (от светлого к темному)

- цвет волос

- цвет глаз

- рост

Творческое упражнение «Образ лидера»

Творчески изобразить на ватмане каждой команде «Лидера», каким вы себе представляете (схематично, образно и т.д.)

Спикер от каждой команды защищает образ. Обсуждение, ожидания. – 5 минут

Приложение 1. План программы

**План программы Сезонной школы для мотивированных школьников
18.10.25 – 19.10.25**

	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Заезд	15.30 – 15.45			
Организационное собрание	15.45			
Игровой практикум «Давайте, познакомимся!» (Карпухин Лев)	16.00 – 16.45	16.45 – 17.30	17.30 – 18.15	18.15 – 19.00
Коммуникационный тренинг «Мы команда!» (Алина Михайловна)	16.45 – 17.30	16.00 – 16.45	18.15 – 19.00	17.30 – 18.15
Мастер – класс «Лидер, ведущий за собой!» (Алёна Витальевна)	17.30 – 18.15	18.15 – 19.00	16.00 – 16.45	16.45 – 17.30
Тренинг «Time – менеджмент» (Серебрякова Юлия Дмитриевна)	18.15 – 19.00	17.30 – 18.15	16.45 – 17.30	16.00 – 16.45
Ужин	19.00			
Посвящение в вожатые (2 год обучения для 1)	20.00			
2 ужин	21.00			
Отбой	23.00			
Завтрак	09.15			
Лекция «Временный детский коллектив» (Малкина Елена Олеговна)	9.30 – 10.30			
Тимбилдинг «Командная работа» (3 год обучения)	11.00 – 12.30			
Отъезд	12.30 – 13.00			