

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ г. БРАТСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЛИЦЕЙ № 2»**

РЕКОМЕНДОВАНО
внутренним экспертным советом
МБОУ «Лицей № 2»
протокол № 4
от «18» июня 2020 г.

Председатель _____
Кучменко Н.А.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МБОУ
«Лицей № 2» от
«01» сентября 2020 г.
№ 175
Директор МБОУ «Лицей № 2»
Кулешова Ю М



Рабочая программа
курса внеурочной деятельности
«Групповой проект»
для обучающихся 8 класса

Направление: общеинтеллектуальное

Разработали:
Кулешова Юлия Михайловна,
учитель русского языка и литературы,
высшая квалификационная категория;
Сорокин Артем Георгиевич,
учитель географии и биологии,
высшая квалификационная категория.

Братск, 2020 г.

С О Г Л А С О В А Н О

«___» _____ 2020 г.

Зам. директора _____

(подпись)

_____ (ФИО)

Пояснительная записка

Рабочая программа курса внеурочной деятельности «Групповой проект» для обучающихся 8 класса составлена в соответствии с требованиями Федерального Государственного образовательного стандарта основного общего образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010г., №1897, на основе «Основной образовательной программы основного общего образования МБОУ «Лицей №2», руководствуясь Положением о проектно-исследовательской деятельности в МБОУ «Лицей №2», и направлена на достижение результатов освоения основной образовательной программы основного общего образования МБОУ «Лицей № 2».

Цель курса: обучение школьников методологии групповой проектно-исследовательской деятельности, создание условий для приобретения обучающимся техник и навыков командной работы по разработке, реализации и публичному представлению проектов.

Задачи курса:

1. сформировать у обучающихся представление о себе, своем мотивационном типе, понять, чем лично им может быть важен и интересен проект: «передать инициативу и активность, не думать и не делать за учеников»;
2. развивать «мягкие навыки»: комплексное разрешение проблем, критическое мышление, гибкое мышление, креативность, умение управлять людьми и проектами, ведение переговоров;
3. обеспечить достижение планируемых результатов освоения курса в условиях командной работы и STEM-технологии;
4. использовать рабочие материалы, создаваемые обучающимися в рамках курса внеурочной деятельности, при защите реальных проектов за 8 класс;
5. формировать знания, необходимые для проведения самостоятельного группового проектирования;
6. формировать и развивать умения и навыки исследовательского поиска;
7. формировать навыки работы с информацией (сбор, систематизация, хранение, использование);
8. продолжить формирование умения групповой презентации результатов проектной деятельности.

Программа внеурочной деятельности МБОУ «Лицей №2» предусматривает на освоение курса «Групповой проект» **34 часа**.

Перечень УМК

1. Байбородова, Л.В. Проектная деятельность школьников в разновозрастных группах [Текст]: пособие для учителей общеобр.организ. / Л. В. Байбородова, Л. Н. Серебренников. - М.: Просвещение, 2013. - 175с. - (Работаем по новым стандартам).
2. Герасимов Н.Г. Структура научного исследования. – М., 1985г.
3. Дереклеева Н.И. Научно-исследовательская работа в школе / Н.И. Дереклеева. – М.: Вербум - М, 2001.- 48с.
4. Ерёмкина Н. Как делать подростковые проекты. Методическое пособие. Фоксфорд, 2019. – 27с.
5. Леонтович А.В. Рекомендации по написанию исследовательской работы / А.В. Леонтович // Завуч. – 2001. - №1. – С.102-105.
6. Леонтович А.В. В чем отличие исследовательской деятельности от других видов творческой деятельности? / А.В. Леонтович// Завуч. – 2001. - №1. – С 105-107.

7. Масленникова, А.В. Материалы для проведения спецкурса «Основы исследовательской деятельности учащихся» / А.В. Масленникова // Практика административной работы в школе. – 2004. - №5. - С. 51-60.
8. Поливанова К.Н. Проектная деятельность школьников: пособие для учителя / К.Н. Поливанова. – М.: Просвещение, 2008. – 192с.
9. Шапиро В.Д. и др. Управление проектами. Спб.: «Два ТРИ», 1996. – 664с.

Практические модули курса

1. Командообразование и коммуникации внутри команды. Ориентация на командную цель.
2. Определение проблемного поля и темы проектной работы.
3. Составление анкет для социального опроса. Интервьюирование.
4. Составление списка источников информации.
5. Публичное выступление. Навыки самопрезентации и успешного взаимодействия с аудиторией.
6. Эргономика текстов проектов и выступлений.

Планируемые личностные и метапредметные результаты освоения курса

1. Комплексное решение проблем. Готовность к решению новых, не четко определенных проблем в комплексе реальных условий.
2. Критическое мышление. Использование логики и причинно-следственных связей для определения сильных и слабых сторон альтернативных решений, выводов и подходов к проблемам.
3. Креативность. Способность выступать с необычными или разумными идеями по заявленной теме или ситуации, или развивать креативные подходы к решению проблемы.
4. Ориентация на понимание причин успеха во внеучебной деятельности, в том числе на самоанализ и самоконтроль результата, на анализ соответствия результатов требованиям конкретной задачи.
5. Способность к самооценке на основе критериев успешности внеучебной деятельности.
6. Умение управлять людьми. Взаимодействие с людьми. Построение эффективных коммуникаций: ведение переговоров, проведение презентаций, самопрезентация, публичные выступления
7. Гибкость мышления. Умение создавать и использовать различные наборы правил для комбинирования или группирования вещей в различных комбинациях.
8. Умение осуществлять поиск необходимой информации для выполнения внеучебных заданий с использованием учебной литературы и в открытом информационном пространстве, энциклопедий, справочников (включая электронные, цифровые), контролируемом пространстве Интернета.
9. Умение планировать свои действия в соответствии с поставленной задачей и условиями её реализации.

Содержание курса внеурочной деятельности

Модуль 1. Команда. Эффективная команда. Командообразование и коммуникации внутри команды. Ориентация на командную цель. Командные роли. Этика взаимоотношений в команде. Личный вклад в командную работу. Правила конструктивного взаимодействия. Решение проектных задач в команде. Тайм-менеджмент командной работы.

Модуль 2. Методика и технология проектной деятельности. Особенности проектирования. Определение проблемы и выбор темы. Методика разработки раздела «Введение». Методы, используемые в проектной деятельности. Работа с источниками информации.

Модуль 3. Публичное выступление. Самопрезентация. Правила успешного выступления и взаимодействия с аудиторией. Тренинг «Рекламщики и реклама проекта». Тренинг «Метаскиллс». Управление аудиторией. Интервью. Переговоры как технология.

Модуль 4. Эргономика текстов проектов и выступлений. Эргономические требования к проекту. Эргономическая экспертиза проекта. Эргономика презентации проекта. Эргономическая экспертиза презентации.

Тематическое планирование

№	Наименование темы	Количество часов, отводимых на освоение темы
Модуль 1. Командообразование и коммуникации внутри команды		
1	Команда. Эффективная команда.	1
2	Командообразование и коммуникации внутри команды.	1
3	Командные роли. Этика взаимоотношений в команде.	1
4	Личный вклад в командную работу.	1
5	Правила конструктивного взаимодействия.	1
6	Решение проектных задач в команде.	1
7	Тайм-менеджмент командной работы	1
Модуль 2. Методика и технология проектной деятельности		
8	Как мы познаём мир.	1
9	Что такое проект.	1
10	Что такое проблема.	1
11	Выбор темы проекта.	1
12	Цель и задачи проектной деятельности.	1
13	Учимся выдвигать гипотезы.	1
14	Учимся выдвигать гипотезы. Анализируем.	1
15	Методы, используемые в проектной деятельности.	1
16	Анкетирование. Составление первых анкет для соцопроса.	2
17	Социальный опрос, интервьюирование.	1
18	Сбор материалов, необходимых для проектирования.	1
19	Источники информации.	1
20	Правила и особенности работы с источниками информации.	1
21	Отбор и составление списка источников информации.	2
Модуль 3. Публичное выступление		
22	Самопрезентация.	1
23	Правила успешного выступления и взаимодействия с аудиторией.	1
24	Тренинг «Рекламщики и реклама проекта».	1
25	Тренинг «Метаскиллс».	1
26	Управление аудиторией. Интервью.	1

27	Переговоры как технология	1
Модуль 4. Эргономика текстов проектов и выступлений		
28	Эргономические требования к проекту	1
29	Эргономическая экспертиза проекта.	1
30	Эргономика презентации проекта.	1
31	Эргономическая экспертиза презентации.	2
Итого		34

Система оценки достижения обучающихся планируемых результатов

Система оценки достижения планируемых результатов курса построена в трех основных направлениях: оценке эффективно работающей команды, поведенческих интервью и экспертной оценке эффективности ведения переговоров. Допустимо вводить дополнительные оценочные процедуры и шкалы.

Метод наблюдения, анкетирования и анализа эффективно работающей команды

Критерии эффективно работающей команды

1. *Управленческая команда легко собирается вместе.* Никто не опаздывает. Этот пункт отражает энергетическую согласованность командных действий, своего рода тест. Насколько слаженно собирается команда, настолько согласованно будут решаться другие задачи.
2. *Члены команды имеют единое представление об общекомандных целях и задачах, перспективах развития.* Должна быть ориентация на общекомандный результат, а не на выполнение отдельных операций участниками команды. Если члены команды думают только о своих функциональных обязанностях, а не ориентируются на общую цель, то вероятность «перетягивания одеяла» возрастает. Акцентируется внимание на сильных и слабых сторонах участников команды, а не команды в целом. Иногда руководителю проекта целесообразно анкетировать членов команды относительно общего видения, тактических и стратегических целей проекта и деятельности команды и проанализировать (можно анонимно) вместе с командой каждую анкету. Внешние и внутренние кризисы команды зачастую связаны с потерей целевых ориентиров и переориентаций сознания членов команды на управленческую борьбу с отдельными людьми или системами. Восстановление целевых ориентиров чаще всего возвращает участников команды на путь конструктивного достижения результата.
3. *Каждый член команды имеет личную заинтересованность в достижении командных целей.* Эффективность мотивационных процессов отражает эмоциональную и духовную вовлеченность во внутрикомандное взаимодействие и ответственность за выполнение своих обязательств. В начале процесса формирования команды можно предложить каждому ее участнику высказаться на тему: «Зачем я участвую в этом проекте, какой вижу свою роль в проекте» (по 1—2 минуты на человека, говорящего нельзя перебивать). Руководитель должен быть готов выслушать любую позицию, без давления, иначе члены команды перестанут искренне говорить о своих мотивах, а начнут «выдавать» то, что хочет слышать руководитель или команда. На более поздних этапах, особенно в кризисные моменты, можно предложить всем членам команды высказаться на темы «Что мне мешает и что помогает в достижении поставленных целей» и «Что мешает и что помогает команде в достижении поставленных целей». Каждый говорит от своего имени и только за себя (1—2 минуты).
4. *Информация внутри команды передается без затруднений и искажений.* Этот критерий отражает доверие членов команды друг к другу. В ситуации управленческой борьбы в команде давать информацию о своей сфере ответственности опасно, так как может произойти «перехват» управления. Целесообразно в такой ситуации предложить каждому члену

- команды высказаться на тему «Кому из членов команды я доверяю меньше всех, кому больше всех и почему» (1—2 минуты), а затем установить новый порядок обмена необходимой информацией.
5. *Единая система ценностей и единство правил внутри команды.* Каждый человек обладает своей системой ценностей, но в команде должна существовать единая ценностная ориентация, продиктованная видением проекта, стратегическими целями, интегрированными ценностями всех членов команды, фазой развития проекта. Это неперемное условие совместного выживания. Глубокие ценностные различия приводят к расколу в команде. В ситуации угрозы раскола команды целесообразно всем участникам команды высказаться на тему «Что нас объединяет и что разделяет» (1 —2 минуты) и выработать совместно единую систему ценностей, отделив индивидуальные ценности от общекомандных. В индивидуальной деятельности каждый руководствуется своими ценностями, при командном взаимодействии — общекомандными.
 6. *Единый лидер, признанный командой.* Формальное и неформальное лидерство должно принадлежать только одному лицу в команде, которое управляет активностью остальных членов команды. Лидер должен творчески расти и с опережением других членов команды, а не тормозить их развитие. Иногда необходимо дать возможность всем членам команды высказаться на темы «Что ты ожидаешь от лидера команды» и «В чем лидер оправдывает или не оправдывает твои ожидания» (1—2 минуты). Оправдываться нежелательно, лучше всего без критики выслушать все заявления. Это снимает напряженность и дает почву для конструктивного общения.
 7. *Четко определенная сфера ответственности каждого члена команды, строгое разделение функциональных обязанностей.* Эффективность команды определяется сбалансированностью ответственности и индивидуального вклада в процесс управления проектом. При наличии дисбаланса можно создать вместе с командой графическую модель фактического распределения ответственности в команде («как есть») с указанием вариантов «перехвата» управления и ухода от ответственности каждого ее члена. Для этого необходимо выработать систему условных обозначений и понятий, затем графически представить командное взаимодействие с позиций сфер личной ответственности. Здесь нельзя проявлять жалость и выслушивать оправдания, а также оценивать чьи-то действия как позитивные или негативные. Затем надо проанализировать проблемы и построить новую модель («как должно быть»), перераспределив ответственность между членами команды. Эта методика, несмотря на свою жесткость, гуманна по сути, позволяет избавиться от самообмана и устаревших иллюзий.

Поведенческое интервью по модели STAR (по шкале 4)

Такое интервью используют работодатели на собеседовании по выявлению «гибких» компетенций человека как готовности будущего сотрудника решать неизвестные ранее задачи и адаптироваться в новом коллективе.

STAR включает пять компонентов:

- ситуацию, с которой кандидат столкнулся (Situation, уровень S);
- задачу, которая стояла перед ним (Task, уровень T);
- действия, которые предпринял кандидат (Action, уровень, A);
- результат как итог ситуации (Result, уровень R).

Чтобы применить поведенческое интервью по модели STAR, учитель или группа школьников заранее готовят список вопросов. Их надо рассматривать как ориентиры для общения, а не как опросник.

STAR учитель может применить в виде деловой игры «Собеседование». Одна группа школьников — «работодателей» — проводит интервью, и они оценивают ответы другой группы школьников — «соискателей» — на рабочее место.

Шкала оценки ответов на поведенческое интервью по модели STAR

4 балла	3 балла	2 балла	1 балл	0 баллов
Хорошие показатели	Удовлетворительные показатели	Неоднозначное впечатление от ответов	Есть только негативные показатели	Показателей нет
Ученик произвел положительное впечатление. Ответы соответствуют вопросу. Привел много примеров со своими конструктивными решениями	Положительные показатели отображаются удовлетворительно. Ученик отвечал успешно только на часть вопросов	Есть несколько позитивных показателей, несколько негативных. Решающих показателей немного. Ученик отвечал на вопросы односложно	Ученик не сразу отвечал на вопросы и не создал никакого впечатления о себе	Примеры отсутствуют. Ученик теряется при ответе на вопрос, не способен дать четкий ответ. Ученик очень волнуется

ПРИМЕР. Вопросы ученика в роли работодателя:

Уровень S. Формат вопросов «**Расскажите о ситуации, в которой...**»:

- Как вы выбрали направление, по которому учились?
- Какие знания вы используете/собираетесь использовать на практике?
- Какой была самая сложная работа, которую вы выполняли? А самая легкая работа?
- Каким был самый большой провал в работе?
- Как вы опишите самую большую удачу в вашей работе?

Уровень T. Формат вопросов «**Расскажите о задачах, которые...**»:

- Какая задача стояла перед вами?
- Какую задачу вы бы поставили себе в этой ситуации?
- Какие из этих задач давались вам лучше, какие хуже?
- Как вы поступаете, если задача оказывается для вас сейчас слишком трудной?
- Что было для вас главным в этой ситуации (чего вам было важнее всего добиться)?

Уровень A. Формат вопросов «**Расскажите о действиях, которые вы...**»:

- Что вы будете делать, если клиент попросит месяц отсрочки?
- Вашему предприятию не продлили аренду. Какими будут ваши действия?
- Как настроить коллектив на продуктивную работу?

Уровень R. Формат вопросов «**Расскажите о результатах, которые вы...**»:

- Какой результат был в самых сложных переговорах? Что именно вы сделали? Как оцениваете свои действия?
- Какие выводы вы сделали после?
- Какие условия вам доставляли дискомфорт?
- Какие ваши предложения не были приняты на прошлом месте работы?

Экспертная оценка эффективности ведения переговоров (по шкале 1-5)

- 1. Цель.** Умение грамотно ставить перед собой цель в переговорах. Умение не сбиваться на мелочи, а неуклонно двигаться к своей цели.
- 2. Формирование картины мира.** Умение приводить такие доводы и аргументы, которые формируют выгодное вам видение ситуации.
- 3. Конкретика.** Умение с помощью вопросов выяснять детали, и за счет этого точно представлять происходящее.
- 4. Конструктивность.** Умение выдвигать конструктивные предложения, которые решают конфликтную ситуацию.

5. **Фиксация.** Умение фиксировать полученные результаты, так, чтобы их потом нельзя было оспорить.
6. **Опережающее лидерство.** Умение действовать быстрее: захватывать лидерство, перехватывать слово, моментально реагировать...
7. **Выгодное ролевое распределение.** Умение захватывать выгодную для себя роль.
8. **Психологическая сила.** Умение при необходимости выдержать жесткое психологическое давление и выиграть переговоры в жестком, силовом стиле.
9. **Экология..** Умение сохранять отношения (возможность для дальнейшего сотрудничества). Этичность в ведении переговоров.
10. **Эмоции.** Умение владеть своими эмоциями (не поддаваться на провокации). Умение играть своими эмоциями (если нужно расплакаться или наорать – то актерского мастерства хватит).

5- в полной мере реализовано, 4 – почти реализовано, 3- не в полной мере реализовано, 2 – почти не реализовано, 1- не реализовано

Список литературы

1. Байбородова, Л.В. Проектная деятельность школьников в разновозрастных группах [Текст]: пособие для учителей общеобр.организ. / Л. В. Байбородова, Л. Н. Серебренников. - М.: Просвещение, 2013. (Работаем по новым стандартам).
2. Герасимов Н.Г. Структура научного исследования. – М., 1985г.
3. Грецов а.Г. Лучшие упражнения для сплочения команды. Учебно-методической пособие. Спб: Спб НИИ физической культуры, 2006.
4. Громько Ю. В. Понятие и проект в теории развивающего образования В. В. Давыдова // Изв. Рос. акад. образования.- 2000.- N 2.- С. 36-43.- (Филос.-психол. основы теории В. В. Давыдова).
5. Дереклеева Н.И. Научно-исследовательская работа в школе / Н.И. Дереклеева. – М.: Вербум - М, 2001.- 48с.
6. Ерёмина Н. Как делать подростковые проекты. Методическое пособие. Фоксфорд, 2019.
7. ПРОГРАММА ТРЕНИНГА «КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ КОМПАНИЙ» От компании SPB TRAINING
8. Леонтович А.В. Рекомендации по написанию исследовательской работы / А.В. Леонтович // Завуч. – 2001. - №1. – С.102-105.
9. Леонтович А.В. В чем отличие исследовательской деятельности от других видов творческой деятельности? / А.В. Леонтович// Завуч. – 2001. - №1. – С 105-107.
10. Масленникова, А.В. Материалы для проведения спецкурса «Основы исследовательской деятельности учащихся» / А.В. Масленникова // Практика административной работы в школе. – 2004. - №5. - С. 51-60.
11. Поливанова К.Н. Проектная деятельность школьников: пособие для учителя / К.Н. Поливанова. – М.: Просвещение, 2008.
12. Управление проектами. Зарубежный опыт / Под. ред. В.Д. Шапиро. — СПб.: ДваТри, 1993.
13. Управление проектами: Толковый англо-русский словарь-справочник/ Под ред. В.Д. Шапиро. — М.: Высшая школа, 2000.
14. Уткина Т. В., Бегашева И. С.. Проектная и исследовательская деятельность: сравнительный анализ. Методические рекомендации. - Челябинск, ЧИППКРО, 2018.
15. Шапиро В.Д. и др. Управление проектами. Спб.: «Два ТРИ», 1996.
16. Хуторской, А.В. Метод проектов и другие зарубежные системы обучения // Школьные технологии. – 2013. - № 3.

Методический материал к занятиям

Задания для модуля 1 «Командообразование и коммуникации внутри команды»

1. Упражнение «Прирожденный лидер» Перед началом упражнения необходимо сделать искусственные препятствия по всему пространству кабинета. Расставить парты и стулья в хаотичном порядке. Ведущий: «В каждом коллективе есть лидер. Это тот человек, который направляет, воодушевляет, распределяет обязанности. Как правило, лидер знает цель лучше всех и лучше всех видит перспективу, определяет пути развития. Сейчас мы проверим способности нашего лидера и степень взаимопонимания лидера и коллектива».

Инструкция: все участники выстраиваются друг за другом в колонну. При этом лидер (староста группы) становится позади колонны лицом назад. Тот человек, который стоит впереди колонны идет вперед, а лидер направляет его. Колонна должна слушаться лидера, а задача лидера – выбрать направление, чтобы достигнуть цели. Время проведения: 10 - 15 минут.

2. Упражнение «Город группы» Данное упражнение предполагает одновременное рисование в пределах общей территории: города группы.

Ведущий: «предлагаю нарисовать город нашей группы и поселить себя в нем. В городе может быть инфраструктура – кафе, магазины и т.д. В черте города может быть лес, река, озеро, парк. Не ограничивайте себя в творчестве» (на выполнение задания отводится 20 минут). После того, как участники закончат рисовать, рисунок «города группы» кладется в центр круга.

Обсуждение:

- Почему ты выбрал данное место для "строительства" своего дома?
- Ты поместил себя в центр листа на краю? Почему?
- С кем рядом ты построил свой дом?
- Участники "поселили" свои персонажи в свои дома или в построенные кем-то другим? И почему?
- Какую лепту ты внес в общий рисунок?
- Какую роль ты выполнял в процессе работы? Какую роль выполняли другие? Выявился ли лидер в процессе работы?
- Комфортно ли тебе было работать с одногруппниками?

Реквизит: ватман, цветные карандаши, фломастеры. Время проведения: 30 минут.

(Полный комплекс упражнений представлен в электронном приложении к данной рабочей программе в документе «Упражнения на командообразование»)

3. Используя разные источники (предоставляем книги и доступ в интернет), изучите **правила работы эффективной команды** и представьте их своей командой через 30 минут.

4. По 10 предложенным картинкам составьте **связный креативный текст**. Действуйте согласно вашим правилам эффективной командной работы. Время на выполнение 15 минут. Примеры картинок:



5. **Разрешите проблемную ситуацию** в своей группе (ситуации вытягивают на карточках по количеству команд в 1-ом, 2-ом...круге. Время на подготовку каждого ответа 5-7 минут.

Карточки:

- Проблема поставила группу проекта в ступор. Им не удалось развить проектный замысел.
- Заполняя тематическую анкету, только 15% лицеистов ответили, что видят взаимосвязь между своими действиями и проблемой вейпов и вейперов в стенах лицея. Более 68% респондентов не знают, как действовать, если стали свидетелями или участниками вейпомании. Группе проекта трудно сформулировать возможные проектные идеи, решения, продукты проекта.
- Ученикам предложили оценить свой проект. Их оценка построилась из мнений одноклассников об их проекте.
- Если проект- это преобразование жизни, то ребятам предложили **ЖИЗНЕННЫЕ-ЛИЧНЫЕ** проекты. С темами и продуктами проекта они долго не смогли определиться.
- Ребята при защите проекта не смогли ответить на вопрос: их проект по созданию школьной листьяуборочной машины **СОЦИАЛЬНЫЙ** или **НАУЧНО-ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЙ**?
- Никто из взрослых лицея, ведущих занятий по проектам и кураторов не обратил внимание учеников на **СЕКРЕТ ПРОЕКТА**: «переходный мостик» между **ПРОБЛЕМОЙ** и **ЦЕЛЬЮ** проекта, открывающий **СУТЬ РАБОТЫ**.
- В проекте «Умный дом: от программирования до комфорта» ребята столкнулись со сложностью моделирования сетевой системы климат-контроля и обратились к куратору проекта.
- В проекте группы учеников нет плана работы. На защите проекта они формально предъявили экспертам выдуманный по срокам и действиям план.
- Цель проекта «собрать корм для приюта животных» конкретна, измерима, экологична и достижима. Группа экспертов поставила низкий балл за постановку проектантами такой цели.
- Картинки, бумага, фильм, анкета – единственные ресурсы проекта. Куратор проекта выразил сомнение, что проект получится.
- Эксперт проекта при защите попросил обозначить действия группы проекта на этапе рефлексии. Ребята назвали результаты проекта.
- В проекте обозначены роли: активист, испытатель, призёр, исследователь, менеджер, оформитель. Куратор проекта доволен распределением ролей.

6. Выполните практическую **КОМАНДНУЮ** работу «**ПРО-ПРОЕКТЫ**», ответив письменно на вопросы:

1. Что необходимо подвергать анализу на входе в проект
 2. Зачем проекту нужна стартовая аудитория (потребители)? Рассмотрите все возможные варианты
 3. Нужен ли проекту бюджет?
 4. Когда считать затраты?
 5. Какие неожиданности могут быть в проекте
 6. Сформулируйте требования к продукту проекта
 7. Оцените свою работу (словесно)
- Время на выполнение 30 минут.

7. Чтобы проект заработал или был востребован, необходимо его прорекламирровать. Создадим **рекламную стену**. Для этого каждая группа должна создать рекламу своего проекта, соответствующую 6 критериям. Реклама должна быть:

- **Простой:** понятна ли суть?
- **Неожиданной:** завоевывает ли это внимание людей?
- **Конкретной:** достаточно ли она конкретная, чтобы можно было вспомнить её позже?
- **Достоверной:** можно ли ей верить?
- **Эмоциональной:** вызывает ли она у людей чувство озабоченности?

- **Содержательной:** побуждает ли она людей к действиям?
Реквизит: компьютер, цветной МФУ, ватманы, цветная бумага, маркеры, краски, фломастеры, клей, ножницы, скрепки, леска, нитки и др.
Время на выполнение 30 минут.
8. **Поведенческое интервью по модели STAR** (см. в разделе «Система оценки достижения планируемых результатов»). Время выполнения 40 минут.
9. Изучите материал «**Тактика переговоров или 21 способ получить своё**» (см. электронное приложение к данной рабочей программе). Выберите несколько упражнений для тренировки в парах, затем командами. На подбор упражнений и подготовку 15 минут. Тренинг в парах – 20 минут. Команда на команду 20 минут.
10. На основе одного выбранного упражнения на ведение переговоров из электронного приложения «**Тактика переговоров или 21 способ получить своё**» проведите экспертную оценку эффективности ведения переговоров (по шкале 1-5), представленную в разделе «Система оценки достижения планируемых результатов» в данной рабочей программе. Время выполнения 40 минут.

Задания для модуля 2 «Публичное выступление»

1. Ораторское упражнение «Презентация»

Цель: обучить участников основам выступления перед группой.

Время: 25–30 мин.

Количество участников: любое.

Говорим участникам, что сейчас будем проводить презентацию товаров. Объясняем структуру презентации:

Сам товар, краткое вступление.

Его характеристики и свойства. Делаем упор на полезных качествах для покупателей.

Призыв к действию — купить этот товар.

После завершения всех презентаций, подводим итоги упражнения:

У какого участника вы бы купили товар?

Что в выступлении понравилось больше всего?

Рекомендация: Если группа небольшая, до 10 человек — можно назначить товар каждому участнику. Если группа больше и времени не так много, вы можете дать товар каждой паре, или разделить группу на несколько микрогрупп по 4–5 человек и назначить товар каждой микро-группе. Так упражнение пройдет более энергично, повысится вовлеченность участников. Украсит упражнение, если вы дадите каждой группе реальный товар (банку кофе, маркер или что-то заранее заготовленное).

2. Ораторское упражнение «Ассоциации»

Цель: тренировка ассоциативного мышления, разминка перед основным упражнением.

Время: 5–7 минут.

Количество участников: любое.

Участники стоят в круге и по очереди называют слова, жестом направляя их товарищам. Тот, кому адресовали слово, быстро подбирает на него ассоциацию и адресует другому.

3. Ораторское упражнение «Новый язык»

Цель: тренировка навыков креативности в речи и навыка выступления перед группой.

Время: по 2 минуты на каждого участника.

Количество участников: любое.

Проведение упражнения:

Участник выходит и в течение 2 минут ведет выступление на коверканном языке. Участник проводит выступление уверенно, как будто говорит обычную речь. Важно говорить так, чтобы вас не могли понять. Но, одновременно с этим, произносить это как обычную речь.

Итоги:

Что понравилось в данном упражнении?

На что обратили внимание?

Рекомендация: Упражнение хорошо тем, что если участник научится чувствовать себя уверенно в такой вымышленной ситуации, с необычным «языком», то при обычном выступлении он точно будет теперь чувствовать себя уверенно!

Если группа у вас большая и время не позволяет выступить каждому на общей группе — сделайте так, чтобы 2–4 человека выступили на общей группе, а затем разделите группу пополам или на мини-группы для продолжения для того, чтобы отработал каждый.

4. Ораторское упражнение «Энергетика»

Цель: дать участникам наглядный пример важности энергетики в выступлении.

Время: 2–3 минуты на каждого участника.

Количество участников: любое.

Проведение упражнения:

Участники тренинга работают в парах. Участники сами определяют, кто в паре будет выступать первым. Первый номер выбирает стихотворение, которое он будет читать. Он должен знать его хорошо. Второй номер рукой показывает шкалу энергетики. Высокая — 16–18 баллов, средняя — 13–15 баллов и низкая — 1–10 баллов. По мере выступления первого номера, он меняет положение руки и варьирует уровень энергетики выступления.

Выступление длится 2–3 минуты. После выступления второй номер дает обратную связь первому. И затем участники меняются ролями в этой же паре.

5. Используя приложение «**Лучшие советы к публичному выступлению**» (см. электронное приложение к данной рабочей программе), изучите и проанализируйте предложенные 22 правила. Разберите их на группы «важно», «неважно», «уже знаю», «надо отработать». Представьте полученный групповой результат. Время выполнения 25 минут.

6. Посмотрите на <https://www.youtube.com/watch?v=dTKHPe35pII> ролик «**3 условия идеального выступления**». Попробуйте сформулировать несколько проблемных вопросов по содержанию ролика для других команд. Свои ответы на эти вопросы подготовьте заранее. Время выполнения 20 минут. Вопрос-ответ 20 минут.

7. Изучите на <https://www.youtube.com/watch?v=J1S-jJbZNPI> лучшее и худшее публичное выступление. Выполните полный разбор ошибок выступающих. Время выполнения 30 минут.

8. **Тренинг "Успешное публичное выступление"** (подробно представлено в электронном приложении к данной рабочей программе)

Цель: актуализировать и развить необходимые для публичных выступлений навыки: ораторские навыки, навыки управления аудиторией, навыки подготовки текста выступления, навыки уверенного поведения перед публикой.

Материалы: фломастеры, листы бумаги, иголки, два конверта.

Этапы проведения:

1. Подготовительный этап:

Приветствие и принятие правил тренинга – 5 мин.

Упражнение: Бейджики – 10 мин.

Упражнение: Поменяйтесь местами те кто... - 10 мин

2. Основной этап:

Упражнение «Что вижу, о том и пою» - 15 мин.

Упражнение «Интервью» - 15 мин.

Упражнение «Рекламный ролик» - 15 мин. (запасное)

Упражнение «Дар убеждения» - 10 мин.

3. Заключительный этап:

Визуализация «Зеркала» - 10 мин.

Итоговая рефлексия –5 мин.

9. Упражнения в технике компетентностной олимпиады лица «Метаскиллс» (см. «Атлас неформального образования» (стр. 44) в электронном приложении к данной рабочей программе)

Упражнение «Свой контекст»

Задача участника: в течение 20 секунд продолжить мысль предыдущего выступающего, а затем внести свой контекст.

Ключевая фраза: «Да..., и вместе с тем...»

Темы для вброса: «Навык публичного выступления сегодня необходимость»; «Взрослые боятся быть смешными»; «Хорошо быть кошкой, хорошо собачкою».

Упражнение «Коммуникативная задача»

Составьте текст публичного выступления в соответствии с вытянутой поговоркой (поговоркой) решив поставленную коммуникативную задачу. Оцените по предложенным критериям выступление спикера другой группы.

Упражнение «Новый контекст»

Задача участника: высказываясь на выбранную тему в течение 120 секунд, учесть и раскрыть предлагаемые визуальные контексты. За 20 секунд участник совершает выбор 1 темы из 3 предложенных и готовится к выступлению. Участник должен учесть появившиеся контексты в своем выступлении. Смена контекста по хлопку участника.

Оцените по критериям выступления участников.

Упражнение «Выступление в формате TED»

- Выбор 1 темы из 15 предложенных
- 20 минут подготовки
- Жеребьевка
- Выступления участников (3 минуты)
- Оцените по критериям выступления участников.

10. Организуйте **интервью между командами**. Цель упражнения: развить умение слушать партнера и совершенствовать коммуникативные навыки, сокращать коммуникативную дистанцию между участниками тренинга.

Предлагаемые вопросы:

1. Готовы говорить про ваш проект?
2. Если в нескольких словах, то в чем замысел вашего проекта?
3. Ваш проект- самое трудное школьное дело на сегодняшний день?
4. Что стало объектом проекта?
5. Сколько пользы принесет ваш проект?
6. Куда уйдут результаты проекта?
7. Как вам ваша команда проекта?
8. С какими людьми мечтаете поработать в вашем проекте?
9. Были ли интересные истории, связанные с вашим проектом?
10. Почему ваш проект больше чем проект?

11. Стоит ли заниматься проектами?
12. Нужны учителя в проекте?
13. Как связаны будущий профиль обучения и ваш проект?
14. Какую оценку поставите своему личному участию в проекте?
15. Какого подарка заслуживает ваш проект?

Время выполнения 40 минут.

Задания для модуля 3 «Эргономика текста»

1. Решение кейса (полный кейс-пакет с приложениями см. в электронном приложении к данной рабочей программе)

1. Примите в группе роль КОМАНДЫ ЭКСПЕРТОВ ПО ПРОЕКТНЫМ РАБОТАМ. Изучите требования
 - 1.1. к тексту проектной работы (приложение 1)
 - 1.2. к презентации при защите проекта (приложение 2)
 2. Составьте в виде карты (опорной схемы) список критериев- требований для этих двух видов работ. Используйте составленную карту для оценки предлагаемой ниже работы.
 3. Изучите проектную работу и «защитную» презентацию лицеиста, который сейчас стал студентом Санкт-Петербургского университета.
 4. Оцените по критериям соответствие требованиям
 - 4.1. текста проектной работы (приложение 3)
 - 4.2. презентации для защиты проекта (приложение 4)
 5. Подготовьте групповое выступление-оценку на работу лицеиста.
- Время на выполнение 1,5 часа (2 занятия)

2. Разрабатываем критерии эргономичного (эффективного) текста.

В книге Made to Stick Чип и Дэн Хит говорят, что идея, как и её предъявление в виде текста должны иметь эти 6 характеристик для того, чтобы быть запоминающимися и «работающими»

- **Простой:** понятна ли суть?
- **Неожиданной:** завоевывает ли это внимание людей?
- **Конкретной:** достаточно ли она конкретная, чтобы можно было вспомнить её позже?
- **Достоверной:** можно ли ей верить?
- **Эмоциональной:** вызывает ли она у людей чувство озабоченности?
- **Содержательной:** побуждает ли она людей к действиям?

Можно ли эти критерии применить к эффективному тексту? Докажите это.

Все следующие задания строятся на оценке текстов и презентаций проектных работ с опорой на требования и критерии, представленные в 1 и 2 задании к данному модулю. Т.е. карты, выделители и стикеры будут отражать объективные реакции и оценки только по выработанным в лицее требованиям и критериям к текстам проектов. Такие задания вырабатывают привычные навыки работы с культурным текстом.

3. Реакционные карты. Проанализируйте текст проектной работы другой группы (или защитного слова, презентации проекта), используя карты реакций «Точно», «Нужно», «Полезно», «Оригинально» «Раздражает», «Не согласен» и т.д. (придумайте дополнительно свои названия для карт). Верните группе текст с пометами-картами. Будьте готовы к диалогу с группой, чью работу вы анализировали. Будьте готовы четко и ясно объяснить свои реакции на места в тексте.

Время на выполнение 30 минут и обсуждение 10 минут.

Для справки: Еще в 2002 году несколько человек из Microsoft создали метод тестирования, известный как Microsoft Response Card Method (метод реакционных карт от Майкрософт). Это способ измерить востребованность продукта, используя набор из 118 реакционных карточек.

4. Выделение текста. Вы используете функцию выделения в Medium? Многие люди используют выделители, чтобы отметить отрывки, которые они любят. Очевидно, что некоторые слова лучше, уместнее, точнее, чем другие, и выделение текста позволяет вам понять, какие отрывки людям нравятся больше всего. Выделение можно использовать и для проверки содержания. Просто распечатайте ваш текст на бумаге и дайте в руки вашим экспертам два разных выделителя. Затем попросите их выделить одним цветом те отрывки, которые им понравились, а другим те, что им не понравились. Обсудите полученное. Время на выполнение 30 минут и обсуждение 10 минут.

5. Стикеры. Метод стикеров во многом похож на него, только вы используете стикеры вместо текстовых выделителей. После того как вы распечатаете ваш текст, попросите экспертов наклеить такие стикеры:

Розовый – убрать Зеленый – заменить Красный – уточнить Синий – развернуть мысль
Оранжевый – очень хорошо

Затем попросите их объяснить, почему они наклеили именно такие стикеры. В конце концов, вы получите тонну полезной обратной связи на свой текст в виде забавных, разноцветных стикеров.

Время на выполнение 30 минут и обсуждение 10 минут.