

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

РЕКОМЕНДОВАНО  
Внутренним экспертным  
советом МБОУ «Лицей № 2»  
от «23» мая 2022г.  
протокол № 3  
Председатель:  
\_\_\_\_\_ Кучменко Н.А.

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора  
МБОУ «Лицей № 2»  
от «31» августа 2022г.  
Приказ №199/10  
Директор:  
\_\_\_\_\_ Кулешова Ю.М.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
**курса внеурочной деятельности**  
**«Групповой проект»**

Направление: ценности научного познания  
Форма организации: проектирование

**Разработана группой педагогов**

Братск, 2022г.

## Пояснительная записка

Рабочая программа курса внеурочной деятельности «Групповой проект» для 8Б класса составлена в соответствии с требованиями Федерального Государственного образовательного стандарта основного общего образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 г., № 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**.

### Результаты освоения курса внеурочной деятельности «Групповой проект»

Метапредметные	Личностные
<p><b>Познавательные:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- умение осуществлять поиск необходимой информации для выполнения внеучебных заданий с использованием учебной литературы и в открытом информационном пространстве;</li><li>- умение создавать и использовать различные наборы правил для комбинирования или группирования вещей в различных комбинациях;</li><li>- использовать логики и причинно-следственные связи для определения сильных и слабых сторон альтернативных решений, выводов и подходов к проблемам;</li><li>- выявлять дефициты информации, данных, необходимых для решения поставленной задачи;</li><li>- самостоятельно формулировать обобщения и выводы по результатам проведенного наблюдения, опыта, исследования, владеть инструментами оценки достоверности полученных выводов и обобщений;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- способность к самооценке на основе критериев успешности внеучебной деятельности;</li><li>- ориентация на понимание причин успеха во внеучебной деятельности, в том числе на самоанализ и самоконтроль результата, на анализ соответствия результатов требованиям конкретной задачи;</li><li>- готовность к разнообразной совместной деятельности, стремление к взаимопониманию и взаимопомощи;</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• прогнозировать возможное дальнейшее развитие процессов, событий и их последствия в аналогичных или сходных ситуациях, выдвигать предположения об их развитии в новых условиях и контекстах;</li> </ul> <p><u>Регулятивные:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимодействовать с людьми, строить эффективные коммуникации: ведение переговоров, проведение презентаций, самопрезентация, публичные выступления;</li> <li>- ориентироваться в различных подходах принятия решений (индивидуальное, принятие решения в группе, принятие решений группой);</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• делать выбор и брать ответственность за решение;</li> <li>• учитывать контекст и предвидеть трудности, которые могут возникнуть при решении учебной задачи, адаптировать решение к меняющимся обстоятельствам;</li> <li>• объяснять причины достижения (недостижения) результатов деятельности, давать оценку приобретенному опыту, уметь находить позитивное в произошедшей ситуации;</li> </ul> <p><u>Коммуникативные:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- планировать свои действия в соответствии с поставленной задачей и условиями её реализации;</li> <li>- сопоставлять свои суждения с суждениями других участников диалога, обнаруживать различие и сходство позиций;</li> <li>• публично представлять результаты выполненного опыта (эксперимента, исследования, проекта);</li> <li>• самостоятельно выбирать формат выступления с учетом задач презентации и особенностей аудитории и в соответствии с ним составлять устные и письменные тексты с использованием иллюстративных материалов;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- готовность оценивать свое поведение и поступки, поведение и поступки других людей с позиции нравственных и правовых норм с учетом осознания последствий поступков;</li> <li>- активное неприятие асоциальных поступков, свобода и ответственность личности в условиях индивидуального и общественного пространства.</li> </ul>
--	---

### Содержание курса внеурочной деятельности «Групповой проект»

№	Наименование модуля	Наименование темы
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.
2	Методика и технология проектной деятельности.	Тайм-менеджмент командной работы.
		Особенности проектирования.
		Определение проблемы и выбор темы
		Методика разработки раздела «Введение».

		Методы, используемые в проектной деятельности.
		Работа с источниками информации.
3	Публичное выступление.	Самопрезентация.
		Правила успешного выступления и взаимодействия с аудиторией.
		Тренинг «Рекламщики и реклама проекта».
		Тренинг «Метаскиллс».
		Управление аудиторией
		Интервью.
		Переговоры как технология.
4	Эргономика текстов проектов и выступлений.	Эргономические требования к проекту.
		Эргономическая экспертиза проекта.
		Эргономика презентации проекта.
		Эргономическая экспертиза презентации.

**Тематическое планирование  
ФГОС ООО**

№	Наименование темы	Количество часов	Форма проведения
<b>Модуль 1. Командообразование и коммуникации внутри команды</b>			
1	Команда. Эффективная команда.	1	Деловая игра
2	Командообразование и коммуникации внутри команды.	1	Дискуссия
3	Командные роли. Этика взаимоотношений в команде.	1	Практикум
4	Личный вклад в командную работу.	1	Беседа
5	Правила конструктивного взаимодействия.	1	Дискуссия
6	Решение проектных задач в команде.	1	Деловая игра
7	Тайм-менеджмент командной работы	1	Беседа
<b>Модуль 2. Методика и технология проектной деятельности</b>			
1	Как мы познаём мир.	1	Беседа
2	Что такое проект.	1	Беседа
3	Что такое проблема.	1	Дискуссия
4	Выбор темы проекта.	1	Беседа
5	Цель и задачи проектной деятельности.	1	Деловая игра
6	Учимся выдвигать гипотезы.	1	Практикум
7	Учимся выдвигать гипотезы. Анализируем.	1	Деловая игра
8	Методы, используемые в проектной деятельности.	1	Беседа
9	Анкетирование. Составление первых анкет для соцопроса.	2	Проектирование
10	Социальный опрос, интервьюирование.	1	Беседа
11	Сбор материалов, необходимых для проектирования.	1	Деловая игра
12	Источники информации.	1	Беседа
13	Правила и особенности работы с источниками информации.	1	Проектирование

14	Отбор и составление списка источников информации.	2	Беседа
<b>Модуль 3. Публичное выступление</b>			
1	Самопрезентация.	1	Деловая игра
2	Правила успешного выступления и взаимодействия с аудиторией.	1	Беседа
3	Тренинг «Рекламщики и реклама проекта».	1	Проектирование
4	Тренинг «Метаскиллс».	1	Дискуссия
5	Управление аудиторией. Интервью.	1	Практикум
6	Переговоры как технология	1	Деловая игра
<b>Модуль 4. Эргономика текстов проектов и выступлений</b>			
1	Эргономические требования к проекту	1	Беседа
2	Эргономическая экспертиза проекта.	1	Деловая игра
3	Эргономика презентации проекта.	1	Проектирование
4	Эргономическая экспертиза презентации.	2	Практикум

### **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 непереносимое 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
<b>Хорошие показатели</b>	<b>Удовлетворительные показатели</b>	<b>Неоднозначное впечатление от ответов</b>	<b>Есть только негативные показатели</b>	<b>Показателей нет</b>
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. Серебрянников. - 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 КОМПАНИИ» 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.