

Управление образования и науки Тамбовской области

ТОГОУ ДОД "Центр развития творчества детей и юношества
(развития системы дополнительного образования и воспитания)"

ТАМБОВСКИЕ КАННИКУЛЫ



Летняя профильная смена

"Лидер"

Тамбов 2010

Сборник подготовлен и издан по решению редакционно-издательского совета ТОГОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества (развития системы дополнительного образования и воспитания)»

Составители: Козодаева Л.В.- методист МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества» Тамбовского района

Сборник адресован организаторам летнего отдыха детей.

Ответственные за выпуск: Сысоев В.А., Куликов П.И., Варникова Ю.В.

Над выпуском работали: Устименко Е.Н., Шабловская Л.Н.

Технический редактор: Антонова С.И.

Художник: Никитина Н.В.

Дизайн обложки: Жигачева О.С.

ТОГОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества
(развития системы дополнительного образования и воспитания)»

Содержание

	Стр.
Предисловие	4
1. Программа областной летней профильной смены «Лидер»	5
2. Методические разработки к программе:	
Занятие. Введение в программу	11
Новые технологии актива. Конфликты и способы их разрешения	14
Новые технологии актива. Методика ведения дискуссии	19
Новые технологии актива. Дебаты	21
Социальное проектирование. Планирование и проектирование деятельности. Стрелка планирования	30
Социальное проектирование. Как подготовить социологическое исследование	36

Предисловие

Летние каникулы - важнейший период для активного отдыха и оздоровления детей и подростков, их творческого и интеллектуального развития, формирования социальных компетентностей, лидерских качеств. Эти задачи призвана решать профильная оздоровительная смена.

В пособии представлена программа профильной смены и разработки досуговых мероприятий, которые пополнят вашу методическую копилку и помогут сделать летний отдых детей содержательным и незабываемым.

Желаем вам успехов и новых открытий!

Программа

областной летней профильной смены «Лидер»

Составитель: Л.В.Козодаева

*Мне как-то странно признавать (труд почитался век от века)-
Чем больше буду отдыхать, тем больше буду человеком!
Я стану личностью, ура! Коль буду гением досуга.
Вся наша жизнь сейчас – игра: мы все играем друг для друга.
Играем в жизнь и в домино, и даже на диване лежа,
В семье, на улице, в кино... И эту мысль я подытожу.
Мне про досуг легко понять: нельзя ломать, нельзя неволить.
Я выбираю – отдыхать, творить, любить, играть и строить.*

Олег Банников

Пояснительная записка

Создание детского объединения всегда начинается с выявления лидера в детской группе. В дальнейшем эффективность деятельности объединения будет зависеть от наличия у лидера (лидеров), организаторских способностей, нравственных качеств, умения уважать мнение каждого, а так же способности повести за собой.

Сегодня очевидно, что для достижения успеха в современном обществе невозможно обойтись без культуры делового общения, ведения разговора, утверждения своей точки зрения, достижения согласия, культуры ненавязчивого руководства коллективом и разрешения конфликта.

Поэтому актуальным является приобретение ребятами навыков лидерского поведения, столь необходимых для жизни в цивилизованном мире.

Приоритетные направления функционирования смены :

- помощь детям в овладении средствами социального общения со сверстниками;

- включение ребят в различные сферы общения через сочетание индивидуальных, групповых и коллективных форм работы для рассмотрения эстетического, художественного, аналитического аспектов их жизнедеятельности;

– предоставление возможности для проявления творческих способностей с помощью социально- деловых игр, которые моделируют реальные жизненные ситуации;

- отработка методического обеспечения деятельности детских объединений: апробация эффективных технологий, форм, методов и средств реализации потенциала детей и подростков в общественной деятельности.

Цель программы - создание оптимальных условий для самореализации детей и их дальнейшая социализация.

В процессе реализации программы решаются следующие **задачи:**

образовательные:

- углубление знаний об истории детского движения в России;
- овладение технологиями проектной деятельности;
- знакомство детей с нормативно-правовой базой деятельности общественных объединений.

развивающие:

- развитие творческого потенциала детей и подростков в процессе интеллектуальной, познавательной и игровой деятельности;
- развитие организаторских навыков и лидерских качеств у ребят ;
- развитие коммуникативных способностей, приобщение детей к коллективной деятельности.

воспитательные:

- социализация личности ребенка;
- воспитание гражданственности и национального самосознания, формирование системы ценностных ориентаций;
- стимулирование и поддержка у детей общественно значимых инициатив;
- формирование активной гражданской позиции;
- популяризация деятельности детских общественных объединений.

Содержание программы смены реализуется в **несколько этапов**. Формы и методы работы с детьми на каждом этапе являются практически по своей сути и подразумевают включение подростков, совместно с педагогом, в коллективный и творческий поиск путей решения задач.

Основные этапы реализации программы

I этап - «Проектирование»

- Формирование сознания единства нравственного правила и поведения.
- Внедрение организационно-игровой модели программы смены (предъявление индивидуальных идей, выбор общей или обобщающей идеи, разработка этапов игры, определение позиций, ролей, функций участников. Целесообразно разделить детей на 4 группы «Лидеры», «Аналитики», «Организаторы», «Журналисты»).
- Разработка модели организации деятельности объединения (отряда) в игровом пространстве(разработка необходимой символики, атрибутов, описание легенд, традиций, обычаев, законов игры, работа над внешним оформлением игры, системы поощрения и подведения итогов).

II этап - «Деятельностный»

- Создание ситуации успеха, стимулирующей деятельностное участие детей и подростков в воспитательно-образовательном процессе.

- Проведение игровых тренингов, дискуссионных и круглых столов, деловых игр, мастер-классов, социально-значимых акций, мини-фестивалей, ярмарок социальных инициатив, социально-значимой практики каждого слушателя. Участие детей и подростков в социально-значимой деятельности.
- Работа образовательных курсов и семинаров по направлениям.

Образовательные курсы и семинары

Программа образовательного блока и семинарских занятий представляет собой ежедневный цикл двухчасовых занятий в течение смены по направлениям: «Лидер», «Журналист», «Аналитик», «Организатор».

Программа образовательного блока корректируется по усмотрению организаторов смены, в зависимости от уровня сформированности навыков социально-значимой деятельности и игровой культуры слушателей.

№ п/п	Тема	Кол-во занятий	Кол-во часов
1	Введение в программу.	1	2
Раздел: «Эффективное лидерство»			
1	Развитие навыков общения и взаимодействия.	1	2
2	Развитие навыков самооценки и понимания других.	1	2
3	Развитие навыков управления эмоциями.	1	2
4	Развитие навыков принятия и исполнения решений.	1	2
5	Развитие навыков работы с информацией.	1	2
6	Развитие навыков творчества.	1	2
Раздел: «Новые технологии актива»			
1	Методика формирования проектной команды.	1	2
2	Методика организации и проведения деловой игры.	1	2
3	Методика организации и проведения дискуссии.	1	2
4	Методика организации и проведения дебатов.	1	2
5	Методика организации и проведения брифинга, пресс-конференции.	1	2
6	Правила, алгоритм и навыки создания социальной рекламы.	1	2
Раздел: «Социальное проектирование»			
1	Выбор проблемы.	1	2
2	Социологическое исследование.	1	2
3	Стрелка планирования.	1	2
4	Тренинг на доверие.	1	2
	ИТОГО:	17	34

Обязательные образовательные семинары

«**Лидер**» - программа семинаров рассчитана на расширение знаний в области государственной молодежной политики.

«**Аналитик**» - программа семинаров рассчитана на освоение методик организации деятельности общественных объединений, выявления актуальных проблем детей и подростков.

«**Организатор**» - программа семинаров рассчитана на освоение методик организации и проведения социально-значимых, массовых мероприятий, деловых ролевых игр.

«**Журналист**» - программа семинаров рассчитана на освоение современных информационных технологий, методов социальной коммуникации.

III этап - «Подведение итогов»

- Реализация социально -значимого проекта в период работы смены.
- При прохождении полного курса занятий образовательного блока и успешной защите и реализации социального проекта («Лидер»), творческого практикума («Журналист»), исследовательской работы («Аналитик»), деловой ролевой игры («Организатор»), слушателю выдается сертификат и присваивается звание «Испытатель», «Мастер», «Профессионал».
- коллективная экспертиза деятельности как отдельного ребенка, так и отряда в целом в ходе реализации социально- значимых проектов.
- Создание и регистрация общественной организации на базе отдельного отряда. Необходимые условия регистрации организации:
 - наличие устава и программы деятельности организации, которые включают направления деятельности, соответствующие направлениям государственной молодежной политики (*разрабатывается «Аналитиками»*);
 - количество зарегистрированных членов организации, определяется по участию в общелагерных мероприятиях (*ответственные участники «Организаторы»*);
 - наличие руководителя организации, который прошел процедуру выборов, наличие реализуемой общественно-полезной инициативы (*готовят «Лидеры»*);
 - предоставление информации о деятельности организации через пресс – центр (*обязанность «Журналистов»*).

Психолого-педагогическое сопровождение смены.

Присутствие психологов необходимо для успешной адаптации детей в лагере на протяжении всех этапов установления контакта со сверстниками, устранения конфликтных ситуаций, разрешения различных проблем,

формирования мотивации самовоспитания и саморазвития.

Этапы программы предполагают: познание подростком себя и своих возможностей, выявление собственных интересов, а так же проведение диагностической работы по основным направлениям.

- Содержательность деятельности. Уровень интереса участников.

- Состояние группы как целостного коллектива. Какие процессы происходят в группе, не «выпадают» ли из объединения отдельные участники, всем ли комфортно?

- Состояние участников смены. Как чувствует себя в группе каждый ребенок, какие изменения с ним происходят, насколько он включен в работу (если нет, то почему)? Состояние педагога (ведущего). Как педагог чувствует себя (комфортно ли ему), достигает ли поставленных целей (если нет, то почему), удастся ли видеть и чувствовать состояние каждого участника объединения (отряда).

Диагностическая работа осуществляется в соответствии с программой мониторинга. На основе анализа результатов, выявленных тенденций выстраивается система работы по эффективному обеспечению развития и проявления детьми своих личностных качеств, развитию их творческой индивидуальности, способностей к самоопределению и самореализации, разрабатываются рекомендации по осуществлению коррекционно-развивающей работы с детьми.

№ п/п	Направления деятельности	Диагностический материал
<i>Диагностика личностной сферы</i>		
1	1. Направленность личности <ul style="list-style-type: none"> – организаторское чутьё (психологическая избирательность, практический ум, опыт, такт) – способность к эмоционально-волевому воздействию (энергичность, требовательность, самообладание, настойчивость, инициативность, критичность). – склонность к организаторской деятельности интерес и волевое стремление осуществить её. 	Методики «Направленность личности», «Мой выбор», «Сфера интересов» (см. Нечаев М.П. «Диагностика воспитанности школьников»)
2	2. Диагностика компонентов лидерства: <ul style="list-style-type: none"> – психологический (лидерские способности и склонности, открытость для дальнейшего развития, стиль лидерства и др.) – деятельностный (организаторские умения и навыки, ситуативность или стабильность проявления лидерства) – социальный (отношение к конкретно - 	Методики «Я лидер», «Самоанализ личности» (см. Нечаев М.П. «Диагностика воспитанности школьников»). Методики «Мишень» (мл. школ. возраст), «Социометрия», «Цветик-семицветик», Тест «Ведущий или ведомый» (по

	<p>историческим условиям, социальной структуре, субъектная позиция)</p> <ul style="list-style-type: none"> – политический (потребность во власти, способы борьбы за влияние, принадлежность к объединению) – генетический (степень одаренности и обстоятельства воспитания в семье) 	С.Степанову), Тест - опросник «Коммуникативные и организаторские склонности»
<i>Диагностика уровня сформированности детских коллективов</i>		
3	Определение мотивов участия воспитанников в совместной деятельности	«Выявление мотивов участия воспитанников в делах объединения и учреждения» (модифицированный вариант О.В.Лишина)
4	Определение стадии развития объединения	«Мы -коллектив? Мы – коллектив...Мы коллектив!» (разработана М.Г.Казакиной, модификация Е.Н.Степанова.
5	Выявление степени удовлетворенности воспитанников различными сторонами жизни коллектива.	«Наши отношения» (Фридман Л.М. и др.)
6	Изучение психологической атмосферы в коллективе	Методика «Психологическая атмосфера в коллективе» (составлена Л.Г. Жедуновой)
7	Определение степени сформированности коллектива	Методика «Какой у нас коллектив» (автор Е.Н. Степанов)
<i>Обработка и интерпретация результатов исследования</i>		
8	Заполнение диагностической карты объединения (отряда)	

Ожидаемый результат

Воспитанники должны:

- овладеть навыками успешных стратегий поведения, позволяющими продуктивно взаимодействовать с окружающими и успешно справляться с требованиями и изменениями повседневной жизни;
- планировать свою деятельность;
- реализовывать планы и оценивать эффективность планирования и исполнения;
- работать с информацией любого рода;
- уметь отходить от жестких схем традиционных действий.

Финансирование и механизм реализации программы

Управление образования и науки области приказом определяет сроки проведения летней оздоровительной профильной смены, порядок командирования педагогов дополнительного образования для работы в лагере, утверждает план работы лагеря, решает финансовые вопросы, осуществляет

контроль за реализацией программы.

Методические разработки к программе

Занятие. Введение в программу.

Цель: *Мотивировать на работу в объединении (отряде), актуализировать представления о качествах руководителя, лидера, оценить собственный потенциал.*

Вводная часть. Ведущий кратко говорит о цели курса и просит участников назвать свое имя и присущее данному человеку качество, название которого начиналось на букву имеющуюся в имени (например: «Я-Алина, аккуратная» или «Я –Арсений, активный»)

Упражнение «В два круга»

Группа делится на 2 равные команды и образуют 2 круга: внешний и внутренний.

По команде ведущего начинают крутиться в разные стороны. По сигналу «стоп» здороваются с человеком, стоящим напротив руками, ногами, носами и т.д. по выбору ведущего.

Упражнение «Что неправда»

Группа садится в круг. Каждый участник пишет на листке о себе из своей жизни 3 высказывания /качества (2 верное, 1 – нет). Все остальные должны догадаться, - где неправда.

Подводя итоги, ведущий обращает внимание на разнообразие качеств друг друга, подчеркивает, что несмотря на то, что все они очень разные, им предстоит совместная работа. Он задает вопрос: «Что необходимо собравшимся вместе очень разным людям для успешности их совместной работы?» Подводя итоги обсуждения, ведущий побуждает участников подумать о необходимости соблюдать определенные правила. На столе, на доске или в центре круга укрепляется лист бумаги с надписью «Нам нужны правила». Далее проводится обсуждение в форме ответов на вопросы, при этом ведущий просит участников высказываться по очереди и не перебивать друг друга.

-Зачем мы ходим на уроки?

-Есть ли правила поведения на уроках и в чем они состоят?

-Чем отличается занятия в лагере от урока?

-Будут ли отличаться правила поведения на занятиях в лагере от правил поведения на уроке, почему?

По мере высказываний правила записываются на бумагу. Среди них могут быть такие: «Можно делать все, что не мешает присутствующим», «Можно быть уверенным, что когда ты говоришь, тебя не будут перебивать», «Можно твердо надеяться, что тебя никто не оскорбит».

Завершающим упражнением становится «*Дирижер оркестра*». Для его выполнения участники хлопают в ладоши тем сильнее (или слабее), чем выше (или ниже) ведущий («дирижер оркестра») поднимает и опускает руки. В

качестве «дирижера» может выступить один из участников. По окончании ведущий обращает внимание на то, как участники – «оркестранты» слаженно выполняли указания «дирижера». Независимо от личных отношений, он осуществлял функции руководителя, и все выполняли его указания, хлопая соответственно громче или тише.

Далее ведущий говорит о том, что среди известных литературных персонажей или киногероев (желательно сверстников участников) были те, кому пришлось брать на себя руководство, принимать ответственные решения, и предлагает участникам их назвать. Если задание вызовет затруднения, участникам следует помочь, называя и записывая имена, которые могут быть самыми разнообразными: пятнадцатилетний капитан Дик Сенд, Том Сойер, хоббит Фродо, Дартаньян, Тимур со своей командой, Конан, светлый маг Гесер. Этот момент может вызвать определенные сложности, если участники будут испытывать затруднения при попытке продолжить список персонажей. В этом случае список можно расширить за счет не только литературных персонажей.

Вариант: участники припоминают ситуации, когда им или их друзьям приходилось самостоятельно принимать решения не только за себя, но и за других людей, нести ответственность, осуществлять руководство ит.п.

Основная часть. Ведущий предлагает назвать качества каждого из названных персонажей, которые помогли ему при выполнении обязанности руководителя. Эти качества рекомендуется записывать, при этом ведущий ориентируется на заранее подготовленную таблицу «Качества, присущие лидеру» Например:

	А	В
Умение управлять собой		
Осознание цели		
Умение решать проблемы		
Наличие творческого подхода		
Влияние на окружающих		
Знание правил организаторской работы		
Организаторские способности		
Умение работать с группой		

Упражнение «Качества, присущие лидеру»

Материалы: бланки опросника для каждого участника.

Участники получают бланки опросника. Ведущий объясняет, что 8 характеристик, представленных в опроснике, свойственны личности лидера.

Сначала в колонке «А» поставьте:

«+» напротив тех трех черт, которые, по вашему мнению, у вас наиболее выражены;

«0» напротив тех трех черт, которые у вас наименее выражены;

Затем в колонке «В» поставьте:

«+» напротив тех трех черт, которые на ваш взгляд, наиболее характерны

для лидера;

Этот бланк остается у вас и о результатах никто не узнает, поэтому вы можете отвечать честно, ни на кого не оглядываясь.

На заполнение опросника дается 2-3 минуты. Затем ведущий заполняет бланк опросника, прикрепленный на доску. Для этого он просит поднять руки тех, кто отметил в колонке «В» первое качество. Число ответивших заносится в колонку бланка. Таким же образом подсчитывается число ответов по каждому качеству. По количеству баллов определяется рейтинг лидерских качеств (с точки зрения данной группы).

Упражнение «Волшебная лавка»

Цель: дать возможность участникам группы выяснить, каких качеств им не хватает для того, чтобы считаться лидерами.

Попросите участников группы представить, что существует лавка, в которой есть весьма необычные «вещи»: умение управлять собой, осознание цели, умение решать проблемы, наличие творческого подхода, влияние на окружающих, знание правил организаторской работы, организаторские способности, умение работать с группой.

Ведущий выступает в роли продавца, который обменивает одни качества на какие-нибудь другие. Вызывается один из участников. Он может приобрести одну или несколько «вещей», которых у него нет. Например, покупатель просит у продавца «умения управлять собой». Продавец выясняет, сколько ему надо «умения управлять собой», зачем оно ему, в каких случаях оно ему пригодится. В качестве платы продавец просит у покупателя что-то взамен, тот может расплатиться «умением решать проблемы», которого у него с избытком.

Заключительная часть. После определения рейтинга качеств, ведущий открывает таблицу с перечнем навыков, которые необходимы лидеру, чтобы перечисленные качества были присущи каждому из участников группы.

Навыки общения и взаимодействия

Навыки самооценки и понимания партнера

Навыки управления эмоциями

Навыки принятия и исполнения решений

Навыки работы с информацией

Навыки творчества.

Ведущий: Согласитесь с человеком, владеющим представленными навыками, **деловым** лидером общаться легко и приятно: он обязателен, краток, точен в мыслях. Непременное качество делового лидера - контактность, способность вызывать доверие собеседника и даже эмпатию. Как можно стать деловым лидером, успешным человеком? С чего начать? Об этом вы узнаете в процессе занятий образовательного блока.

«Новые технологии актива. Конфликты и способы их разрешения»

Цель. Дать участникам представление об эффективной стратегии ведения спора, отработать навык эффективного участия в решении спорных вопросов.

Оборудование. Фрагмент из кинофильма «Терминатор», книга «Золотой ключик, или Приключения Буратино», фонограмма песни Лисы и Кота из одноименного кинофильма, настенная таблица «Защита от некорректных собеседников» и ее вариант на листах формата А4 (по количеству участников), экземпляры теста «Генеральная стратегия поведения».

Вводная часть. Приветствие, после которого ведущий знакомит участников с интерпретацией теста. Далее выполняется упражнение «Те, кто» с вопросами: «...кто считает, что все дела могут решаться без споров?», «...кто полагает, что в споре всегда побеждает истина?», «...кто считает, что умение решать спорные вопросы необходимо для успешного предпринимателя?».

После ответа на последний вопрос ведущий акцентирует внимание на мнение большинства, а затем предлагает посмотреть небольшой фрагмент из кинофильма. Участники могут определить, что это за фильм. Затем ведущий сообщает, что известный русский писатель, родившийся в 1883 году, написал сказку о терминаторе наоборот. Этот робот был построен не машинами, а человеком. Возможно, потому он был маленький и слабый. В отличие от героя Арнольда Шварценеггера, отнявшего у хулиганов их имущество, у этого робота его собственное имущество отняли двое жуликов. По ходу сказки его, как и настоящего терминатора, пытались сжечь, потом — повесить, утопить и перепрограммировать. К счастью, из этого ничего не получилось, сказка закончилась вполне благополучно. А как именно?

После обсуждения выясняется, что эта сказка - «Золотой ключик». Ведущий говорит о том, что традиционно принято считать: все неприятности Буратино произошли из-за того, что он не умел спорить. Однако правильно ли вели спор другие персонажи книги? Ведущий предлагает рассмотреть, как описано решение спорного вопроса между Буратино и Говорящим Сверчком:

«- Ах, Буратино, Буратино, - проговорил сверчок, - брось баловство... Иначе тебя ждут ужасные опасности и страшные приключения. За твою жизнь я не дам и дохлой мухи.

- Поччччему? - спросил Буратино.

- А вот увидишь, поччччему, - ответил Говорящий Сверчок...

- Поччччему? - опять спросил Буратино.

- Потому, что у тебя глупая деревянная голова.

Тогда Буратино вскочил на стул, со стула на стол, схватил молоток и запустил его в голову Говорящему Сверчку»

Участники обсуждают, какие ошибки допустили спорящие (перешли на личности, оскорбляли друг друга, применяли силу). Ведущий сообщает, что в процессе делового общения до оскорблений обычно не доходит. Но для того, чтобы добиться победы, оппоненты подчас применяют весьма

неприятные приемы. Однако существуют и контрприемы, с которыми ведущий предлагает участников познакомить.

Основная часть. На доску вывешивается таблица «Защита от некорректных собеседников», правая половина которой закрыта.

Защита от некорректных собеседников

Если собеседник...	То вы...
1) Постоянно переспрашивает, сбивая вас с темпа («Я этого не понял...»)	1) Заговорите об этом позже («Вы скоро все поймете, надо просто внимательно слушать»)
2) Постоянно подкрепляет свои доводы, цитируя великих и при этом намеренно цитирует неправильно, предлагая вам его поправить	2) Цитируйте в ответ! Не пытайтесь поправить, если не уверены в своем знании цитаты, ответьте: «А мне по этому поводу вспомнилась другая цитата...» (правда, для этого следует иметь в запасе несколько цитат)
3) Периодически прерывает вас («Вы это уже говорили», «Здесь всем все понятно», «С чего вы это взяли?»)	3) После паузы скажите: «Позвольте мне продолжить» или «Можно я закончу свою мысль?»
4) Обвиняет вас в мелочности, стремлении к лишним цифрам, деталям	4) Поинтересуйтесь, может ли он что-нибудь противопоставить точным данным
5) Обвиняет вас в незнании некоторых деталей, точных цифр	5) Заявите, что знаете все детали, но в данный момент хотите изложить только главное
6) Причисляет вас к определенной группе («Все вы такие», «Такие, как вы, всегда думают, что...»)	6) Заявите о неуместности подобных обобщений («Разве все русские, как это принято считать, пьют чай из самовара и купаются в проруби?»)
7) Употребляет непонятные термины или иностранные слова	7) Восхитившись его эрудицией, попросите перевести названные иностранные слова; можно поинтересоваться, чем хуже русские аналоги этих слов?
8) Приводит высокопарные доводы о Долге, Чести, Родине и т.д.	8) Согласитесь, добавив «но» («Яс вами полностью согласен, но не думали ли вы, что ...»)
9) В жестах, мимике, словах выражает неуважение по отношению к вам	9) Максимально серьезно предложите рассматривать конкретную ситуацию (дело, проблему), а не личность оппонента

10) Уклоняется от предмета обсуждения	10) Остановите разговор, вернитесь к его началу, обратив особое внимание на тему обсуждения
11) Ваши аргументы «за» упоминает как второстепенные, а собственные «против» представляет как главные	11) Аргументированно показывает незначительность представленных собеседником фактов: «и как раз наоборот, представленные материалы
12) Использует враждебные слухи, сплетни	12) Спрашиваете: «Откуда эта информация?», «Кто ее проверял?»

Ведущий зачитывает текст, а потом, открывая по одному ответы из графы «То вы...», знакомит участников с вариантами ответных действий. Для закрепления материала выполняется игра **«Почему деревья качаются?»**. Участники утверждают, что деревья качаются потому, что их раскачивает ветер. Ведущий уверяет, что ветер возникает из-за раскачивания деревьев, так же как движение воздуха происходит из-за колебания веера. Ведущий использует приемы из графы «Если собеседник...».

На втором этапе игры участники объединяются в пары. Первые номера утверждают, что зимой дни короткие, так как сокращаются (уменьшаются) от холода («Солнце светит, но не греет»), при этом они используют некорректные приемы спора. Вторые номера оппонируют. Затем участники меняются номерами.

Ведущий благодарит участников за творческий подход в игре. Однако, замечает он, иногда оппонент способен «довести» нас буквально до «белого каления». Гнев настолько переполняет нас, что требует выхода: кто-то начинает злобно ругаться, кто-то — бегать по комнате, кто-то — бить посуду. Из-за подобных поступков можно «потерять лицо» в глазах окружающих. Поэтому, если собеседник сумел вызвать у вас максимально отрицательные эмоции, переполняющий вас гнев необходимо выплеснуть. Но так, чтобы никто не принял вас за невоспитанного, грубого человека! Не стоит изображать из себя тигра. Остановитесь и сделайте несколько глубоких, очень глубоких вдохов. Затем:

4) представьте, как ваш собеседник уменьшается. Он становится все меньше, вот он вам по пояс, по колено и вот — на уровне ступни. Если вы ненароком повернетесь, то раздавите его. Не будем этого делать, пусть пищит своим тоненьким голосочком;

5) представьте себе, как переполняющий вас гнев проходит через вас, начиная с макушки, через плечи, живот, колени, ступни — в землю, глубоко-глубоко, проходит ее насквозь и где-то в Австралии вырывается наружу гигантским фонтаном!

Заключительная часть. Ведущий говорит о том, что два последних способа бывают очень эффективны, однако «во всем нужна сноровка,

закалка, тренировка». Тренировка нужна и для развития подобных представлений. Участники выполняют упражнение «Вверх по радуге». Ведущий просит их закрыть глаза, сделать глубокий вдох и представить, что вместе с этим вдохом они взбираются вверх по радуге и, выдыхая, съезжают с нее, как с горки. Повторяется 3 раза. После этого желающие делятся впечатлениями, затем упражнение повторяется еще раз с открытыми глазами, причем количество повторений увеличивается до семи раз. Участникам указывается назначение этого упражнения для регуляции собственного эмоционального состояния.

Домашнее задание. Ведущий включает фонограмму с песней, напоминает, что в споре часто выигрывает не тот, кто более аргументированно отстаивает свою позицию, а тот, кто не лишен чувства юмора. Участники получают бланки вопросов теста.

Тест: Генеральная стратегия поведения

Оцените 30 утверждений следующим образом:

5 баллов — полностью согласны и всегда так поступаете;

4 балла — довольно высоко оцениваете, часто поступаете так же;

3 балла — оцениваете в целом положительно, иногда так поступаете;

2 балла — довольно отрицательно оцениваете, крайне редко так поступаете;

1 балл — крайне отрицательно оцениваете, никогда так не поступаете.

Результаты запишите в таблицу.

А	Б	В	Г	Д
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30

1. Худой мир лучше доброй ссоры.
2. Если вы не можете заставить другого думать, как вы, тогда заставьте его поступать так, как вам нужно.
3. Мягко стелет, да жестко спать.
4. Рука руку моет.
5. Ум хорошо, а два — лучше.
6. Из двух спорщиков умнее то, кто первым замолчит.
7. Кто сильнее, тот и правее.
8. Не подмажешь, не поедешь.
9. С паршивой овцы — хоть шерсти клок.
10. Правда то, что мудрец знает, а не то, что все болтают.
11. Кто ударит и убежит, тот сможет драться и на следующий день.
12. Слово «победа» четко написано только на спинах врага.

13. Убивай врага своей добротой.
14. Честная сделка не вызывает ссоры.
15. Ни у кого нет полного ответа. Но у каждого есть что добавить.
16. Держитесь подальше от людей, не согласных с вами.
17. Сражение выигрывает тот, кто верит в победу.
18. Доброе слово не требует затрат, а ценится дорого.
19. Ты мне — я тебе.
20. Только тот, кто откажется от монополии на истину, может извлечь пользу из истины, которой обладают другие.
21. Кто спорит, тот гроша не стоит.
22. Кто не отступает, тот не обращается в бегство.
23. Ласковое телятко двух маток сосет, а упрямое — ни одной.
24. Кто дарит, тот друзей наживает.
25. Выноси заботы на свет и держи с друзьями совет.
26. Лучший способ разрешать споры — вовсе избегать их.
27. Семь раз отмерь — один раз отрежь.
28. Кротость торжествует над гневом.
29. Лучше синица в руке, чем журавль в небе.
30. Чистосердечие, честность и доверие сдвигают горы.

Подсчитайте сумму баллов в каждой колонке. Та колонка, где сумма будет больше, означает тип стратегии, выбираемой вами в конфликтной ситуации чаще всего.

А — стратегия «черепахи» — стремление ухода от конфликта и проблем.

Б — стратегия «акулы» — силовая стратегия решения конфликта.

Главное — цель, а средства допустимы все.

В — Стратегия «медвежонка» — стремление сглаживать острые углы.

Г — Стратегия «лисы» — активный поиск компромисса. Вы готовы пожертвовать частью своей цели ради победы. К этой категории относятся энергичные деловые люди.

Д — Стратегия «совы» — открытая и честная стратегия решения конфликта.

«Новые технологии актива. Методика ведения дискуссии»

Что такое дискуссия? Латинское слово «дискуссия» означает рассмотрение, подробное исследование какого-либо вопроса, публичное обсуждение какой-либо проблемы.

Дискуссия — это спор по правилам не для того, чтобы переспорить и навязать своё мнение, а чтобы вместе с друзьями найти истину, решить

проблему. В ходе дискуссии публично обсуждаются наиболее сложные и «больные» проблемы, намечаются пути их решения.

План проведения дискуссии

1. Мотивация – до 5 мин.

Тема дискуссии: «Детская организация – Забава для взрослых»

Зачин («крючок»): ведущим в начале дискуссии важно побудить к разговору, «завести» участников дискуссии, «накалить страсти». Этому могут способствовать вступительное слово ведущего, постановка серии острых вопросов, выступление «агитбригады», результаты социологического исследования.

2. Определение понятий (в рамках обсуждаемой темы), объяснение правил работы, организационный момент – до 7 мин.

- определение понятия,

- объяснение правил работы (правило времени, правило внимательного выполнения инструкций),

- организационный момент.

1) Разделить на две группы «За» и «Против».

2) «Ручеек»- первые две пары образуют четверки и устраивают рабочее место.

3) Поприветствуйте друг друга рукопожатием. Большую часть времени вам придется работать вместе. Но пока я попрошу вас разойтись по двум большим группам: командам «За» и «Против».

3. Обсуждение и разработка плана защиты в группах «За» и «Против» – до 15 мин.

В командах в течение 10-13 мин. разработать план защиты своей позиции в дискуссии, для чего нужно

- Придумайте как можно больше аргументов в свою защиту;

- Способы отработки аргументов:

1) *чем данный аргумент подтверждается (есть ли примеры, иллюстрирующие данное положение);*

2) *что команда-противник сможет противопоставить данному аргументу (существует ли контраргумент);*

3) *как парировать контраргументы команды-противника;*

4) *перед тем, как вернуться к столу и приступить к обсуждению, договоритесь с партнером, какие аргументы будете использовать вы, а какие он.*

4. Работа в режиме «двое на двое» – до 15 мин.

Участникам дискуссии вернуться на свои позиции. Инструкция к следующей части работы. Тренер сообщает участникам, что начинается работа в режиме «двое на двое».

Порядок работы таков:

1) 2 мин. получает 1-й представитель команды «За»; в течение этого времени ему необходимо представить свои аргументы;

2) 1 мин. получает представитель команды «Против» (сидящий непосредственно напротив выступившего); его задача – задать уточняющие вопросы выступившему («Правильно ли я вас понял...?»);

3) 2 мин. получает 1-й представитель команды «Против»; он излагает свои аргументы в защиту своей позиции;

4) 1 мин. получает 1-й представитель команды «За» на уточняющие вопросы;

5) свои 2 мин. использует 2-й представитель команды «За»;

6) 1 мин. отводится на уточняющие вопросы 2-го представителя команды «Против»;

7) 2 мин. 2-го представителя команды «Против»;

8) 1 мин. на уточнение позиции предоставляется 2-му представителю команды «За».

5. Свободная дискуссия – до 5 мин.

Задача в том, чтобы убедить сидящих напротив в своей правоте, используя слабые места противника, перетянуть его на свою сторону.

6. Упражнение «Меняемся ролями», свободная дискуссия - до 7 мин.

Представителям команд предлагается поменяться местами (пересечь на другую сторону и занять иную позицию).

7. Составление и презентация резюме дискуссии (от группы в 4 чел.) – до 15 мин.

Задача: принять общее, согласованное решение по обсуждаемой позиции (в течение 3-5 мин.):

1) вынести «вердикт» «За» или «Против» предложенного утверждения;

2) сообщить, почему принята такая позиция;

3) осталось ли особое мнение в группе.

Каждой группе будет дано до 2 мин. на оглашение резюме.

8. Разработка правил конструктивной дискуссии (методика «мозгового штурма») – до 5 мин.

9. Рефлексия – до 6 мин.

Участникам дискуссии предлагается сообщить о тех неожиданных или новых для них вещах, которые удалось вскрыть в ходе обсуждения, небольших открытиях, которые удалось совершить. Высказываться предлагается по цепочке и свой небольшой монолог начинать со слова «Оказывается...».

«Новые технологии актива. Дебаты»

Ведущий: Дебаты - технология (форма), предложенная известным американским социологом Карлом Поппером. Она создавалась как программа для учащихся, позволяющая обучить умению рассуждать, критически мыслить, продуктивно организовывать процесс дискуссии.

По мнению Е. О. Галицких, дебаты - форма обучения общению, способ организации работы, имеющий целью тренировать навыки самостоятельной

работы с литературой и источниками, отрабатывать умения вести дискуссии и отстаивания собственной точки зрения с учетом того, что и противоположная позиция тоже имеет право на существование. С.А. Пуйман, В.В.Чечет определяют дебаты как прения, обмен мнениями на каком-либо собрании, заседании.

С нашей точки зрения, дебаты - организационная форма проведения проектной работы в школе актива, в рамках которой осуществляется формализованный обмен информацией, отражающей полярные точки зрения по одной и той же проблеме, с целью углубления или получения новых знаний, развития коммуникативных умений, культуры ведения коллективного диалога. Особую привлекательность дебатам придает возможность рассматривать одно и то же явление или факт с противоположных позиций, анализировать бесспорные, на первый взгляд истины и усомниться в их правильности, на основе чего самостоятельно, осознанно выработать жизненную позицию.

Как указывает Е.О. Галицких, отличительным признаком дебатов можно считать высокую степень стандартизованности: жесткий временной лимит выступления каждого участника, четкие ролевые предписания. Наряду с данными характеристиками можно дополнительно выделить следующие: запрет на свободные высказывания, возможность заявить определенную точку зрения только один раз.

Формализованность обмена информацией, заложенная в самих дебатах, позволяет:

- 1) вовлечь в диалог всех участников;
- 2) концентрировать внимание участников и зрителей на содержании проблемы;
- 3) избежать стихийности и спонтанности хода обсуждения, отступления от обсуждения главной проблемы ради второстепенной;
- 4) исключить излишнюю эмоциональность порой неизбежную при применении активных форм работы.

В основе дебатов лежит спорный тезис-утверждение, который является темой игры и определяет позиции двух соревнующихся команд. Например в качестве такого тезиса для дебатов могут выступать утверждения «Участие в различных форумах, конференциях, проектах обязательно для лидеров», «Лидерам необходимо проходить обучение в школе актива». Важно, чтобы простым добавлением частицы «не» тема могла быть превращена в свой антипод, например, «Участие в различных форумах, конференциях, проектах не обязательно для лидеров», «Лидерам не нужно проходить обучение в школе актива». В качестве темы дебатов может выдвигаться не только спорный тезис-утверждение, но и вариативное высказывание, объединяющее две точки зрения, например, «Собственный социальный проект: за и против».

Тема дебатов должна соответствовать нескольким условиям:

- 4) четкость и конкретность формулировки;
- 5) однозначность понимания;

- 6) перспективность для обсуждения;
- 7) значимость для участников.

Кроме того, следует обратить внимание на недоступность очень широкой формулировки темы из-за невозможности её раскрытия и обсуждения в коротких временных рамках.

Организация дебатов включает в себя три этапа: **подготовку, проведение и обсуждение.**

Сложность дебатов как организационной формы работы заключается не столько в их проведении, сколько в огромной предварительной работе. Именно поэтому, а так же в связи с большими психологическими и эмоциональными нагрузками как в процессе подготовки, так и при проведении дебатов нецелесообразно чрезмерно увлекаться данной формой работы. Проводить дебаты следует не чаще 1-2 раз в полгода при условии заинтересованности участников как в самой проблеме, так и в форме проведения.

Правила организации дебатов

- в дебатах участвуют все (часть участников принимает на себя роль спикеров, председателя, секретаря и экспертов и действуют в соответствии с ними, остальные «зрители» -подбирают аргументы «за и «против», формулируют вопросы);

- в процессе выступлений все соблюдают регламент, в противном случае председатель имеет право прервать выступающего;

- каждый участник команды имеет право выступить только один раз;

- в случае затруднения при ответах на вопросы каждый спикер, кроме подводящего итоги, имеет право взять один таймаут длительностью до 2 минут;

- спикер имеет право не отвечать на вопрос без объяснений причин;

- к концу игры каждый определяет свою позицию и аргументирует её;

- эксперты оценивают аргументы, но не участников.

Подготовка дебатов включает в себя следующие шаги:

- знакомство участников с сущностью, особенностями, правилами организации и проведения дебатов;

- определение исходного тезиса дебатов;

- подбор, изучение и анализ основной литературы;

- распределение ролей;

- разработка кейса понятий, аргументов, контраргументов;

- разработка экспертами критериев оценки;

- индивидуальный инструктаж о процедуре дебатов.

В первую ведущий знакомит участников с сущностью и особенностями проведения дебатов, а также с правилами их организации.

Следующим шагом *предварительной работы* является определение исходного тезиса дебатов. Организатор может предложить несколько тем для проведения дебатов, однако лучше, если тезис сформулируют сами участники. Для работы над формулировкой тезиса можно создать несколько групп, которые выберут тему методом "мозгового штурма". После определения нескольких

тезисов все вместе выбирают (голосованием или по рейтингу) один понравившийся тезис для предстоящих дебатов.

После определения темы дебатов перед участниками ставится задача подобрать, изучить и проанализировать основную литературу по теме. Возможны три варианта определения списка основной литературы:

- подбор осуществляют непосредственно организатор;
- участники самостоятельно подбирают необходимые источники информации;
- список формируется совместно организатором и участниками.

В процессе изучения и анализа информации участники определяют свою позицию, делают выписки, обосновывающие обе точки зрения, Целесообразно делать это на листе, поделенном на две части, где с одной стороны будут фиксироваться аргументы "за", а с другой - аргументы "против". Вариантами работы с основной литературой могут выступать схемы, таблицы, алгоритмы, отражающие обе позиции.

Следующий важный этап - распределение ролей. Непосредственно в игре участвуют председатель, секретарь и две команды - "Утверждения" ("У") и "Отрицания" ("О") - по четыре человека, которых традиционно называют спикерами. Это основные участники игры. Кроме того, необходимо выбрать трех экспертов, которые в последующем будут оценивать деятельность спикеров в процессе самих дебатов. Остальные участники играют роль зрителей.

После определения ролей спикеры команд ведут разработку кейса на основе ранее проделанной работы, а также подбора, изучения и анализа дополнительной литературы и фактических материалов.

Кейс - это система понятий, аспектов, аргументов, поддержек и контраргументов, которые используются командой для доказательства правильности и наилучшей обоснованности своей позиции.

Тема формулируется в виде тезиса-утверждения или антитезиса-отрицания. Исходя из темы подбираются понятия, которые будут использоваться в процессе выступлений, даются их определения и устанавливается логическая взаимосвязь между ними.

Аспект - категория, ограничивающая рассмотрение проблемы рамками определенной науки, теории, отдельной стороны проблемы. Как правило, аспекты формулируются 1-2 прилагательными. Например, "социальный", "психологический", "экономический", "кадровый" и другие аспекты. Кейс должен включать в себя несколько различных аспектов (от 3 до 6).

Аспекты характеризуются посредством аргументов, которые формулируются 1-3 предложениями и должны быть подтверждены поддержками. В каждом аспекте может быть несколько аргументов (от 1 до 3).

Поддержки - цитаты, факты, статистические данные, объективно подтверждающие конкретный аргумент заявленного аспекта. Поддержка должна быть объективной, т. е. содержать высказывания специалистов в той

сфере, области, которая рассматривается в данный момент, иметь ссылку на конкретный источник (монографию, статью, исследование), отражать известные и реальные факты. Следует обратить внимание педагогов на целесообразность подготовки схем, графиков, диаграмм, подбор афоризмов, цитат, пословиц, которые иллюстрируют доказательность тезиса или антитезиса.

В кейс входят также контраргументы, которые выдвигаются исходя из предполагаемых аргументов противоположной команды. Они, так же как и аргументы, формулируются несколькими предложениями и обосновываются поддержками.

В качестве завершающего элемента кейса выступает заключение, которое формулируется на основании всех предыдущих элементов.

К разработке кейса спикеры могут привлекать и тех участников, которые не определились с позицией.

Параллельно с подготовкой спикерами кейса эксперты разрабатывают **критерии оценки** их действий, взяв за основу следующие показатели: содержательность выступлений и ответов на вопросы, структурированность, формулировка вопросов, культура общения.

Последним шагом подготовительной работы является **индивидуальный инструктаж** о процедуре дебатов, который проводится отдельно с председателем, секретарем, спикерами каждой команды и экспертами.

Качество проделанной на подготовительном этапе работы проявляется в процессе проведения дебатов.

Дебаты организует и проводит председатель. Он не имеет права участвовать в самой дискуссии, поскольку является незаинтересованным лицом. Председателю помогает секретарь, который информирует ораторов о времени, отведенном на выступление, а также ведет документацию дебатов.

Перед дебатами участники занимают места в следующем порядке:

1. в начале аудитории по центру - председатель и секретарь;
2. справа от председателя - 4 человека команды "Утверждения" - "У" (защитники тезиса);
3. слева от председателя - 4 человека команды "Отрицания" - "О" (противники тезиса);
4. напротив председателя - эксперты;
5. в конце аудитории посередине - педагоги, не имеющие определенной точки зрения, - "зрители" (рис. 2).

Оратор (спикер, зритель или секретарь) должен начинать свое выступление обращением к ведущему дискуссии "Уважаемый председатель...". Участники дебатов обращаются один к другому, употребляя форму "Уважаемый (Уважаемая)..." или любую другую подобную форму.

В дебатах выступают поочередно защитники и противники тезиса. Вначале участники команд представляют (предзентуют) друг друга, называя лучшие черты личности каждого. Наиболее приемлемыми три формы презентации:

- первый участник знакомит со всеми остальными;
- каждый участник, начиная с первого, представляет своего соседа;
- последний участник может представить всех.

Начинает выступление первый спикер команды "Утверждения", который формулирует тезис, называет ключевые понятия и аспекты. После него выступает главный оратор от оппозиции "Отрицания", который формулирует антитезис, а также понятия и аспекты. Дальше действия распределяются следующим образом:

1. вторые номера обеих сторон по очереди приводят аргументы и поддержки в пользу своего тезиса (антитезиса);
2. третьи номера формулируют контраргументы и поддержки;
3. четвертые номера подытоживают то, что было сказано обеими сторонами во время дебатов. Последним выступает четвертый номер команды, который защищает антитезис.

Спикер должен придерживаться времени, выделенного на выступление: для первых номеров - 5 мин, вторых-четвертых - 3-4 мин, участники дебатов - по 2 мин. Время, которое остается до конца выступления, показывает секретарь. Председатель имеет право прервать выступление в случае нарушения процедуры. В приложении 2 более подробно отражены действия всех участников дебатов.

Примерные вопросы для обсуждения дебатов

Чьи выступления вам понравились? Почему?

Какие выступления запомнились больше всего? Чем?

Чьи вопросы вызвали "мыслительное затруднение"? Почему?

Как справлялись со своими обязанностями председатель и секретарь?

Почему некоторые педагоги не принимали активного участия в дебатах?

Были ли отходы от основной темы, сужение темы? Почему?

Как вы оцениваете общую культуру участников? В чем она проявилась?

Что бы вы предложили по совершенствованию проведения дебатов?

Как вы оцениваете свое участие в дебатах (умение слушать, выступать, сдерживать или проявлять эмоции, сопереживать и т. д.)?

Достигнута ли главная цель дебатов?

Зрители по ходу выступлений спикеров письменно фиксируют заявленные понятия, аспекты, аргументы обеих сторон. При этом они могут воспользоваться своими записями, сделанными в процессе подготовки к дебатам. Участники на протяжении всего времени дебатов имеют право задавать вопросы и давать информацию. Для этого необходимо встать с места, поднять вверх руку и сказать: "Вопрос" или "Информация". Выступающий имеет право удовлетворить или отклонить желание участника словами "Пожалуйста" или "Нет, спасибо". Желательно, чтобы вопросы и информация со стороны участников не превышали 2-3 предложений. Выступающий и председательствующий могут в любой момент остановить человека, который задает вопрос или сообщает информацию, Если выступающий не дал согласия

на вопрос или информацию с места, то желающий выступить должен молча сесть.

Раунд вопросов проводится после выступления первых, вторых и третьих спикеров. Каждый спикер работает с вопросами индивидуально, т. е. не имеет возможности обратиться за помощью к другим участникам команды. Умение отвечать на вопросы быстро, четко, по существу - еще одно умение, которое формируется в игре. Отвечая на вопросы зрителей, спикер должен помнить, что это тоже оценивается экспертами в общем протоколе игры. Ответ на вопрос должен быть точным, конкретным, достаточно обоснованным.

Спикер имеет право обратиться к задавшему вопрос с просьбой повторить его, если вопрос прозвучал невнятно или слишком витиевато, или взять тайм-аут, если не знает точного ответа на вопрос. Каждая команда имеет право получить не более 6 мин для консультаций друг с другом. Один тайм-аут не может превышать 2 мин.

После дебатов проводится голосование, в котором все высказываются в пользу выбранной позиции. При голосовании должен оцениваться не тезис, а аргументы, представленные сторонами.

Лица, которые не имели определенной позиции, присоединяются к защитникам или противникам тезиса, занимая соответствующие места рядом с ними и высказывая свои аргументы в пользу выбранной позиции.

В дебатах важное значение имеет оценка деятельности спикеров. Для этого должны быть четко разработаны критерии оценки и зафиксированы в соответствующих протоколах. В приложении 3 предложена примерная форма ведения записей экспертами.

При этом эксперты могут руководствоваться критериями, предложенными нами в приложении 3, или самостоятельно их разработать и в последующем обсуждать совместно с организатором.

После выступлений экспертов проводится заключительный этап дебатов - их обсуждение, на котором подводятся итоги, анализируется, насколько успешно осуществили свою деятельность председатель, секретарь, эксперты и зрители. Кроме того спикеры могут поделиться впечатлениями относительно того, как они сами справились с порученной им ролью.

Как показывает опыт проведения дебатов, данная форма и проблемное содержание никого не оставляют равнодушными, одним из показателей чего является продолжение обсуждения проблемы за рамками семинара или мастер-класса.

Приложение №1

Характеристика действий участников дебатов

Участник	Время, минуты	Действия
У1	5	Формулирует тему, при этом обозначает позицию команды («Мы считаем, что...»)вводит и объясняет понятия, называет аспекты, т.е. начинает представить кейс своей команды- четкой формулировкой

		тезиса.
О4 и зрители к У1	2	Задают вопросы У1 с целью снизить значение ключевых слов, аспектов, кроме того, зрители имеют возможность дать дополнительную информацию.
О1	5	Отрицает тему, формулирует тезис отрицания. Должен согласиться с определениями ключевых понятий и аспектами или , если прозвучали не все понятия и аспекты, ввести новые. Заканчивает четкой формулировкой антитезиса, обозначая позицию команды «Отрицания» («Мы не согласны с позицией наших оппонентов и считаем, что...»)
У4 и зрители О1	2	Задают вопросы О1 с целью снизить значение ключевых слов, аспектов, кроме того, зрители имеют возможность дать дополнительную информацию
У2	4	Восстанавливает утверждающий кейс на основании заявленных У1 понятий и аспектов, приводит аргументы по каждому аспекту, подтверждая их поддержками, заканчивает четкой формулировкой
О1 и зрители к У2	2	Задают вопросы У2 с целью снизить обоснованность аргументов и поддержек, кроме того, зрители имеют возможность дать дополнительную информацию
О2	4	Восстанавливает отрицательную позицию, руководствуясь понятиями и аспектами О1, приводит аргументы и поддержки по каждому аспекту. Заканчивает четкой формулировкой антитезиса.
У1 и зрители к О2	2	Задают вопросы О2 с целью снизить обоснованность аргументов и поддержек, кроме того, зрители имеют возможность дать дополнительную информацию.
У3	4	Восстанавливает утверждающий кейс, выявляет уязвимые места в отрицающем кейсе, т.е. приводит контраргументы и их поддержки. Не называет новых аргументов. Завершает четкой формулировкой тезиса.
О2 и зрители к У3	2	Задают вопросы У3 с целью снизить доказательность контраргументов и поддержек, кроме того, зрители имеют возможность дать дополнительную информацию
О3	4	Восстанавливает отрицающую позицию, выявляет уязвимые места в утверждающем кейсе, т.е. приводит контраргументы и поддержки. Не дает новых аргументов. Завершает четкой формулировкой антитезиса.
У2 и зрители к О3	2	Задают вопросы О3 с целью снизить доказательность контраргументов и поддержек, кроме того, зрители имеют возможность дать дополнительную информацию
У4	4	Восстанавливает утверждающий кейс, акцентирует узловые моменты, следуя структуре утверждающего кейса. Выявляет уязвимые места в отрицающем кейсе. Обращает внимание на те моменты, которые стали «камнем преткновения». Возвращается к аспектам своего первого спикера и касается тех, которые наиболее ярко подчеркивают преимущество позиции команды. Отмечает слабые места аргументации команды оппонентов и ошибки в ходе игры. Сравнивает аргументацию команд и пытается обосновать большую логичность, объективность своих аргументов,

		контраргументов и поддержек. Делает краткое резюме.
О4	4	Восстанавливает утверждающий кейс, акцентирует узловые моменты, следуя структуре утверждающего кейса. Выявляет уязвимые места в отрицающем кейсе. Обращает внимание на те моменты, которые стали «камнем преткновения». Возвращается к аспектам своего первого спикера и касается тех, которые наиболее ярко подчеркивают преимущество позиции команды. Отмечает слабые места аргументации команды оппонентов и ошибки в ходе игры. Сравнивает аргументацию команд и пытается обосновать большую логичность, объективность своих аргументов, контраргументов и поддержек. Делает краткое резюме.

Приложение №2

Протокол эксперта

Тема									
Дата	Состав утверждающей стороны:				Состав отрицающей стороны:				
	У1				О1				
	У2				О2				
	У3				О3				
	У4				О4				
Спикер	Содержательность	Структурированность	Общая культура	Всего	Спикер	Содержательность	Структурированность	Общая культура	Всего
У1					О1				
У2					О2				
У3					О3				
У4					О4				
Итого:					Итого				
Лучший спикер:					Лучший спикер:				

Приложение №3

Критерии бальной оценки действий спикеров

Критерий	У1	У2	У3	У4	О1	О2	О3	О4
Содержательность выступлений								
Глубина								
Полнота								
Конкретность								
Осознанность								
Содержательность ответов на вопросы								

Действенность								
Оперативность								
Гибкость								
Структурированность								
Системность								
Логичность								
Рациональность использования времени								
Формулировка вопросов								
Проблемность								
Конкретность								
Четкость								
Культура общения								
Выразительность речи								
Лексическое богатство языка								
Манера вежливого обращения к собеседникам								
Умение уважительно отвечать им								
Свободное владение материалом								

«Социальное проектирование. Планирование и проектирование деятельности. Стрелка планирования»

Ведущий: Совместная работа людей в небольших группах - ключ к успеху крупных организаций. Вот почему мы используем метод взаимодействия, в основе которого положено правило: «люди поддерживают то, что создают сами».

Часто у членов группы нет четкого представления о том, чего они хотят от собрания. Но чем яснее цель, тем проще решить, как к ней продвигаться, поэтому в самом начале стоит поговорить о ваших ожиданиях от сегодняшней встречи. Лучше всего формулировать свои ожидания, как если бы они уже сбылись, например: «Стало ясно как планировать деятельность». Это цель нашего занятия (заседания, собрания).

Схема организации и планирования- стрелка планирования.

1. Начать надо с **названия проекта**. Создать себя как лидера- это в наших

силах. Поэтому мы предлагаем создать проект «Планирование и проектирование деятельности».

Как понять что такое план и как планировать свою деятельность?

2. На следующем шаге важно подумать, что же мы собственно, хотим, а точнее каким мы хотим видеть **результат исполнение проекта**, который мы только начинаем планировать. Надо во всех деталях описать, каким стало (вернее, станет) то, что заставило всех здесь собраться, после того как план уже сработает. Это «**Видение**».

3. Теперь надо решить, что же делает **проект таким важным и ценным**.

Проведем «мозговой штурм» для выявления тех положительных перемен, к которым он приведет, и других его достоинств. «**Ради чего**» мы хотим научиться планировать и проектировать свою деятельность. Ответ: успех мероприятия, удовольствие от проведенного дела)

4. Теперь имея в четкой форме «видение», можно приступать к выписыванию **целей**. На этом шаге важно определить общие направления будущей работы. Они должны быть конкретными, их задача - назвать «конечные точки».

Упражнение «Сила цели»

Цели:

- помочь овладеть психологическими «инструментами», позволяющими стать в жизни победителями;

- научить пользоваться всеми своими лучшими, сильными сторонами, для того чтобы достигать этих целей.

Число участников: 10-16 (четное).

Время: 10-15 мин.

Краткое описание

Проводится беседа на тему «Негативные мысли ослабляют наш организм». Участники разбиваются на пары. Тренер дает инструкции и показывает пример выполнения упражнения тому, кто проявит желание:

1) Спрашивает о переломах и ушибах. 2) Ставит его руку параллельно полу и слегка надавливает на нее. (В результате будет сопротивление испытуемого.) 3) *Тренер*: Ты — сильный. Это «обычная сила». Теперь опусти руку. Закрой глаза. Восемь раз убедительно скажи: «Я плохой!». Подними руку и повторяй: «Я плохой». Жму. Какие впечатления?.. Теперь 10 раз: «Я хороший». Жму. Какие впечатления сейчас?..

- Мысли подчиняют себе тело. Когда мы негативно думаем о себе или о других (другом), мы ослабляем свой организм. Когда позитивно — наоборот. Это загадка: никто не может объяснить, почему так происходит.

Вспомни неудачу. Закрой глаза. Представь ее подробно. Жму руку.

Вспомни победу. Закрой глаза. Жму руку.

Далее участникам предлагается проделать то же самое поочередно в парах.

Завершение упражнения:

- Удалось ли правильно выполнить упражнение?

- В чем были проблемы?

Упражнение «Моя жизненная цель»

Цели:

- показать участникам чрезвычайную значимость определения собственных жизненных целей;

- помочь каждому участнику осознать роль цели в жизни каждого человека.

Число участников: от 10.

Время: 10-15 мин.

Материал: доска с мелом или флип-чарт с маркерами; лист бумаги формата А4 на каждого участника; ручка/карандаш на каждого участника.

Краткое описание.

Дискуссия о роли цели, представления о будущем в жизни человека. Предлагается каждому участнику определить свою жизненную цель; ответить на вопросы: чего ты хочешь; как научиться формулировать свои цели; как фиксировать это в своем сознании?

Тренер: Кратко можно ответить так: надо мечтать, но делать это очень сосредоточенно. Чтобы ответить подробнее, полезно обратиться к нижеследующим психологическим упражнениям и техникам. Итак, возьмите карандаш и бумагу. А теперь постарайтесь, не ставя себе никаких (!) ограничений, нарисовать свою будущую жизнь — так, как вы хотели бы, чтобы она сложилась; с теми дорогами, по которым вы хотели бы пройти; с теми вершинами, на которые вы хотели бы подняться.

Начните со списка того, о чем вы мечтаете: кем хотите стать, каким хотите стать, где жить, чем заниматься, что иметь. Сосредоточьтесь и заставьте свой карандаш непрерывно работать. По возможности сокращайте слова и переходите к следующему желанию. Чувствуйте себя королем, дайте волю своему воображению, отбрасывайте ограничения. Если какие-то сомнения, ограничения все же будут приходить вам в голову, представьте себе мысленно, что вы их выводите с поля, удаляете с ринга.

Записывая цель, которую вы хотели бы в результате достичь, следуйте таким правилам (записать на доске):

1) позитивность: формулируйте свои мечты *в позитивных терминах*, т.е. не пишите, чего бы вы не хотели, а только то, к чему вы стремитесь;

2) конкретность: будьте *предельно конкретны*; постарайтесь ясно представить себе, как

3) цель выглядит, как «пахнет», как «звучит», какова «на ощупь». Чем сенсорно богаче ваше описание, тем более оно мобилизует ваш мозг для достижения цели; результативность: постарайтесь составить *ясное представление о результате*: что именно будет, когда вы достигнете своей цели; что вы будете тогда чувствовать; что и кто будет вас окружать; как это будет выглядеть; как вообще узнать, что вы достигли того, к чему стремились;

4) **собственность**: важно формулировать такие цели, *достижение которых в принципе зависит от вас*; не надо рассчитывать на то, что кто-то что-то должен сделать, и тогда все будет хорошо; то, к чему вы стремитесь, должно принадлежать вам, исходить от вас, быть вашим;

5) **безвредность**: спроецировав в будущее последствия ваших сегодняшних целей, подумайте, *не нанесут ли они ущерба другим*: ваши результаты должны приносить пользу и вам, и другим, они должны быть «экологически чисты».

Эти пять правил надо помнить и учитывать и в дальнейшей работе.

Возьмите лист бумаги, представьте, что это ваша жизнь, и поставьте точку, которая будет обозначать вас в этой жизни. А теперь поставьте другую точку, обозначающую вашу цель. Это понадобится вам для следующего упражнения.

Завершение упражнения:

- Смогли ли вы правильно сформулировать свою цель?

- В чем были проблемы?

5. Все это время мы двигались от конца стрелки к ее началу: сейчас же изменим это направление и задумаемся *о ресурсах*, то есть о том, что в нашем распоряжении. Это исключительно важно, чтобы потом не делать лишнего.

Упражнение «Ресурсы»

Цель: познакомить с возможностями человека вообще и индивидуальными возможностями участников тренинга в частности.

Число участников: от 10.

Время: 10-15 мин.

Материал: доска с мелом или флип-чарт с маркерами, лист бумаги формата А4 на каждого участника, ручка/карандаш на каждого участника.

Краткое описание

Тренер: Теперь составим список тех необходимых для достижения целей *ресурсов*, которыми вы уже обладаете. Опишите, что у вас уже есть. Это могут быть какие-то черты характера; друзья, которые вас поддержат и вам помогут; финансовые ресурсы; уровень вашего образования; ваша энергия; наконец, время, которым вы располагаете, и т.п. Ведь перед каждой конструктивной работой — собираетесь ли вы строить дом или лепить пельмени — надо точно знать, какие есть в наличии материалы и инструменты. Точно так же, для того чтобы сконструировать такое видение будущего, которое наполнило бы вас силой и энергией, необходимо иметь ясное представление о своих ресурсах.

Завершение упражнения:

- Смогли ли вы объективно определить свои ресурсы?

- В чем были проблемы?

6. Некоторые аспекты проекта, просто обязаны быть обеспечены. Выпишем их в поля **«критические факторы успеха»**.

Это вещи, без которых проект не работает. Например: согласие

директора школы на осуществление проекта, согласие родителей на самостоятельное принятие решений.

7. Рядом есть и поле **«препятствия»**. Запишем в него то, что может стать непреодолимым препятствием. Это позволит поставить задачу так, чтобы найти решение этой проблемы или чтобы проблема, о которой идет речь, перестала бы иметь отношение к делу или нашла бы решение. **«Препятствия»** лень, карантин, погодные условия.)

Упражнение «Препятствия»

Цель: определение и разбор проблем, которые могут возникнуть при реализации цели.

Число участников: от 10.

Время: 10-15 мин.

Материал: доска с мелом или флип-чарт с маркерами, лист бумаги формата А4 на каждого участника, ручка/карандаш на каждого участника.

Краткое описание

Тренер: Возьмите бумагу, где обозначены в виде точек ваше положение в жизни и цель, которую вы хотели бы достичь (см. упражнение 2). Теперь соедините эти две точки. Как вы это сделали?

Далее тренер объясняет:

Одна прямая линия: трудолюбие, усердие, потребность доводить начатое дело до конца; упорство, позволяющее до биваться завершения работы. Такие люди — коллекционеры всевозможных данных. Все сведения у них систематизированы, разложены по полочкам... Это эрудиты, по крайней мере в своей области. Мыслительный анализ — их сильная сторона. Чрезвычайно внимательны к деталям, к подробностям. Аккуратность, порядок, соблюдение правил и приличий могут развиться у них до крайности. И когда приходит время принимать решение, особенно связанное с риском, с возможной потерей статуса-кво, «Прямые» вольно или невольно затягивают его принятие. Кроме того, рациональность, эмоциональная сухость и холодность мешают им быстро устанавливать контакты с разными лицами.

Ломаные прямые линии символизируют лидерство. Самая характерная особенность — способность концентрироваться на главной цели. Энергичные, неудержимые, сильные личности, которые ставят ясные цели и, как правило, достигают их. Очень уверенные в себе, хотят быть правыми во всем. Сильная потребность быть правым и управлять положением дел, решать не только за себя, но и по возможности за других, делает «Ломаных» личностью, постоянно соперничающей, конкурирующей с другими. Доминирующая установка в любом деле — это установка на победу, выигрыш, успех. Такой человек часто рискует, бывает нетерпеливым и нетерпимым к тем, кто колеблется в принятии решения. Очень не любит оказываться неправым и с большим трудом признает свои ошибки... «Ломаные» честолюбивы. Если делом чести для «Прямых» является достижение высшего качества выполняемой работы, то «Ломаные» стремятся достичь высокого положения, приобрести высокий статус, иначе говоря —

сделать карьеру... Главное отрицательное качество «Ломаных» — сильный эгоцентризм, направленность на себя. «Ломаные» на пути к вершинам власти не проявляют особой щепетильности в соблюдении моральных норм и могут идти к своей цели «по головам» других. Это характерно для «зарвавшихся Ломаных», которых никто вовремя не остановил. Ломаные заставляют все и всех вращаться вокруг себя — без них жизнь потеряла бы свою остроту.

Волнистые линии означают заинтересованность прежде всего в хороших межличностных отношениях. Высшая ценность — люди, их благополучие. «Волнистые» чаще всего служат тем «клеем», который скрепляет и рабочий коллектив, и семью, т.е. стабилизируют группу. Они обладают высокой чувствительностью, развитой эмпатией — способностью сопереживать, сочувствовать, эмоционально откликаться на переживания другого человека. Естественно, что люди тянутся к «Волнистым». «Волнистые» великолепно «читают» людей и *препятствует* вам иметь все то, о чем вы мечтаете, к в одну минуту способны распознать притворщика, обманщика... Они пытаются сохранить мир и ради этого иногда избегают занимать «твердую» позицию и принимать непопулярные решения. Для «Волнистых» нет ничего более тяжелого, чем вступать в межличностный конфликт. Они счастливы тогда, когда все ладит друг с другом. Поэтому, когда возникает с кем-то конфликт, наиболее вероятно, что именно «Волнистые» уступят первыми. Не отличаются решительностью, слабы в «политических играх» и часто не могут подать свою «команду» должным образом. Все это ведет к тому, что над «Волнистыми» часто берут верх. Не слишком беспокоятся о том, в чьих руках будет находиться власть — лишь бы все были довольны и вокруг царил мир. Однако в одном «Волнистые» проявляют завидную твердость: если дело касается вопросов морали или нарушения справедливости. Главные черты их стиля мышления — ориентация на субъективные факторы проблемы (ценности, оценки, чувства и т.д.) и стремление найти общее даже в противоположных точках зрения. Можно сказать, что «Волнистые» — прирожденные психологи.

Теперь укажите ваши препятствия. Отметьте их пунктирами.

В нескольких тезисах сформулируйте, *что прямо сейчас препятствует вам иметь все то, о чем мечтаете, к чему стремитесь?* Что конкретно вам мешает? Что вас ограничивает? Возможно, вы не умеете планировать ваше время, или план есть, но вы никак не можете приступить к его реализации. Эти препятствия запишите на листе в тех отрезках линии, где они могут быть.

Наверное, у каждого человека есть способы ставить себе ограничения, свои личные, «излюбленные» стратегии, ведущие к поражению, но если мы это осознаем, то можем избавиться от этих ограничений.

Завершение упражнения: Обсуждение впечатлений:

- Кому удалось сделать все правильно?

- В чем были сложности?

8. Сейчас все готово для того, чтобы начать углубляться в детали. Поле *задачи* предназначено для того, чтобы в нем конкретно расписать

составляющие всех пунктов цели. При этом надо помнить о создании условий для всех пунктов критических факторов успеха. Отработать навыки планирования и проектирования деятельности.

9. Раздел «**Задания**». Он же и самый главный. В нем для каждого пункта «задач» рассматриваются все необходимые шаги для их выполнения. Здесь же каждому шагу назначается время и человек за него отвечающий.

1) Деление на творческие группы (зависит от пунктов задач).

2) Составление списка классов (объединений) желающих участвовать в проекте.

3) Составление вопросника для посещения указанных классов (объединений).

4) Разработка сценариев мероприятий:

КТД, Деловая игра, Шоу программа, Интеллектуальная игра, Ток шоу, Диспут

Стрелка заполнена! А теперь оглянемся... Что же получается? Во-первых, мы имеем набор элементарных заданий. Каждый набор заданий ведет к выполнению какой-то одной задачи, потому что просто был из нее сделан. Далее реализация всех задач (уже обеспеченная) гарантирует выполнение поставленных *целей*. И, наконец, эти цели, набранные по сути дела из нашей казавшейся нереальной мечты, записанной как «видение», просто автоматически гарантируют ее исполнение, причем ко времени последней даты в заданиях.

«Социальное проектирование.

Как подготовить социологическое исследование»

Знатоки в популярной телевизионной программе ищут ответы на вопросы «Что? Где? Когда?». При подготовке социологического исследования тебе нужно ответить на вопросы «Что? Где? Как?».

ЧТО?

Сформулируйте цель вашего исследования, что именно вы собираетесь изучать и как будете использовать полученные сведения.

Понятно, что для организации мероприятия вам необходимо знать, *как относятся подростки к.....*

ГДЕ?

Теперь вам нужно определиться, мнение какой группы людей вас интересует? Это могут быть ваши одноклассники, ученики от 7 до 11 класса, только девушки или только юноши и т. д. При этом учтите, что выводы, которые вы сможете сделать после анализа результатов, также имеют определенные границы.

Так, данные, которые вы получили, проводя исследование в классе, не смогут дать представление о ситуации во всей школе.

Результаты опросов или интервью девушек наверняка будут отличаться от

результатов опроса юношей и т. д.

Понятно, что, чем большее число людей вы опросите, тем больше информации вы получите. Однако и тут есть определенное правило: для того, чтобы сделать достоверные выводы, вам нужно не меньше 50 респондентов. Респондент — участник социологического исследования, отвечающий на вопросы исследователя.

КАК?

Теперь нужно решить, как проводить исследование. В социологии используются самые разные формы — **наблюдение, анализ документов, опрос-интервью, опрос-анкетирование**. Какой из них выбрать?

Пожалуй, самым популярным способом сбора информации для социологов является **анкетирование**. Действительно, с помощью анкеты можно за сравнительно короткий срок узнать мнение большой группы людей. Данные анкеты удобны для анализа и математической обработки. К тому же отвечать на вопросы анкеты зачастую проще, чем, к примеру, беседовать глаза в глаза с интервьюером — далеко не всякий будет в этой ситуации искренним и открытым.

Но как подготовить анкету для исследования?

Составляем анкету

Вы уже сформулировали **цель** своего исследования.

Запишите ее в свободную строку: _____

Теперь нужно определить, выяснение каких **фактов** и **аспектов** проблемы позволит вам реализовать цель исследования.

Сформулируйте и впишите в свободные строки перечень тех аспектов, которые понадобятся для вашего исследования:

№	Аспекты проблемы, которые необходимо выяснить в ходе исследования
1	<i>что знают подростки об.....</i>
2	<i>как оценивают причины, по которым люди.....</i>
3	<i>как оценивают использование.....</i>
4	<i>имеют ли подростки опыт</i>
5	
6	
7	

Следующий этап — **формулировка вопросов анкеты**. Это очень ответственный и непростой этап. Вы, наверное, уже и сами заметили, что об одном и том же можно спросить по-разному — так, что в одном случае человек замкнется и откажется дальше продолжать беседу, а в другом — легко откроет душу.

А какие могут быть использованы формулировки?

Например:

Уважаемый старшеклассник!

Мы, организаторы (название мероприятия), предлагаем обсудить тему, связанную с

Для подготовки дискуссии нам важно знать, как относятся молодые люди к..... это поможет сделать (название мероприятия) более интересным и объективным.

Нам очень интересна Ваша точка зрения!

Приглашаем Вас принять участие в исследовании и ответить на вопросы анкеты! обратите внимание — анкета анонимна, вам не нужно указывать свое ИМЯ.

Заранее благодарны!

Инструкция: прочитайте вопросы анкеты и выберите тот вариант ответа, который вам кажется наиболее точным. Обведите его. Обратите внимание — на некоторые вопросы вы можете давать несколько вариантов ответа.

1. Нравится ли вам учиться?

1.1. Да.

1.2. Скорее да, чем нет.

1.3. Скорее нет, чем да.

1.4. Нет

1.5. Затрудняюсь ответить.

2. Чем вам нравится заниматься в свободное время?

2.1. Смотреть телевизор.

2.2. Читать.

2.3. Слушать музыку.

2.4. Встречаться с друзьями.

2.5. Ходить в театр, музей.

2.6. Играть в компьютерные игры.

3. С какими высказываниями вы согласны?

5-6 высказываний по теме.

4. Как вы считаете, почему.....

5-6 вариантов ответов

5. Откуда вы получаете информацию о.....(тема опроса или аспект)

	Часто	От случая к случаю	Редко
От родителей			
От друзей			
От учителей			
Из передач ТВ			
Из газет, журналов, книг			

6. Как Вы оцениваете следующие действия?

Действие (например: Использование... Слушание..... Посещаете дискотеки.....	Это совершенно недопустимо	в некоторых случаях это возможно	Это обычное дело, нет ничего особенного

7. Делаете ли Вы? (действия из вопроса № 6)

7.1. Да.

7.2. Нет.

8. Если Да (ответ 7.1), то как часто это происходит?

8.1. Это было всего несколько раз.

8.2. Это происходит реже одного раза в неделю.

8.3. Это происходит 1—2 раза в неделю.

8.4. Это происходит чаще двух раз в неделю.

9. Укажите, пожалуйста, свой возраст.

9.1. 14—15 лет.

9.2. 16—17 лет.

10. Укажите, пожалуйста, свой пол.

10.1. Мужской.

10.2. Женский.

Мы благодарим Вас за сотрудничество!

В приведенном варианте используются закрытые формулировки вопросов. Каждый из них уже имеет несколько готовых вариантов ответа. Отвечающему нужно лишь выбрать тот, который кажется ему верным.

Но в анкете могут использоваться и открытые вопросы, предполагающие, что ответ на них формулирует отвечающий. Рядом с таким вопросом в бланке ответа должны быть несколько свободных строк, куда может быть вписан ответ.

В закрытой анкете можно использовать вопросы-меню, в которых респондент из предлагаемого перечня выбирает несколько вариантов ответа. Лучше, если при этом в формулировке вопроса будет соответствующее уточнение. Примером является вопрос 2.

Вопрос анкеты может касаться личных оценок, опыта отвечающего — это прямой вопрос. Но может использоваться и косвенная формулировка, когда респондента просят оценивать других. Зачастую косвенный вопрос оказывается предпочтительнее. Почему? Прочитайте эти высказывания, и вы сможете ответить на заданный вопрос.

«Мы с большей охотой обсуждаем поступки других людей, чем свои собственные» (А. Линкольн).

«Оценивая других, мы склонны приписывать им свои мысли» (Ф. Ларошфуко).

Зная, какие **формулировки** используются, вы можете составить свой перечень вопросов для анкеты. Выпишите их на отдельный лист.

Оформление анкеты

Теперь вы можете оформлять бланк анкеты. Но и тут нужно соблюдать определенные правила.

- Анкета должна начинаться с *обращения* к респонденту: «Дорогой друг!», «Уважаемый восьмиклассник!» и т. д.

- Следует несколько слов сказать о самом исследовании — *что изучается*, почему это важно, кто проводит исследование. Необходимо обратиться с просьбой к респонденту принять участие в исследовании.

- Важная часть анкеты — *инструкция*. Она должна быть написана четко и ясно, так, чтобы респондент понимал, как именно он должен отвечать на вопросы.

- В начале анкеты имеет смысл разместить так называемые *контактные* вопросы. Они должны быть простыми и доступными, так, чтобы ответить на них мог любой. Причем контактные вопросы не обязательно напрямую должны быть связаны с темой исследования (см. вопросы 1, 2 в примере анкеты). Хотя при анализе результатов опроса интересно будет узнать, влияет ли как-то увлечение на учебу, как проводят свободное время подростки и т. д.

- Самые *сложные*, с точки зрения предполагаемого респондента, вопросы следует вынести в конец анкеты (как правило, это вопросы, связанные с личным опытом).

- В конце анкеты не забудь *поблагодарить* респондента за участие в исследовании.

Теперь попробуйте самостоятельно подготовить бланк анкеты, заполнив свободные строки! -

(Обращение к респонденту) _____

(Объяснение целей исследования) _____

(Инструкция) _____

(Вопросы анкеты) _____

(Благодарность за участие в исследовании) _____

Теперь проверьте составленную вами анкету — предложи десяти — пятнадцати вашим знакомым заполнить ее и высказать свои впечатления: все ли было понятно, какие вопросы вызвали затруднение и т. д. Учтите эти замечания при подготовке окончательного варианта анкеты.

Проведение анкетирования

Для каждого участника анкетирования должен быть подготовлен чистый бланк.

- Прежде чем раздать анкеты, расскажи будущим респондентам, для чего проводится исследование.
- Раздайте анкеты и попросите участников ознакомиться с ними.
- Объясните, как именно они должны заполнять анкеты. Спросите, все ли понятно.
- Подчеркните, что полученные результаты не будут обсуждаться персонально (как именно ответил Петров, Иванов, Сидоров).
- Не забудьте поблагодарить за участие.

Обработка результатов

Теперь составьте «таблицу-матрицу» куда вы можете внести данные. Отметьте знаком «+» те варианты ответа, которые выбрал респондент.

№ анкеты	Номер вопроса			
	1.1	1.2	1.3	1.4
1				
2				
3				
4				
5				

Подсчитайте количество респондентов, выбравших каждый из вариантов ответа.

Прежде всего просмотрите все полученные анкеты для того, чтобы удалить неправильно заполненные бланки (респондент ответил лишь на часть вопросов анкеты, отмечал все возможные варианты ответа и т. д.).

Пронумеруйте оставшиеся анкеты.

Итак, первое социологическое исследование проведено. Надеемся, оно было успешным. А как и где можно рассказать о полученных данных?

Вариантов немало — это круглый стол, ток-шоу, куда вы и ваши одноклассники могут пригласить всех желающих, выпуск газеты. А может быть, вы предложите свой вариант?

