UP SHIFT

СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПО МЕТОДОЛОГИИ UPSHIFT

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ педагогам, реализующим учебную программу факультативных занятий «Моё психологическое благополучие и помощь сверстникам в кризисной ситуации»



Методические рекомендации
«Социальное проектирование по методологии UPSHIFT»
разработаны экспертами Мастерской инновационных технологий
при поддержке Детского фонда ООН (ЮНИСЕФ) в Беларуси.

Авторы-составители:
Комарова Мария Митрофановна, эксперт, педагог-психолог;
Александронец Владимир Николаевич, магистр исторических наук,
методист первой квалификационной категории,
тренер по методологии АПШИФТ

ВВЕДЕНИЕ

Проектная деятельность в системе образования является не только давно зарекомендовавшим себя средством организации и решения образовательных задач, но и эффективным каналом качественной коммуникации педагога и учащихся. Разрабатываемые и реализуемые социальные проекты могут стать тем «цементом», который укрепит как взаимодействие между поколениями, сделав педагогов и учащихся партнёрами одной команды, так и взаимоподдержку в подростковой среде.

Важно также, что личностно-развивающее проектирование даёт возможности для вовлечения относящихся к уязвимым категориям учащихся. Это в свою очередь способствует их социальной адаптации и дальнейшему продуктивному функционированию в социуме.

Представленные методические рекомендации обобщают наиболее эффективные психолого-педагогические приёмы и методы, а также внедряют новый инструментарий, направленный на повышение профессиональных компетенций педагогов в овладении методологической основой социального проектирования UPSHIFT (АПШИФТ).

UPSHIFT – это программа социальных инноваций, которая позволяет подросткам и молодым людям, включая представителей и представительниц уязвимых групп, выявлять и разрабатывать проектные решения для своих сообществ. Методология UPSHIFT предлагает практические подходы и схемы для изучения потребностей, выявления и осознания проблем, создания, построения и тестирования решений, формирования процессов для их реализации.

Методические рекомендации обобщают и систематизируют пятилетний опыт реализации подростковых социальных проектов по методологии UPSHIFT[1], а также дополняют разработанную для подростков рабочую тетрадь и базовый онлайн-курс по методологии UPSHIFT для специалистов.

Методические рекомендации адресованы педагогическим работникам учреждений образования, реализующих учебную программу факультативных занятий «Моё психологическое благополучие и помощь сверстникам в кризисной ситуации»[2].

[1]Базовый онлайн-курс по методологии UPSHIFT – https://edu.u-platform.by/course/view.php?id=73&lang=ru

[2]Учебная программа факультативных занятий «Моё психологическое благополучие и помощь сверстникам в кризисной ситуации» для VIII (IX, X, XI) класса учреждений образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования. Утверждена Постановлением Министерства образования Республики Беларусь 04.08.2022 № 232. Электронный ресурс. Режим доступа: https://adu.by/images/2023/vosp/fz-moe-psihol-blagopoluchie.pdf (дата обращения: 27.04.2024).

I. МЕТОДОЛОГИЯ UPSHIFT

Методология UPSHIFT, являющаяся одним из инструментов социального проектирования, может быть применена для создания подросткового проекта в любом из предложенных направлений. Применив пять этапов проектирования, можно создать проект, являющийся решением для локальной проблемной ситуации.

Методология социального проектирования UPSHIFT представлена в Беларуси с 2019 года как социальная программа для подростков и молодёжи, направленная на формирование универсальных навыков, способствующих социализации, конструктивному взаимодействию, развитию предпринимательского мышления и финансовой грамотности. Это позволило подросткам Беларуси разработать собственные проекты в сфере экологии, профилактики буллинга, кибербуллинга, создания безопасной поддерживающей среды в школах, поиска экологических решений и др.

По мере изучения методологии UPSHIFT участницы и участники на практике осваивают методы решения проблем, установления контактов и управления организационными и коммуникативными процессами разных областей деятельности.

Обучение социальному проектированию по методологии UPSHIFT способствует внимательному наблюдению, исследованию проблем местного сообщества, пониманию задач, которые ставит проблемная ситуация, и возможности создавать проектные решения в виде продуктов, в том числе цифровых, услуг, налаженных продуктивных коммуникаций. Включаясь в проектирование, подростки учатся более осознанному отношению к себе, окружающему миру, ответственному поведению, продуктивной социальной адаптации, выходят на психологическое взросление.



Этапы UPSHIFT

Процесс проектирования на основе методологии UPSHIFT включает в себя несколько взаимосвязанных этапов, которые могут быть применены к разным тематическим контекстам, позволяя произвести анализ проблем местного сообщества, найти решения и создать новые виды партнёрского взаимодействия с заинтересованными сторонами *(Таблица 1)*.



Этап 0. Наблюдаем

Данный этап включает в себя наблюдение, изучение доступных источников информации, консультации с экспертами, проведение опросов и взаимодействие.

Участники и участницы на данном этапе изучают аудиторию, для которой придумывают и разрабатывают проект.

Этап наблюдения подразумевает проведение интервью у представителей целевой группы (ЦГ) и исследований, подтверждающих проблему. Концепция будущего проекта должна быть направлена на решение этой проблемы. Работу в рамках данного этапа дополняет создание портрета целевой аудитории проекта.



Этап 1. Изучаем

Методы, применяемые на этом этапе, помогают выявить глубинные вопросы, которые находятся в фокусе внимания участников и участниц проекта. Это методики «Дерево проблем»[3]; «Пять почему?», «Карта заинтересованных сторон». Они помогают определить главные характеристики целевой аудитории – потребности, мотивы, слабые и сильные места, что прорисовывает главные черты будущего проекта.



Этап 2. Проектируем

Задача этапа – переформулировать проблему в цель, найти решения для сформулированной ранее проблемы. На этом этапе применяются инструменты «Линза будущего» и «Мозговой штурм», формулируется цель проекта. На завершающей стадии этапа участники и участницы команды с помощью инструмента «Матрица идей» категоризируют имеющиеся идеи для решения проблемы и определяют наиболее приоритетные из них.



Этап 3. Создаём и тестируем

На этом этапе используются методы быстрого создания прототипов, включая доску сюжетов, бумажные прототипы для цифровых инструментов, материальное моделирование и ролевую игру для взаимодействия с продуктом. Может потребоваться пользовательское тестирование (с помощью инструмента «Сетка отзывов») для того, чтобы иметь возможность работы с обратной связью и корректировки идей.



Этап 4. Воплощаем в жизнь

Молодые люди анализируют свои действия по созданию продукта и/или услуги и определяют, какие потребуются ресурсы и вложения. Это ключевой профессиональный навык широкого охвата для формирования бюджета, определения моделей получения дохода. На данном этапе участницы и участники изучают принципы эффективной коммуникации и маркетинга, а также планируют свою деятельность и обсуждают устойчивость своего проекта, думают о возможных рисках.



Этап 5. Презентуем

Финалом работы является подготовка презентации разработанного проекта (для жюри, администрации и др.).

[3]Рыбаков М. Н. Деревья как средство моделирования неразрешимых проблем //Вестник ТвГУ. Серия: Прикладная математика. 2023. №. 1. С. 5-23.

В соответствии с задачами, стоящими перед педагогами, осуществляющими сопровождение социального проекта, а также с опорой на необходимые для этого профессиональные компетенции, роль педагога может быть конкретизирована для реализации отдельных этапов методологии UPSHIFT *(Таблица 2).*

Этап 0. Наблюдаем

Описание	Роль педагога	Результат
Цель: выявление потребностей и проблем целевой аудитории, для которой и будет разрабатываться решение в виде проектного продукта. Могут использоваться методы: «Воронка вопросов», «Четыре шага», «СПИН». Изучение доступных источников информации, ситуации в настоящем, прояснение образа идеи/концепции с точки зрения разных аудиторий, имеющих к ней отношение. **Метод воронки** заключается в последовательном использовании открытых, альтернативных, закрытых и др. вопросов. Техника «Четыре шага». Шаг 1. Узнать цель. Шаг 2. Узнать критерии. Шаг 3. Выяснить предпочтения. Шаг 4. Причины выбора. **Суть метода СПИН** (Situation – Problem – Implication – Need-payoff | Ситуация – Проблема – Извлечение – Направление) заключается в том, чтобы с помощью вопросов не просто выявить потребность, а сформировать её, помочь разработчику проекта осознать проблему и направить ход мысли к решению. Для достижения этих целей технология СПИН предполагает использование четырёх типов вопросов: - ситуативные: для получения общей информации о выбранном проблемном поле; - проблемные: для выявления скрытых потребностей и подведения к осознанию неблагополучия; - извлекающие: для осознания масштабов и высокой важности проблемы; - направляющие: для понимания, что предлагаемые технологии способны решить выявленные проблемы.	Способствовать расширению горизонта видения подростков, показать ситуацию под разными углами зрения, сосредоточить фокус внимания на проблемных моментах. Найти результаты или провести собственное изучение проблемной ситуации с помощью опросников, провести анализ. Отследить, насколько предложенная участниками идея интересна всем членам подростковой группы и как она отвечает потребностям целевой аудитории (ЦА), на которую направлена. Вопросы педагога должны носить характер побуждающих и проясняющих. Необходимо помогать группе согласовывать общую позицию.	Установление наличия/отсутствия проблемы и прояснение точки возможного приложения усилий для дальнейшего развития инициатив.
Инструмент **«Портрет целевой аудитории»** Определение потребностей группы/групп, на которые направлен фокус внимания проектной деятельности. Описание портрета целевой аудитории проекта включает два этапа: 1- определение количества и вида признаков, по которым в группу будут включены те или иные участники и участницы; 2 - непосредственный процесс ранжирования участников и участниц по группам. Чтобы максимально полно отразить и удовлетворить запрос ЦА в проектном решении, необходимо при условном формировании целевой группы ответить на ряд вопросов: • Пол/возраст/социальный статус; • Какие имеет интересы/хобби? • Каковы ценности? • Что его мотивирует? • Что его демотивирует? • Как привлечь его внимание, почему ему может быть интересна данная инициатива? • К какому лидеру мнений может прислушаться?	Педагог понимает, по каким признакам заинтересованные стороны объединены в социальные группы,связанные/взаимодействующие с молодёжной инициативой. Люди, на которых направлен проект, должны получать услуги, максимально соответствующие их социальному положению и индивидуальным предпочтениям. Педагог стремится раскрыть членам команды недостающие фрагменты видения. Важно, чтобы описание аудитории не воспроизводило или усугубляло гендерные стереотипы и не закрепляло культурные, религиозные и другие предубеждения.	Получение совокупной характеристики отдельных групп людей, выделенных в целевой аудитории на основе общих признаков.

Этап 0. Наблюдаем

Описание	Роль педагога	Результат
Метод **«Персона»** Метод персон удобно применять, когда уже чётко известна целевая аудитория, но она достаточно объёмная и разношёрстная. Он позволяет составить подробные портреты участников проекта. Для каждой персоны создают свой сценарий поведения в продукте, строят и тестируют гипотезы. Универсальные критерии, которые в методе персон учитывают всегда: - пол; - возраст; - образование; - интересы. Другие характеристики сильно привязаны к специфике проекта: - желание, потребность, мотивация. Зачем человеку нужно участие в проекте, какие свои задачи он решает с его помощью; - страхи, барьеры. Что мешает использовать методики и техники, какие приёмы категорически неприемлемы для участника; - контекст и опыт обращения к теме проекта. Обращается впервые или уже практиковал подобное.	Независимо от того, какую персону вы решили создать, нужно поработать с командой. Необходимо вместе обсудить задачи проекта. Потребуется не один мозговой штурм. Поставьте цель. Для чего вы решили применить метод персон: он должен помочь реализации проекта, разработать интерфейс и сценарий процесса или лучше организовывать учащихся.	Позволяет исследовать целевую аудиторию проекта, сегментировать её и составить обобщенные портреты участников – персоны.

Этап 1. Изучаем

Описание	Роль педагога	Результат
Инструмент **«Дерево проблем»** Метод относится к логико-структурной технике, которая помогает определить основную проблему (ствол), её причины (корни) и последствия (крона). Данный метод универсален. С помощью визуализации и анализа имеющихся затруднений метафорическое дерево позволяет решить проблему любой сложности, где корни символизируют факторы, породившие эту проблему. Если устранить первопричину, то перестанет существовать и проблема. Ствол в данной схеме символизирует исходную трудность, которую необходимо выявить в первую очередь. Крона – ряд вторичных проблем, порождённых исходной. Меры, направленные лишь на устранение видимых неприятностей (крону), не решат коренной задачи (ствола), и со временем проблемы возникнут вновь, как новые ветви дерева. «Дерево проблем» – это инструмент для понимания причинно-следственных связей в ситуации, помогает отделить причины от следствий и направить фокус внимания на первопричину.	Не стоит формализовать процесс и добиваться идеальных формулировок – главное, чтобы молодые люди понимали, для чего они участвуют в проекте и каких изменений хотят добиться. Не торопить учащегося с высказыванием формулировок проблем, не допускать наводящих вопросов, стимулировать самостоятельность мышления.	Выявление глубинных вопросов, которые находятся в фокусе внимания участников проекта; определение главных характеристик целевой аудитории – потребности, мотивы, слабые и сильные места участников, что прорисовывает главные черты будущего проекта.
Метод **«Пять почему»** Метод «Пять почему» помогает найти первопричину проблемы или конфликта. Ответив на вопрос, почему сложилась проблемная ситуация, и найдя таким образом прямую причину, задаётся следующий вопрос, уже отталкиваясь от этой причины – почему произошла она? Так выстраивается цепочка причин, в конце которой (в среднем через пять вопросов) обнаруживается истинная причина изначальной проблемы.	Не следует толковать метод буквально. В разных случаях число вопросов может быть меньше или больше пяти. Пять – лишь усреднённое количество для поиска первопричины. Вопрос «почему?» можно заменять другими уместными вариациями.	Обнаружение истинной причины изначальной проблемы.

Этап 1. Изучаем

Описание	Роль педагога	Результат
Такая последовательная постановка вопросов может не сработать для сложных и комплексных проблем, что не мешает методу «Пять почему» быть эффективным во множестве иных случаев.	Главное – сохранить последовательность и ориентацию на поиск ответа, почему происходит тот или иной негативный процесс. Задавая вопросы, важно не уходить в абстрактные рассуждения и основываться только на конкретных фактах и проверенных данных. Иначе вы рискуете не найти конкретный выход из ситуации. Не следует искать причины ошибок в людях. Метод не имеет цели найти виновного в проблеме. Задавайте вопросы корректно. Адаптируйте метод под свою задачу.	
Картирование заинтересованных сторон. Это инструмент, позволяющий провести идентификацию заинтересованных лиц/сторон. Преследуется цель разделения на более конкретные группы (целевая группа, внутренние и внешние заинтересованные стороны). Использование данного инструмента позволяет систематизировать уже имеющуюся информацию, перевести её с подсознательного уровня на уровень сознательного восприятия и, исходя из этой систематизированной информации, наметить адекватную стратегию работы с заинтересованными сторонами.	Педагог стимулирует команду к определению всех групп заинтересованных в проектном решении сторон, сторон, оказывающих на это влияние, затронутых проблемным вопросом. Фасилитатор/педагог предлагает представить группе небо, в центр которого помещён лидер (светило). Заинтересованные стороны – аналог звёзд на небе. Далее он должен задать вопрос, на основании какого принципа участники и участницы расположили заинтересованных лиц в той или иной близости от лидера.	Выстроенная таким образом карта заинтересованных сторон позволяет визуализировать угрозы, исходящие со стороны проектного окружения, или вычислить группы лояльности, которым можно впоследствии предложить партнёрство, финансирование и др.

Этап 2. Проектируем

Описание	Роль педагога	Результат
Инструмент **«Линза будущего»** Помогает определить варианты будущего проектного решения и конкретные шаги, требующиеся в настоящем. Шаг 1. Определите сценарий обсуждения: это может быть общий мозговой штурм или работа в малых группах. Шаг 2. Зарисуйте схему линзы (предложенный алгоритм): подпишите названия секторов и вопросы, помогающие заполнить ответы. Шаг 3. Заполните сектор «Настоящее» и опишите (тезисно) состояние дел и текущее восприятие ситуации (можно использовать в т. ч. информацию вашего «Дерева проблем»). Шаг 4. Заполните сектор «Прошлое», используя краткие тезисы из результатов упражнения прошлого этапа «Дерево проблем». Шаг 5. Сосредоточьтесь на «Будущем». Запишите все предположения. Шаг 6. Определите сценарий, вариант будущего, к которому вы будете стремиться в своём проекте. Подумайте о конкретных следующих шагах, которые должны произойти сейчас для его достижения, обсудите свои идеи.	Не ограничивайте фантазию участников и участниц. Пусть каждый и каждая предложат несколько вариантов.	Наметить прогнозируемые, правдоподобные, возможные, предпочтительные или абсурдные варианты будущего. Чтобы обнаружить причинно-следственную связь между возможным будущим и конкретными шагами в настоящем. Рассмотреть потенциал всех возможностей и окончательно сформулировать цель проекта.

Этап 2. Проектируем

Описание	Роль педагога	Результат
Задача проектирования (переформулировать проблему в цель и перейти к решению) 1. Составьте список проблем, которые вы хотели бы как можно скорее решить. 2. Опишите проблему, которую вы хотели бы решить прежде всего. Представьте её как можно более объективно. 3. Сформулируйте цель, которой вы могли бы достичь. Что вам надо сделать для того, чтобы ваша проблема перестала существовать или, по крайней мере, стала менее острой?	Педагог предлагает сформулировать задачу в виде вопросов: «Как бы вы могли?..». Такой подход помогает активно продуцировать идеи, способствует визуализации промежуточных и конечных решений. Педагог наблюдает за тем, чтобы прослеживалась логика постановки целей и выполнялись следующий условия: 1. Цель должна быть реальной. Если осуществление какой-то части проекта зависит от погодных условий, естественно, нереально поставить своей целью обеспечение ясной (или дождливой) погоды. 2. Цель должна быть достижимой. 3. Цель должна быть конкретной: следует избегать общих слов, из формулировки цели должны проясняться критерии её достижения.	Даёт возможность соста-вить общее представление о повседневных пробле-мах целевой аудитории и сформулировать наиболее важные из них в виде целей.
Мозговой штурм Суть метода заключается в том, что участники проекта собираются и вслух думают над конкретной задачей. Каждый высказывает свою идею, в результате чего и рождается наилучший вариант. Основные этапы мозгового штурма: 1. Постановка проблемы. 2. Генерация идей. 3. Отбор, систематизация и оценка идей.	Создайте доверительную атмосферу. Не критикуйте. Главное – дать каждой и каждому понять, что она или он могут высказать свою идею и позволить другим участвовать в её развитии. Поощряйте смелые и амбициозные идеи. Поставьте целью найти как можно больше идей и развивайте лучшие из них. Всё записывайте! Что бы ни пришло вам в голову, запишите это. По одной идее на стикер. Не теряйте фокус темы. Старайтесь держать дискуссию на прицеле, а иначе можете уйти за рамки проблемы, для которой ищете решение. Один диалог за раз. Если у подростков возникли трудности с созданием идей, то педагог может предложить группе другие интерактивные методы.	Коллективный поиск решений.
Инструмент **«Матрица идей»** В рамках данной работы участникам и участницам команды необходимо: - зарисовать схему матрицы задач, подписать названия секторов и вопросы, помогающие заполнить ответы; - обсудить идеи, которые придумали при мозговом штурме; - когда все идеи озвучены и закреплены на шаблоне, обсудить, какие получились схожими и что можно объединить; - определить те идеи, которые будут оставлены как приоритетные, и работать с ними дальше.	Обобщение идей и определение приоритетных направлений в работе.	Для получения общего представления о возможных идеях. С целью категоризи-ровать имеющиеся идеи у команды. Определить, от каких идей можно отказаться, а какие реализовывать.

Этап 3. Создаём и тестируем

Описание	Роль педагога	Результат
Формирование концепции/моделирование Концептуальное моделирование – это процесс создания абстрактных представлений о реальном мире или предметной области. Концептуальная модель – набор понятий, связей и ограничений, которые помогают описать и выяснить сущность и структуру. Шаги моделирования: 1. Идентификация: определите, что нужно сделать. 2. Сбор информации: сделайте подготовку – проведение интервью, изучение документации, наблюдение за рабочими процессами и другие исследовательские методы. 3. Определение: определите основные понятия, которые будут представляться. Для системы управления проектами – проекты, задачи, ресурсы. 4. Определение связей: проект может содержать несколько задач, а задача может быть связана с определёнными ресурсами. 5. Формализация и документирование: теперь формализуйте концепцию. Также важно документировать, чтобы другие участники и участницы могли узнать содержание и цели.	Можно руководствоваться принципом: то, что группа может сделать сама, она должна сделать сама. Педагоги создают пространство для рефлексии; дают группе обратную связь в зависимости от того, как они видят и ощущают групповой процесс; поддерживают группу в конфликтных ситуациях; консультируют по поводу методов; обеспечивают необходимыми средствами и материалами.	Создать ясное и формализованное представление предметной области. Это позволяет участникам проекта иметь общее понимание организации и вида данных, операций.
Виды решений. Выбор компонента для решений. Следует создать вариант решения проблемы из выработанных ранее и визуализированных идей. Что это будет: - материальный продукт – это физический объект, который можно потрогать. Это может быть книга, инсталляция, настольная игра, набор наклеек и т. п.; - взаимодействие – это формат решения, который предпо-лагает прямое общение и контакт людей друг с другом, например, форум-театр, постановка, ролевая игра и т. п.; - цифровые инструменты и информация – специаль-ные приложения, видеоролики, чат-боты и т. п.	Педагог побуждает к ответам на вопросы: «Как это может работать?», «Как и где пользователи смогут с ним взаимодействовать?», «Удовлетворит ли продукт запрос пользователя и решит ли основную проблему?». Тщательно описывая проблемную ситуацию и представляя потребности целевых групп, молодые люди могут сами проанализировать адекватность выбранного решения и обосновать это для других. Если у молодых людей возникли трудности с созданием идей, то педагог может предложить группе интерактивные методы по созданию идей.	Поднять эффективность принимаемых решений на качественно новый уровень.
Методы создания прототипов: ролевая игра, сюжетная доска, бумажный прототип, модель, тестовый цифровой продукт. Прототип – это макет решения, который можно собрать из подручных материалов. В зависимости от того, что мы прототипируем, технологии прототипирования будут различаться. Прототипирование опыта – этот тип представляет собой воссоздание ситуаций для тестирования решений. Прототип может быть цифровым, представленным в тестовой версии.	Наблюдая за тем, как подростки решают задачу с помощью прототипа, распознавайте слабые места продукта и концепции проекта. Можно предложить озвучивать свои действия. Пусть говорят вслух, что хотят сделать и о чём думают. Делайте видеозапись всего эксперимента для последующих уточнений.	Чтобы не тратить время и средства на создание законченного проекта, а создать что-то похожее на него и отыскать ошибки, допущенные на этапе проектирования.
Ролевая игра. 1. Выберите ситуацию, в которой конечному пользователю пригодится ваш проект для решения проблемы. 2. Напишите сценарий. Опишите подробно обстоятельства, действующих лиц, место действия.	Избегайте глубоких дискуссий и обсуждений во время прохождения игровой карты процесса. Сосредоточьтесь на воспроизведении игрового сценария.	Позволяет обойтись без дополнительных объяснений, так как это простой и понятный всем инструмент, не требует специальных навыков; обеспечить точное воспроизведение жизненных

Этап 3. Создаём и тестируем

Описание	Роль педагога	Результат
3. Попробуйте получить доступ к месту из выбранной ситуации. Если нет возможности, воссоздайте его в тех условиях, которые есть. 4. Разместите прототип решения в этом месте. 5. Распределите роли среди членов группы и обыграйте сценарий. 6. Пригласите конечных пользователей. Расскажите, что от них требуется, и попросите помочь в тестировании проекта. 7. Понаблюдайте за их поведением и прототипом решения. 8. Попросите их описать свои мысли и ощущения. 9. Запишите результаты и сделайте выводы.		сценариев; сформировать у членов команды общее представ-ление о процессе; обеспечить самоорганиза-цию участников в процессе игры, вмешательство исследователя минимально; быстро вносить изменения; вычленить критические точки прохождения пользователя в процессе использования сервиса.
Доска сюжетов. Как и в случае всех остальных прототипов, идея здесь состоит в том, чтобы сделать реальный черновик, который поможет тщательно проработать свою идею. Сюжетная доска используется для картирования небольшой конкретной части модели. Сюжетная доска должна быть более конкретной и стараться показать каждый шаг этого компонента. На бумаге для флипчарта нарисуйте ряд рамок для ваших рисунков. Это поможет подсветить ключевые моменты и создать короткую историю. Подумайте о том, что важно показать в каждой рамке, кто должен присутствовать на рисунках? Что они делают? Какими ресурсами они пользуются? Где они находятся? Не заостряйте внимание на своих художественных способностях. Гораздо важнее красивой картинки то, что это поможет вам полностью продумать вашу концепцию.	Педагог может наблюдать, хвалить, поддерживать, напоминать о договорённостях, а при необходи-мости предложить свою помощь в разрешении конфликта, принятии решений или в экстренной ситуации.	Позволяет узнать много нового о своей идее. Этот метод не только поможет отточить свою идею, он также покажет, кто будет использовать её, где и как.
Бумажные прототипы. Эти методы особенно подходят для цифровых инструментов – например, веб-сайтов и приложений или игр. А также могут быть использованы для моделирования инструментов сбора данных (например, опросов, анкет, форм) или даже информационных инструментов (например, брошюр или материалов уроков). Они особенно полезны для передачи идей без траты времени на проектирование и реализацию реальных работающих цифровых продуктов и для тестирования удобства в эксплуатации.	Попросите пользователя выполнить определённую задачу, используя прототип. В процессе выполнения задачи пользователем меняйте листы с рисунками или добавляйте элементы в рисунок до тех пор, пока задание не будет полностью выпол-нено или пользователь не признает, что не может выполнить задачу. После окончания работы пользователя с прототипом в течение нескольких минут подведите итог, что сработало, что не сработало, что сработало не так, как хотелось бы.	Позволяет быстро и практически без затрат создать модель идеи, показать её конечному пользователю, также быстро и легко внести в неё изменения, если потребуется, снова протестировать с участием пользователя и т. п.
Метод пользовательских историй (далее – истории). Суть метода в том, что крупные разработки/решения делятся на более мелкие части, называемые пользовательскими историями. В основной части истории обычно указывают: - категорию, к которой относится пользователь; - действие, которое он или она хотели бы совершить; - результат, который ожидает получить пользователь после действия. При создании новой истории автор всегда должен сосредоточиться на описании своих потребностей и цели, которую он пытается достичь с её помощью.	Основную часть пользовательской истории формулируют так, чтобы любой участник команды смог предлагать идеи, думая как пользователь. Нужно обязательно добавить результат или ценность для пользователя – обычно это часть с союзом чтобы. Не стоит писать объёмные истории, которые потребуют много времени для разработки.	Помогает увидеть функции проекта глазами представителей целевой аудитории.

Этап 3. Создаём и тестируем

Описание	Роль педагога	Результат
Благодаря этому команда, выслушав историю и не будучи ограниченной уже предложенными попытками решения, может свободно создать или предложить наилучшую альтернативу для решения проблемы.	Если не получится сразу следовать всем советам, не страшно. Опыт позволит делать истории понятнее и эффективнее для продукта.	
Тестирование и обратная связь. Метод включает небольшие опросы, анкеты, интервью, которые направлены на изучение мнения участников группы об их удовлетворённости работой, вовлечённости в определённые процессы и отношения к определённым темам. С помощью опросов можно устроить обмен обратной связью в команде, изучить социально-психологический климат в коллективе, узнать, какие есть сложности во взаимодействии и т. п.	Определить, какие есть сложности и потребности в изменении, а также обсудить позитивные достижения молодёжной инициативы. В этом случае проект может постоянно расти и развиваться как в области реализации своих мероприятий, так и при помощи скорректированной стратегии сопровождения. Следить, чтобы обратная связь давалась по поводу поведения, а не свойств личности (вместо «Вы безответственны» – «За последнюю неделю вы опоздали четыре раза»); по поводу событий, происходящих в момент разговора, а не по поводу того, что было в прошлом. Различать оценку личности и оценку поступка.	Соотнести задачи и результаты реализованного проекта и сопоста-вить задачи и результаты обучения. Также позволяет оценить и сам процесс сопровождения педагогом.
«Сетка отзывов». Шаг 1. Попросите каждого участника команды самостоятельно проанализировать отзывы, комментарии и наблюдения, записать важные данные и наблюдения на стикерах. Шаг 2. Сформулируйте темы, помогающие заполнить ответы: - конструктивная критика от пользователей; - непонятно, неясно для пользователей; - нравится пользователям; - новые идеи, советы для команды. Шаг 3. Обсудите. Спросите команду: «Что получилось хорошо, если верить обратной связи?», «Что целевая группа нашла трудным для себя?», «Неполезным?» «Непонятным?».	Предоставляйте больше свободы в генерировании мнений.	Получить общее представление об обратной связи. Категоризировать имеющиеся отзывы с тем, чтобы в дальнейшем улучшить предполагаемый продукт.
Метод **SCAMPER («СКАМПЕР»)** Шаг 1. Озвучьте правила работы группы. Шаг 2. Попросите каждого участника команды подумать и предложить идею для улучшения вашего прототипа по каждой категории, что можно или нужно «Заменить», «Удалить», «Добавить» или «Модифицировать». Шаг 3. Обсудите все идеи с командой и оставьте те, с которыми согласны большинство участников, или те, которые имеют весомые аргументы после тестирования пользователями. Шаг 4. Внесите эти изменения в ваш прототип.	Способствуйте созданию и поддержанию конструктивной рабочей атмосферы.	Внести изменения в готовый продукт; увидеть неочевидное.

Этап 4. Воплощаем в жизнь

Описание	Роль педагога	Результат
Ресурсы. Возможности и вложения. Все члены команды должны понимать, какими ресурсами обладает команда и на что они расходуются. Происходит уточнение, какие ресурсы и компетенции есть у молодых людей (что они умеют делать лучше всего, какие контакты и материалы у них есть), а чего не хватает. После определения необходимых ресурсов и вложений команда планирует деятельность по реализации проекта (можно использовать инструмент «Ментальная карта» (чтобы систематизировать все направления деятельности) и составить график Ганта (календарный план реализации проекта). На данном этапе работы участникам и участницам необходимо продумать, какие будут достигнуты качественные и количественные результаты, а также как будет обеспечена их устойчивость и минимизированы потенциальные риски.	Наблюдать, хвалить, вдохновлять, поддерживать, напоминать о договорённостях, а при необходимости предложить свою помощь в разрешении конфликта, принятии решений или в экстренной ситуации.	Позволяет выявить и структурировать сильные и слабые стороны, потенциальные возможности и угрозы в работе.

Этап 5. Презентуем

Описание	Роль педагога	Результат
Метод **«Конференция».** Участник проекта даёт группе следующую инструкцию: «Я предлагаю сейчас провести конференцию на тему «Как правильно питаться?». Кто-то на время конференции возьмёт на себя роль любителя хорошо поесть, который хочет справиться со своей зависимостью от еды. Кто-то будет толстяком, перепробовавшим все методы борьбы с лишним весом и смирившимся. Кто-то может взять на себя роль человека, который всё время сидит на диетах. Другие участники могут взять себе роли представителей Института питания, Министерства здравоохранения, Общества борьбы с ожирением и т. д. Каждый будет выступать серьёзно и убедительно. Три минуты на подготовку. Обсуждение. После окончания конференции группа анализирует выступления, обсуждая вопросы: «За счёт чего достигалась убедительность выступления?», «Какие приёмы были использованы теми или иными участниками?», «Каковы были их сильные и слабые стороны?».	Педагог помогает участникам знаниями основ коммуникации, владением вербальным/ невербальным способами выражения мысли, создания выразительных акцентов, структурированием информации, навыков самопрезентации. Упражнение проходит более эффективно, если участник проекта снимает выступления на видеокамеру, а целевая группа анализирует полученный видеоматериал.	Участники проекта получают возможность потренировать навыки публичного выступления.

II. СООТВЕТСТВИЕ БАЗОВЫХ ТЕМАТИЧЕСКИХ ЭЛЕМЕНТОВ ПРОЕКТНОЙ РАБОТЫ УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКОМУ ПЛАНУ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ ФАКУЛЬТАТИВНЫХ ЗАНЯТИЙ «МОЁ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ И ПОМОЩЬ СВЕРСТНИКАМ В КРИЗИСНОЙ СИТУАЦИИ»

Согласно содержанию основных тем учебного материала учебной программы факультативных занятий «Моё психологическое благополучие и помощь сверстникам в кризисной ситуации», педагогам, осуществляющим психолого-педагогическое сопровождение проектной деятельности, могут быть рекомендованы обобщённые направления для работы. Они содержат пояснения и примеры для развития в проектах *(Таблица 3)*.

Темы учебно-тематического плана	Базовые элементы проекта (тематический блок)	Описание тематического блока
Тема 2. Всё о подростках (2 часа) **Тема 8.** Вот я какой (2 часа) **Тема 10.** Учимся мыслить позитивно (2 часа)	Личная идентичность и самопринятие. Развитие позитивного мышления	Проекты, подготовленные для этих целей, могут способствовать самопринятию, знакомству с собой настоящим, смогут сделать эти индивидуальные особенности предметом гордости подростка. Например, через отражение стиля, внешности, научных, спортивных, творческих способностей человека и т. п.
Тема 13. Коммуникативные навыки (2 часа) **Тема 16.** Психологическое влияние (2 часа)	Конструктивная коммуникация. Навыки межличностного взаимодействия	Проекты этого направления могут быть сфокусированы на умении взаимодействовать, контактировать с другими людьми, например, брать интервью, создавать коммуникативную среду, дающую какой-то общий продукт. Им может стать цифровой контент, видео или печатный продукт, телевизионный сюжет.
Тема 5. Что такое кризис (2 часа) **Тема 6.** Что делать в ситуации кризиса (3 часа) **Тема 7.** Эмоции, ощущения и чувства (2 часа)	Развитие эмоционального интеллекта. Организация помощи «равный – равному» в кризисных ситуациях	Эмоциональный интеллект (EQ/ЭИ) – это способность человека распознавать эмоции партнёра, понимать его намерения, мотивацию и так же чутко слышать себя. Кроме этого, ЭИ есть способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях продуктивного сотрудничества. Люди с развитым ЭИ считаются хорошими кандидатами на лидерские позиции. Подростковый возраст часто сопряжён с возникновением внутреннего кризиса, когда подростки испытывают разобщённость с окружающим миром

Темы учебно-тематического плана	Базовые элементы проекта (тематический блок)	Описание тематического блока
		и с самим собой. Такие состояния могут порождать и усугублять конфликты, индуцировать негативные эмоции, отягощать взаимоотношения с окружающими. В подобные периоды подростки очень нуждаются в помощи, хотя и не говорят об этом. И первые, кто способен заметить изменения в настроении и поведении, – сверстники, входящие в постоянный круг общения. Умение распознать кризисное состояние другого человека, оказать дружескую поддержку и принятие – составляющие эмоционального интеллекта. Организация самодиагностики, сопровождения в трудный период может стать интересным направлением проектной деятельности.
Тема 3. Психическое здоровье и психологическое благополучие (2 часа) **Тема 4.** Как совладать со стрессом (2 часа)	Стресс. Навыки саморегуляции. Самопомощь и помощь сверстникам в ситуации кризиса	Стресс присутствует в жизни каждого. Что может помочь человеку справиться с трудностями, какие занятия? Проекты этого направления могут быть сфокусированы на опыте работы со стрессом для группы людей или для себя лично.
Тема 11. Мои цели в жизни (2 часа) **Тема 12.** Что такое личностный рост (2 часа)	Целеполагание и мотивация. Личностный рост	Осознание жизненных целей (близких или отдалённых). Проекты направлены на помощь человеку найти себя в профессии, выбрать специальность, например, раскрывать перспективность какой-то определённой профессиональной сферы. А если направление выбрано, то проекты могли бы помочь человеку подготовиться к поступлению.
Тема 15. Я и моя семья (2 часа)	Семья как поддерживающая среда. Актуализация важности института семьи	Семья – безусловно принимающая и поддерживающая среда. Здесь проекты могут быть направлены на укрепление семейных ценностей.
Тема 9. Как устанавливаются личные границы (2 часа) **Тема 14.** Хорошие отношения с людьми (2 часа)	Социальные отношения и взаимодействие. Создание дружественной и поддерживающей среды	Проекты могут быть направлены на заботу о том, кто в ней нуждается, на создание принимающей атмосферы в социальном окружении. Это возможно при сохранении безопасной психологической дистанции, соблюдении личных границ. Личные границы – это внутреннее ощущение, которое помогает определить то, что мы допускаем и не допускаем делать другим в отношении себя. Постройте свой социум, создайте группы единомышленников, закрепите это в проекте.

III. РОЛЬ ПЕДАГОГА ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ ФАКУЛЬТАТИВНЫХ ЗАНЯТИЙ «МОЁ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ И ПОМОЩЬ СВЕРСТНИКАМ В КРИЗИСНОЙ СИТУАЦИИ»

Как педагоги учреждений общего среднего образования, преподающие факультатив «Моё психологическое благополучие и помощь сверстникам в кризисной ситуации», могут помочь молодым людям в их взрослении, создании и проведении своих инициатив, подготовке новых проектов, нацеленных на решение проблемных вопросов целевой аудитории? Через эффективное сопровождение инновационных проектов, вовлечение подростков в деятельность, объединение в команду, создание вдохновляющей рабочей атмосферы, укрепление командного духа, с помощью правильной расстановки акцентов в деятельности, знаний и владения педагогическими подходами и инструментами.

Для того чтобы создать и реализовать собственный проект, молодым людям требуется множество компетенций – от умений организационного плана и навыков конструктивной коммуникации при взаимодействии как внутри команды, так и с внешним окружением до овладения основами финансовой грамотности и умения презентовать свой продукт.

Компетенции – это совокупность знаний и умений индивида с опорой на ценностные установки. Компетенция рождается с опытом применения знаний и умений. Человек не может быть компетентным ни в какой из сфер, пока опытным путём не превратит знания в умения и навыки.

Основная роль педагога, работающего с подростками, заключается в том, чтобы способствовать выработке у них основных жизненных компетенций. Проектная деятельность становится практическим полем, на котором подростки и молодые люди под руководством педагога смогут обрести и выработать основные жизненные компетенции.

4К-компетенции[4]: критическое мышление; креативность; коммуникативные навыки; навыки кооперации.

Критическое мышление

– способность анализировать, интерпретировать поступающую информацию, делать на основе анализа выводы и принимать рациональные решения и в общественной, и в личной жизни. К нему относится набор конкретных умений: анализ (поиск и установление логических связей); оценка (проверка на убедительность и надёжность); объяснение – умение аргументировать; выдвижение гипотез – умение определять нехватку информации и осуществлять самостоятельный поиск; саморегуляция, коррекция выводов и рефлексия.

Ситуации социального взаимодействия – лучшие условия для развития критического мышления, они предполагают такое общение, в котором участники самостоятельно смогут подойти к общему мнению.

[4]Пинская, М. А. Компетенции «4К»: формирование и оценка на уроке: Практические рекомендации / авт.-сост. М. А. Пинская, А. М. Михайлова. Москва: Российский учебник, 2019. 76 [4] с.

Креативность

– умение придумывать новые идеи и неординарные способы решения задач присуще людям уверенным, открытым новому опыту. Креативность включает в себя любознательность как интерес к новому, самостоятельный поиск информации; воображение (способность продуцировать новое); способность к развитию идей (поиск сильных и слабых сторон, умение корректировать идею на основе новой информации)[5].

Коммуникация

– способность к взаимодействию в различных социальных и культурных контекстах, умение выражать свои мысли вербально и невербально, добиваться эффективности.

Кооперация

– умение выстраивать отношения с другими людьми, действовать в партнёрстве, сотрудничать, работать в команде. Сюда входит понимание других людей, их мыслей, идей, общих целей, это и умение договариваться, координироваться, брать ответственность, выполнять обязательства.

ПРОЦЕСС ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОЛЖЕН ОПИРАТЬСЯ НА ДВА БАЗОВЫХ ПРИНЦИПА:

Поддержание обучающей среды. Главное в проектной деятельности не столько продукт, который подростки стремятся создать, сколько сам процесс освоения практических компетенций. Для того чтобы процесс обучения стал более эффективным, важно создать и поддерживать доверительную, некритикующую среду, позволяющую без страха ошибиться высказать свою идею, точку зрения. Это напоминает ситуацию, в которой ребёнок впервые учится завязывать шнурки, а взрослому при этом проще перехватить инициативу и сделать это за него. Но смысл здесь не в результате – завязанных шнурках, а в том, чтобы ребёнок научился делать это самостоятельно, приобрёл навык на всю жизнь. От педагогов данный принцип потребует терпения и создания правильной, стимулирующей к деятельности атмосферы.

Невмешательство. Важно, чтобы подростки старались всё делать самостоятельно. Именно так формируются ключевые социальные компетенции. Педагогическое сопровождение в этот момент заключается в том, чтобы обеспечить позитивную обратную связь подростковым идеям, создать ситуацию успеха, испытав которую, подростки и молодые люди будут стремиться к новым действиям, ощущая собственную полезность и значимость, укрепляя уверенность в себе.

[5]Владычина А., Шаграева С. Как развивать критическое мышление и другие 4-К компетенции у школьников. Электронный ресурс. Режим доступа: https://skillbox.ru/media/education/kak-razvivat-kriticheskoe-myshlenie-i-prochie-4kkompetentsii-u-shkolnikov/ (дата обращения: 09.05.2024).

ЗАДАЧИ ПЕДАГОГА ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ПРОЕКТНОЙ РАБОТЫ:



- ☑ донести до участников группы конкретную цель и задачи коллективной деятельности;
- ☑ обеспечить общий психологический комфорт, где каждый будет чувствовать желание и возможность высказаться;
- ☑ организовать процесс обсуждения так, чтобы ни одна идея не осталась неуслышанной;
- ☑ помочь высказать мнение тем, кто обычно молчит, и не дать тем, кто много говорит, завладеть всем вниманием;
- ☑ проконтролировать направление дискуссии так, чтобы отсечь неактуальные темы и поддержать фокус на озвученной цели.

НЕОБХОДИМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГА ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ПРОЕКТНОЙ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ

1. Владение навыками эффективной коммуникации: понимание основ коммуникации, вербального и невербального аспектов; развитые навыки активного и эмпатического слушания и использование их; знание основных типов вопросов (открытые, закрытые, наводящие, альтернативные и т. д.) и умение их применить на нужном этапе дискуссии.

2. Знание основ этики взаимодействия: поощрение паритета, недопущение позиции «над» у членов команды; недопущение неуважительного тона у участников групповой дискуссии, умение отслеживать интонационные и другие сигналы, чтобы вовремя корректировать ход встречи.

3. Развитые эмпатия и наблюдательность: педагогу необходимо вовремя уметь увидеть начало напряжения, раздражения, усталости в группе, своевременно предлагать перерывы или смену вида деятельности.

4. Умение управлять временем: тайминг любого этапа встречи должен быть озвучен и соблюдён в процессе; тактичные комментарии педагога должны возвращать процесс во временное русло.

5. Широкий кругозор, любознательность, исследовательский интерес, открытость новому: эти качества помогут педагогу задавать правильные вопросы, направляя ход работы к общей цели, стать важной частью команды, соратником, выражать понимание

и принятие, при этом сохраняя автономию.

6. Ораторское мастерство, ассертивность как комплексное чувство уверенности в себе, в своих силах помогут эмоционально заразить и эффективно мотивировать участников групповой работы.

7. Знание основ психологии личности и умение применять индивидуальный подход к участникам команды или к разным командам.

8. Знание основ конфликтологии: своевременно отследить конфликтогены в общении и не допустить развития конфликтной ситуации.

9. Лидерские качества как возможность влияния, личное обаяние и умение вызывать чувство доверия у собеседников.

10. Толерантность – способность к безоценочному восприятию мнений и суждений другого человека, терпимое отношение.

Принимая во внимание поддерживающий характер участия педагога в рамках групповой проектной деятельности, правомерно называть такое участие фасилитацией.

Термин **фасилитация** произошёл от англ. to facilitate – «облегчать, способствовать, содействовать, создавать благоприятные условия». Под педагогической фасилитацией понимается усиление продуктивности образовательного процесса и развитие субъектов профессионально-педагогического процесса за счёт особого стиля общения и личности педагога[6]. Фасилитатором называют того, кто облегчает группе процесс общения, способствует созданию необходимой межличностной атмосферы для удовлетворения эмоциональных потребностей всех участников группового взаимодействия.

Педагог-фасилитатор характеризуется как помогающий, инициирующий, способный поддержать членов группы, учитывая их потребности и цели, сопровождать поиск участниками группы способов и методов решения задач.

Фасилитатор помогает группе выработать общую цель, поддерживает позитивную групповую динамику для достижения этой цели, не защищая при этом ни одну из позиций или сторон. Он стимулирует и способствует достижению взаимопонимания и консенсуса. Это роль преподавателя, создающего условия для самостоятельного и осмысленного процесса научения.

СПОСОБЫ ФАСИЛИТАЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Убеждение – процесс логического обоснования какого-нибудь суждения или умозаключения.

Подражание – воспроизведение личностью определённых внешних черт поведения, манер, действий, поступков.

Внушение – психологическое воздействие одного человека на другого, рассчитанное на некритичное восприятие слов, выраженных в них мысли и воли.

Заражение – процесс передачи эмоционального состояния от одного индивида к другому, помимо собственного смыслового воздействия или дополнительно к нему.

---

[6]Шушерина, О. А. Фасилитаторский стиль педагога профессионального обучения: содержание и организационно-педагогические условия его становления / О. А. Шушерина, Е. В. Грицкевич // Сибирский педагогический журнал. 2011. № 10. С. 50-62.

[7]Пушкина О.В. Развитие фасилитационного стиля общения учителя в педагогическом взаимодействии. 1991-5497. Мир науки, культуры, образования. № 5 (30) 2011.

ПРИЁМЫ И ТЕХНИКИ ФАСИЛИТАЦИОННОГО СТИЛЯ ОБЩЕНИЯ ПЕДАГОГА:

- уважение и позитивное принятие учащегося как личности, способной к саморазвитию;
- проявление педагогического такта, основанного на доверии без попустительства, общение без фамильярности, воздействие без подавления самостоятельности;
- создание ситуаций успеха, авансирование похвалы, обращение по имени, приём «зеркало отношений», оптимистический настрой и прогноз в работе с учащимися.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПЕДАГОГАМ ПО РЕАЛИЗАЦИИ РАЗВИВАЮЩИХ МЕТОДИК

Участие педагога в сопровождении образовательно-развивающего процесса с использованием методологии UPSHIFT в практике преподавания учебной программы факультативных занятий «Моё психологическое благополучие и помощь сверстникам в кризисной ситуации» по степени осуществления им руководящей роли может быть отнесено к виду, при котором учащиеся берут на себя значительную долю ответственности за процесс. По крайней мере, педагогу следует всячески ориентироваться на данный формат.

Подобная организация образовательного пространства оправдана в группах самопомощи, объединяющих лиц со сходными психологическими затруднениями, где фокус внимания направлен на принятие ответственности и осуществление действий, направленных на изменение внутренних и внешних аспектов ситуации[8]. Ведущий лишь стремится отвечать за организационные моменты. Одной из задач ведущего является создание психологически благоприятных условий для проектной деятельности участников группы и обучение их приёмам коллективной/командной работы.

Здесь внимание участников проектной группы важно обратить на два момента:

1) насколько проблематика психологического благополучия интересна всем представителям целевой аудитории;

2) как она отвечает потребностям учащихся, на которых направлена.

Для педагога, сопровождающего реализацию проекта с использованием методологии UPSHIFT, владение психотехниками важно, но значительно важнее его ценностный потенциал, реализуемый им в форматах общения и соответствующих методах воздействий.

Выбор адекватного метода или сочетания методов зависит от личностной направленности педагога, его философской ориентации и опосредован собственным опытом.

К профессиональным микронавыкам ведущего педагога относятся владение следующими психотехниками: «активное слушание» и «эмпатическое слушание», «отражение чувств», оказание поддержки, выдвижение целей, обратная связь, информирование, самораскрытие, использование пауз молчания, блокирование непродуктивного поведения, эффективное безопасное общение и др.

[8]Фролова С. В. Групповое психологическое консультирование. Саратов: Саратовский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, 2018. 145 с.

В частности, педагог должен уметь активно слушать, а именно: перефразировать, уточнять, демонстрировать заинтересованность, комментировать.

Вопросы участникам должны носить характер побуждающих и проясняющих.

Не стоит формализовать процесс и добиваться идеальных формулировок – главное, чтобы подростки и молодые люди понимали, для чего они участвуют в проекте и каких изменений хотят добиться. Контрпродуктивно торопить учащегося с высказыванием формулировок проблем, использовать наводящие вопросы.

При разборе отдельных мнений не следует искать причины ошибок в людях. Задавать вопросы следует корректно: «Почему этот участник ошибается?», «Как можно улучшить его показатели?».

Необходимо следить, чтобы обратная связь давалась по поводу поведения, а не свойств личности (вместо «Вы безответственны» – «За последнюю неделю вы опоздали четыре раза»), по поводу событий, происходящих в момент разговора, а не по поводу того, что было в прошлом. Различать оценку личности и оценку поступка.

Необходимо отложить критику на потом. Главное – дать каждой и каждому понять, что она или он могут высказать свою идею и позволить другим участвовать в её развитии.

Работа в рамках социального проекта учитывает групповую динамику как совокупность событий и межличностных взаимодействий в группе. Важнейшими развивающими факторами являются взаимоотношения участников группы и их взаимодействие с педагогом. Группа здесь является мощным источником изменений для её участников. Необходимо помогать группе согласовывать общую позицию.

Педагоги создают пространство для рефлексии; дают группе обратную связь в зависимости от того, как они видят и ощущают групповой процесс; поддерживают группу в конфликтных ситуациях; консультируют по поводу методов; обеспечивают необходимыми средствами и материалами.

Педагог может наблюдать, хвалить, поддерживать, напоминать о договорённостях, а при необходимости предложить свою помощь в разрешении конфликта, принятии решений или в экстренной ситуации.

Необходим и индивидуальный подход по отношению к учащимся курса. Так, при использовании методологии UPSHIFT целесообразно учитывать разные типы мотивации участников проекта, что влечёт за собой целевое применение поощрений и наказаний. Здесь может быть рекомендована классификация типов мотивации по Герчикову, скорректированная для подросткового социального проекта[9] *(Приложение 1).*

Успешным может стать только проект, являющийся результатом хорошего планирования и доверительной творческой атмосферы внутри проектной группы. Такая команда сумеет даже самую абсурдную идею превратить в функциональную, а затем развить её в серьёзный проект.

Команда проекта – это временный коллектив, созданный под определённую задачу, она может также включать руководителя и консультантов.

Группа людей со схожими интересами превращается в команду, если каждый её участник будет понимать объём и характер работы, сроки выполнения, способен совместно планировать стратегию, нести ответственность за порученную часть задания, сообщать о статусе его выполнения.

[8]Фролова С. В. Групповое психологическое консультирование. Саратов: Саратовский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, 2018. 145 с.

В сферу ответственности педагога, работающего с учащимися, входит и формирование эффективной команды. Педагог, работающий с подростками, как никто другой знает особенности каждого из них и сможет сформировать команду для проекта так, чтобы все её члены по комплиментарному принципу дополняли друг друга и вместе представляли единое целое. Однако эффективность каждого человека в команде не равна эффективности команды.

Продуктивная работа команды требует решения следующих педагогических задач:



- **формировать у подростков умение слушать и слышать друг друга, эффективно общаться;**
- **повышать уровень внутренней индивидуальной ответственности каждого для выполнения командной задачи;**
- **переориентировать мышление с индивидуального труда на коллективный;**
- **развивать командный дух;**
- **определять неофициального лидера во главе команды.**

Формирование эффективной команды способствует укреплению коллектива учащихся, а также создаёт условия для успешной последующей социальной адаптации подростков, относящихся к уязвимым категориям.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РОЛЕЙ И ФУНКЦИЙ В КОМАНДЕ

У каждого участника команды две основные роли – функциональная и командная: **функциональная** – это то, что он знает и умеет делать хорошо, его вклад в работу команды; **командная** – как он это делает, это личностные качества человека – вклад во взаимоотношения в команде.

С целью полноты анализа можно рекомендовать рассмотреть процесс командообразования с помощью концепции логических уровней Р. Дилтса. Так, кроме названных уровней «Что?» и «Как?», при формировании команды важно учитывать и другие уровни. Это окружение (условия работы команды, уровень «Где?»), мотивационная составляющая индивида и группы (уровень ценностей или всей совокупности «Почему?» команды)[10].

[10]Бейтсон Г. выделил четыре основных уровня научения и изменения. См.: Бейтсон, Г. Экология разума. Избранные статьи по антропологии, психиатрии и эпистемологии. М.: Смысл, 2000. 476 с., См.: Дилтс, Р. Фокусы языка. Изменение убеждений с помощью НЛП. СПб.: Питер. 2013. С. 190-197.

За основу модели эффективной команды педагогам может быть рекомендовано использовать командную ролевую модель психолога Р. М. Белбина[11], **выделившего 8 ролей:**

Генератор идей – богатое воображение, креативен, индивидуалист, претендует на роль неформального лидера;

Исследователь ресурсов – коммуникатор, экстраверт, оптимист, творчески перерабатывает идеи, связующее звено в команде и с внешними заинтересованными сторонами проекта;

Координатор – чётко формулирует цели, продвигает решения, социальный лидер, использует имеющиеся ресурсы;

Организатор – изобретателен, динамичен, есть стремление преодолеть инерцию, бывает неуживчив, раздражителен, но тоже сильный лидер;

Контролёр – стратег, наблюдателен, аналитик, взвешивает альтернативы, неэмоционален, не умеет мотивировать других;

Игрок команды – дипломатичен, восприимчив, адаптивен, умеет слушать, мирит конфликтующие стороны;

Исполнитель – дисциплинированный надёжный консерватор, умеет реализовывать идеи, обязателен, трудолюбив;

Доводчик – старателен, добросовестен, перфекционист, ищет ошибки, упущения, болеет за результат;

Специалист – профессионал в узкой области знаний, самостоятельно организующий свою работу, может не видеть общую картину, нетерпим к критике.

Этапы построения команды

Формирование – ещё не команда, а совокупность отдельных индивидуумов. Определяются цели в самом общем виде, механизмы работы. Все стремятся произвести впечатление друг на друга.

«Бурление» – люди открываются, выявляются индивидуальные цели и возможности, назначение ролей может оспариваться, возможны конфликтные отношения, здесь важна роль руководителя.

Нормирование – установление норм и процедур, формирование стиля работы, окончательное распределение ролей, развитие сотрудничества, роль лидера. Установление отношений с внешней средой.

Функционирование – только теперь единство и продуктивная работа, взаимопомощь. Роль лидера – постоянно давать обратную связь членам команды, оценивать результат, мотивировать.

Перемена или расставание – роспуск или переформирование в связи с выполнением миссии.

В качестве примера по формированию команды педагогам может быть предложен урок «Я в команде!» (Приложение 2).

[11] Белбин Р. М. Типы ролей в командах менеджеров. М.: HIPPO, 2003. 232 с.

ОПИСАНИЕ ТИПОВ МОТИВАЦИИ ПО ГЕРЧИКОВУ

Тип мотивации и его особенности	Как положительно стимулировать активность	Как отрицательно подкреплять нежелательное (конфликтное, дезорганизующее и прочее) поведение
Инструментальный тип – крайне нацелен на позитивный результат. Относится к достижительному классу мотивации. Интересуют бонусы, а не содержание деятельности (активность является инструментом для удовлетворения других потребностей).	Отмечайте промежуточные успехи, разработайте систему групповых поощрений и всё время подчёркивайте связь между результатами и вознаграждением.	В первую очередь лишите поощряющих замечаний, введите систему «дизлайков» за неудачные действия.
Профессиональный тип – участник проекта стремится развиваться, ему важно занять заслуженное место в групповой иерархии. Поэтому он всегда инициативен и хочет расширить круг своих задач в проекте. Относится к достижительному классу. Интересует содержание работы, не согласен на не интересные для него операции, сколько бы бонусов за них ни начисляли. Интересуют трудные задания – возможность самовыражения, напорист, уверен в себе. Считает важной свободу в оперативных действиях.	Предоставьте возможность обучаться в рамках проекта, повышайте в групповой иерархии, признавайте достижения, не контролируйте каждый шаг.	Игнорируйте личные достижения самого участника, ограничьте развивающие направления работы, загрузите технической работой.
Патриотический тип – стремится к тому, чтобы его ценили, уважали и чтили в группе. При этом и сами патриоты хотят заботиться о членах группы. Относится к достижительному классу мотивации. Необходима идея, которая будет им двигать, важно общественное признание участия в успехе. Главная награда – всеобщее признание незаменимости в группе. Готов жертвовать своими интересами ради интересов проекта, но нуждается в поддержке руководителя.	Поблагодарите участника на глазах у всей группы, отмечайте его заслуги визуально (звание «лучший участник проекта»). Предложите войти в число лидеров проекта.	Благодарите других сотрудников проекта так, чтобы патриот это видел. При этом его не поощряйте.

Тип мотивации и его особенности	Как положительно стимулировать активность	Как отрицательно подкреплять нежелательное (конфликтное, дезорганизующее и прочее) поведение
Хозяйский тип – ответственно выполняет свою работу, просчитывая всё до мелочей. Относится к достижительному классу мотивации. Добровольно принимает на себя ответственность, характеризуется обострённым требованием свободы действий, не терпит контроля.	Участнику проекта дайте возможность брать на себя полную ответственность за выполнение своей работы, делегируйте полномочия. Предложите управлять важными блоками проекта.	Такие участники не терпят, когда их контролируют, указывают, что именно и как нужно делать.
Люмпенизированный (избегающий) тип – эта категория не хочет проявлять активность в принципе, делает лишь то, что требует окружение или лидеры. Всё равно, какую работу выполнять, нет предпочтений. Не стремится улучшать свои компетенции. Низкая ответственность, стремление переложить работу на других.	Чётко формулируйте задания и требования, причём они должны быть простейшие. Заботьтесь и опекайте участника – применяйте методы поощрения и порицания.	Укажите, что подготовите заключение о его работе.



Урок по командообразованию для подростков 14–17 лет

Длительность: 45 минут.

Ведущий – педагог, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, оказывающий педагогическое сопровождение курса «Моё психологическое благополучие и помощь сверстникам в кризисной ситуации».

Я в команде! Конструктивное взаимодействие в команде. «Я-сообщения»

«Целое больше, чем сумма его частей»
Аристотель

Цель работы:

Осознать, что команда может гораздо больше, чем каждый её член в отдельности, научиться видеть сильные стороны друг друга, признавать вклад каждого в общее дело.

Задачи:

- выработать правила конструктивной работы в группе;
- овладеть навыком бесконфликтного общения через «Я-сообщения».

Методы, материалы:

флипчарт, маркеры, фломастеры, мультимедиа-установка, ноутбук, бумага А4.

Вариант 1. Вспомните известные вам фильмы, мультфильмы, где героям удавалось выстоять против нападения общего врага только потому, что они вместе. Или те, где герои смогли сделать общее дело или решить проблему только потому, что все они разные.
Вариант 2. На экране нарезка известных мультфильмов, фильмов, где герои эффективны только в команде.

Беседа с группой.

На экране слайд презентации со всплывающими по очереди вопросами к группе:

- Что объединяет сюжеты этих видеороликов? (Везде работает команда)
- Смог ли бы кто-то один решить общую проблему? Почему? (Не хватает сил, не хватает умения, не хватает выдержки)
- Посмотрите друг на друга в команде, подумайте, озвучьте, какие сильные стороны есть у каждого из вас? (Можно вслух не говорить)
- А свои сильные стороны и полезные качества для команды вы знаете? (Ведущий разговаривает с группами: «Кто лидер?», «Кто специалист?», «Кто доводчик?», «Кто коммуникатор?»)
- Всегда ли есть возможность проявить свои важные для группы качества? Что может этому помешать? (Конфликты, недопонимание, спешка, страх себя проявить, страх ошибки, др.)

Ведущий: Давайте создадим правила конструктивной работы в группе. Что нужно соблюдать, чтобы каждый член группы не боялся проявить себя и сделал свой вклад в групповую работу?

Правила записываются на флипчартном листе. Ребята выдвигают правила, выходят и записывают их на общий лист.

- Не перебивай.
- Уважай другого.
- Пытайся! Разреши себе ошибаться. Ошибка – это попытка. А попытка может дать результат.
- Не критикуй решения другого, а выдвигай свои решения.
- Поощряй предложения другого: «Хм… Это интересно».

Ведущий:

Есть инструмент, который снимает напряжение в диалоге и позволяет общаться без конфликта. Это «Я-сообщения». Это информация о вас, о том, что вам нужно, в чём ваши потребности, какая у вас реакция на слова собеседника, его поведение или сложившуюся ситуацию.

«Опять ты забыл о своём обещании», «Ты вечно опаздываешь», «Ты делаешь только то, что хочешь делать» – примеры «Ты-сообщений», которые раздражают и способны вызвать или усилить конфликт. Здесь мы перекладываем ответственность за наши эмоции на собеседника, у того возникает естественная реакция сопротивления и он начинает защищаться.

А как правильно сказать, чтобы не вызвать негатив собеседника и не возникло конфликта? Нужно взять ответственность за свои чувства на себя, что не он сам – причина вашего беспокойства.

На экране слайд со структурой «Я-высказывания»

1. Говорим о чувствах. «Я чувствую…»

Пример: «Я расстраиваюсь», «Я волнуюсь», «Мне обидно».

2. Описываем ситуацию без оценки, только констатируем факт.

«Когда слышу в свой адрес такие слова…», «Когда меня не замечают…»

3. Даём объяснение. «Потому что...»

Пример: «Потому что мне кажется, что случилось что-то плохое», «Потому что думаю, что со мной тебе неинтересно», «Потому что у меня мало времени, и мне бы хотелось провести его с тобой».

4. Выражаем желание. «Мне бы хотелось…»

Простая формула: «Когда я вижу, что...» + «Я чувствую…» + «Мне бы хотелось»

Пример: «Ты-высказывание»: «Ты снова опоздал!». «Я-высказывание»: «Когда друзья опаздывают, я волнуюсь, потому что мне кажется, что с ними что-то случилось. Мне бы хотелось, чтобы мне звонили и предупреждали в случае опоздания».

Решение ситуационных задач.

Вариант 1. Разбиваем группу на команды по 3–4 человека. Каждой команде предлагаем вариант «Ты-сообщения». Требуется превратить его в «Я- сообщение». Команды работают, ведущий-эксперт помогает. Команды после подготовки проигрывают сценки с решениями.

Вариант 2. Команды получают задание и решают его письменно. Ответы некоторых команд зачитывают вслух по выбору ведущего.

В обоих случаях все присутствующие слушают и обсуждают решения, корректируя, исправляя, говоря своё мнение.

ЗАДАНИЯ для выполнения командами

«Ты-высказывания». Следует предварительно распечатать на отдельных карточках/бланках

1. Ты всё время опаздываешь!
2. Ты повсюду бросаешь свои вещи!
3. Ты снова не вынес мусор!
4. Ты такой ленивый!
5. Ты никогда не хвалишь меня.
6. Ты постоянно критикуешь мои идеи.
7. Ты никогда меня не слышишь!
8. Ты всегда слишком занят, чтобы выполнить мою просьбу.
9. Ты всё время копаешься в своём телефоне, когда мы рядом.
10. Ты никогда не говоришь о своих чувствах.
11. Ты всё время забываешь важные даты.
12. Ты всегда мне возражаешь!
13. Ты постоянно поступаешь по-своему.
14. Почему ты мне грубишь?
15. Ты всё время заставляешь меня ждать!
16. Перестань меня дёргать всё время, я занята!
17. Когда же ты наконец будешь делать уроки вовремя?
18. Вечно ты дерзишь!
19. Ты всегда себя ужасно ведёшь!
20. Что ты всё время разговариваешь параллельно со мной?

В таблице приведены ситуационные задачи с «Ты-высказываниями» и «Я-высказываниями» как более адаптивной формулировкой просьбы-предложения.

Ситуационные задачи, примеры решения

№	«Ты-высказывание»	«Я-высказывание»
1	Ты всё время опаздываешь!	Я чувствую беспокойство, когда мы опаздываем, и мне бы хотелось, чтобы мы старались быть более пунктуальными.
2	Ты повсюду бросаешь свои вещи!	Я чувствую себя некомфортно, когда в нашем доме беспорядок, и мне бы хотелось, чтобы мы вместе поддерживали чистоту и порядок в нашем доме.
3	Ты снова не вынес мусор!	Я заметила, что мне приходится выполнять больше домашних обязанностей, мне бы хотелось, чтобы мы старались разделить их более равномерно.
4	Ты такой ленивый!	Иногда я замечаю, что ты откладываешь выполнение домашних дел на потом. Я бы хотела, чтобы мы находили больше времени для совместных приятных видов деятельности, а это возможно, когда основные уже сделаны нами с обеих сторон.

№	«Ты-высказывание»	«Я-высказывание»
5	Ты никогда не хвалишь меня.	Мне бы хотелось получать больше положительной обратной связи от тебя, это помогает мне чувствовать себя увереннее.
6	Ты постоянно критикуешь мои идеи.	Я чувствую себя неуверенно, когда мои идеи подвергаются критике, мне бы хотелось получать больше поддержки и внимания от близкого человека.
7	Ты никогда меня не слышишь!	Я чувствую, что иногда ты не прислушиваешься к моим словам, это заставляет меня чувствовать свою ненужность. Мне бы хотелось, чтобы мы оба проявляли больше внимания друг к другу.
8	Ты всегда слишком занят, чтобы выполнить мою просьбу.	Я чувствую себя неважной, когда вижу, что мои просьбы не удовлетворяются. Мне бы хотелось, чтобы мы проявляли больше внимания друг к другу.
9	Ты всё время копаешься в своём телефоне, когда мы рядом.	Когда ты пользуешься телефоном во время нашего общения, я чувствую себя неважной и незначительной. Мне бы хотелось чувствовать больше внимания от близкого человека.
10	Ты никогда не говоришь о своих чувствах.	Я замечаю, что ты нечасто выражаешь свои эмоции и чувства, и это мешает мне понимать, что ты думаешь и чувствуешь на самом деле. Мне бы хотелось, чтобы мы были более открыты и искренни друг с другом.
11	Ты всё время забываешь важные даты.	Когда мой день рождения проходит незамеченным, меня это обижает, потому что я чувствую свою незначительность для тебя. Мне бы хотелось чувствовать от близкого друга больше внимания.
12	Ты всегда мне возражаешь!	Я замечаю, что ты не всегда соглашаешься со мной, и это вызывает у меня раздражение, потому что важные детали остаются неозвученными. Мне бы хотелось, чтобы мы оба старались лучше слышать друг друга и уважать точку зрения каждого.
13	Ты постоянно поступаешь по-своему.	Я расстраиваюсь, когда ты делаешь всё без учёта моего мнения, мне бы хотелось, чтобы мы более уважительно относились к потребностям друг друга.
14	Почему ты мне грубишь?	Мне неприятно слышать в свой адрес грубые слова, от близкого человека хочется чувствовать тепло и поддержку.
15	Ты всё время заставляешь меня ждать!	Я злюсь, когда ты опаздываешь, мне это очень неприятно, потому что кажется, что я тебе не важна. Давай относиться более уважительно друг к другу.
16	Перестань меня дёргать всё время, я занята!	Я раздражаюсь, когда меня отвлекают. Я теряю мысль и начинаю злиться, мне это мешает выполнить мою работу. Я бы хотела позаниматься с тобой в своё удовольствие, когда надо мной не будет висеть работа.

№	«Ты-высказывание»	«Я-высказывание»
17	Когда же ты наконец будешь делать уроки вовремя?	Меня беспокоит, что уроки до сих пор не сделаны, я начинаю нервничать и злиться. Давай стараться сохранять наши отношения более позитивными.
18	Вечно ты дерзишь!	Когда со мной некорректно разговаривают, я раздражаюсь, и мне не хочется больше общаться. Мне бы хотелось, чтобы ты был более уважительным ко мне.
19	Ты всегда себя ужасно ведёшь!	Меня обижает такое поведение. Я знаю, что ты можешь быть другим, поэтому в следующий раз постарайся быть сдержаннее.
20	Что ты всё время разговариваешь параллельно со мной?	Мне сложно говорить, когда кто-то разговаривает одновременно со мной. Если у тебя есть вопрос – задай его мне. Возможно, если ты дослушаешь до конца, вопросов у тебя станет меньше.

Приложение 3

Дополнительные материалы в помощь педагогу

1. Базовый онлайн-курс по методологии UPSHIFT на u-platform.by

2. Рабочая тетрадь «Социальное проектирование по методологии UPSHIFT»

3. Набор шаблонов заданий по отдельным этапам UPSHIFT

4. Платформа о психологическом здоровье подростков talk2ok.by

