

**муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Дом Детского Творчества»**

УТВЕРЖДАЮ
Приказ № 98
от 28.09..2026г.
Директор МБУ ДО «ДДТ»
Е. В Агафонова

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА
проведения сессии районного детского парламента,
направленная на развитие лидерских компетенций и
проектных умений подростков 14-17 лет

Автор:
Горохова Ирина Александровна
педагог-организатор

2026г.

Цель и назначение разработки

Данная разработка предназначена для педагогов-организаторов, кураторов ученического самоуправления и специалистов учреждений дополнительного образования, реализующих деятельность детских общественных объединений на муниципальном уровне.

Её цель : обеспечить воспроизводимый, технологичный и результативный формат осенней сессии Районного детского парламента (РДП) продолжительностью 4 часа, направленной на развитие лидерских, проектных и командных компетенций подростков 14–17 лет.

Задачи сессии:

Интегрировать игровые технологии (деловые игры, модерацию, фасилитацию) в проектную работу. Показать, как игровые механики («Воздушный шар», «Управляемый кризис») служат подготовкой к проектной деятельности, а не являются самоцелью.

Поддерживать выявление и сопровождение лидеров ученического самоуправления. За счёт наблюдательных листов, фиксации лидерских проявлений в группах и индивидуальных результатов («Карта сильных качеств») педагог получает данные для дальнейшей адресной работы с активом.

Сформировать продукты сессии, пригодные для отчётности и аттестации педагога. Получить заполненные проектные матрицы, список инициатив, наблюдательные листы, фотоматериалы (с согласия участников) как доказательную базу результативности работы с ученическим самоуправлением.

Разработка может быть использована как типовой сценарий сессии РДП, а также как методическая основа для адаптации под иные форматы работы с лидерами ученического самоуправления (сокращённые сессии для одной школы, тематические интенсивы, модули в рамках программ подготовки актива).

Актуальность разработки обусловлена совокупностью нормативных, социально-педагогических и практических факторов, релевантных современной воспитательной работе в системе общего и дополнительного образования.

Нормативно-правовые основания.

Разработка соответствует ключевым документам, определяющим вектор воспитательной работы в РФ:

- Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», закрепляющему право обучающихся на участие в управлении образовательной организацией;

- Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, где приоритетными направлениями выступают развитие социальной активности детей и молодёжи, поддержка детских общественных объединений и инициативности;
- Требованиям ФГОС к формированию метапредметных результатов, включая умения планировать деятельность, распределять ресурсы, работать в команде и публично презентовать результаты.

Сессия РДП в предложенном формате выступает практическим механизмом реализации этих требований: подростки не просто участвуют в мероприятиях, а учатся формулировать проблемы, предлагать решения, брать ответственность и договариваться — то есть становятся субъектами воспитательного процесса.

Социально-педагогическая востребованность.

В современных условиях возрастает значимость формирования у подростков «мягких навыков» (soft skills): способности действовать в условиях неопределённости, вести переговоры, управлять конфликтами, принимать решения при ограниченных ресурсах. Предложенные в разработке деловые игры («Воздушный шар», «Управляемый кризис») и проектные инструменты (проектная матрица, питч-сессия) позволяют безопасно отработать эти навыки в смоделированных ситуациях, максимально приближенных к реальным управленческим задачам.

Особое значение имеет формирование субъектной позиции подростка: переход от пассивного участия к авторству решений и проектов. Брейншторм «Точки роста» и заполнение проектной матрицы дают участникам конкретный инструментарий для превращения идеи в реализуемый план с чёткими сроками, ответственными и измеримыми результатами.

Соответствие сложившейся практике работы педагога-организатора и «Дома Детского Творчества».

Разработка органично встраивается в систему работы с ученическим самоуправлением и опирается на уже используемые педагогические технологии:

- игровые технологии (квесты, игры по станциям, деловые игры);
- технологии модерации и фасилитации (организация групповой работы, управление дискуссией, обратная связь по формату «два плюса и вопрос»);
- проектные технологии (от генерации идей до презентации и планирования реализации).

Упражнение «Лидерский профиль» дополняет эту систему, позволяя подросткам осознанно подходить к развитию своих компетенций, соотнося личные сильные стороны с требованиями лидерской роли.

Новизна и отличительные особенности разработки

Новизна методической разработки заключается в системном соединении игровых и проектных технологий в едином 4-часовом формате сессии, где каждый этап логически подготавливает участников к следующему:

- от теоретического осмысления ролей и ответственности — к самоанализу и осознанию своих ресурсов;
- от игровых моделей принятия решений в условиях ограничений — к решению реальной управленческой задачи («Управляемый кризис»);
- от генерации идей — к их оформлению в проектную матрицу и публичной защите (питч-сессия).

Отличительными особенностями разработки являются:

- **Чёткая технологичность:** детально прописанные этапы, тайминг, роли педагога, риски и способы их минимизации, что делает проведение сессии воспроизводимым даже для начинающих специалистов.
- **Практическая ориентированность:** акцент на создание конкретных продуктов (проектные матрицы, список инициатив, отчёты о первых шагах реализации), которые могут быть использованы для отчётности, участия в конкурсах и дальнейшей работы школ.
- **Межшкольное взаимодействие:** формирование смешанных групп из представителей разных школ способствует обмену опытом, преодолению «школьной замкнутости» и формированию единого воспитательного пространства района.
- **Преемственность с межсессионной работой:** задание на межсессионный период обеспечивает непрерывность развития ученического самоуправления и превращает сессию из разового мероприятия в элемент системной работы.

Ожидаемые результаты и способы их фиксации

Для участников:

- актуализация знаний о формах ученического самоуправления и ролях лидера;
- развитие навыков самоанализа (заполнение «Карты сильных качеств»);
- освоение инструментов социального проектирования (проектная матрица, SMART-формулирование целей);
- отработка навыков командной работы, переговоров и принятия решений в условиях неопределённости;
- опыт публичной презентации идей и получения конструктивной обратной связи.

Для педагога-организатора и учреждения:

- готовые продукты для отчётности и аттестации (список инициатив, заполненные проектные матрицы, фотографии, наблюдательные листы по группам);
- база проектных идей для реализации на уровне школ и района;
- инструмент для выявления и сопровождения лидеров ученического самоуправления.

Результаты фиксируются через:

- регистрационные листы и списки участников;
- заполненные бланки «Карта сильных качеств» и «Проектная матрица»;
- список инициатив с указанием ответственных и сроков;
- наблюдательный лист педагога (фиксация лидерских проявлений, динамики группы, индивидуальных достижений);
- фотоматериалы (с согласия участников) для отчётности и популяризации деятельности РДП.

Практическая значимость и возможности применения

Методическая разработка имеет высокую практическую значимость, поскольку:

- содержит готовые инструменты (бланки, карточки ролей, форматы обратной связи), снижающие нагрузку на подготовку;
- предусматривает адаптацию под разные условия (сокращение времени, перенос части заданий в онлайн, интеграция регионального контента);
- может быть использована не только для сессии РДП, но и как модуль в программах подготовки школьного актива, курсах повышения квалификации педагогов, а также в рамках муниципальных методических мероприятий.

Таким образом, представленная методическая разработка является актуальным, технологичным и воспроизводимым инструментом для развития ученического самоуправления на муниципальном уровне, сочетающим нормативные требования, современные педагогические подходы и практическую востребованность в работе педагога-организатора.

План осенней сессии (4 часа)

№	Время	Этап	Форма
1	09:30–10:00	Регистрация делегаций, представление школ	
2	10.00-10.10	Открытие сессии.	Официальная часть
3	10:10–10:20	Теория: «Самоуправление и лидерство: формы, роли, ответственность»	Мини-лекция

№	Время	Этап	Форма
4	10:20– 11:30	Практика: «Лидерский профиль» — самоанализ, карта сильных качеств «Воздушный шар» - творческая и организаторская деятельность по развитию лидерских качеств	Упражнение Деловая игра
5	11:30– 12:00	Практика: «Управляемый кризис» — командная задача на переговоры и распределение ресурсов	Командная игра
6	12:00– 12:30	Перерыв	—
7	12:30– 12:50	Теория: «Инициатива как проект: от проблемы к решению»	Мини-лекция
8	12:50– 13:30	Практика: Брейншторм «Точки роста» — выявление проблем и генерация инициатив	Групповая работа
9	13:30– 14:00	Практика: «План инициативы» — заполнение проектной матрицы	Проектная работа
10	14:00– 14:15	Практика: Питч-сессия — защита инициатив (по 2 минуты на группу)	Презентация
11	14:15– 14:30	Заккрытие сессии. Задание на межсессионный период	Рефлексия
Итого			4 часа

Ход мероприятия.

Регистрация делегаций, представление школ. Открытие сессии.

Мини-лекция

«Самоуправление и лидерство: формы, роли, ответственность»

Добрый день! Меня зовут Ирина Александровна и я хочу начать с одного вопроса. Поднимите руку те, кто хотя бы раз думал: «Зачем я вообще этим занимаюсь?»

Думаю, руки подняли почти все. И это нормально. Лидерство — не про то, чтобы всегда гореть и никогда не уставать. Лидерство — про то, чтобы понимать, зачем ты это делаешь, и знать, как сделать так, чтобы за тобой шли. Об этом сегодня и поговорим.

Часть 1. Что такое самоуправление на самом деле

Слово «самоуправление» звучит официально, как строчка из устава школы. Но по сути это очень простая вещь: **самоуправление — это когда вы сами решаете, что и как будет происходить в вашей школьной жизни**, а не ждёте, пока кто-то сверху скажет, что делать.

Давайте честно: мы все знаем разницу между «настоящим» самоуправлением и «для галочки».

Для галочки — это когда выбирали актив класса потому, что надо было заполнить бумажку. Когда мероприятия придумывает завуч, а вы просто стоите на сцене и читаете чужой текст. Когда «совет школы» собирается раз в год, чтобы сфотографироваться.

Настоящее самоуправление — это когда вы сами придумываете проект, сами его организуете, сами отвечаете за результат. Когда к вам приходят с предложением — а вы можете сказать «нет, давайте по-другому» — и вас слышат.

И вот тут начинается самое интересное. Потому что свобода — это не только возможности. Это ещё и ответственность. Но об этом чуть позже.

Часть 2. Формы самоуправления — какие бывают и что работает

Самоуправление не обязано выглядеть одинаково во всех школах. Вот основные формы, которые реально работают:

Совет школы — это главный орган. В идеале туда входят представители от каждого класса, и решения принимаются сообща. Совет школы — это не «группа поддержки директора», это команда, которая имеет право голоса в вопросах школьной жизни.

Совет класса — мини-версия на уровне класса. Распределяются роли: кто отвечает за учёбу, кто за мероприятия, кто за спорт, кто за инфо. Это базовая ячейка, и она важнее, чем кажется.

Проектные команды — временные группы под конкретную задачу: школьный фестиваль, благотворительная акция, ремонт рекреации. После завершения проекта команда расформируется, но опыт остаётся.

Президент школы / староста — лицо самоуправления. Но здесь важно понимать: президент — это не «главный начальник», а координатор, который связывает совет школы с администрацией и следит, чтобы договорённости выполнялись.

Спросите себя: какая форма есть у вас? Работает ли она? Или это форма без содержания? Если форма не работает — её можно менять. Это ваше право.

Часть 3. Роли в команде — кто есть кто

Это, наверное, самая важная часть. Потому что лидерство — это не один человек. Это команда, в которой у каждого своя роль.

Инициатор — придумывает идеи, генерирует, зажигает. У него в голове сто идей в минуту, и половина — сумасшедшие. Без него скучно.

Организатор — берёт идею и превращает её в план. Распределяет задачи, следит за сроками, напоминает. Без инициатора нечего делать, а без организатора — никто не доведёт до конца.

Голос класса — тот, кто умеет говорить так, чтобы его слушали. Не обязательно громко — но убедительно. Он доносит позицию класса до учителей и администрации.

Делатель — просто делает. Тихо, без шума, но без него ничего бы не состоялось. Он принесёт колонку, распечатает афиши, придёт на полчаса раньше и останется на час позже. Это самый недооценённый человек в команде.

Критик — да, и он нужен. Не токсичный нытик, а конструктивный критик, который задаёт вопрос: «А что, если не получится?», «А мы подумали про второй этаж?», «А кто будет убирать после?»

Каждая роль важна. Проблема начинается, когда все хотят быть инициаторами, а делать некому. Или когда один человек пытается быть всем сразу — и инициатором, и организатором, и голосом, и делателем. Это путь к выгоранию.

Задайте себе вопрос: **какая роль ваша?** И честно — не та, которую вы хотите, а та, в которой вы реально эффективнее всего. Лидерство — это не обязательно быть первым. Это быть там, где вы нужнее всего.

Часть 4. Ответственность — слово, которое все боятся

Вот мы и подошли к главному. Свобода и ответственность — это две стороны одной медали. Невозможно взять одно и отказаться от другого.

Что значит брать ответственность на себя?

Это когда вы придумали акцию, и на неё пришло пять человек вместо пятидесяти — вы не говорите «дети у нас неактивные». Вы говорите: «Мы плохо рассказали об акции. Что исправим в следующий раз?»

Это когда ваш представитель в совете школы обещал поднять вопрос о расписании, а потом забыл — и вы не спихиваете на «администрация не идёт навстречу», а разбираетесь, что пошло не так.

Это когда вы пообещали учителю, что класс будет вести себя на мероприятии, а класс не справился — вы не говорите «это не я». Вы говорите: «Моя недоработка, я не договорился с ребятами».

Ответственность — это не про то, чтобы быть виноватым. Это про то, чтобы быть в состоянии что-то изменить. Виноватый говорит «это из-за меня». Ответственный говорит «это в моей зоне влияния, и я с этим разберусь».

Часть 5. Лидерство — это не про титул

Хочу развеять один миф. Лидерство — это не должность. Не бейдж. Не строчка в характеристике. Это не «я президент совета школы, значит я лидер».

Лидерство — это когда в группе из пяти человек, которые делают проект, четверо спрашивают мнение пятого, даже если у него нет никакого титула. Это когда на вопрос «что делаем?» все смотрят на одного — не потому что он назначен, а потому что доверяют.

Лидерство проявляется в мелочах:

- когда в команде спор, лидер не кричит «я решил», а спрашивает: «Ребята, какие есть мнения?»
- когда кто-то ошибся, лидер не говорит «я же говорил», а говорит: «Окей, что делаем дальше?»
- когда проект провалился, лидер первым берёт ответственность — и последним распределяет похвалу, если всё удалось.

Запомните: если вас назначили лидером — это ещё не лидерство. Если за вами идут добровольно — вот это лидерство.

Часть 6. Ошибки, которые совершают все — и как их избежать

Ошибка 1. «Я всё сделаю сам»

Самая частая. Кажется: проще сделать самому, чем объяснять. Но так вы не строите команду, вы строите зависимость от себя. Уйдёте — всё развалится. Настоящий лидер строит систему, которая работает и без него.

Ошибка 2. «Я не делегирую, потому что никто не сделает хорошо»

Сделают плохо — первый раз. А потом — лучше. И ещё раз — ещё лучше. Вы когда-то тоже делали плохо. Делегирование — это не скидывание задач, это развитие людей.

Ошибка 3. «Я беру ответственность за всё»

Нет. Вы берёте ответственность за результат — но задачи делегируете. Если вы отвечаете за всё, вы не отвечаете ни за что, потому что расплываетесь.

Ошибка 4. «Я не отдыхаю, потому что без меня всё рухнет»

Рухнет. И это нормально. Выгоревший лидер хуже, чем сорванный проект. Учитесь отпускать — и доверять.

Часть 7. Что вы можете сделать уже завтра

Не после конференции. Не когда «будет время». Уже завтра.

1. **Проведите ревизию ролей в вашей команде.** Кто чем занимается? Все ли понимают свою зону? Нет ли пробелов? Нет ли дублирования?

2. **Задайте себе вопрос: какое одно дело я могу делегировать на этой неделе?** Не «какое-нибудь», а конкретное. Делегируйте — и не вмешивайтесь, пока не попросят.

3. **Поговорите с классом.** Не о том, что «надо активнее участвовать». Спросите: что вам интересно? Что бесит? Что вы хотели бы изменить? И — услышьте ответы.

4. **Предложите один реальный проект.** Не «проведём линейку», а конкретику: «давайте сделаем зону отдыха в рекреации», «давайте запустим школьное радио», «давайте организуем турнир между классами». Один проект — но доведите его до конца.

5. **Найдите своего «делателя» и скажите ему спасибо.** Тихого, незаметного, без которого ничего бы не было. Ему никто не говорит спасибо. Скажите вы.

Заключение

Возвращаюсь к вопросу из начала: «Зачем я этим занимаюсь?»

Вот зачем. Представьте: вы заходите в школу утром. Коридор тихий, будто тут вообще никто не живёт — только эхо шагов и запах мела. Расписания висят криво, уголки загнулись, половина листов уже оторвана, а новые почему-то всё не вешают. Вы стоите, смотрите на это и думаете: «Ну вот, опять придётся гадать, где у нас сейчас урок».

И самое странное — будто спросить, удобно ли так ученикам, вообще не принято. Как будто расписание, перемены, даже то, как выглядит коридор, — это какая-то взрослая территория, куда нам заходить с вопросами нельзя. Будто мир устроен так: взрослые решают, а мы просто подстраиваемся.

Знакомо? Наверняка хоть раз такое чувство ловили: вроде ты в школе каждый день, это твоё пространство, но при этом ты тут как гость, которому просто сказали, куда идти и что делать. И тогда легко сказать: «Ну, это не моя проблема. Пусть взрослые разбираются».

Но ведь это не просто здание. Это ваша школа. Ваши коридоры, ваши перемены, ваши уроки. И именно вы лучше всех знаете, что тут неудобно, что хочется поменять, а что вообще бесит. Кто, если не вы, скажет об этом вслух?

Именно в этом и есть смысл самоуправления: не ждать, пока кто-то сверху всё исправит, а начать с малого — с той самой мелочи, которая мешает каждый день. Может, начать с того, чтобы нормально повесить расписание. Или предложить, как сделать перемены интереснее. Или просто собрать пару человек, сказать: «Ребята, давайте что-то сделаем», — и сделать.

Вам 14, 15, 16, 17 лет. Вы — не «будущие лидеры». Вы — настоящие. Просто мир ещё не привык это признавать. Не ждите, пока привыкнет. Показывайте.

Идите и делайте. Спасибо.

Практика: «Лидерский профиль» (30 минут)

Цель: помочь каждому участнику увидеть собственный лидерский потенциал, получить обратную связь от сверстников и осознать, как разные стили лидерства дополняют друг друга в команде.

Подготовка (до начала, 2–3 минуты)

Каждый участник получает бланк «**Карты лидерских качеств**» — лист А4 или А5, разделённый на пять блоков.

Ведущий кратко объясняет формат и задаёт настрой:

«Это не экзамен и не конкурс. Здесь нет правильных и неправильных ответов. Каждый лидер уникален — кто-то зажигает словом, кто-то умеет

слушать и объединять, кто-то берёт на себя ответственность в трудный момент. Сейчас у вас есть возможность честно посмотреть на себя и узнать, как вас видят другие».

Этап 1. Заполнение «Карты лидерских качеств» (10 минут)

Участники индивидуально заполняют карту. Ведущий может вывести на экран или написать на доске примеры-подсказки для каждого блока, чтобы помочь тем, кто затрудняется.

Структура карты:

Блок	Что писать	Примеры-подсказки
3 сильных качества	То, в чём вы уверены, что у вас получается хорошо в роли лидера	«умею договориться», «не боюсь выступать перед классом», «поддерживаю, когда у кого-то не получается»
1 зона роста	То, что пока не получается, но хотелось бы развить	«трудно сказать "нет"», «теряюсь, когда спорят», «забываю довести дело до конца»
1 ценность лидера	То, что для вас по-настоящему важно в лидерстве	«честность», «уважение к каждому», «смелость принимать непопулярные решения»
1 лидерский вызов	Конкретная задача или ситуация, которую хотите попробовать как лидер в этом учебном году	«провести школьное собрание», «запустить новый проект», «научиться делегировать задачи»

Ведущий напоминает: качества можно сформулировать своими словами — это не тест на терминологию.

Этап 2. Работа в парах — обмен профилями (8 минут)

Участники разбиваются на пары (желательно с теми, кто меньше знаком, чтобы обратная связь была свежей). Каждая пара получает 8 минут: ~3 минуты на знакомство с картой партнёра, ~5 минут на обсуждение.

Формат обратной связи — ведущий задаёт рамку из двух фраз:

1. **«Я вижу в тебе...»** — что участник заметил в профиле партнёра и считает его сильной стороной. Можно добавить: «мне кажется, это особенно пригодится, когда...»

2. **«Мне кажется, тебе стоит обратить внимание на...»** — мягкий, не оценивающий комментарий по зоне роста или вызову. Не критика, а наблюдение: «мне кажется, тебе может помочь, если...» или «я бы тоже хотел узнать, как у тебя это получится».

Правила для пар:

- Говорим по очереди, не перебиваем.
- Обратная связь — только по карте, не про личность в целом.
- Если не согласен с партнёром — это нормально, слушать не значит соглашаться.

Ведущий проходит по парам, при необходимости помогает завязать разговор тем, кто застрял.

Этап 3. Групповое обсуждение (10 минут)

Пары возвращаются в общий круг. Ведущий задаёт три вопроса для обсуждения — каждый не дольше 3 минут:

Вопрос 1. Какие стили лидерства представлены в нашей группе?

Участники называют качества, которые увидели у себя и у партнёров. Ведущий помогает заметить, что стили бывают разные:

- **Вдохновляющий** — зажигает идеей, ведёт за собой энергией.
- **Организирующий** — структурирует, планирует, доводит до результата.
- **Поддерживающий** — создаёт атмосферу доверия, помогает каждому включиться.
- **Решительный** — берёт ответственность в трудный момент, не боится выбора.

Не нужно распределять людей по типам — достаточно назвать, что в группе есть разные подходы, и это сила.

Вопрос 2. Как эти стили дополняют друг друга?

Ведущий предлагает подумать на конкретном примере: «Представьте, что вы готовите школьное мероприятие — концерт, акцию, день самоуправления. Кому какая роль ближе по его сильным качествам? Где чей стиль нужнее?» Это помогает увидеть, что лидерство — не про одного человека, а про командный баланс.

Вопрос 3. Что вы заметили о себе или о других?

Свободный обмен впечатлениями: что удивило, что было сложно написать, что захотелось развить. Ведущий может спросить: «Кто после этого упражнения увидел в себе больше, чем ожидал?»

Завершение (2 минуты)

Ведущий коротко резюмирует:

«Сегодня каждый из вас составил свой лидерский профиль — и увидел, что картинка не одинаковая. В этом и ценность: сильная команда — не та, где все одинаковые, а та, где разные сильные стороны складываются. Ваш

лидерский вызов — это ваша личная цель на год. Вернётесь в школу — попробуйте сделать один шаг к ней».

Опционально: участники забирают карты с собой. Можно предложить написать на обороте дату и через полгода вернуться к своей зоне роста и вызову — проверить, что изменилось.

Деловая игра «Воздушный шар»

Цель: развитие лидерских качеств подростка, путём включения в творческую и организаторскую деятельность.

Задачи:

Развитие умений и навыков работать в команде, аргументировать своё мнение, планировать свою деятельность;

Создание условий для повышения сплочённости микрогрупп в коллективе;

Развитие нестандартного мышления;

Реализация творческих потребностей подростка;

Формирование чувства самостоятельности и ответственности.

Реквизит: бумага, фломастеры, карта острова, список предметов, личные карты участников, наборы цветных карандашей, презентация.

Оформление зала: плакаты с высказываниями «Путешествия учат больше, чем, что бы то ни было. Иногда один день, проведённый в других местах, даёт больше, чем 10 лет жизни». «Настоящий лидер не только знает куда идёт, но и может вдохновить других идти вместе с ним».

«Выбери себе спутника до того, как выйдешь в путь».
«Лучше плохая дорога, чем плохой спутник».

Ход игры:

Слайд 1

Ведущий: Ну что, друзья, после того, как каждый из вас смог составить свой лидерский профиль, я предлагаю вам оправиться в экспедицию на воздушном шаре. У нас будет прекрасная возможность посмотреть, как вы умеете работать в команде, аргументировать и отстаивать своё мнение, быть ответственными за себя и за других. Мы уже познакомились с нашими экипажами, поэтому ничего не мешает нам отправиться в путь.

Слайд 2

Итак, представьте, что вы с вашей командой стоите на широкой поляне. Утро. Солнце, Зелень. Прямо посреди поляны стоит большой воздушный шар, готовый к полёту. Вы все вместе залезаете в корзину, отвязываете верёвку, и шар плавно взлетает в воздух. Всё выше и выше.

Слайд 3

Вокруг открывается потрясающий вид. Горы, леса, поля... Под вами проплывает побережье.

Слайд 4

Теперь вы летите над открытым морем. Тишь и гладь.

Слайд 5

И тут... в вашем шаре появляется дырка, и он начинает падать.

Слайд 6

Единственное место спасения - остров, который появился на горизонте. Вы сбрасываете мешки с песком, привязанные к бортам корзины, но падение продолжается.

Командам раздаются карточки со списком предметов и фломастеры.

Первый этап.

Ведущий: Итак, первое задание. Перед вами 30 предметов, которые вы взяли с собой.

Список предметов:

1. Гвозди с молотком
2. Зеркало
3. Аптечка
4. Бутылка мед. Настойки
5. Спички
6. 5 кг муки
7. Надувная лодка
8. Верёвка 30 метров
9. Винтовка 10 патронов
10. 5 кг картошки
11. Фонарь с батарейками
12. 10 банок тушёнки
13. Тент (навес)
14. Леска и крючок
15. Столовый набор (вилки-ложки)
16. 5 кг пряников
17. Компас
18. Банка мёда
19. Охотничья собака
20. Кастрюля
21. Сигнальная ракета
22. Штык – нож
23. Настенные часы
24. Ведро
25. Сухое горючее
26. Мыло
27. 10 литров пресной воды
28. Топор
29. Радиоприёмник

30. Палатка 3-местная

Известно, что вы сможете добраться до острова, выбросив 20 из них. Итак, вам даётся 5 минут, чтобы обсудить, какие из этих предметов вы бросите за борт, а какие оставите и почему. Время пошло. (5 минут обсуждения)

Теперь, когда все готовы, обсудим с вами ваш выбор. Заранее предупреждаю, что правильного варианта не существует и у вас есть право отстоять ваше мнение. Итак, по порядку. Перечисляются предметы, которые будут оставлены командами, участники объясняют свою точку зрения. Ассистент записывает, какие команды что выбрали, отмечает активных участников.

Ведущий: У каждой команды на столе лежат индивидуальные карты участников и разноцветные карандаши. Подпишите каждый свою карту и рядом с записью первый этап закрасьте квадратик того цвета который соответствует вашей роли на данном этапе в команде. **Красный – лидер - организатор, отвечает за работу команды в целом, синий – спикер, выступает перед аудиторией с готовым решением группы, зелёный – исполнитель, рисует, пишет, оранжевый – генератор идей, подаёт идеи, жёлтый – наблюдатель.**

Слайд 7

Ведущий: Мы падаем. Остров приближается с поразительной быстротой. 20 из 30 предметов выброшены. Многие из них пригодились бы вам. Но, увы, выбор сделан...

Слайд 8

Шар врежется в песок почти на границе моря. Ваша команда и оставшиеся предметы вываливаются из корзины. Шар уносится вверх и исчезает за горой. Потеряв весь день, пытаюсь, чем придётся, и тем, что вы оставили прежде, вы обходите остров. Теперь у вас есть карта. Командам раздаются карты с планом острова.

Слайд 9

Второй этап.

Ведущий: Сейчас вам предстоит, посоветоваться и выбрать точку на карте, где вы разобьёте лагерь. Как видите, на острове три чёткие зоны – гористая,

лесная и пляжная. Учтите, место должно быть выбрано с умом, с учётов плюсов и минусов зон. Не забывайте про использование предметов, которые у вас остались. Через 5 минут вы должны поставить точку там, где будет лагерь. Итак, время пошло.

5 минут обсуждения. Обычно все стараются выбрать золотую середину – в лесной зоне, так что нужно постараться отвлечь команды от центра, перечислив ряд плюсов двух крайних зон.

Ведущий: Все команды определились, давайте посмотрим, кто, где решил поселиться. Прошу выйти по два представителя от каждой команды, с

листочками. Расскажите, в каком месте и почему вы решили основать лагерь. Объясните, что хорошего и что плохого в выбранном вами месте.

По очереди команды поясняют свой выбор. Задача ведущего – не обойти

вниманием неупомянутые зоны. Ассистент записывает, какую зону выбрала каждая команда, кого команда выдвинула для доклада.

Возможные варианты для аргументации выбора.

Гористая зона: +лучшее место сигнализации, пресная вода, наличие пещер, укрытие от ветра, шторма, тень,... -мало растительности, травмоопасное место, ядовитые пресмыкающиеся, мало пищи,...

Лесная зона: +очень много пищи (живность, растения), много деревьев, пресная вода,... -худшее место сигнализации, много опасных зверей, пожароопасная зона,...

Пляжная зона: +много растительной пищи, сигналы о помощи хорошо замечаются с моря,... -мало деревьев, отсутствие пресной воды, солнце, ветер,...

Ведущий: а теперь каждый возьмите свою индивидуальную карту и отметьте квадратиком свою роль на этом этапе.

Третий этап.

Ведущий: И вот лагерь готов. Я уверена, вы максимально эффективно использовали ваши предметы. Теперь вам предстоит решить, кто и чем будет заниматься в вашем лагере. Не забывайте, что лагерь не должен оставаться без охраны ни днем, ни ночью, также надо следить за морем в надежде увидеть корабль. Нужно поддерживать огонь, готовить и добывать пищу и дрова. Кто-то должен строить жилище, ходить за водой. Возможно, кто-то будет у вас главным. Посоветуйтесь две минуты и расскажите, какая система управления будет у вас в лагере.

Идёт обсуждение 3 минуты

Ведущий: Итак, прошу по одному человеку от команды рассказать об организации вашей жизни в лагере.

Ассистент записывает, кто, чем занят в каждой команде, замечает, каким образом был выдвинут докладчик.

Ведущий: а теперь каждый возьмите свою индивидуальную карту и отметьте квадратиком свою роль на этом этапе.

Ведущий: Настал заключительный этап. Вы получили экстремальную ситуацию, которая с вами произошла. Надо выйти из ситуации с учётом использования оставленных командой предметов, места расположения и системы самоуправления в каждой команде. Нужно оценить способность каждого работать в команде, определить, кто является организатором и лидером.

Экстремальные ситуации

1. Во время ночного дежурства дикий зверь нанёс рану дежурному. Он лежит без сознания неизвестно где. Утром лагерь просыпается и замечает на

горизонте корабль, а так же то, что не хватает одного человека. Ваши действия?

Идёт обсуждение 3 минуты

Ведущий: Итак, прошу по одному человеку от команды рассказать о вашем выходе из экстремальной ситуации.

Ведущий: А теперь подведите итог своей деятельности на последнем этапе наших испытаний в своей личной карте. Поднимите, пожалуйста, свои карты и давайте посмотрим, что у нас получилось. Итак, я вижу у нас есть много лидеров – организаторов, спикеров, исполнителей и просто идейных ребят. Очень радует, что жёлтый цвет в ваших картах практически отсутствует. Значит каждый из вас был не равнодушен к событиям, произошедшим с вами в нашем путешествии.

Практика «Управляемый кризис» для сессии Районного детского парламента (30 минут)

Цель

За 30 минут отработать в мини-группах антикризисное принятие решений, распределение ролей, приоритизацию и переговоры в условиях жёстких ограничений — в формате, удобном для парламентской сессии (динамично, с межгрупповым обменом).

Тайминг

Время	Этап	Длительность
0:00– 0:03	Вводная: постановка задачи, деление на группы, выдача ролей и карточки кризиса	3 минуты
0:03– 0:18	Работа в группах: приоритизация, распределение ролей, план действий и «план Б»	15 минут
0:18– 0:26	Презентации решений (по 1 минуте на группу) + вопросы «А если...?» (по 1 минуте на вопрос)	8 минут
0:26– 0:30	Короткая рефлексия и выводы от ведущего	4 минуты

Подготовка (до начала)

Реквизит:

- карточки ролей (по числу групп: 5–7 человек в группе) — Председатель, Спикеры/партнёры, Техподдержка, Волонтеры, Финансист;
- карточка кризиса (единая формулировка для всех);
- листы А3 или флипчарт, маркеры;

- таймер (лучше на проекторе или общий на телефоне с громким сигналом).

Деление на группы: заранее или в начале по 5–7 человек. Если участников много — можно сделать 4–6 групп.

Сценарий по минутам

0:00–0:03. Вводная

Ведущий:

«Вы — организационные комитеты школьных фестивалей в разных школах района. До события — 3 дня. Случился кризис. У вас 15 минут, чтобы выработать план, распределить роли, определить приоритеты и подготовить “план Б”. В конце каждая группа кратко презентует решение, остальные задают вопросы “А если...?”. Работаем быстро и по делу».

Раздача ролей (каждому в группе — одна карточка) и карточки кризиса.

Карточка кризиса:

До школьного фестиваля «День науки и творчества» — 3 дня.

1. Ключевой спикер (известный популяризатор науки) отказался из-за болезни.
2. Проектор и звуковая система сломались (ремонт — не раньше чем через 2 дня, дорого).
3. 3 члена оргкомитета заболели.
4. Бюджет ограничен, перерасход невозможен.

0:03–0:18. Работа в группах (15 минут)

Задача: за 15 минут подготовить решение.

Чек-лист для группы :

1. **Приоритеты (1–2 пункта):** что обязательно должно быть, что можно отложить.
2. **Роли и задачи:** кто за что отвечает (конкретно, без общих слов).
3. **План на 72 часа:** ключевые шаги по дням (можно в виде таблицы).
4. **План Б:** что делаем, если основные решения не сработают.
5. **Короткий тезис для презентации:** 1 предложение «Наш главный приоритет — ...».

Подсказки для модераторов (если группы «зависают»):

- «Не пытайтесь вернуть спикера. Сосредоточьтесь на замене или изменении формата».
- «Оборудование — узкое место. Рассмотрите ремонт, аренду, другой зал, формат без экрана».
- «Часть задач можно делегировать волонтерам, часть — перенести на кураторов».

0:18–0:26. Презентации и вопросы (8 минут)

Каждая группа — 1 минута на презентацию.

Шаблон выступления:

«Наш приоритет — (...). Мы распределили роли так: (...). План на 3 дня: (ключевые шаги). План Б: (...).»

После каждой презентации — **1 вопрос «А если...?»** от зала (или ведущий задаёт, если тишина):

- «А если новый спикер тоже откажется?»
- «А если ремонт не успеют сделать?»
- «А если волонтеры не придут?»
- «А если администрация не разрешит перенести в другое помещение?»

Группа отвечает 1–2 предложениями. Это тренирует быстрые переговоры и гибкость.

0:26–0:30. Рефлексия и выводы (4 минуты)

Ведущий быстро подводит итоги:

- «Что было самым сложным? Часто это не придумать решение, а договориться за 15 минут».
- «Кто взял роль координатора? Как это повлияло на скорость?»
- «Как вы определяли приоритеты? Что считали критичным, а что — второстепенным?»
- «План Б — это не “на всякий случай”, а обязательный элемент управления рисками».

Ключевой вывод на финал:

«В самоуправлении и в парламенте самое ценное — не идеальная идея, а умение быстро договариваться, распределять ответственность и держать план даже в кризисе. Сегодня вы это потренировали».

Примеры решений (чтобы ведущий мог подсказывать)

- **Спикер:** замена на учителя/студента/родителя; разбить лекцию на 2–3 коротких выступления; заменить на квиз/дискуссию/мастер-класс.
- **Оборудование:** ремонт с приоритетом; аренда у другой школы; перенос части активностей в рабочие кабинеты; формат без экрана (стенды, живые демонстрации).
- **Команда:** перераспределить задачи; привлечь новых волонтеров; упростить второстепенные активности.
- **Бюджет:** сократить необязательные траты; запросить партнёрскую поддержку; перенести часть расходов на следующий период.

Применимые условия для вариативности

- **Если участников много:** сделайте 3 большие группы по 7–10 человек, добавьте в каждую по 1 «наблюдателю» (он следит за таймингом и фиксирует роли).
- **Если мало времени на подготовку:** заранее раздайте роли и дайте 1 готовый вариант «плана Б» на выбор — пусть группы адаптируют его.
- **Если хочется усилить переговорный блок:** добавьте 1 «внешнего игрока» (представитель администрации) — ведущий озвучивает его возражения, группа должна быстро ответить.

Критерии оценки (для ведущего, чтобы давать быструю обратную связь)

Критерий	Что смотрим за 1 минуту
Приоритизация	Выделены ли 1–2 главных приоритета?
Распределение ролей	Есть ли чёткие зоны ответственности? Нет ли «белых пятен»?
Реалистичность	Учитываются ли сроки (3 дня), бюджет, доступность ресурсов?
План Б	Есть ли запасной вариант?
Переговоры	Группа умеет отвечать на «А если...» без паники

«Инициатива как проект: от проблемы к решению»

Возвращаемся всё к той же ситуации.

Вы идёте по школьному коридору и видите что-то, что вам не нравится. Возможно всё ещё криво висящее расписание, сломанную скамейку, на которой никто не сидит, стену, облезшую ещё в прошлом году. Или просто понимаете: на переменах тут скучно, а в столовой очередь на двадцать минут.

И вот что происходит дальше. Обычно — ничего. Вы проходите мимо, раздражаетесь, может быть, пишете что-то в чат класса, вам пишут «+1», и на этом всё заканчивается.

А иногда — иногда вы говорите: «Всё, хватит. Давайте что-то сделаем». И вот тут начинается самое интересное. Потому что между «меня это бесит» и «я это поменял» — огромная дистанция. И сегодня мы разберём, как её пройти.

Шаг 1. Заметить проблему — и не пройти мимо

Звучит просто? Нет. Самое сложное — не заметить проблему, а признать, что ты можешь быть тем, кто её решит.

Мы привыкли думать: «Это не моя зона ответственности. Расписание вешает завуч. Скамейку чинит завхоз. Очередь в столовой — ну, это вообще не от меня зависит». И в каком-то смысле вы правы. Но вот в чём фокус: если проблему видят все, а решает её кто-то один — этот кто-то перегружен. А если проблему видят все и никто не берётся — она просто остаётся навсегда.

Инициатива начинается с одного простого перехода: с «кто-нибудь должен это исправить» на «может, это я».

Это не значит, что вы должны чинить скамейку своими руками. Это значит, что вы можете собрать ребят, написать нормальное предложение, прийти к директору и сказать: «Мы видим проблему, у нас есть идея решения, давайте обсудим».

И вот тут — следующая мысль, которая всех останавливает: «А вдруг не поддержат? Вдруг скажут “нельзя” и всё». И что тогда? Тогда вы хотя бы знаете, что попробовали. А «нельзя» — это не конец. Это повод спросить «почему» — и найти другой путь.

Шаг 2. Превратить жалобу в проект

Итак, вы заметили проблему. Что дальше? Дальше большинство делает типичную ошибку: идут жаловаться. «У нас коридор страшный», «у нас нет нормального места, чтобы посидеть», «у нас мероприятие скучное».

Жалоба — это когда вы описываете, что плохо. Проект — это когда вы предлагаете, как сделать хорошо. Разница — огромная.

Представьте: вы приходите к директору и говорите: «Нам не нравится рекреация на втором этаже». Знаете, что услышит директор? Ещё одну жалобу. У него и так их сто в день.

А теперь представьте другой разговор: «Мы хотели бы обустроить рекреацию на втором этаже. Вот наш план: повесить пару мягких пуфов, поставить стол для настолок, на стене — грифельную доску, где можно рисовать на перемене. Мы нашли, где купить пуфы недорого, сами соберём деньги через школьную ярмарку, и нам нужно только разрешение и помощь с креплением доски. Вот эскиз».

Чувствуете разницу? В первом случае — проблема. Во втором — готовое решение, в которое уже вложены время и мысль. С таким подходом вам не откажут. Ну, почти никогда.

Формула простая: проблема + идея + план = проект. Без плана — это просто недовольство.

Шаг 3. План: четыре вопроса, на которые нужно ответить

Не нужно писать бизнес-план на двадцать страниц. Достаточно ответить на четыре вопроса. По-честному, на коленке.

Вопрос 1. Что конкретно мы делаем? Не «улучшаем школьную жизнь» — это не проект, это лозунг. А «запускаем школьное радио, которое раз в неделю в обед транслирует музыку, новости школы и анонсы мероприятий». Вот это конкретно.

Вопрос 2. Кто это делает? Не «мы все» — так не работает. Конкретные люди с конкретными ролями. Кто ищет оборудование. Кто договаривается с администрацией. Кто ведёт эфир. Кто отвечает за музыку. Без этого шага проект умирает на этапе «ну, кто-нибудь сделает».

Вопрос 3. Что нам нужно? Ресурсы — не только деньги. Это может быть разрешение, помещение, оборудование, время, поддержка учителя. Перечислите всё. А потом рядом напишите: где это взять. Многие ресурсы уже есть — вы просто не знаете, что они доступны.

Вопрос 4. Как мы поймём, что получилось? Что значит «работает»? Если вы запустили школьное радио — это когда вышло три выпуска? Когда слушают двадцать человек? Когда к вам приходят с просьбой включить конкретную песню? Определите успех заранее — иначе не поймёте, достигли вы его или нет.

Шаг 4. Команда — или как не сделать всё самому

Вот классическая история. Кто-то загорелся идеей. Сам придумал. Сам пошёл договариваться. Сам принёс материалы. Сам провёл. Сам убрал. А через месяц: «Я больше не могу, мне некогда, никто не помогает, я устал».

Знакомо? Это называется «герой-одиночка». И этот герой всегда выгорает.

Настоящий проект — это командная работа. И вот что важно: делегирование — не слабость, а сила лидера. Вы не можете быть везде. Вы не должны делать всё сами. Ваша задача — собрать людей, объяснить им, что делать, и дать им пространство для действий.

Как собрать команду? Не призывом «ребята, нам нужна помощь!» — на это никто не откликнется. А индивидуально: «Слушай, ты хорошо фотографируешь, нам нужен человек, который снимет промо для проекта. Сможешь?» Когда человек понимает, зачем именно он нужен, и видит, что его навык ценят, — он соглашается. Не всегда. Но чаще, чем вы думаете.

И ещё: команда — это не десять человек. Иногда это трое. Иногда — двое. Это нормально. Маленькая команда, которая реально работает, лучше большой, которая просто числится.

Шаг 5. Препятствия — и как их обходить

Любой проект сталкивается с сопротивлением. Это не значит, что идея плохая. Это значит, что мир устроен так.

«Администрация не разрешит». Часто учителя и директора говорят «нет» не потому, что против. А потому что не понимают, чего вы хотите. Приходите не с идеей «давайте», а с готовым планом — и шансов на «да» в десять раз больше. И главное: покажите, что вы берёте на себя часть работы. Директор — не ваш спонсор и не ваш исполнитель. Он — партнёр, если вы себя ведёте как партнёры.

«У нас нет денег». Деньги — не единственный ресурс. Иногда достаточно найти спонсора среди родителей. Иногда — провести школьную ярмарку и заработать. Иногда — попросить у местной компании, которая готова дать материалы в обмен на упоминание. Иногда — вообще не нужны деньги, нужны руки и идея.

«Никому это не надо, кроме нас». А вы спросите. Сделайте опрос в классе: «Какое из трёх направлений вам интереснее?». Когда люди голосуют — они уже вовлечены. Даже если проголосовали пять человек — это пять человек, которые уже на вашей стороне.

«Мы начали, но всё заглохло». Это нормально. Любой проект проходит через стадию «ничего не происходит». Главное — не бросать на этом этапе. Соберитесь, посмотрите, что застряло, разберите препятствие по кусочкам — и двигайтесь дальше.

Шаг 6. Маленький проект лучше большого обещания

Не пытайтесь сразу изменить всю школу. Начните с одного конкретного дела, которое можно закончить за две-три недели.

Не «преобразим школьное пространство» — а «поставим пуф в рекреации». Не «сделаем школьную жизнь интереснее» — а «проведём один турнир по настолкам на перемене». Не «решим проблему очередей в столовой» — а «разработаем график прихода классов и обсудим его с завучем».

Маленький, но доведённый до конца проект даёт три вещи:

1. **Результат**, который видят все. Не обещание, а сделанное.
2. **Опыт**. Вы научились договариваться, планировать, доводить до конца.
3. **Репутацию**. В следующий раз, когда вы придёте с более масштабной идеей, вам поверят — потому что вы уже доказали, что умеете доводить дела до конца.

Шаг 7. Завершить — это тоже часть проекта

Многие любят начинать. Мало кто любит заканчивать. Но незаконченный проект хуже, чем отсутствие проекта. Он создаёт ощущение, что «в нашей школе ничего не работает» — хотя на самом деле просто не довели.

Что значит «завершить»? Не просто провести мероприятие или открыть зону. А:

- подвести итоги: что получилось, что не вышло, почему;
- сказать спасибо каждому, кто участвовал — лично, а не общим «спасибо всем»;
- зафиксировать: как мы это делали, чтобы в следующий раз не наступать на те же грабли;
- решить: продолжаем или нет. И если нет — нормально. Не каждый проект должен стать вечным.

И последний момент. Когда проект завершён — расскажите о нём. Не чтобы похвастаться. А чтобы другие ребята увидели: это реально. Можно взять идею, превратить её в проект и сделать. И тогда, может быть, не вы будете приходить к директору с планом, а кто-то из тех, кто сегодня стоит в коридоре и думает «меня это бесит», — скажет: «А давайте я это сделаю».

Финал

Знаете, что самое сложное в инициативе? Начать. Сделать первый шаг от «меня это бесит» к «я знаю, как это исправить». Не потому что это трудно — а потому что для этого надо выйти из зоны, где ты просто наблюдаешь, и войти в зону, где ты действуешь.

И страшно. И неудобно. И кажется, что «кто я такой, чтобы это делать». Но вот ответ: вы — лидеры ученического самоуправления. Именно вы. Не «будущие», а настоящие. И единственное, что отличает тех, кто изменил что-то в своей школе, от тех, кто просто жаловался, — первый шаг.

Вот вам задание. Не вообще, а конкретно. Сегодня, завтра, на этой неделе — найдите одну проблему в вашей школе, которая вас по-настоящему

цепляет. Не абстрактную «школьную жизнь», а конкретную, видимую, осязаемую. И задайте себе четыре вопроса: что мы делаем, кто делает, что нужно, как поймём, что получилось.

А потом — начните. Не нужно идеального плана. Нужно начало.

Спасибо. Идите и делайте.

Практика «Брейншторм “Точки роста”» (40 минут) + «План инициативы» (30 минут)

Общая длительность: 70 минут.

Цель: выявить проблемы школьной/районной среды, сгенерировать решения, отобрать лучшие и превратить одну инициативу в полноценный проектный план с шагами, рисками и ответственными.

Формат: очный, группы по 5–6 человек, визуализация на стикерах и флипчартах.

Подготовка (до начала)

Материалы:

- стикеры (3–4 цвета), маркеры;
- флипчарты/листы А1 (по 1 на группу);
- скотч/магниты;
- таймер;
- карточки «Фокус-направление» (по 1 на группу): «Учебная жизнь», «Социальная среда», «Экология», «Культура и досуг», «Коммуникации»;
- бланки проектной матрицы (по 1 на группу, формат А4);
- стикеры-голоса (по 3 на участника).

Часть 1. Брейншторм «Точки роста» (40 минут)

Время	Этап	Длительность
0:00– 0:04	Вводная: правила, постановка задачи, распределение фокус-направлений	4 минуты
0:04– 0:13	Этап 1: выявление 10 проблем	9 минут
0:13– 0:22	Этап 2: к каждой проблеме — 1–2 инициативы (без критики)	9 минут
0:22– 0:31	Этап 3: внутригрупповое голосование — выбор 3 самых значимых инициатив	9 минут
0:31– 0:40	Этап 4: презентации (по 1,5 минуты на группу) + межгрупповое голосование за топ-3	9 минут

Ход части 1

0:00–0:04. Вводная Ведущий:

«За 40 минут мы соберём банк проблем, нагенерируем идеи, выберем самые сильные и проголосуем за лучшие. Правило: на этапе генерации — никакой критики. Проблемы формулируем как факты, а не эмоции. У каждой группы — своя фокус-зона. В финале — межгрупповое голосование и переход ко второй части: упаковке одной инициативы в проектный план».

Раздача карточек и материалов.

0:04–0:13. Этап 1: 10 проблем

1. Индивидуально (3 минуты): каждый пишет 2 проблемы на стикерах (факт + масштаб). Пример: «очередь в столовой — 20 минут» вместо «столовая плохая».

2. В группе (6 минут): выложить, сгруппировать, убрать дубли, выбрать ровно 10 самых острых.

0:13–0:22. Этап 2: инициативы Задача: к каждой из 10 проблем — 1–2 решения. Правило — фиксировать всё, не критиковать. Техника «Да, и...»: следующий участник добавляет к идее, а не отвергает её. За 9 минут группа должна получить 10–20 идей.

0:22–0:31. Этап 3: внутригрупповое голосование Критерии выбора 3 инициатив: реалистичность (запуск за 1–3 месяца), влияние (≥ 20 –30 человек), простота старта (первые шаги — за 1 неделю). Процедура: каждый участник отдаёт 3 голоса (стикеры-голоса), подсчёт, выбор 3 лидеров.

0:31–0:40. Этап 4: презентации и голосование Презентации по 1,5 минуты: «Фокус-зона: (...). Топ-инициатива: “(...)”. Проблема: (кратко). Цель: (1 предложение). Первые 3 шага: (...). Результат: (измеримо). Срок: (дата)». После каждой — 1 уточняющий вопрос от зала. Межгрупповое голосование: каждый участник отдаёт 6 стикеров-голоса. Топ-6 фиксируются на общей доске.

Часть 2. «План инициативы» — заполнение проектной матрицы (30 минут)

Время	Этап	Длительность
0:40–0:43	Вводная ко 2-й части: цель, правила, распределение топ-инициатив по группам	3 минуты
0:43–0:58	Этап 1: заполнение проектной матрицы	15 минут
0:58–1:05	Этап 2: мини-презентации (по 1 минуте) + быстрые вопросы	7 минут
1:05–1:10	Этап 3: фиксация ответственных и первых шагов, закрытие	5 минут

Ход части 2

0:40–0:43. Вводная ко 2-й части

Ведущий:

«Сейчас мы берём топ-6 инициатив и превращаем каждую в проектный план. У вас 15 минут на заполнение матрицы, затем — короткие презентации и назначение ответственных. Помните: план должен быть конкретным, с шагами “кто-что-когда”, рисками и планом Б».

Распределение: если инициатива совпадает с фокус-зоной группы — группа её прорабатывает; если нет — перераспределяем.

0:43–0:58. Этап 1: заполнение проектной матрицы Группа заполняет бланк А4 по полям. Фокус на конкретику: шаги в формате «согласовать (кто с кем) до (дата)», ресурсы — «есть/нужно найти», риски — 2 главных + план Б.

Пример заполнения (коротко):

- **Название:** «Уголок актива».
- **Проблема:** нет места для встреч актива, все рекреации заняты (затрагивает 40+ активистов).
- **Цель:** создать и запустить функциональную зону для встреч актива в тихой рекреации.
- **Целевая аудитория:** актив 8–11 классов.
- **Шаги:** 1) Согласовать зону с куратором (кто, до 20.09). 2) Составить расписание (команда, до 23.09). 3) Оформить уголок (пуфы, доска — найти у родителей, до 25.09). 4) Провести первую встречу (30.09). 5) Подготовить отчёт для администрации (Игорь, 01.10).
- **Ресурсы:** помещение — есть (рекреация), пуфы — нужно найти, доска — есть.
- **Партнёры:** куратор, родительский комитет.
- **Риски:** не дадут помещение → альтернатива: кабинет после уроков; мало участников → запустить через классные чаты.
- **Результат:** 3 встречи за месяц, 15+ участников, оформленная зона.
- **Срок:** старт — 20.09, первый результат — 30.09.
- **Ответственный:** кто, класс, тел. (...)

Роль фасилитатора: обходить группы, проверять, что шаги конкретные, есть риски и план Б, назначен один ответственный.

0:58–1:05. Этап 2: мини-презентации По 1 минуте на группу: «Инициатива “(...)”. Первые 3 шага: (...). Риски и план Б: (...). Результат: (...). Ответственный: (имя)». После каждой — 1 быстрый вопрос от зала («А если администрация не согласует?»). Группа отвечает 1 предложением.

1:05–1:10. Этап 3: закрытие Ведущий фиксирует на общей доске:

- топ-6 инициатив;
- ответственных (актив СОШ);
- первые шаги и сроки (на 1–2 недели вперёд).

Финал ведущего:

«Вы прошли путь от проблемы до проектного плана с рисками и ответственными. Дальше — согласование, запуск и отчёты на следующей сессии. Это и есть самоуправление: не ждать, а делать».

Критерии оценки (для фасилитатора)

Этап	Что смотреть
Формулировка проблемы	Факт + масштаб, без эмоций
Количество идей	≥10 идей на группу в части 1
Выбор инициатив	По критериям: реалистичность, влияние, простота старта
Заполнение матрицы	Шаги — конкретные («кто-что-когда»), ресурсы — «есть/нужно», риски — с планом Б, результат — измеримый, ответственный — один человек
Презентация	Чётко: проблема, первые 3 шага, риски, результат, срок, ответственный
Гибкость	Группа уверенно отвечает на «А если...?»

Методические подсказки для жёсткого тайминга

- **Если группа «зависает» на проблемах:** дайте 2 вопроса: «Что не устраивает каждый день?» и «Что бы вы изменили, если бы у вас был 1 помощник?»
- **На этапе идей:** правило «сначала фиксируем всё, потом обсуждаем» экономит время.
- **При голосовании:** используйте стикеры-голоса, а не бюллетени.
- **В матрице:** если шаги абстрактные — попросите переписать в формате «глагол + существительное + дата».
- **Если ответственный — «вся группа»:** попросите назвать одного человека, который будет «точкой сборки».

Проектная матрица:

Пункт	Содержание
Название инициативы	
Проблема (какую ситуацию решаем)	

Пункт	Содержание
Цель (что хотим получить)	
Целевая аудитория (для кого)	
Дата, место	
Этапы подготовки	
Команда и распределение ролей	
Ресурсы (реквизит,	

Пункт	Содержание
бюджет, партнёры)	
Риски (что может пойти не так, план Б)	
Критерии успеха (как поймём, что получилось)	

Шаблон проектной матрицы (А3):

Поле	Содержание
Название инициативы	Краткое, запоминающееся
Проблема	Факт + масштаб: что не так и скольких людей это касается
Цель	Что изменится — одно предложение
Целевая аудитория	Кто получит пользу (класс, параллель, вся школа)
Шаги (4–5)	Конкретные действия: кто, что, когда

Поле	Содержание
Ресурсы	Люди, помещение, материалы, деньги — и где взять
Партнёры	Кто поможет: администрация, учителя, родители, организации
Риски	Что может пойти не так — и план Б на каждый
Результат	Измеримый: сколько людей, встреч, публикаций
Срок	Дата старта и дата первого результата
Ответственный	ФИО + контакт (один человек)

Питч-сессия — защита инициатив (15 минут), по 2 минуты на группу

Этот этап — финальная защита топ-инициатив после проработки в проектной матрице.

Цель: отработать навык краткой убедительной презентации идеи, получить быструю обратную связь и зафиксировать решения по запуску.

Подготовка до начала (за 5–10 минут до питча)

Пространство и расстановка:

- Группы с проектной матрицей перемещаются в зону сцены.
- Аудитория (остальные участники) остаются на своих местах.
- На стене — общая доска для фиксации решений («Ответственные», «Первые шаги», «Риски к проработке»).

Материалы:

- Проектная матрица (на флипчарте) — главный визуальный материал.
- Таймер с заметным обратным отсчётом (лучше на экране или крупный механический).
- Стикеры-голоса (по 6 на участника).
- Маркеры для быстрой правки на флипчарте.
- Бланк взаимооценки проектов» (заполняет каждая группа).

Роли:

- **Ведущий (модератор)** — держит тайминг, задаёт вопросы, фиксирует решения.
- **Группы-спикеры** — 1–2 человека от группы (не обязательно все).
- **Аудитория** — задаёт 1 уточняющий вопрос на группу, голосует стикерами.

Таймлайн (15 минут)

Время	Действие	Длительность
0–0:02	Вводная: правила и критерии оценки	1 минуты

Время	Вр Действие	Длитель ность
0:0 2–0:12	Выступления групп (6 групп × 2 минуты)	12 минут
0:1 2–0:14	Голосование и сбор вопросов	1 минуты
0:1 4–0:15	Фиксация решений и закрытие	1 минута

Детальный сценарий по минутам

0:00–0:02. Вводная от ведущего

Ведущий:

«Сейчас — питч-сессия: каждая группа за 2 минуты защищает свою инициативу. Ваша задача — не рассказать всё, а убедить, что идею можно и нужно запустить. После каждого выступления — 1 быстрый вопрос от зала. В конце — голосование стикерами за лучшую инициативу и фиксация первых шагов. Критерии: проблема понятна и реальна, решение конкретное, шаги измеримы, риски учтены. Начинаем».

Коротко напомнить правила:

- **2 минуты ровно.** Таймер на экране.
- **Не читать с листа,** опираться на матрицу на флипчарте.
- **1 вопрос от зала** после каждого выступления.
- **Голосование** — стикеры на доску рядом с названием инициативы.

инициативы.

Раздать стикеры-голоса.

0:02–0:12. Выступления групп (по 2 минуты)

Структура выступления (шаблон на 2 минуты)

1. **0:00–0:20. Крючок + название.**

«Представьте, что вы каждый день стоите в очереди 20 минут. Это не гипотеза: так происходит в нашей столовой. Наша инициатива — “Быстрая перемена”».

2. **0:20–0:40. Проблема и масштаб.**

«Проблема: длинные очереди и нехватка посадочных мест. Это касается 300+ учеников ежедневно, создаёт стресс и сокращает время на отдых».

3. **0:40–1:05. Решение и первые 3 шага.**

«Решение: перераспределить потоки и запустить “тихие зоны” в рекреациях. Первые шаги: 1) согласовать расписание с завучем до 20.09; 2) назначить кураторов из 10–11 классов; 3) подготовить навигационные таблички».

4. **1:05–1:30. Ресурсы и партнёры.**

«Ресурсы: помещение есть, таблички сделаем сами. Партнёры: завуч по воспитательной работе, совет старшеклассников».

5. 1:30–1:50. Риски и план Б.

«Риск: не дадут изменить расписание. План Б: начать с одной параллели и собрать данные по времени ожидания».

6. 1:50–2:00. Результат и ответственный.

«Результат через месяц: очереди сократятся на 30%, 150+ учеников получают более комфортный перерыв. Ответственный: кто, контакт, тел. ...»

Роль ведущего во время выступлений

- Следить за таймером: за 30 сек до конца — поднять карточку «30 секунд».

- Остановить ровно в 2:00, даже если фраза не закончена.

- Если группа уходит в детали («а вот мы ещё думали...») — вежливо вернуть к структуре: «Давайте к результату и ответственному».

0:12–0:14. Голосование и вопросы

Процедура:

1. Каждый участник отдаёт 6 стикеров-голосов за любые инициативы (можно за свою, можно за чужую).

2. Ведущий фиксирует количество голосов рядом с названиями на общей доске.

3. По 1 быстрому вопросу от зала на группу (формулировать как «А если...?»):

- «А если администрация не согласует расписание?»

- «А если никто не захочет быть куратором?»

- «Откуда возьмёте таблички, если не успеете сделать?»

Группы отвечают 1–2 предложениями, показывая гибкость и понимание рисков.

0:14–0:15. Фиксация решений и закрытие

Группы быстро заполняют «Бланки взаимооценки проектов»

Финал ведущего (30 секунд):

«За 15 минут мы услышали _____ сильные инициативы, получили вопросы и зафиксировали первые шаги. Топ-инициатива — “_____”. Дальше — согласование, запуск и отчёт на следующем сессии. Спасибо всем за чёткие питчи и точные вопросы. Это и есть работа самоуправления: быстро, по делу, с ответственными».

В межсессионный период вам будет необходимо доработать каждый проект и реализовать его на базе своей школы. На весенней сессии состоится Презентация отчётов школ о реализации инициатив и их оценка.

Мы благодарим всех участников сессии Районного детского парламента за активную работу и вручаем сертификаты.

Вручение сертификатов

Ведущий: На этом сессию районного парламента считаем закрытой .

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адаир Д. Эффективное лидерство. Как развивать и применять лидерские навыки. – М.: Эксмо, 2003 – 318 с

2. Большаков В. Ю. Критерии, методы и методики выявления лидерской одаренности у старшеклассников // Прикладная психология. – 2001 – N 1 – С. 19-29
3. В помощь активу старшеклассников. Методика выявления лидеров в детском коллективе. РСМ. – Калуга, 2000
4. По темам «Проектная деятельность»: «Шаг за шагом или технология подготовки реализации социального проекта», М.: Владос, 2012.-149с.
5. По темам коллективно-творческая деятельность, игра: 1) «Энциклопедия коллективно творческих дел», Курган.: ИПКРО, 2007.- 647с.
6. Возможности методики социального проектирования в формировании лидерской позиции подростков /Внешкольник./ – 2006.– №12 (117) декабрь.– С.17-19.
7. Игра – обучение, тренинг, досуг/под редакцией Петрусинского// В 4 книгах.– М.: Новая школа, 1994
8. Прутченков А.С. Шаг за шагом. Технология подготовки и реализации Социального проекта. Пособие для менеджеров МООДиМ «Новая цивилизация». — 2-е изд., исправл. и перераб. / А.С. Прутченков. - М: МООДиМ «Новая цивилизация», 2011 – 251 с.
9. Рогаткин Д.В. Школьное ученическое самоуправление. Учебник. – Петрозаводск, Юниорский союз «Дорога», 2002
10. Рожков М.И. Развитие самоуправления в детских коллективах / М. Рожков. - М.: АСТ, 2012 – 183 с.