



БИБЛИОТЕКА
ШНП



Дарья Пирогова

ПУТЬ СТАЖЕРА



Стажер программы

ШНП

ШНП ШКОЛА
НОВОГО
ПОКОЛЕНИЯ

Дарья Пирогова

ПУТЬ СТАЖЕРА

ШНП ШКОЛА
НОВОГО
ПОКОЛЕНИЯ

Москва
2017

ОГЛАВЛЕНИЕ



Пирогова Дарья

Путь Стажера / под редакцией Р А Лачашвили - М АНО «Научно-методический центр «Школа нового поколения», 2017 36 с

Книга рассказывает о важнейших вещах, которые необходимо знать стажеру Программы «Школа нового поколения» как работать с новой малой группой, лидером патруля и в ключевых службах Игры, что является особо важным в программе, а также что необходимо делать при проведении командообразования, образовательных блоков и при разрешении конфликтов внутри патруля

Отпечатано с готового оригинал-макета в типографии
АНО «Научно-методический центр «Школа нового поколения»
121170, Москва, Кутузовский проспект д 36, стр 23, оф 705

© Д. Пирогова, 2017
© АНО «НМЦ «Школа нового поколения», 2017

Предисловие Директора Программы «Школа нового поколения»	4
Введение	5
Вместо эпиграфа	6
Как стать Стажером	7
Работа с новой малой группой.....	8
Работа с лидером патруля..	10
Разрешение конфликтов внутри патруля	12
Ежедневное подведение итогов и рефлексия	14
Контроль работы других Стажеров и помочь им	16
Выступление перед публикой	17
Обязательные общелагерные мероприятия	18
Общение с педагогами	20
Командообразование	21
Проведение образовательных блоков	22
Избирательная комиссия..	24
Деятельность органов власти и служб	25
Организация культурной жизни лагеря	28
Ведение бизнеса	29
Оценка результатов работы лагеря.	30
Заключение...	31
Приложение № 1	32
Приложение № 2....	33
Приложение № 3 ..	34

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1*

Хартия – своеобразная Конституция малой группы. В ней указана информация о том, как хотят чувствовать себя участники группы внутри патруля, и правила, которые позволят свершиться этому.

Она необходима для создания благоприятной атмосферы внутри патруля (включая стажера), регулирования взаимоотношений между участниками группы и определения норм поведения.

Сам этот документ создается посредством ответов всех членов малой группы на 3 вопроса:

1. Как я хочу себя чувствовать в группе? – это главный вопрос про эмоции и чувства, и каждый член группы может и должен открыто и полно ответить на этот вопрос, чтобы его желания были учтены в основном документе.

2. Что для этого нужно делать? – этот вопрос дополняет желания каждого члена группы обязанностями, которые обеспечат эффективное существование группы и комфортное состояние для каждого из ее членов.

3. Что для этого не нужно делать? – это установленные запреты на действия, мешающие членам группы чувствовать себя так, как они хотели, формулируя ответ на первый вопрос.

При несоблюдении кем либо из участников группы данного документа, можно указать ему на эти правила. При желании можно создать отдельный пункт, в котором будут предусмотрены «наказания».

К документу необходимо обращаться при разрешении конфликтных ситуациях, а также Хартия может стать неотъемлемым помощником в деятельности Суда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2*

Для нас важно не только определение самой эмоции, но и ее интенсивности. Для упрощения этой операции существует термометр эмоций, который, первую очередь, ты можешь использовать при заполнении эмоциональных дневников.



* В настоящем Приложении использованы методические материалы программы благотворительного фонда Сбербанка «Социальный и эмоциональный интеллект» (<https://vbudushee.ru/programs.html>) и учебного семинара участника этой программы Международного центра «Креативные технологии консалтинга» (<http://mc-ktk.ru/about/>)

* В настоящем Приложении использованы методические материалы программы благотворительного фонда Сбербанка «Социальный и эмоциональный интеллект» (<https://vbudushee.ru/programs.html>) и учебного семинара участника этой программы Международного центра «Креативные технологии консалтинга» (<http://mc-ktk.ru/about/>)

ВМЕСТО ЭПИГРАФА

На Земле оставались люди, молодежь, дети Жилин чувствовал, что может здорово помочь им, хотя бы некоторым из них Помочь им входить в жизнь, помочь найти себя, определить свое место в мире, научить хотеть сразу многоного, научить хотеть работать взахлеб

Научить не кланяться авторитетам, а исследовать их и сравнивать их поучения с жизнью

Научить настороженно относиться к опыту бывалых людей, потому что жизнь меняется необычайно быстро

Научить презирать мещансскую мудрость

Научить, что любить и плакать от любви не стыдно

Научить, что скептицизм и цинизм в жизни стоят дёшево, что это много легче и скучнее, нежели удивляться и радоваться жизни

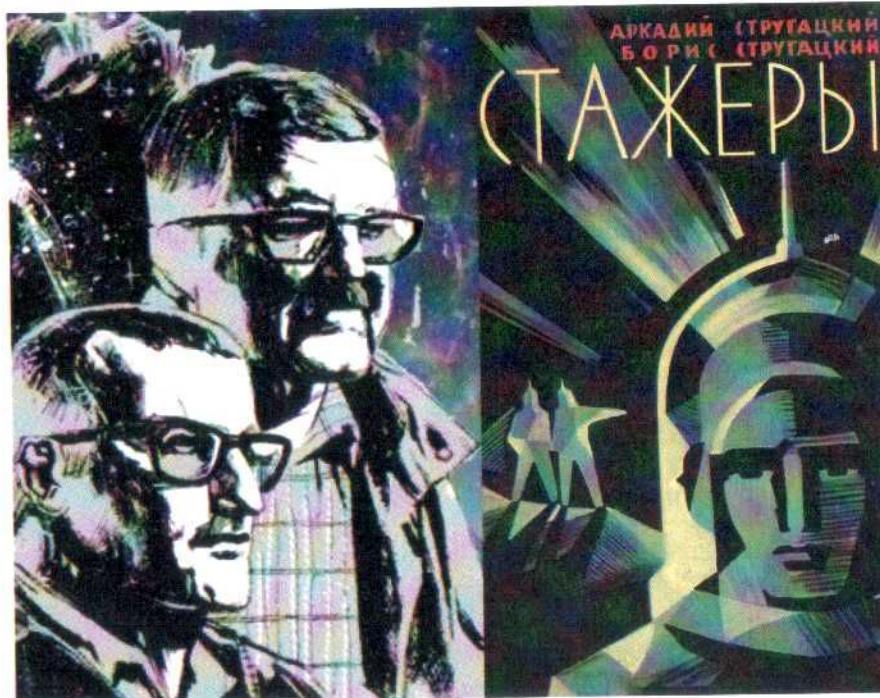
Научить доверять движениям души своего ближнего

Научить, что лучше двадцать раз ошибиться в человеке, чем относиться с подозрением к каждому

Научить, что дело не в том, как на тебя влияют другие, а в том, как ты влияешь на других

И научить их, что один человек ни черта не стоит

Из повести Аркадия и Бориса Стругацких «Стажеры»



КАК СТАТЬ СТАЖЕРОМ

Деятельность стажера – сложная и ответственная работа. Наблюдая за его работой, большинству участников программ хочется быть похожим на него. Как же это сделать?

Будучи экспертом в образовательных играх, участники зачастую подходили ко мне с вопросами: «Что мне нужно сделать, чтобы стать стажером?», «К кому мне подойти, чтобы пригласили на Школу Стажера?». Бессспорно, инициативность – это хорошо. Но когда я и многие другие ребята были участниками профильных смен (тогда еще не было Школы Стажера), мы не задумывались о том, что необходимо сделать в первую очередь, чтобы нас заметили. Просто делали то, что необходимо было делать по условиям игры.

Если участник готов к работе стажера, обладает необходимыми качествами и умениями, то это сразу **видно**. Руководитель программы и эксперты наблюдают за всеми, а после создают списки предлагаемых будущих стажеров

Стажеру необходимо:

- ➊ быть ответственным;
- ➋ не бояться нового вида работы, а воспринимать это как возможность проявить себя в другой области,
- ➌ знать устройство программы: как же он сможет обучить других людей, если сам не знает ее правила;
- ➍ быть универсальным: при необходимости уметь замещать другого стажера его работу с патрулем или в службе (например, в Банке).

Если ты стал стажером, то постарайся внести **свой вклад** в развитие программ Школы Нового Поколения, будь инициативным и активным.

РАБОТА С НОВОЙ МАЛОЙ ГРУППОЙ

Чтобы твоему патрулю взаимодействовать с тобой, ему нужно **понимать, какую роль ты будешь играть** На первом общем собрании руководитель программы представит всех кураторов, но во время собрания патруля лучше еще раз рассказать о себе, объяснить свои функции и дальнейшую деятельность.

Участники группы – твои **сверстники**, а это значит, что построить им с тобой взаимоотношения будет намного проще, чем с педагогами. Добиться доверия, уважения и **принятия** тебе будет легче.

Важно объяснить то, что хоть вы и являетесь сверстниками, но это не значит, что имеете равное положение и одинаковый статус в программе. Поэтому в ваших межличностных отношениях должна сохраняться **субординация**.

Например, участнику не стоит «учить» стажера или утверждать, что именно он знает информацию лучше него. Необходимо **понимать**, что стажер – человек, который прошел определенную школу обучения, а она, в свою очередь, помогла ему в изучении большого количества материала, позволившего проводить и организовывать профильную смену.

Для правильной работы внутри группы можно создать Хартию патруля. **Хартия** – это своеобразная Конституция группы, и когда один из ее членов вызывает неодобрение остальных, можно указать ему на несоблюдение правил Конституции. Это сразу снизит градус конфликта, так как конфликт между человеком и документом невозможен. Помимо этого можно обсудить с ребятами дополнительный пункт в Хартии, который будет посвящен «наказанию» за отклонение от правил.

Более подробная информация находится в Приложении № 1

Поддерживай свой патруль. После выступления на культурно досуговом мероприятии, защиты проекта, какой либо другой деятельности постарайся выразить свою радость и гордость за них, поблагодари за работу. Даже в случае неудачи участники должны чувствовать поддержку и теплоту. Это позволит тебе стать ближе к **ним**, прочувствовать их эмоции, а также это станет еще одним шагом к укреплению взаимоотношений в группе.

В течение смены можно организовать **конкурс**, в результате которого будет выявлен самый дружный и сплоченный патруль. Важно, чтобы это не стало битвой среди стажеров, а являлось лишь стимулом к совершенствованию и объединению.

Твоей новой малой группой может стать не только патруль, но и **группа стажеров-экспертов**. Самое главное – забыть про все обиды (если они есть) и оставить их в прошлом, потому что во время проведения образовательной программы они будут только мешать и противоречить

сложенной работе. Настройтесь совместно на продуктивную деятельность. Лагерь – не место для конфликтов и ссор, тем более среди его организаторов.

РАБОТА С ЛИДЕРОМ ПАТРУЛЯ

Стажер, который курирует патруль, должен организовать выборы лидера из членов патруля.

Выбор лидера патруля – ответственное решение. Чтобы избежать ошибки, необходимо четко **обозначить функционал** лидера:

- помочь куратору в работе с группой,
- сдача рапорта на линейках поднятия и спуска флагов,
- контроль настроения в патруле и присутствия товарищей на общелагерных мероприятиях,
- проведение рефлексии (когда куратор убедится в готовности лидера)

Также в этом помогают **тренинги знакомства и командообразования**, благодаря которым выявляются люди, обладающие лидерскими качествами уверенностью, ответственностью, инициативностью, чувствительностью к ситуации, креативностью и коммуникабельностью.

Конечно, тебе легче увидеть лидера среди участников, но выбор патруля должен быть **самостоятельным**, а ты, в свою очередь, не должен никаким образом влиять на избрание, давать подсказки или лично принимать решение. Выборы лидера организуются во время рефлексии при организующем участии куратора.

Ошибки в выборе лидера случаются, но они поправимы. Если в процессе работы участники почувствовали, что их решение было неправильным, то вопрос о **переизбрании** лидера они могут поднять на вечерней рефлексии или устроить внеплановое собрание патруля для обсуждения.

Лидер выбран и **первое его поручение** – организовать работу в патруле и совместно подумать над названием, девизом (речёвкой) группы. Во-первых, это станет еще одним способом сдружиться друг с другом, во вторых, эти символы будут отличать группу от других участников лагеря и подчеркивать ее индивидуальность.

Все основное время ты будешь занят проведением образовательного блока, работой в главных службах или другой организаторской деятельностью, но одновременно с этим ты должен знать состояние членов своего патруля: эмоциональное и физическое самочувствие (напряженность, подавленность, возможные болезни); понимать, кто и чем занимается в определенный момент времени. Для того, чтобы владеть всей этой информацией своевременно, необходимо наладить надежную связь с лидером. Договорись с ним о том, что если возникает какая либо проблемная ситуация, нужно обсудить ее совместно и принять верное решение для ее разрешения. Лидер – **правая рука** стажера-куратора.

Если возникает ситуация, в которой лидер поступает неправильно, то не стоит делать ему **замечания** в присутствии патруля, потому что это может подорвать его авторитет. Лучше выделить для этого несколько минут и поговорить с ним наедине. Если лидер хорошо справляется со своими обязанностями и проявляет инициативу, то на общем собрании или во время вечернего подведения итогов можно **выразить ему благодарность** за хорошую работу.

РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ ВНУТРИ ПАТРУЛЯ

В течение лагерной смены внутри твоего патруля будут происходить разнообразные **процессы**: команда будет узнавать друг друга, ее участники сдружатся друг с другом, затем распределятся на другие команды при дальнейшей работе в игре, найдут общие интересы... Но среди ребят могут происходить и конфликты, ссоры и недопонимания.

Некоторые из них могут быть вынесены на **рассмотрение суда**, который может быть сформирован по решению избранного участниками законодательного собрания. Но как и во взрослой жизни, не все конфликты доводятся до судебного разбирательства – они могут быть разрешены в досудебном порядке, и ты можешь сыграть при этом роль **mediатора** (посредника в споре).

В этом случае тебе необходимо принять некоторые меры, чтобы добиться взаимопонимания между участниками. В первую очередь, ты должен быть **объективен и внимателен**. Выслушай позицию каждого человека, принимающего участие в конфликте, а затем мнение других участников патруля как свидетелей.

Поговори с участниками конфликта. С помощью ответов на твои вопросы они должны прийти к правильному решению проблемы, самостоятельно осознав свои ошибочные действия, которые и привели их к такой ситуации. Часто для этого достаточно выяснить, в чем разница интересов участников конфликта, а затем вместе с ними определить, в чем их интересы могут совпадать или быть близкими. Ты можешь показать им, что разница интересов может быть намного меньше их общности. Тогда стоит ли рисковать тем, что нас объединяет, ради принципиального желания настоять на своем?

Важно использовать в разговоре **язык ненасильственного общения**. Это позволит конструктивно разобрать конфликт и не усугубить его. Для этого нужно научить стороны конфликта этому языку, владение которым пригодится в жизни каждому из нас. Используя его, «пострадавшая» сторона (A) вместо жалоб, упреков, обвинений и угроз обращается к «обидчику» (B) с подчеркнуто спокойным изложением своего восприятия и видения ситуации:

- 1 Сначала нужно рассказать о том, какие *факты* заставили А страдать

- 2 Сторона А может выразить свои *эмоции*, которые она испытала

- 3 Затем А может сообщить о своей *потребности*, которую она испытывает в подобных ситуациях

- 4 Наконец, А обращается к В с *просьбой* впредь поступать так, чтобы вызывать таких отрицательных эмоций

Полезно обратиться к *Хартии патруля*, которая описана в Приложении № 1 – в этом случае Хартия играет роль Конституции, которую патруль принимает самостоятельно, используя процедуру обсуждения, позволяющую добиться консенсуса.

Если твои усилия не принесли никаких результатов, то обратись за **помощью к другим стажерам и руководителю программы**. Совместно вы сможете совершить верные действия для создания благоприятной обстановки в патруле. В крайнем случае остается обратиться в суд, однако нужно иметь в виду, что при любом решении суда одна из сторон останется неудовлетворенной, и это может отравить отношения ребят друг к другу и к лагерю в целом.

ЕЖЕДНЕВНОЕ ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ И РЕФЛЕКСИЯ

Еще одно важное ежедневное мероприятие – **подведение итогов дня и рефлексия**. Этот момент важен, потому что именно правильное проведение рефлексии позволит организовать работу в малых группах и сформировать патруль.

Во время первой рефлексии необходимо объяснить **правила проведения** этого мероприятия, чтобы каждый член патруля оценил его значимость:

1 Для зрительного контакта, создания атмосферы и контроля эмоций участников члены патруля располагаются в кругу.

2 Обязательно присутствие всего патруля.

3 Для проведения рефлексии необходим символический объект предмет, который ребята будут передавать друг другу по кругу. Это может быть ручка, игрушка, фонарик. Когда этот предмет находится в руках у участника, это означает, что настала его очередь высказать мнение.

4 Нельзя говорить, когда символ рефлексии находится у другого человека обязательно настанет время, когда каждый сможет высказаться.

5 Если участник забыл что либо упомянуть или желает дополнить свой рассказ, то на это можно выделить дополнительное время после того, как каждый член патруля выскажет собственное мнение.

6 При согласии со словами говорящего не следует выражать свои эмоции словами, криками. Для этого можно использовать «тихие аплодисменты» трение ладонек друг об друга.

7 То, что сказано на рефлексии, не выносится за пределы патруля.

Если стажеру необходимо поделиться информацией с руководителем программы для решения проблемы, сначала необходимо узнать согласие участников с этим

8 Каждому необходимо высказать собственную оценку прошедшего дня и ответить на вопросы, поставленные в начале рефлексии Участникам нужно объяснить, что не следует отмалчиваться или отделяться однотипными фразами типа «Мне все понравилось», «День прошел хорошо» и т.п.

9 Необходима откровенность и открытость Приветствуется оглашение проблем для совместного поиска их решения.

10 Мы не критикуем и не осуждаем друг друга, а обсуждаем действия. Помним, что не бывает плохих людей, существуют плохие поступки.

11 Если обсуждение затянулось, можно остаться для окончания рефлексии после проведения линейки спуска флагов Патрулю необходимо знать мнение каждого его участника

Особое внимание необходимо обратить на проведение **первой** (а также второй) **рефлексии**, потому что в это время ребята чувствуют себя в новой группе еще не совсем уверенно и открыто. Для задания правильного ритма подведения итогов нужно показать собственный пример. рассказать о себе, своих переживаниях, дальнейшей деятельности и о готовности к работе.

Для **рефлексии знакомства** можно составить план вопросов, на которые участники будут отвечать для связи друг с другом. Например:

- 1 Я думаю, что мое лучшее качество – это.. .
- 2 Мои увлечения и любимые занятия
- 3 Я не люблю, когда...
- 4 От смены я ожидаю...
- 5 В людях я ценю...
6. Мои планы на будущее

На **последующих рефлексиях** для тебя, как для стажера и куратора патруля, важно знать эмоциональное состояние участников, их мнение о прошедшем дне и собственную оценку своей активности. Для этого можно обозначить направления, о которых ребятам нужно будет рассказать:

1 Мое эмоциональное состояние в течение дня (эмоция и ее сила в баллах)

- Подробная информация о термометре эмоций в Приложении № 2
- 2 Этот день запомнился мне...
 - 3 Мне понравилось/не понравилось...
 - 4 Моя активность и ее результат
 - 5 Что (с кем) мне хотелось бы сделать завтра

Когда ты поймешь, что проведение рефлексии можно **доверить лидеру патруля**, опираясь на оценку его готовности к этому событию, то можешь поговорить с ним наедине и предложить ему эту новую роль. Здесь важно правильно оценить свои возможности, и если лидер отказывается, не стоит настаивать. Достаточно дать понять, что когда он почувствует, что готов вести рефлексию, то он может обратиться к тебе и попробовать себя в этой роли.

КОНТРОЛЬ РАБОТЫ ДРУГИХ СТАЖЕРОВ И ПОМОЩЬ ИМ

Стажерам мало быть просто группой с общими интересами и деятельностью, им нужно быть **сlaşенным механизмом**. Ваша команда – это еще один патруль, который работает в режиме, отличном от плана работы других патрулей. Поэтому внутри ее вам необходимо делать то, чему вы учили участников.

Можно создать собственную Хартию, наблюдать за настроениями в группе. Когда у участника команды случаются проблемы, необходимо их выявить и помочь в решении. Возможно, у него возникли трудности внутри патруля, в проведении образовательного блока, при работе в какой либо службе игры. Предложи свою помощь и оказывай ее в случае принятия инициативы. Она может быть действительно необходима и полезна.

Если же стажер отказывается от помощи, то не стоит настаивать. Значит, он хочет решить проблему **самостоятельно**, уверен в своих силах. В любом случае стажер должен понимать, что может обратиться к товарищам, которые, в свою очередь, не оставят его наедине с проблемой.

К другим проявлениям контроля работы остальных стажеров относятся:

- ➊ целевое наблюдение за деятельностью в случае сомнительных результатов,
- ➋ проверка усвоения информации, преподаваемой стажером на образовательных блоках,
- ➌ организация собраний для обсуждения текущей обстановки в лагере.

Хорошие взаимоотношения внутри группы стажеров основываются на **понимании и взаимоконтrole**, регулярной, открытой и искренней **коммуникации**.

ВЫСТУПЛЕНИЕ ПЕРЕД ПУБЛИКОЙ

Стажеру эксперту нужно быть готовым к публичным выступлениям. Это могут быть проведение лекций, объяснение информации на общем собре, итоговое сообщение о деятельности стажеров в программе и прочее. Выступление может стать возможностью проявить себя с другой стороны, узнать свои способности в работе с аудиторией.

Для того чтобы выглядеть презентабельно на этих мероприятиях, во первых, необходимо обладать оглашаемой информацией, **понимать то, о чем говоришь**, а для этого нужно уделить должное время подготовке. Во вторых, **справиться с волнением**. Этот фактор зачастую мешает человеку спокойно и уверенно выступать на сцене.

Предлагаю следующие методы борьбы с волнением. Надеюсь, они станут твоим верным помощником:

- ➊ Твои жесты важны! Но при этом не стоит злоупотреблять ими.
- ➋ Можно взять какой то предмет в руки, указать что либо на фотографии/в презентации, перейти на другую часть сцены.
- ➌ Представить, что рассказываешь эту информацию друзьям или родственникам, находясь в обыденной и привычной обстановке.
- ➍ Принять удобную и уверенную позу.
- ➎ Заметно упросит подготовку к выступлению создание плана
- ➏ Можешь не готовить целый текст, а просто записать тезисы.
- ➐ Для публики можно использовать методы визуализации. Создай небольшой конспект (план) на хорошо осматриваемой поверхности (например, маркерная доска, флипчарт). Это увеличит вероятность запоминания объясняемой информации, а также им можно будет воспользоваться после лекции, предварительно сохранив информацию на вышеописанных носителях. Демонстрировать необходимые данные также можно с помощью других способов – презентации, плакаты, стенды и прочее.
- ➑ Необходимо смотреть в глаза большинству слушателей, поддерживать с ними зрительный контакт.
- ➒ Четко произносить все звуки, проговаривать слова и не спешить. Постараться избавиться от слов-паразитов, удерживать умеренный темп речи.

Пользуйся этими правилами, и у тебя все получится. Но помни, доводить речь до автоматизма не нужно, это может привести к тому, что в стрессовой ситуации на сцене ты просто забудешь все слова и не сможешь сконцентрироваться.

Постоянно развивайся, практикуй себя в выступлениях перед разной аудиторией на другие темы, самосовершенствуйся. Этот опыт приведет тебя к появлению привычки, что станет прочным фундаментом для твоих публичных выступлений.

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ОБЩЕЛАГЕРНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Каждое утро в лагере начинается с **зарядки**, посещение которой обязательно. В силу того, что не все участники привыкли к таким ранним подъемам летом, стажеру необходимо контролировать присутствие членов патруля на мероприятии. Эту деятельность можно доверить лидеру патруля.

Для полноценного участия в программе ШНП каждого участника необходимо **посвятить в граждане** игрового государства. Обычно это мероприятие проходит внутри патруля на вечерней рефлексии под руководством стажера куратора.

Для совершения этой церемонии необходимо повесить галстук будущего гражданина на его левой руке длинными концами вниз. После этого участник произносит следующее обещание, придерживаясь которого будет в течение всей смены:

Я, (фамилия, имя), честным словом обещаю сделать все, что в моих силах, чтобы (название смены) прошла успешно

Куратор повязывает галстук участникам, после чего участник становится настоящим гражданином государства.

Одни из самых важных ежедневных общелагерных мероприятий – **линейки подъема и спуска флагов**. Их проведение лежит на плечах стажера. Изначально стажеру, проводящему линейку, необходимо обратить внимание на внешний вид участников программы, ведь они должны быть в одежде, соответствующей статусу мероприятия.

Утреннюю линейку нужно начинать с приветствия и пожелания участникам продуктивного дня, после чего каждому патрулю необходимо сдать дежурному стажеру **рапорт** о присутствии по следующей форме

Дежурный стажер, патруль № X на утреннюю линейку построен в полном (неполном) составе (N отсутствует по причине опоздания/болезни/дежурства в столовой)

Рапорт сдал лидер патруля (фамилия, имя)

После этого необходимо озвучить расписание на текущий день, ответить на возникшие вопросы, дать слово участникам, которые желают сделать объявление, и поздравить участников программы, у которых сегодня день рождения. Самая ответственная часть мероприятия – подъем флагов. Этую операцию осуществляют люди, объявленные дежурным стажером (лидеры патрулей/патруль № X/организаторы досугового мероприятия/генеральные директора) под хоровое исполнение гимнов Российской Федерации и Краснодарского края.

Вечерняя линейка отличается от утренней оглашаемой информацией. На ней необходимо охарактеризовать прошедший день, дать ему оценку, обратить внимание на ошибки и проанализировать их, поблагодарить участников за совершенную работу. Депутаты Законодательного собрания (Президиума), Банк и Суд оглашают информацию о введенных законопроектах, налогах и ставках по кредиту на следующий день. Дежурный стажер проводит награждение медалями участников, проявивших активность. Сдача рапорта и церемония спуска флагов проводятся аналогично.

Посещение столовой – не менее важное мероприятие в жизни лагеря. Для правильной организации **питания** необходимо назначить дежурный патруль, который в течение дня будет создавать нужные условия для этого.

Значимо, что питание происходит в составе патрулей, потому что это также помогает участникам сблизиться и лучше узнать друг друга. Перед тем, как самому принимать пищу, проверь присутствие своего патруля: все ли пришли, кто и по какой причине отсутствует, все ли получили еду.

ОБЩЕНИЕ С ПЕДАГОГАМИ

Не бойся спрашивать!

Часто люди, которые уже много знают и многое прошли, не имеют желания задавать вопросы взрослым. Они думают, что это каким либо образом обломит их авторитет, поступок отобразит его с негативной стороны и обозначит, что он не достоин звания стажера. Это неправильно!

Задавать вопросы – это нормально. Выясни все, что тебе необходимо и в этом случае будешь показывать еще лучшие результаты.

Стремись к достижению эмпатии

Эмпатия – это когда ты ставишь себя на место другого человека и представляешь себе, что он чувствует, о чем переживает, какие проблемы решает, что делает и о чем мечтает

Бесспорно, это одно из главных правил, которого должен придерживаться стажер. При общении с педагогами/руководителями необходимо понимать, что испытывает и чувствует твой собеседник. Это создаст благоприятную обстановку для принятия каких либо решений, решения существующих проблем. А также способность к этому чувству положительно скажется на твоих эмоциональных способностях и на социальных достижениях

Уважение и ответственность

Если ты пообещал выполнить что либо, то обязательно сделай это. Несделанная работа – причина недоверия к тебе, показатель безответственности и отсутствия уважения к педагогу, доверившемуся тебе.

Искусство невмешательства

Преподавая в школе и помогая ученикам справиться со школьной программой, педагог иногда старается помочь и участникам смен в ее прохождении. В этом случае тебе необходимо объяснить ему, что в этой образовательной игре он может советовать, консультировать, но ничего не делать за них

Взаимопомощь

Знания педагога, так же, как и твои умения – ресурс, которым необходимо пользоваться. Одной информацией не владеет стажер, некоторой другой – педагог. Взаимопомощь между ними состоит в обмене опытом, знаниями, в умении поддержать и помочь в трудные моменты.

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

Командообразование или **тимбилдинг** – важный этап в формировании патруля.

Если стажер ранее не был участником тимбилдинга, то вероятность того, что он проведет его правильно, достаточно низкая. Эксперт может понять их предназначение и особенности практической реализации лишь тогда, когда **сам проходит эти испытания**

В организации командообразования важно **понимать значение** того, что делаешь. По окончанию тимбилдинга необходимо провести небольшую рефлексию с командой, в ходе которой ты и патруль совместно проанализируете действия команды, ошибки и то, чего она добилась при прохождении этого этапа. Рассмотрим эту ситуацию на конкретном примере.

Например, ты проводишь этап командообразования, для организации которого необходимы только ручки и сами члены патруля

Участники становятся в круг, каждый берет по одной ручке. После этого эта ручка должна быть зажата указательными пальцами двух участников, стоящих рядом. Участники в таком положении выполняют следующие задания.

- 1) приседание,
- 2) подъем,
- 3) движение по кругу,
- 4) приседания по очереди,
- 5) прыжки

После выполнения этих заданий необходимо обсудить с патрулем результаты работы. Изначально у группы не получалась слаженная работа, так как эта деятельность была для них новой, непривычной. Но в процессе работы они постепенно знакомились с ней, находили способы решения проблемы разными методами. Допустим, какой либо участник взял управление другими членами патруля в свои руки, тем самым помог сконцентрироваться и прийти к хорошему результату. Это должно говорить остальным о том, что человек обладает лидерскими качествами, и на это необходимо обратить внимание при выборе лидера патруля.

Многие ребята участвуют в программах ШНП не первый раз. Бесспорно, это хорошо. Но в таких случаях они знакомы с командообразованием, которое проводится в большинстве программ. Поэтому нужно периодически **заменять упражнения тимбилдинга**. Но в любом случае тренинг должен содержать методы анализа, сплочения команды и выявления лидера.

ПРОВЕДЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ БЛОКОВ

Проведение **образовательного блока** – это особо важный этап образовательной программы, потому что именно от него зависит продвижение последующих процессов. Чтобы сделать все правильно, придерживайся следующих правил:

НЕ берись за тот материал, в котором чувствуешь себя неуверенно

Если ты не знаешь всю информацию для проведения образовательного блока, понимаешь, что не владеешь этим материалом, не можешь его правильно подать другим людям и не имеешь желания в нем разобраться, то не следует готовиться к проведению этого образовательного блока.

Люди, которые придут к тебе, должны получить достоверную информацию, они должны понять всю суть блока и то, зачем он необходим на самой программе.

Будь готов к вопросам

При знакомстве с новым материалом у участников возникает множество вопросов. Тебе необходимо будет ответить на них, изложить информацию в более простом виде, чтобы она была всем максимальна понятна.

Находи дополнительный материал

При подготовке к проведению блока ты можешь обращаться к дополнительным источникам информации – Интернет, справочная литература, а также к стажерам, которые уже проводили этот блок или хорошо владеют данной информацией. В таком случае ты будешь готов к проведению и сможешь объяснить материал доступным языком, рассматривая его с разных позиций, приводя разнообразные примеры.

Объясни материал с помощью наглядных примеров

Чтобы ребята точно усвоили информацию, ты можешь объяснять ее, приводя примеры. Лучше всего использовать то, что можно показать наглядно (к примеру, презентация или фотографии). Также можно приводить общеизвестные бытовые примеры, которые встречает каждый человек в повседневной жизни.

Выпиши тезисы

Каждый блок содержит в себе большое количество важной информации, которую обязательно нужно упомянуть. Для того чтобы ни о чем не забыть, создай небольшой план своего блока. Ты можешь сделать себе полный текст того, о чем собираешься говорить, если так будет удобнее и комфортнее – это на собственное усмотрение.

Скажи о справочных материалах

В любой момент времени участники могут обратиться к справочным материалам программы, найти в них интересующую их информацию. Акцентируй внимание на том, что справочник – это их помощник, можно специально указать им страницы в нем, на которых отображены материалы твоего образовательного блока. Помимо этого, ты можешь сообщить о том, что в случае необходимости они смогут обращаться к тебе для более подробного объяснения

Следи за временем

На проведение блока отведено ограниченное количество времени. Следи за тем, чтобы ты успел рассказать группе всю необходимую им информацию.

Приготовь небольшой практикум

Знакомство с теоретическим материалом не всегда в полной мере создает понимание у участников. Здесь на помощь приходят практические задания, являющиеся неким прототипом того, чем ребята будут заниматься в течение программы.

Расскажи, как применяются эти знания в игре

Образовательный блок введен в программу не просто так – полученные знания пригодятся участникам для успешной и результативной деятельности в игре. Объясняй, в какой части программы и для чего нужен этот материал, как они могут им воспользоваться.

Дополнительное задание

Группы во время проведения блока ведут себя по разному, поэтому может возникнуть ситуация, при которой у некоторых из них может остаться свободное время. Чтобы не терять его, придумай дополнительное задание, подходящее под тему твоего образовательного блока – это будет некоторым закреплением полученного материала.

Рефлексия

Ее необходимо проводить в конце каждого блока. Рефлексия необходима для подведения итогов: что группа узнала нового в течение лекции, где она сможет применить полученные знания и что осталось непонятным для нее.

ИЗБИРАТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ

Для организации выборов органа власти игрового государства нужно правильно сформировать **Избирательную комиссию**. Изначально один из стажеров должен провести небольшую беседу, в которой будет содержаться информация о местном самоуправлении в государстве, о том, кто организует выборы, как они проходят.

Комиссия создается принятием совместного решения патруля о выдвижении какого-нибудь одного из его участников на эту должность. После того как эта служба будет организована, стажерам необходимо рассказать комиссии более подробно о ее функционале и задачах, таких как:

- регистрация кандидатов;
- выдача паспортов гражданам игрового государства – это необязательная операция, без нее можно обойтись с целью экономии времени и бумаги;

- организация предвыборной кампании с использованием разнообразных технологий (теледебаты, пресс-конференция, митинги, показ видеоматериала, предвыборные акции, встречи с избирателями);

- создание бюллетеней и списков избирателей, опечатывание урны, заполнение протоколов;

- контроль за агитационными материалами и митингами (наличие двух подписей членов Избирательной комиссии, отсутствие негативной информации о соперниках). При необходимости комиссия может вводить собственные правила, оглашая их на утренних или вечерних линейках);

- проведение честных выборов на основе тайного, всеобщего, равного и прямого избирательного права.

Одним из важных этапов работы Избирательной комиссии являются внутренние выборы Председателя, который в наибольшей степени будет нести ответственность за проведение выборов. Также немаловажным аспектом является выдача удостоверений членам и председателю Избирательной Комиссии.

Деятельность комиссии заканчивается оглашением результатов голосования и проведением инаугурации членов Законодательного Собрания. На этом мероприятии участники лагеря выстраиваются в 2 параллельные линии, образуя небольшую дорожку, по которой будут проходить победители выборов, и машут своими галстуками, поздравляют Законодательное Собрание. Затем каждый член органа власти должен произнести обещание о том, что будет добросовестно выполнять свои должностные обязанности, а все патрули готовят подарок из подручных материалов, значение которого необходимо будет объяснить, и номер художественной самодеятельности – танец, исполнение песни, прочтение стихотворения... Инициатива Избирательной комиссии приветствуется, ведь инаугурация должна быть яркой и праздничной.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И СЛУЖБ

После того, как граждане игрового государства сформировали высший орган законодательной власти, настает очередь организации других служб и органов. Многие из них формируются с помощью специально проводимых **собеседований** с участием членов Законодательного Собрания (или Президиума Академии в «академических» сменах) и команды стажеров. Обычно в состав служб входят Министерство, Банк, Суд, Фонд социальных инициатив, патентное бюро и прочие. Состав Биржи и члены Департамента Инноваций (ДИН), в свою очередь, назначаются руководителем программы.

Основные службы программы, имеющие большое количество полномочий и выполняющие наиболее важные операции, могут быть заняты стажерами, потому что только правильное выполнение их деятельности ведет к успешному проведению экономической игры.

Стажеры, не занятые деятельностью какой либо службы, наблюдают за работой участников программ и органов власти.

Набор органов и служб определяется Справочником участника для каждой смены. Это связано с разным содержанием их функций и полномочий в разных образовательных программах.

Законодательное Собрание (Президиум Академии):

Деятельность главного законодательного органа власти заключается в установлении налога на физические и юридические лица, разработке и введении новых законопроектов (например, законы «О налогах и сборах», «О средствах массовой информации», «Об охране окружающей среды», «О защите частной жизни»), утверждении и финансировании предлагаемых культурно-досуговых мероприятий (или отказа от них).

Фондовая Биржа:

Если в Справочнике участника предусмотрено, что в игре будет фондовый рынок, то Фондовая Биржа становится основной службой игры. Она занимается контролем затем, как компании выпускают свои акции на фондовый рынок, включая проверку наличия следующей информации на акции: название компании, ее индивидуальная печать, номинал акции, юридический адрес и подпись генерального директора.

Пример оформления акции:



После того, как все компании выпустят свои акции, Биржа на каждый игровой цикл устанавливает **котировку**, то есть текущую стоимость акций. Котировка рассчитывается по формуле, которая является закрытой для участников и известна только сотрудникам Биржи.

Через Биржу компании оформляют куплю-продажу акций с помощью Платежного поручения (образец документа приводится в Приложении Справочника участника), и именно Биржа рассчитывает цену производимых компаниями товаров самостоятельно, опираясь на спрос и предложение, количество существующих цепочек с данным видом продукции. Если на рынке товаров или услуг только несколько компаний производят данный товар (или его вообще нет), то стоимость повышается, а в противоположном случае – уменьшается.

Работники этой службы должны знать и уметь использовать алгоритмы вычисления прибыли компаний, которые приводятся в Справочнике участника, а также формулы взимаемых налогов, начисления заработной платы, закономерности в установлении налоговых ставок – стимулирование или поддержание активности компаний с помощью снижения/повышения ставок, а также должны уметь работать с электронными базами данных: структурировать большое количество информации: личный счет каждого участника, счет компании, историю погашения кредита; проводить все финансовые операции.

В случае необходимости можно уполномочить на эту должность двух человек одного для работы с физическими лицами (начисление заработной платы, премий, оплата проведения культурно досуговых мероприятий, взимание штрафов), а второго – с юридическими (вычисление прибыли компаний, перевод денег за куплю продажу акций, отчисление материальных средств для постройки символических конструкций).

Суд:

Судебное разбирательство конфликтных ситуаций в лагерях случаются редко. Обычно они решаются участниками самостоятельно, но данный орган власти, безусловно, необходим. Он будет решать все проблемные ситуации, связанные с взаимоотношениями участников, компаний, физических лиц, начислением заработной платы, использованием чужих идей (плагиат).

Кабинет министров:

Количество министров определяется исходя из их необходимости в игре. Состав Кабинета министров утверждается решением Законодательного Собрания. Деятельность каждого из них подробно описана в рабочих материалах образовательного лагеря «АгроШкола «Кубань».

Фонд социальных инициатив:

Обычно в Фонде работают два человека. Они рассматривают предложения участников по организации культурной жизни лагеря, принимают решения об их финансировании, проверяют заполнение Бланков планирования культурно-досугового мероприятия, составляют расписание мероприятий, контролируют их проведение.

По условиям Игры на счету Фонда изначально находятся 100 000 у.е., которые по решению Фонда расходуются именно на оплату работы организаторов мероприятий, если Фонд одобрил поданную ему заявку на мероприятие. Когда эти средства заканчиваются, Фонд Социальных Инициатив передает свои полномочия, а также одобренные им заявки Законодательному Собранию для их финансирования. Если к этому времени за счет налоговых поступлений еще не успела сформироваться казна государства, то Заксобрание обращается к руководителю Игры. После чего он принимает решение на выделение дополнительных средств (50 000 у.е.) для продолжения работы Фонда

Патентное бюро:

Занимается одобрением инициативных предложений от компаний, связанных с расширением ассортимента производимой продукции (или отказом от некоторых ее видов), устанавливает цены на новые товары или услуги и передает их перечень Бирже, ведет учет компаний, предложения которых были приняты.

Технический отдел:

Представитель этой службы – человек, разбирающийся в разработке чертежей символических конструкций, в возведении построек. Он осуществляет приемку чертежей и конструкций. Его разрешение нужно для того, чтобы фирма могла начать строительство конструкции, и по его решению Банк считает новую конструкцию сданной в эксплуатацию. Он отвечает за распределение ресурсов – деревянных брусков и веревок, следит за тем, чтобы компании не выдавали уже построенные конструкции за новые, и проверяет качество заполнения Инженерной книги.

Налоговый отдел:

Он занимается заполнением документов, в которых указываются взимаемые в соответствии с принятыми законами налоги с физических или юридических лиц, а затем передает их Банк.

Члены ДИН:

Эта служба контролирует все этапы создания стартапа, подтверждает актуальность решаемой проблемы, следит за организацией питч сессий (за временем, отведенным на презентацию стартапа, соблюдением процедуры и справедливостью голосования), проверяет наличие необходимых документов, регулирует голосование на питч сессии, определяет прибыль организации по алгоритму, приведенному в Справочнике участника

ОРГАНИЗАЦИЯ КУЛЬТУРНОЙ ЖИЗНИ ЛАГЕРЯ

Профильные смены ШНП уникальны тем, что в течение игры участники **самостоятельно** организуют свою культурную и развлекательную жизнь. Они должны быть инициаторами проведения конкурсов, викторин, квест игр, дискотек, экологических акций, спортивных соревнований и всего прочего.

Помимо разовых мероприятий, которые были указаны ранее, необходимо организовывать и долгосрочные проекты.

Проведение **зарядки** можно оформить как ежедневный проект (с помощью бланка планирования), организаторы которой за это будут получать игровые деньги. Изначально стажеру нужно проинформировать участников о данной возможности, а затем выделить среди них желающих.

Варианты проведения зарядки следующие:

- ➊ один человек или группа лиц проводит общую зарядку,
- ➋ девушка занимается отдельно с девочками, молодой человек, соответственно, - с мальчиками.

Если желающих много, то можно сделать расписание проведения зарядки. Оптимальное количество организаторов – 2-3 человека. Им необходимо подготовить бодрую музыку и комплекс оздоровительных игр и упражнений.

Если ты считаешь, что их подготовка требует улучшения, то сообщи им и попроси усовершенствовать проведение (например, увеличение затрачиваемого времени, количества упражнений).

Также участников может заинтересовать оглашение новостей и распространение информации внутри лагеря, поэтому они могут создать газету. В этом случае стажеру необходимо следить за корректностью ее авторов.

В отношении разовых культурно досуговых мероприятий твоя деятельность ограничивается **контролем и наблюдением за исполнением**

Обычно участники сами понимают, что их культурная жизнь зависит от них самих, но бывают и такие случаи, когда у Фонда Социальных Инициатив и Законодательного Собрания (Президиума) практически нет предлагаемых мероприятий. Дефицит обусловлен незаинтересованными в их проведении участниками. Бороться с этим можно с помощью повышения оплаты за организацию мероприятий, проведения конкурса на самый творческий и креативный проект или специальных бонусов – премий

ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА

Экономическая часть игры – основная Контроль за ведением бизнеса, установление налогов на физические и юридические лица, ставки по кредиту, оплата налогов и прочие операции осуществляют специально организованные службы и органы власти. Деятельность незадействованного в них стажера в этой части программы ограничивается **наблюдением за поведением бизнес-компаний**

Некоторые из ребят могут участвовать в одних и тех же играх не в первый раз. В таких случаях они могут предпринимать какие либо действия, которые неким способом будут «ломать» игру, а также находить слишком легкие способы осуществления любой деятельности. При такой ситуации стажеру необходимо следить за поведением этих участников и при необходимости бороться с наличием каких либо схем, противоречащих правилам игры. Это можно осуществить с помощью введения новых законопроектов через Законодательное Собрание или принятия совместного решения с участием стажеров и руководителя программы.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ ЛАГЕРЯ

Для оценки проведения профильной смены участниками, анализа итогов программы, стажеру необходимо составить **анкету**. Не стоит делать вопросы сложными, ответы при прочтении должны создавать реальную картинку того, как участник **оценивает** смену. Для этого можно использовать следующие вопросы:

1 Какой образовательный блок дал тебе наиболее полезную информацию? Почему?

2 Где ты сможешь использовать полученные знания?

3 Как ты оценишь качество проведения профильной смены?

4 Какие эмоции ты испытал в течение смены?

5 Какие недостатки ты выявил в игре? Как предлагаешь изменить правила?

6 Хочешь ли ты принимать участие в других программах ШНП?

Еще один способом анализа прошедшей смены является проведение **круглого стола**. Иными словами, это рефлексия, проводимая среди всех участников программы. Из всех стажеров необходимо выбрать одного ведущего, который будет осуществлять проведение круглого стола. Ему нужно составить небольшой список тех вопросов, на которые будут отвечать все участники. Например:

1 Какой этап игры был наиболее полезен для тебя?

2 Что ты обрел в течение смены?

И еще несколько вопросов, на которые можно ответить при желании участников, добровольно:

1 Каких доработок требует игра?

2 Что ты можешь предложить для совершенствования программы?

Ведущий самостоятельно решает, когда будет высказываться сам – первым или заключающим. Один из вариантов – сделать небольшое вступление, где подбодрить участников, призвать их к откровенности и серьезному отношению к рефлексии, а в конце выступить с итоговым словом. О своих впечатлениях нужно сказать не только участникам, но и стажерам, руководителям программы, гостям (если они будут присутствовать).

Необходимо также провести отдельную рефлексию для стажеров, выслушать их мнения, и завершить оценкой их работы и пожеланиями на будущее.

Анализ **дневников эмоций** также поможет подвести итоги программы и дать оценку лагерной смене. В какие моменты участники чувствовали себя тревожно, грустно, уныло и тоскливо, а в какие наоборот – радостно, счастливо, комфортно и уютно? Какие этапы жизни лагеря приносили им дискомфорт, в чем они сомневаются и что им не нравится? Об этом всем можно прочитать в дневнике (Приложение № 3).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Вот и закончена эта книга, где я хотела рассказать о деятельности стажера ШНП, об опасностях, которые подстерегают новичка на этом поприще. Это то, что я испытала сама, пройдя путь от новичка до эксперта в своем деле. Возможно, у тебя будет свой путь и свой опыт, который дается нелегко, и которым ты решишь поделиться с новыми стажерами, вступающими на этот увлекательный путь – путь стажера. Наверное, и тебе захочется поделиться своим опытом – так мы вместе можем написать настоящий учебник.

А пока я представляю внимание ребят эту книжку, которая поможет им освоить основы стажерской работы и по возможности, избежать тех ошибок, которые делала я. Может быть, у тебя тоже будет, чем поделиться и от чего предупредить.

Может быть, кто то дополнит меня в деталях и процедурах работы стажера, и в результате мы получим полноценное справочное пособие для начинающего стажера ШНП. А пока я с волнением буду ждать отзывов об этой своей работе – может быть, что-то нужно будет дополнить или исправить – я заранее благодарна читателям за обратную связь.

Я также благодарна редактору книги, научному руководителю Программы ШНП Р.А. Лачашвили за конструктивную критику и ценные замечания по содержанию.

И конечно, мне хочется выразить искреннюю благодарность благотворительному фонду Олега Дериапаска «Вольное Дело» и работникам НМЦ «Школа нового поколения» за то, что с их помощью множество детей по всей стране получают возможность реализовать себя в разнообразных направлениях, открыть новый интересный мир, раскрыть собственные умения, запастись опытом и познакомиться с удивительными людьми.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1*

Хартия – своеобразная Конституция малой группы. В ней указана информация о том, как хотят чувствовать себя участники группы внутри патруля, и правила, которые позволят свершиться этому.

Она необходима для создания благоприятной атмосферы внутри патруля (включая стажера), регулирования взаимоотношений между участниками группы и определения норм поведения.

Сам этот документ создается посредством ответов всех членов малой группы на 3 вопроса:

1. Как я хочу себя чувствовать в группе? – это главный вопрос про эмоции и чувства, и каждый член группы может и должен открыто и полно ответить на этот вопрос, чтобы его желания были учтены в основном документе.

2. Что для этого нужно делать? – этот вопрос дополняет желания каждого члена группы обязанностями, которые обеспечат эффективное существование группы и комфортное состояние для каждого из ее членов.

3. Что для этого не нужно делать? – это установленные запреты на действия, мешающие членам группы чувствовать себя так, как они хотели, формулируя ответ на первый вопрос.

При несоблюдении кем либо из участников группы данного документа, можно указать ему на эти правила. При желании можно создать отдельный пункт, в котором будут предусмотрены «наказания».

К документу необходимо обращаться при разрешении конфликтных ситуациях, а также Хартия может стать неотъемлемым помощником в деятельности Суда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2*

Для нас важно не только определение самой эмоции, но и ее интенсивности. Для упрощения этой операции существует термометр эмоций, который, первую очередь, ты можешь использовать при заполнении эмоциональных дневников.



* В настоящем Приложении использованы методические материалы программы благотворительного фонда Сбербанка «Социальный и эмоциональный интеллект» (<https://vbudushee.ru/programs.html>) и учебного семинара участника этой программы Международного центра «Креативные технологии консалтинга» (<http://mc-ktk.ru/about/>)

* В настоящем Приложении использованы методические материалы программы благотворительного фонда Сбербанка «Социальный и эмоциональный интеллект» (<https://vbudushee.ru/programs.html>) и учебного семинара участника этой программы Международного центра «Креативные технологии консалтинга» (<http://mc-ktk.ru/about/>)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3*

Дневник эмоций важен для самоанализа, самоконтроля эмоций и для обучения их контролировать.

Вносить в дневник все эмоции не обязательно, достаточно выбрать 3-4 наиболее ярких и значимых для дальнейшей деятельности.

Необходимо распечатать каждому участнику только заголовки граф, а разлиновывать лист он будет самостоятельно. Это связано с тем, что описание многих ситуаций неравнозначно: для некоторых понадобиться целые предложения, а для других – всего лишь несколько слов.

Заголовки дневника эмоций выглядят следующим образом.

Дата	Событие	Эмоция и ее сила	Мои действия	Реакция окружающих	Что хотел(а) бы сделать в этой ситуации

ДЛЯ ЗАМЕТОК

* В настоящем Приложении использованы методические материалы программы благотворительного фонда Сбербанка «Социальный и эмоциональный интеллект» (<https://vbudushee.ru/programs.html>) и учебного семинара участника этой программы Международного центра «Креативные технологии консалтинга» (<http://mc-ktk.ru/about/>)

ДЛЯ ЗАМЕТОК

«