

Методические рекомендации по организации работы образовательных учреждений Пензенской области с компаниями-менторами при реализации проекта «Обучение через предпринимательство»

Введение

В современном быстро меняющемся мире актуальными становятся такие качества человека, как предприимчивость, инициативность и самостоятельность. Социальный заказ общества ставит педагогов перед необходимостью поиска и апробации новых форм и способов организации образовательной деятельности.

Насущной потребностью сегодня является подготовка энергичных предприимчивых работников, обладающих качествами лидера, способных творчески мыслить, находить нестандартные решения, уметь выбирать профессиональный путь, достигать жизненного успеха, организовывать созидательную социально полезную деятельность на благо развития региона.

В современной педагогической практике используются различные педагогические технологии на основе проектной и исследовательской деятельности обучающихся.

Одной из наиболее эффективных технологий является обучение через предпринимательство, которое позволяет учащимся получить серьёзный опыт и практические навыки в области бизнеса и предпринимательства. Обучение через предпринимательство достигает максимальной эффективности тогда, когда школа взаимодействует с бизнесом и сообществом, давая учащимся творческие задачи, в которых они могли бы использовать свои школьные знания в ситуации реальной жизни. Сегодня такое взаимодействие школы, бизнеса, сообщества в процессе обучения актуально.

С 2010 года в пензенских школах началась реализация проекта «Обучение через предпринимательство», обеспечивающего практическую реализацию заложенной в национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» направленности на овладение не только знаниями, но и способами и технологиями, которые пригодятся школьникам в будущем.

Цель обучения в рамках проекта «Обучение через предпринимательство» – способствовать максимальной самореализации учащихся, развитию у обучающихся креативности, гибкости, умения работать в команде, приверженности делу, т.е. тех способностей, в которых заинтересованы сегодняшние работодатели.

Основной принцип обучения через предпринимательство – стимулировать учащихся к самостоятельной работе при выполнении различных практико-ориентированных проектов, предполагающих взаимодействие с реальными компаниями, разработку и реализацию социальных и экономических проектов, важных для каждого района, города, села. Регулярные контакты с представителями компании (в течение 2 лет) позволят ребятам соотносить теорию и практику, понять, для чего им нужны теоретические знания, получаемые в школе. Работа в реальной компании формирует у подростков умение брать на себя ответственность, планировать своё время, взаимодействовать с другими людьми, что позволяет им лучше понять себя.

Обучение через предпринимательство основано на следующих четырёх принципах:

- 1. Ученики играют активную роль, самостоятельно решают проблемы и несут ответственность за принятое решение.** Необходимо предоставлять ученикам возможность брать на себя ответственность за постановку вопросов и поиск ответов на них при решении конкретных проблем, конструировать оптимальную для себя учебную ситуацию, делегировать им часть ответственности за процесс собственного обучения и контроля над учащимися.
- 2. Задания носят комплексный характер и охватывают более, чем один предмет.** Сегодня образование даётся преимущественно по отдельным академическим дисциплинам и предметам, однако в реальной жизни жёсткого разделения знаний на категории не существует, и все те знания и навыки, которым учит школа, используются в ней комплексно, без строгого разделения на предметы. Если давать ученикам возможность

работать над комплексными заданиями и проектами охватывающими сразу несколько предметных областей, то они смогут научиться соотносить полученные в школе знания с естественным контекстом.

3. ***Задания выполняются в сотрудничестве с людьми из местного сообщества.*** Социальная значимость приобретаемого опыта имеет не менее важное значение, чем интеграция предметных знаний. Если то, чем занимаются ученики в школе, будет непосредственно связано с реальной жизнью, то получаемое знание будет восприниматься ими как актуальное, и, следовательно, будет усваиваться лучше и прочнее. Молодые люди получают возможность строить собственные профессиональные отношения с взрослыми из окружающего мира. Такой опыт делает полученные знания значимыми и способствует развитию социальных навыков учащихся.

4. ***Результаты работы приносят пользу за пределами школы.*** Школьные задания воспринимаются как чисто учебная деятельность, оторванная от всего, что происходит за пределами школы, а получаемые оценки – это всего лишь инструмент для достижения временной ценности (например, для поступления в институт). Однако если школьник видит, что результаты его работы (выполнения заданий) интересуют конкретного представителя бизнеса за пределами школы, то он начинает ощущать не инструментальную или временную, но и реальную ценность своей деятельности. Это создаёт реальную мотивацию. Большинство ребят очень хотят произвести хорошее впечатление на людей, с которыми они встречаются за пределами школы, и поэтому они вкладывают в работу гораздо больше усилий, чем при выполнении задания, которое увидят и оценят только учителя.

Таким образом, обучение происходит на примере конкретного предприятия, которое становится для группы учеников компанией-ментором.

Этапы работы по реализации проекта «Обучение через предпринимательство»

1. Определение направлений долгосрочной совместной работы школы и других заинтересованных сторон

Приступая к работе над проектом «Обучение через предпринимательство» необходимо учитывать социально-экономические условия развития региона и конкретного местного социума.

Приоритетными отраслями экономики для Пензенской области являются:

- производство и переработка сельскохозяйственной продукции;
- производство продовольственных, промышленных товаров, товаров народного потребления;
- оказание производственных, коммунальных и бытовых услуг;
- производство сувенирной продукции;
- строительство объектов жилищного, производственного и социально-культурного назначения;
- инновационная и природоохранная деятельность;
- переработка вторичного сырья;
- оказание услуг общественного питания;
- транспортная деятельность;
- туристическая, экскурсионная деятельность и услуги придорожного сервиса;
- заготовка и переработка продуктов побочного лесопользования;
- переработка лесных ресурсов;
- производство строительных материалов;
- сбор, переработка и расфасовка лекарственных трав;
- пчеловодство;
- образование;
- здравоохранение;
- культура;

- спорт.

Команде участников реализации проекта следует определить наиболее значимые для конкретного населённого пункта, образовательного учреждения проблемы, и с учётом указанных приоритетных отраслей экономики региона определить направления долгосрочной работы по проекту «Обучение через предпринимательство», принимая во внимание наличие потенциальных внешних партнёров (менторов).

2. Стратегия деятельности по установлению взаимодействия с компанией–ментором¹

Прежде чем приступить к работе над проектом, необходимо среди предприятий и организаций, осуществляющих свою деятельность на территории вашего города (села) выбрать компанию-ментора и провести с руководством компании переговоры о содействии в реализации проекта.

Для организации сотрудничества с компаниями-менторами (наставниками), расположенными на территории муниципального образования целесообразно провести мониторинг социально-экономической ситуации конкретного населённого пункта, возможностей и перспектив участия компаний-менторов в сетевом взаимодействии и оказании различных видов поддержки образовательного учреждения.

Проведение рабочих совещаний, деловых встреч, круглых столов по организации сетевого взаимодействия «школа-компания-ментор» позволит оформить деловые отношения с предприятиями и организациями-менторами (наставниками), итогом которых станет подписание двусторонних соглашений (договоров) о сотрудничестве.

¹ В современном понятии ментор – уважаемый руководитель, наставник. Ментор помогает своему подопечному разобраться в особенностях какого-либо вида деятельности. Как правило, ментор не является начальником своего подопечного. Ценность менторинга заключается именно в том, чтобы конструктивно обсудить различные вопросы. Важно, что ментор не принимает решения за своего подопечного: последний сам делает выбор. В условиях реализации проекта «Обучение через предпринимательство» ментором для группы учащихся могут стать различные производственные предприятия, предприятия сферы услуг, учреждения ЖКХ, а также субъекты малого бизнеса различных правовых форм собственности (кооперативы, ООО, ИП, КФХ и т.д.).

Примерный вариант Обращения к компании-ментору

Уважаемый руководитель!

Просим Вас принять активное участие в реализации проекта «Обучение через предпринимательство».

С Вашей помощью молодые люди, живущие рядом, смогут лучше подготовиться к решению творческих задач и преодолению испытаний, которые несет им будущее. Их контакты с Вашей компанией, опыт «взрослого» общения с Вами за пределами школы позволят им получить тот опыт и ту подготовку, которые необходимы, чтобы соответствовать требованиям, которые будущее предъявит к владельцам бизнеса, менеджерам и сотрудникам компании.

Молодости свойственна предприимчивость. В обществе существует огромная потребность в предприимчивых людях - людях, способных братья за творческие задачи, ответственно относиться к делу и достигать результатов, работая в сотрудничестве с другими людьми.

Став компанией-ментором, Вы сможете:

- привлечь на работу молодых предприимчивых молодых людей, отобрать наиболее перспективных и талантливых;*
- получить «взгляд извне» на деятельность компании;*
- получить новые бизнес-идеи;*
- получить новую маркетинговую информацию.*

Надеемся на взаимопонимание и долгосрочное сотрудничество.

С уважением,

...

Примерный вариант Соглашения о сотрудничестве образовательного учреждения и компании-ментора

СОГЛАШЕНИЕ о сотрудничестве

«___» _____ 2010 г.

Муниципальное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа _____, именуемое в дальнейшем Школа, в лице директора _____, действующего на основании Устава, с одной стороны, и ИП (ООО, КФХ и др.) _____, в лице _____, действующего на основании свидетельства, именуемое в дальнейшем Компания-ментор, с другой стороны, соответственно именуемые Стороны, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии со ст. 16 Закона Российской Федерации «Об образовании».

1.2. Стороны подтверждают обоюдную заинтересованность в тесном сотрудничестве в сфере обучения через предпринимательство, удовлетворяющем потребности региона.

1.3. После заключения настоящего Соглашения Стороны руководствуются:

- Законом РФ № 1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения» с последующими изменениями и дополнениями;

- Законом РФ № 209-ФЗ от 27 июля 2007 г. «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» с последующими изменениями и дополнениями;

- Долгосрочной целевой программой «Развитие малого и среднего предпринимательства в Пензенской области на 2009-2011 годы», утверждённой Постановлением Правительства Пензенской области № 713-пП от 27 октября 2008г. с последующими изменениями и дополнениями;

- Письмом Министерства образования Пензенской области № 45 ин/01-27 от 14.01.2010 г.;

- Уставом МОУ СОШ _____;

- пунктами настоящего Соглашения.

2. ПРЕДМЕТ СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Стороны принимают на себя обязательства по реализации проекта «Обучение через предпринимательство».

3. ПРАВА СТОРОН

3.1. Компания-ментор имеет право:

3.1.1. Вносить предложения по усовершенствованию процесса взаимодействия со Школой.

3.1.2. Не допускать до работы учащихся, нарушающих дисциплину и правила техники безопасности.

3.1.3. Не предоставлять сведения, составляющие коммерческую тайну или нарушающие нормы этики и морали.

3.1.4. Участвовать в обсуждении программ школы

3.2. Школа имеет право:

3.2.1. Контролировать ход реализации проекта.

3.2.2. Запрашивать сведения, необходимые для проектной деятельности учащихся.

3.2.3. Вносить предложения в деятельность компании.

3.2.4. Привлекать компанию-ментора для реализации своих проектов

3.2.5. Использовать практический опыт компаний для обучения учащихся

4. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

4.1. Компания-ментор:

4.1.1. Совместно со Школой разрабатывает и согласовывает план взаимодействия.

4.1.2. Оказывает консультационную помощь по реализации проекта.

4.1.3. Принимает учащихся Школы для ознакомления с компанией.

4.1.4. Предоставляет учащимся документацию согласно проекта «Обучение через предпринимательство».

4.1.5. Проводит консультации по технологии оказываемых услуг (по производству продукции и т.п.).

4.1.6. Принимает участие в реализации разработанных учащимися проектов (по согласованию).

4.1.7. Участвует в оценке (экспертизе) разработанных учащимися проектов.

4.2. Школа:

4.2.1. Совместно с Компанией-ментором разрабатывает и утверждает план взаимодействия.

4.2.2. Направляет учащихся для ознакомления с работой Компании-ментора.

4.2.3. Осуществляет контроль за работой учащихся, не вмешиваясь в работу компании.

4.2.4. Оказывает учащимся помощь в осуществлении проектной деятельности.

4.2.5. Обеспечивает информационно-методическую поддержку реализации проекта «Обучение через предпринимательство».

4.2.6. Проводит воспитательную работу по обеспечению бережного отношения учащихся к материальной базе компании-ментора, сохранности имущества.

5. СРОК ДЕЙСТВИЯ. ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО СОГЛАШЕНИЯ

5.1. Срок действия Соглашения – 2 года.

5.2. По желанию Сторон Соглашение может быть пролонгировано.

5.3. Все изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся по согласованию сторон в письменной форме.

5.3. Внесение изменений или дополнений в настоящее Соглашение обязательно в случае изменения законодательства Российской Федерации.

5.4. Настоящее Соглашение составлено в трех экземплярах – по одному для каждой из Сторон и один – для учредителя Школы. Все экземпляры имеют одинаковую юридическую силу.

6. АДРЕСА, РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН:

Компания-ментор:

М.П.

_____ / Ф.И.О. руководителя/

Школа:

М.П.

_____ / Ф.И.О. руководителя/

3. Роль компании–ментора

С помощью компании-ментора школьники смогут научиться соответствовать требованиям будущего: это произойдет благодаря регулярным контактам с компанией и знакомству с опытом тех, кто работает в ней.

Школы, реализующие проект, ни в коем случае не должны предполагать, что их ученики будут проходить в компаниях какую-либо производственную практику. Роль ментора не должна быть компании в тягость – напротив, для тех, кто будет контактировать с ребятами, процесс общения должен быть обоюдно приятным и полезным. При этом очень важно, чтобы компания отнеслась к своей задаче серьёзно и ответственно и уделила школьникам время, дав им почувствовать, что выполняемая ими работа важна.

Проводя работу в регулярном взаимодействии с компанией, школьники усваивают такие важные личностные качества и умения как ответственность, планирование, сотрудничество, а также лучше узнают самих себя. Это знание невозможно получить, посещая компанию только редко и от случая к случаю. Всё в проекте строится на регулярности контактов, в результате которых у ребят появляются естественные вопросы, над которыми они потом могут работать в процессе освоения теоретической программы школы. В процессе работы над проектами, ученики будут посещать компанию и собирать нужные им данные и впечатления.

Посещение компании рекомендуется проводить не реже одного раза в неделю. Во время этих визитов ребята получают возможность сравнивать свои теоретические знания с практическим опытом работы компании в реальном мире.

Для взаимодействия с группой школьников компания-ментор **выделяет специального человека**, который будет выполнять функции наставника учащихся по проекту «Обучение через предпринимательство». **Функции контактного лица** состоят в том, чтобы проводить (по согласованию) встречи с участниками проекта и отвечать на возникающие у них вопросы по отдельным

аспектам деятельности компании-ментора, либо помогать им установить контакт с компетентным в этой сфере работником компании.

Очень важно, чтобы контактное лицо проявляло требовательность к ребятам в вопросах дисциплины и пунктуальности и являло им собственный положительный пример. У школьников должна быть чёткая цель посещения, чтобы контактное лицо понимало, на что оно тратит своё время.

В обязанности контактного лица не входит определение задач и составление плана посещения. Сами школьники отвечают за то, чтобы договориться о времени посещения и объяснить, в чём состоит цель их проекта и к каким материалам и информации им необходимо получить доступ. Контактное лицо дает ответы на подготовленные ребятами вопросы и рассказывает им о бизнесе, которым занимается компания. Это позволяет ученикам понять тот контекст, в котором действует изложенная в учебниках теория и, следовательно, глубже понять её.

В основе обучения через предпринимательство лежит разработка группами учащихся серии проектов, применяя проектные методы. Каждый из учащихся, входя в состав группы, за время участия в реализации проекта «Обучение через предпринимательство» разрабатывает не менее 3-4 проектов.

4. Алгоритм выстраивания работы по проекту «Обучение через предпринимательство» (первый этап – установление взаимодействия с компаниями-менторами и разработка учащимися 1 проекта)

- 1. Сформировать рабочие команды учителей, которые будут выступать фасилитаторами (руководителями) групп учащихся, реализующих проект «Обучение через предпринимательство».*
- 2. Сформировать группы учащихся.*
- 3. Разработать тематику проектов и определить, какие предметы и как именно будут задействованы в работе.*
- 4. Сформулировать проектные задания совместно с компаниями-менторами.*
- 5. Организовать работу над проектами.*

б. Провести представление результатов (письменный отчёт, устное выступление) с участием представителей компании-ментора.

Формирование рабочей команды учителей, которые будут выступать фасилитаторами (руководителями) групп учащихся

При реализации проекта «Обучение через предпринимательство» учителю отводится особая роль.

Учитель-фасилитатор должен не просто давать знания по своему предмету в объеме школьной программы, но и помогать школьникам осознать, где и когда эти знания могут быть применены на практике при решении возникающих в реальной жизни проблем. Вступая во взаимодействие с компаниями-менторами, ученики приходят к осознанному пониманию важности и значимости школьного образования, востребованности знаний в выстраивании траектории их дальнейшей жизни. Получаемый учащимися в работе над проектами опыт социального взаимодействия в решении проблем, важных для местного социума, актуализирует значимость получаемых в рамках школьного обучения знаний из различных предметных областей.

В связи с этим в качестве учителя-фасилитатора могут выступать педагоги, обладающие необходимыми компетенциями и имеющие мотивацию к такого рода деятельности. Компетентного учителя отличают профессионализм; глубокое знание предмета, эрудиция; умение поддерживать учеников в их познании и обучении; способность и стремление к саморазвитию; предприимчивость; развитые социальные навыки сотрудничества с коллегами, учениками, социумом.

Проект «Обучение через предпринимательство» строится на принципах практикоориентированного образования, предполагающего реализацию образовательной программы всех предметов школьного курса на примерах компании-ментора, организацию тренингов с учениками, направленных на совместный поиск путей реализации разрабатываемых учащимися проектов.

Формирование групп учащихся

Реализацию проекта «Обучение через предпринимательство» целесообразно начинать с его презентации школьникам. Учитель-фасилитатор знакомит

учащихся с целями и содержанием проекта «Обучение через предпринимательство», объясняет им, насколько знания, получаемые в школе, оказываются востребованными в реальной жизни. Обучающиеся активно откликаются на новый вид учебной деятельности, связанный с реальной жизнью, дающий им возможность почувствовать свою принадлежность к той или иной компании, интерес к своей деятельности со стороны учителя и одноклассников (ты обладаешь информацией, которая известна только тебе).

Под руководством учителя класс разбивается на группы из двух-четырёх человек, каждая из которых будет прикреплена к отдельной компании-ментору (или группе компаний) с определённым направлением деятельности. Принципы деления на группы могут быть различны. Группы могут быть сформированы как по интересам учащихся (фактор личной дружбы, совместные занятия, интерес к отдельным учебным предметам, хобби и др.), так и по территориальному принципу (место проживания учащихся, входящих в группу).

Учитель-фасилитатор объясняет учащимся, что результатом работы каждой из групп будет разработанный ею конкретный, практико-ориентированный проект и что при работе над проектом школьники будут вступать во взаимодействие друг с другом, с компаниями-менторами, с учителями школы, родителями, социумом.

При формировании групп учащихся целесообразно проведение под руководством учителя-фасилитатора комплекса упражнений, направленных на командообразование (см.: Приложение 1).

Разработка тематики проектов

На первом году (1 и 2 проекты) ученические проекты носят описательный характер. На втором году (3 и 4 проекты) характер проектов аналитический.

При работе над первым проектом перед учащимися стоят следующие задачи: познакомиться с этапами работы над проектом; собрать полный материал о компании-менторе и определить возможную тематику будущих проектов.

Хорошим началом проектной работы служит совместное обсуждение в режиме «мозговой атаки», в ходе которой ученики под руководством учителя-фасилитатора разрабатывают серию вопросов для исследования. Важно, чтобы

несколько групп учащихся выбрали одинаковую (схожую) тему будущего проекта. Это позволит в дальнейшем сопоставить полученные группами результаты, выводы.

Примерные компоненты первого и второго проектов:

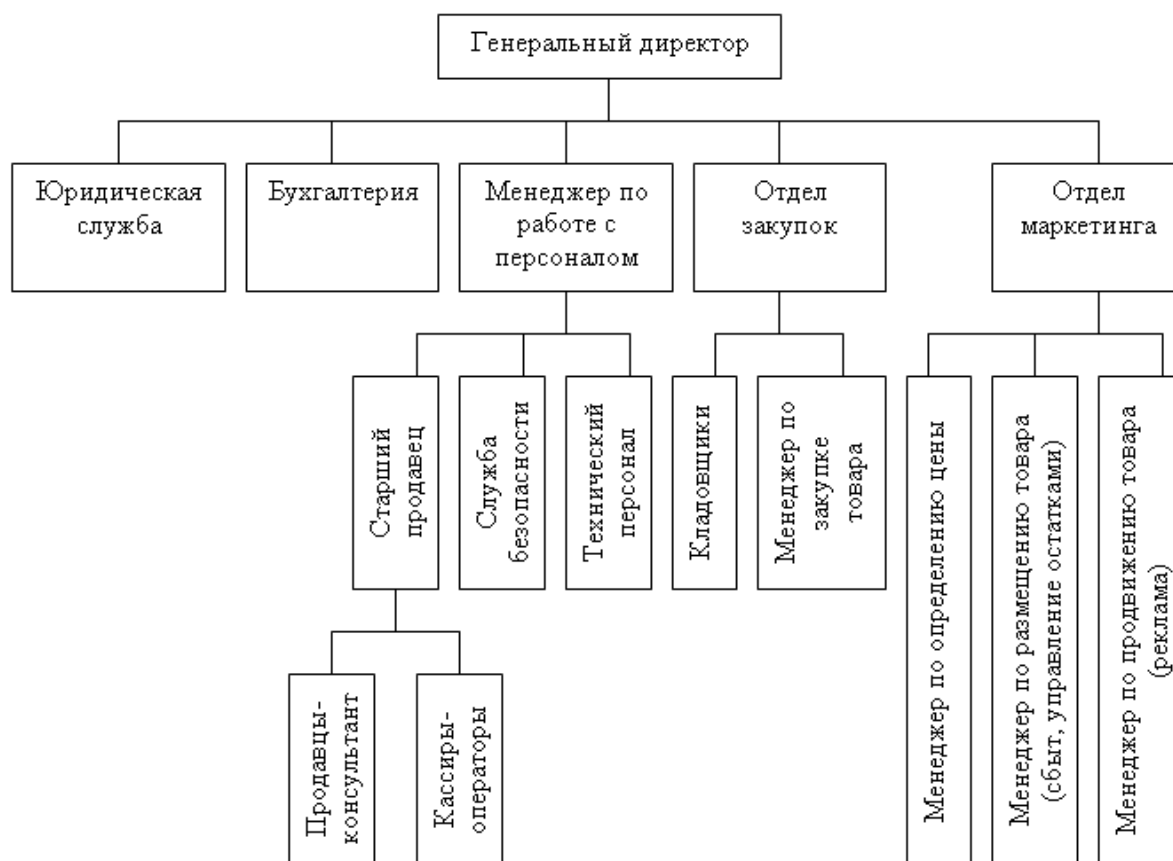
1. Формальные сведения о компании (название, юридический адрес, правовой статус, руководитель, контактная информация).
2. Миссия компании. Каждая компания, приходящая на рынок несёт свою миссию, которая отражает суть её деятельности и основное отличие данной компании от других; содержит четко выраженную причину её существования. Миссия компании определяется на этапе её становления и редко меняется. Цель миссии: заинтересовать потенциального покупателя в предлагаемой продукции или услуге, завоевать определенный сегмент рынка (например: «Мы заботимся о Вашем здоровье!» или «Наша кока-кола – лучшая кока-кола в мире!», или «Будущее в твоих руках!» и т.д.). Обычно миссия формулируется в двух вариантах. Короткий вариант миссии представляет собой 1-2 коротких предложения — брендовый слоган компании, направленный прежде всего на формирование её имиджа в обществе. Второй – расширенный вариант миссии – чаще всего формулируется для внутреннего пользования и должен подробно раскрывать все необходимые аспекты миссии, среди них: цель функционирования компании, область её деятельности, методы достижения поставленных целей, методы взаимодействия компании с обществом (социальная политика компании). С понятием «миссия» тесно связаны понятия «видение», «ценности», «цели», «показатели результативности», «целевые показатели», «ключевые факторы успеха», «компетенции».
3. Возникновение компании и история её развития в динамике (анализ причин возникновения компании такого профиля; механизм открытия компании; выбор организационно-правовой формы; динамика развития компании – расширение объема и спектра производства, рост численности персонала).

4. Описание процесса производства продукции (оказания услуг), включая описание технологии и цикла производства.
5. Характеристика персонала (актива) компании.

Необходимо проанализировать, чем объясняется такой кадровый состав, какие требования предъявляются к различным категориям работников. Следует описать организационную структуру компании, штатное расписание, функции, обязанности, характер работ, выполняемых сотрудниками, занимающими должности разных уровней (образование, опыт работы, интересы и т.д., сравнение выполняемых обязанностей с требованиями должностной инструкции).

6. Структура управления компанией (может быть представлена в виде схемы).

Примерный вариант схемы, отражающей структуру управления компанией



7. Направления деятельности компании, участие в различных программах.
8. Продукция (услуги) компании. Динамика спроса на продукцию (услуги).
9. Партнёры компании, поставщики сырья и потребители товаров (услуг).

10. Конкуренты компании.
11. Факторы успеха компании, индикаторы достижения целей (конкретные показатели).
12. Благотворительная деятельность компании. Участие в региональных мероприятиях, конкурсах.
13. Предметные области, знания из которых необходимы для организации деятельности компании-ментора.
14. Важные для местного сообщества проблемы, решение которых предполагает участие компании-ментора.
15. Перспективные темы проектов, которые могут быть разработаны учащимися совместно с компаниями-менторами.
16. Педагоги, представители социума, с которыми необходимо будет вступать в контакт при работе над проектом.
17. Возможность использования на уроках полученной учащимися в ходе работы над проектом информации, методов, приёмов.

Формулировка проектных заданий. Работа над проектами

Для того чтобы цели проекта были как можно ближе к реальности, их целесообразно формулировать совместно с компанией-ментором.

Учитель-фасилитатор должен понимать, что ознакомление с деятельностью компании-ментора выступает средством «погружения» учащихся в реальную жизнь, а главной целью работы над проектом «Обучение через предпринимательство» является социализация школьников. Под руководством учителя ребята учатся видеть проблемы, существующие в реальной жизни, находить пути и способы их решения, используя для этого знания, получаемые в процессе школьного обучения.

Опыт школ ряда регионов России, работающих по проекту «Обучение через предпринимательство» (Санкт-Петербурга, Архангельска, Пскова, Петрозаводска), показывает, что многие компании-менторы получили для себя полезные сведения из работ, выполненных учащимися. У участвующих в проекте школьников

повысилась самостоятельность в принятии решений, мотивация к обучению, осознанию важности освоения знаний.

Представление результатов работы групп учащихся над проектами

Работа по проекту представляется в виде письменного отчета, устного выступления. После посещения компании-ментора и изучения соответствующей литературы школьники пишут отчет о выполнении поставленных задач. Копия этого отчета должна быть обязательно передана компании-ментору.

В процессе работы над проектами учащиеся устанавливают контакты с предприятиями разной формы собственности, изучают предпринимательскую деятельность компании-ментора: посещают фирму, общаются с сотрудниками разных структурных подразделений и отделов производства. Полученная информация по изучению основных принципов предпринимательской деятельности обсуждается в группах, и по итогам интервью, фотоснимков, экскурсий оформляется отчет. Презентация проектов может проходить на внутришкольном и муниципальном уровнях с приглашением представителей компаний-менторов, социума.

Чтобы сотрудничество принесло максимум пользы и ребятам, и самой компании, важно, чтобы общение происходило на профессиональном уровне. Школьники должны приходить в компанию хорошо подготовленными, после изучения необходимой теории в школе и/или, по возможности, с некоторыми результатами использования полученных от компании материалов.

В самом начале, когда им приходится впервые встречаться с незнакомыми взрослыми, ребята чувствуют себя неуверенно. Но, преодолевая сложности и успешно справляясь со всеми задачами, они развиваются. Работая вместе с взрослыми, не принадлежащими привычной школьной среде, над реальными и значимыми для компании и их самих задачами, ученики развивают в себе такие черты как инициативность, целеустремленность, способность решать проблемы, самостоятельность и социальная компетентность (умение общаться).

Благодаря взаимодействию с контактными лицами, представляющими компанию-ментора, школьники:

- тренируют свои социальные навыки (деловое общение по телефону, установление контакта, умение договориться о встрече, интервьюирование, планирование своего времени, умение брать на себя ответственность, работа с другими);
- общаются с реальностью и благодаря этому глубже понимают действительность;
- учатся ответственно работать над проектами;
- встречаются с взрослыми в рабочей обстановке;
- проникаются желанием глубже изучать теорию предпринимательства и другие школьные предметы (когда начинают понимать, для чего это все используется в практике реальной жизни);
- готовят себя к учебе в университетах и институтах;
- знакомятся с бизнес сообществом через общение с компанией-ментором и другими связанными с ней предприятиями и учреждениями;
- глубже понимают те условия, при которых вынуждены работать бизнесмены;
- осознают, как связаны между собой отдельные части компании.

**Методические рекомендации по организации работы с детьми,
направленной на командообразование**

Игровые упражнения, задания, программы имеют большое значение в работе по формированию работоспособной и эффективной команды. При участии в различных игровых упражнениях, направленных на командообразование, у детей формируются навыки совместной работы, чувство принадлежности к одной команде. Эти упражнения учат прислушиваться к людям, видеть, кто есть кто. Между людьми возникает меньше конфликтов, разделений по своим интересам. Участники игровых упражнений начинают чаще проявлять инициативу, у них появляется возможность брать управление на себя, говорить, слушать, ценить чужое мнение. Они учатся работать сообща, оставаясь доброжелательными.

Все игры, упражнения, задания на командообразование можно условно разделить на три группы. Необходимо отметить, что это деление весьма относительно и зависит от целевой установки, которую ставит перед группой ведущий.

Первая группа упражнений направлена на знакомство с человеком с различных сторон, с теми его качествами, которые он ещё не до конца проявил.

Вторая группа – это упражнения направленные на сплочение внутри команды. Задача таких упражнений – формирование внутри коллектива тесных межличностных связей, навыков действовать сообща в нестандартных ситуациях.

Третья группа игр направлена на формирование внутри команды положительной, доброжелательной, позитивной, дружеской атмосферы.

Ожидаемые результаты проведения целенаправленной работы по командообразованию.

1. Нормализуется атмосфера и отношения внутри коллектива, более продуктивно разрешаются конфликтные ситуации.
2. Участники занятий получают навыки эффективного общения, учатся налаживать взаимодействие, находить общий язык.

3. Участники понимают необходимость распределения ролей в команде, учатся использовать ресурсы каждого члена команды
4. Увеличивается уровень мотивации и лояльности в коллективе.
5. Развивается желание сотрудничать в коллективе, обмениваться опытом.
6. Члены команды более открыто обсуждают проблемы и пути их решения.
7. Сформированы навыки анализа прошлого опыта, делать выводы, учитывать ошибки.
8. Возникает более четкое понимание целей и задач, которые стоят перед командой.
9. Формируются конкретные навыки эффективного командного взаимодействия.
10. Возникает понимание необходимости слаженных действий для достижения общей цели.
11. Повышается уровень инициативности членов команды.
12. Сформированы навыки слушать и слышать друг друга.
13. Повышается уровень доверия в коллективе

Правила работы в команде при выполнении заданий.

1. Строгое выполнение условий заданий.
2. Строгое выполнение требований ведущего.
3. Максимальная активность каждого.
4. Возможность сказать «нет».
5. Правило «одного микрофона».
6. Конфиденциальность всего происходящего в группе.
7. Искренность в общении.
8. Персонафикация высказываний «Я думаю...».
9. Общение по принципу «здесь и теперь».
10. Определение сильных сторон каждого.

11. Недопустимость непосредственных оценок человека («безоценочные суждения»).
12. Доверительный стиль общения.
13. Закон «00» (закон пунктуальности, соблюдения определённого временного режима при выполнении заданий).
14. Правило «поднятой руки».
15. Участие в работе от начала до конца.

Упражнения, направленные на формирование эффективной работоспособной команды.

1. «Здравствуйте».

Цель: формирование положительного эмоционального настроения внутри коллектива.

Описание. По команде ведущего «Все сами по себе» участники игры хаотично двигаются внутри круга, радостно улыбаясь, приветствуют друг друга словом «Здравствуйте» и рукопожатием. По команде ведущего «Друг к другу», все участники делятся по парам. Ведущий просит поздороваться друг с другом определенным образом: плечами, коленками, пятками и т.д. Пары меняются несколько раз.

Рефлексия. Каково ваше настроение?

Когда вам было наиболее комфортно?

Когда вы ощущали внутреннее напряжение?

2. «Приветствие».

Цель: формирование культуры приветствия, уважения друг к другу.

Описание. Участники игры располагаются по кругу, лучше всего сидя. Желательно через одного: мужчина, женщина и т.д. Задача каждого участника поприветствовать своего соседа справа. Приветствие возможно как вербальным, так и вербальным и тактильным одновременно. Приветствовать необходимо с улыбкой, повторять приветствие, которое уже прозвучало нельзя.

Рефлексия. Что для вас было трудным в этой игре?

С чем вы справились легко?

3. «Я подарю тебе...»

Цель: формирование чувства заботы об окружающих.

Описание. Участники сидят, как и в предыдущей игре, по кругу: мужчина, женщина и т.д. Задача каждого участника при помощи жестов и мимики, но без слов, изобразить подарок, которой он дарит соседу, сидящему слева от него. Участник, который получает подарок, должен отгадать его и поблагодарить дарящего. Игра проводится по кругу.

Рефлексия. Что было приятнее подарить или получить подарок? Почему?

4. «Печатная машинка».

Цель: развитие коллективного внимания, единства действий, ощущения команды как единого целого.

Описание. Участники игры садятся в круг. Каждому из игроков присваивается буква русского алфавита (если участников игры меньше, чем букв, то кому-то из игроков можно присвоить две буквы). При выполнении задания запрещается разговаривать. Каждый участник игры – это клавиша в печатной машинке. Ведущий называет слово и дает команду начала его «печатания». Игроки прохлопывают это слово, то есть, те, кому присвоены буквы, хлопают в ладоши в той последовательности, в которой они расположены в слове. Пробел или точку обозначают все участники игры одновременным хлопком в ладоши. Игра постепенно усложняется. Ведущий дает задание «напечатать» словосочетание, а затем и предложения.

Рефлексия. Что для вас было сложным в этой игре?

Что помогло вам преодолеть эти сложности?

5. «Импульс».

Цель: формирование чувства «единой команды», чувства «дружеского плеча».

Описание. В кругу по очереди нужно выполнить различные задания: поднять руки, хлопнуть в ладоши, топнуть ногами и т.д. Главное условие игры: все делается строго по очереди. Если кто-то сделает движение раньше, игра

начинается сначала. Количество попыток ограничено. При выполнении задания засекается время. Задача команды выполнить задание за наименьшее время.

Рефлексия. Как вы оцениваете работу команды?

С какими трудностями вы столкнулись во время игры?

Как вам их удалось преодолеть?

Какие у вас ощущения после игры?

6. «Перестройка».

Цель: формирование командного взаимодействия, развитие навыков невербального общения.

Описание. Участникам игры предлагается за определенное время, не разговаривая между собой, построиться по определенному условию:

- по росту в порядке увеличения;
- по весу в порядке уменьшения;
- по размеру обуви в порядке увеличения;
- по длине волос в порядке уменьшения;
- по цвету волос (глаз) в порядке увеличения светлости;
- по первой букве имени (фамилии) в алфавитном порядке;
- по дате рождения;
- по количеству пуговиц на одежде в порядке уменьшения.

Вариант II. Для усложнения задания, часть упражнения можно выполнять с закрытыми глазами.

Рефлексия. Какие ощущения вызвала у вас игра?

Что нового вы для себя узнали о себе, коллегах?

7. «Кораблекрушение».

Цель: сплочение коллектива, формирование командного единства по разрешению нестандартной проблемной ситуации, развитие невербальной коммуникации.

Описание. Все участники – пассажиры корабля, который потерпел кораблекрушение. Но у них есть плот. Задача команды за определенное время расположиться на этом плоту, то есть ограниченном пространстве. В роле плота

может выступать одеяло, покрывало, кусок полиэтилена и т.д. При выполнении задания команде нельзя разговаривать. Постепенно плот уменьшается, территория для выполнения задания сокращается. Перед выполнением задания команде, по ее желанию, предоставляется 30 секунд для обсуждения.

Рефлексия. Какое у вас настроение после игры?

Что вам понравилось, что не понравилось в игре?

Когда вы ощущали себя наиболее комфортно, а когда дискомфортно?

Кого вы хотели бы поблагодарить по итогам игры?

8. «Воздушные замки».

Цель: формирование навыков совместной деятельности, креативного подхода к решению возникающих трудностей.

Описание. Необходимые материалы: пачка бумаги формата А4.

Участники делятся на мини-группы по 3-6 человек. В центре комнаты кладется пачка бумаги и озвучивается следующая инструкция: «Каждой команде необходимо за следующие 15 минут построить из этой бумаги башню. Ничего кроме бумаги использовать нельзя. Башня должна быть выше одного метра в высоту. Побеждает команда, которая построит самую высокую башню».

Рефлексия. Какие ощущение у вас вызвало выполнение данного задания?

На каком этапе выполнения задания команде было труднее всего?

Как удалось преодолеть эти трудности?

9. «Круг – треугольник – квадрат - спираль».

Цель: отработка командного взаимодействия с учетом индивидуальных особенностей членов группы.

Описание. На доске рисуется круг, квадрат, треугольник и спираль. Каждого участника выбирает фигуру, которая ему больше всего нравится.

После этого участники объединяются в мини-группы согласно той фигуре, которую они выбрали. Мини-группы получают следующие задания:

Люди, любимой фигурой которых является *круг*, как правило хорошо умеют взаимодействовать с окружающими и строить отношения. Поэтому группа людей,

выбравших круг, придумывает, что можно сделать для того, чтобы эмоциональная атмосфера всегда была позитивной, а команда сплоченной.

Люди, выбравшие *квадрат*, как правило, любят и умеют поддерживать порядок и структуру, для них важным является выполнение правил. Поэтому группа «квадратов» придумывает нормы и правила, по которым должна существовать хорошая команда, что должно присутствовать для того, чтобы в команде всегда были порядок и структура.

Любители *треугольников* обычно хорошие знающие свои цели и умеющие их достигать. Поэтому мини-группа из участников, выбравших треугольник, придумывает меры, которые помогут команде быстрее и эффективнее достигать стоящих перед ней целей и задач.

Участники, выбравшие *спираль*, как правило, творческие натуры, иногда увлеченные оторванными от реальности идеями, но всегда готовые придумать новый проект и очень быстро реагирующие на что-то новое. Поэтому группа, состоящая из этих людей, придумывает, как команде стать максимально творческой и быстро реагировать на изменения во внешнем мире.

Мини-группам дается 10 минут на подготовку. После этого один участник от каждой группы выступает и рассказывает всем идеи своей группы.

Вариант. Упражнение может использоваться после любого активного упражнения на командообразование. В таком случае лучше попросить участников каждой мини-группы сформулировать факторы эффективности деятельности команды согласно своим геометрическим фигурам:

Квадрат – что помогает поддерживать порядок и структуру.

Треугольник – что помогает достигать результатов.

Круг – что помогает команде поддерживать хорошие человеческие отношения.

Спираль – что помогает быть творческим и создавать новые идеи.

Рефлексия. Что нового вы узнали во время выполнения задания о себе, о своих товарищах?

Помогли ли вам эти знания при выполнении отдельных упражнений?

Что изменится в работе вашей команды после выполнения этого задания?

10. «Свечка-шеренга».

Цель: формирование командного взаимодействия, доверительной атмосферы внутри группы.

Описание. Необходима зажженная свечка. Участники упражнения встают в шеренгу и очень быстро передают свечку друг другу, при этом тот, кто передал свечку, бежит в конец шеренги. Таким образом, шеренга должна переместиться от начала на 40–50 метров. Если свечка погаснет, то команда начинает все сначала. Упражнение выполняется несколько раз для улучшения времени выполнения задания.

Рефлексия. Что мешало выполнению задания с первого раза?

Какие личностные качества помогли в выполнении данного упражнения?

Каково ваше настроение после упражнения?

11. «Наш герб».

Цель: формирование корпоративных ценностей в команде с учетом индивидуальности каждого участника.

Описание. Участники делятся на небольшие группы, каждая из которых должна за определенное время создать свой «командный» герб. Герб может быть любой формы, но должен состоять из 4 частей:

- что мы умеем хорошо делать;
- что для нас важно в жизни;
- наши мечты;
- девиз команды состоящий из 4 слов (вариант: из такого количества слов, сколько человек в команде).

После выполнения задания проводится публичная презентация работ.

Рефлексия. Как ты оцениваешь работу группы?

Каковы у тебя ощущения после выполнения задания?

Что тебе больше всего понравилось в выполнении задания?

12. «Ледоход».

Цель: формирование командного духа, целеустремленности и настойчивости в преодолении трудностей.

Описание. На земле (полу) отмечаются мелом или веревкой берега «реки». Ширина «реки» около трех метров. По «реке» плавают «льдины». Это куски бумаги неправильной формы. Задача играющих переправиться с одного на другой берег, причем, первый игрок может ступить на другой берег только когда на исходном берегу никого не останется. То есть когда все будут находиться на льдинах. Во время переправы запрещается произносить слова и наступать в «воду». В противном случае все начинается сначала.

Вариант. Участников связывают одной ногой попарно, или в цепь.

Рефлексия. Что вам помогло в преодолении трудностей данного задания?

Когда вам было наиболее трудно? Почему?

Какие выводы вы можете сделать о степени взаимодействия в команде?

13. «Вечный двигатель».

Цель: развитие чувства единства, взаимосвязи внутри команды при поиске выхода из нестандартной ситуации.

Описание. Вспомогательных материалов нет. «Вечный двигатель» («Машина») строиться из членов группы. Необходимо построить любой действующий механизм, при чем все члены команды должны быть в нем задействованы. 10 минут дается на обсуждение задания, 10 минут на постройку модели, при этом все члены группы должны соблюдать молчание. Затем идет представление моделей действующих механизмов.

Рефлексия. Что вам понравилось в данном упражнении?

Какие чувства вызывает у вас работа в команде?

Когда вы себя чувствуете наиболее комфортно?

14 «Доволен ли я?»

Цель: определение степени удовлетворения работы в команде участников тренинга.

Описание. В середину круга каждым участником кладется по одной какой-либо вещи. Центр круга будет символизировать единение всей команды. Нужно распределиться в комнате по отношению так, как участники команды относятся к совместной деятельности. Те, кто доволен сотрудничеством, располагаются ближе к центру, кто недоволен, встает от центра в отдалении в соответствии со степенью своего недовольства. После расположения в комнате каждый кратко обосновывает свой выбор.

Рефлексия. Какие у вас ощущения после выполнения задания?

Были ли вы удивлены? Чем? Почему?

Какие у вас есть предложения насчет улучшения сотрудничества в команде?

Вопросы для итоговой рефлексии блока занятий, направленных на командообразование.

Что вам понравилось, что не понравилось в ходе выполнения заданий?

Как вы можете охарактеризовать работу вашей группы?

Кого бы вы выделили по итогам занятий из группы и почему?

Какими признаками должна обладать сформированная команда?

Какие ваши качества помогли вам в командном взаимодействии, а какие мешали?

Над чем следует работать в дальнейшем, чтобы ваша команда была высокоэффективной: вам лично, вашим товарищам?