



**Бийский
Государственный
Колледж**

Командная деятельность и лидерство

Методическая разработка



г.Бийск 2025

СОГЛАСОВАНО

Штабом воспитательной работы
(протокол от 18.03.2025 г. № 4)



УТВЕРЖДАЮ

Директор
Е.В. Метель

«18» марта 2025 г

Автор: Шебалина Екатерина Дмитриевна, преподаватель, e.shebalina@bgtk.su

I. Общая информация о практике

1.1. Краткая аннотация практики.

Практика основана на вовлечении молодежи в профориентационные активности и карьерное проектирование и направлена на расширение знаний о мире профессий и устройстве рынка труда в Бийске и близлежащих районах. Она имеет целью улучшение представлений молодежи о различных профессиях и возможности трудоустройства, обеспечивая их необходимой информацией для более осознанного выбора будущей профессии. Важным аспектом практики является создание положительного образа среднего профессионального образования (СПО) в рамках федерального проекта «Профессионалитет», а вклад в формирование эффективной системы профориентации на уровне школ и колледжей.

Основной целевой аудиторией являются жители Бийска и соседних районов. В результате реализации практики планируется укрепление командного духа среди студентов и абитуриентов, улучшение уровня неформального общения и сотрудничества между участниками, что в свою очередь приведет к созданию более дружеской и сплоченной атмосферы внутри коллективов, а также развитию навыков взаимодействия и достижения общих целей. Такие изменения в жизни молодежи не только помогли бы улучшить их эмоциональное состояние и удовлетворение от учебного процесса, но и способствовали бы повышению уровня вовлеченности в различные активности и, как следствие, успешному трудоустройству в будущем.

1.1. Сведения об авторе практики:

Автор: Шебалина Екатерина Дмитриевна, старт практики 2024 год, публикуется впервые.

1.2 Тип практики и его обоснование:

Данная практика определяется как «Инновационная», так как комплекс действий вырабатывается в ходе практической деятельности, социальные результаты еще недостаточно изучены и сформулированы носителями практики. Данная практика реализуется в рамках инновационного федерального проекта «Профессионалитет», стаж участия - 2 года.

1.3 Реализация практики:

В рамках реализации практики была организована серия профориентационных мероприятий с целью вовлечения молодежи, включая потенциальных абитуриентов, в активное сотрудничество и профессиональное самоопределение. Практика стартовала в начале 2024 года и продолжается в настоящее время. На настоящий момент вовлечено около 50 участников, среди которых были студенты, абитуриенты, а также жители города Бийска и близлежащих районов, включая лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Данная практика направлена на расширение представлений молодежи о рынке труда и учебных возможностях в регионе, что особенно важно в рамках федерального проекта «Профессионалитет». Участники получают возможность не только ознакомиться с разными профессиями, но и развить навыки, необходимые для успешной карьеры. Программы включают различные виды активности,

направленные на развитие командного духа, взаимодействия и дружеской атмосферы внутри группы.

Основная деятельность состояла из игровых занятий, тренингов, квестов.

Важно, что данная практика также предполагает конкретные социальные результаты. В результате реализации мероприятия наблюдаются позитивные изменения в жизни участников: укрепление командного духа, развитие навыков сотрудничества и повышения уровня удовлетворенности работой в команде. Например, по окончании каждого мероприятия организаторы отмечали рост процента учеников, участвующих во внеурочных активностях, а также улучшение взаимодействия между участниками, что свидетельствовало о повышении уровня доверия и удовлетворенности.

Ссылка на методические (авторские) материалы по презентуемой практике: <https://disk.yandex.ru/d/pbcDzleKyiaV3w>

Ссылка на репортажи с мероприятий: <https://disk.yandex.ru/d/1UuwG9C3P87Z0A>

II. Краткое описание практики

2.1. Вовлекать молодежь (в том числе потенциальных абитуриентов) в профориентационные практики и практики карьерного проектирования, расширять их представления и понятия, связанные с миром профессий.

Расширять знания об устройстве рынка труда, учебных и рабочих местах г. Бийска и близлежащих районов.

Повышать узнаваемость и формировать положительный образ СПО в рамках реализации федерального проекта «Профессионалитет».

Объединять усилия заинтересованных ведомств для создания эффективной системы профориентации в школе и колледже.

2.2. Целевая аудитория – жители г. Бийска и близлежащих районов Алтайского края, в том числе лица с ограниченными возможностями здоровья.

2.3. Планируемые социальные результаты практики (описать, что должно измениться в жизни целевой группы или отдельного участника за счёт реализации практики)

Целевая группа	Проблемы/потребности группы	Планируемые позитивные изменения в ситуации (социальные результаты практики)	Ключевые показатели (по каждому, социальному результату)
Студенты/ Абитуриенты	Организация внеурочной деятельности	Укрепление командного духа и развитие навыков сотрудничества	Процент учеников, участвующих в внеурочных мероприятиях; награды и призовые места на конкурсах и соревнованиях; уровень развития навыков командной работы, лидерства,

			коммуникация.
Студенты/ Абитуриенты	Развитие неформального общения среди участников	Формирование дружеской атмосферы внутри коллектива. Углубление личных отношений между участниками. Повышение уровня удовлетворенности работой в команде.	Оценка открытости и доступности участников для общения; разнообразие тем, обсуждаемых в неформальной обстановке (хобби, личные интересы); уровень доверия и поддержки среди участников; наличие положительных или негативных эмоций в процессе общения; изменения в отношениях между участниками со временем.
Студенты/ Абитуриенты	Сплочение коллектива, объединённого одними целями	Установление четких и общих целей для коллектива. Повышение уровня вовлеченности участников в процесс достижения целей. Укрепление единства коллектива и понимания общей миссии.	Наличие открытых и честных обсуждений; степень согласия с корпоративными ценностями и миссией; эффективность передачи информации и обратной связи; уровень обмена знаниями и опытом между участниками; наличие дружеских отношений вне рабочего контекста.

2.4. Деятельность в рамках практики

Этап	Длительность (мин.)	Содержание взаимодействия (подробное описание действий участников)			
		Используемый материал	Деятельность психолога (педагога)	Деятельность участников из целевой группы	Социальный результат
1	60	Игровые материалы (карточки с заданиями, реквизит для игр). Бумага и	Организация пространства и подготовка материалов. Объяснение правил игр и заданий.	Активное участие в играх и обсуждениях. Сотрудничество с участниками для достижения общей цели.	1. Укрепление командного духа и развитие навыков сотрудничества).

		маркеры для презентаций.	Поддержка и помощь командам в процессе выполнения заданий. Обсуждение результатов и выводов после завершения активности.	Презентация результатов своей команды.	<p>2.Формирование дружеской атмосферы внутри коллектива.</p> <p>Углубление личных отношений между участниками. Повышение уровня удовлетворенности работой в команде.</p> <p>3.Установление четких и общих целей для коллектива. Повышение уровня вовлеченности и участников в процесс достижения целей. Укрепление единства коллектива и понимания общей миссии.</p>
2	30	Настольные игры или карточки с вопросами для обсуждения. Закуски и напитки.	Предлагает темы для обсуждения, связанные с общими интересами или хобби. Создает комфортную атмосферу для общения. Поддерживает участников в выражении своих мыслей и идей.	Участники собираются за столом для неформального общения (например, во время кофе-брейка). Участники свободно общаются, обмениваются мнениями и идеями. Активно участвуют в обсуждениях. Устанавливают неформальные связи с участниками.	
3	45	Бумага для записей идей. Флипчарт для визуализации обсуждений.	Проводит круглый стол на тему «Общие цели и ценности команды». Ведет обсуждения и поддерживает фокус на теме. Помогает в формулировании общих целей и ценностей команды. Собирает предложения	Участники делятся своими взглядами на цели команды и способы их достижения. Создают общее видение и планы действий на ближайшее будущее. Активно участвуют в обсуждении своих взглядов и идей. Согласуют общие цели и план действий.	

			по улучшению взаимодейств ия.	Выражают готовность работать над достижением этих целей.	
--	--	--	--	--	--

2.5. Механизм воздействия практики.

- Данные действия необходимо осуществлять, так как они направлены на укрепление командного духа, развитие навыков сотрудничества и создание комфортной атмосферы для общения. Это важно, так как успех команды зависит от способности участников работать в ней. Командные игры и совместные задания помогают участникам лучше узнать друг друга, что способствует формированию доверия и взаимопонимания.

Развитие коммуникационных навыков: Неформальное общение и обсуждения позволяют участникам развивать навыки активного слушания и выражения своих мыслей, что важно для эффективного взаимодействия в команде.

Формирование общей цели: Обсуждение общих целей и ценностей помогает создать единое видение среди участников, что способствует повышению мотивации и вовлеченности в процесс.

- Данные действия способствуют достижению заявленных социальных результатов по следующим причинам:

Совместные активности: Игры и квесты требуют от участников сотрудничества для достижения общей цели. Это формирует командный дух и улучшает взаимодействие внутри группы.

Неформальная обстановка: Кофе-брейки и неформальные обсуждения создают расслабленную атмосферу, в которой участники чувствуют себя свободнее в выражении своих мнений и идей. Это способствует установлению более глубоких личных связей.

Целевое обсуждение: Круглые столы и обсуждения на тему общих целей позволяют участникам не только высказать свои мнения, но и услышать других, что формирует единую стратегию действий и укрепляет чувство принадлежности к команде.

- Решение проблем и удовлетворение потребностей участников достигается через:

Создание безопасной среды: Участники чувствуют себя комфортно, зная, что их мнения уважаются. Это снижает уровень стресса и способствует открытости в общении.

Развитие навыков: Участие в командных играх и обсуждениях помогает развивать ключевые навыки, такие как сотрудничество, коммуникация и критическое мышление, что в свою очередь повышает общую эффективность работы команды.

Укрепление связей: Неформальное общение и совместная работа над задачами способствуют укреплению социальных связей между участниками, что позволяет создать более сплочённый коллектив, готовый к совместным усилиям для достижения общих целей.

2.6. Данные о достижении социальных результатов

(описать вклад данной практики в достижение социальных результатов у отдельного участника или целевой группы (помимо влияния других факторов / организаций / практик / естественного развития ситуации)).

Социальный результат (по п.2.3.)	Позитивные изменения ситуации с точки зрения достижения указанного социального результата	Какие сведения, материалы могут подтвердить позитивные изменения	Какова устойчивость полученного результата после окончания реализации практики (как вы об этом узнаёте или узнали)	Если социальные результаты являются отложенными по времени (каков срок их наступления и как вы об этом узнаёте или узнали)
Укрепление командного духа и развитие навыков сотрудничества).	Участники стали более активно общаться, делиться идеями и опытом, что привело к повышению общей продуктивности команды. Наблюдается увеличение уровня доверия между членами команды, что способствует более открытому обмену мнениями и конструктивной критике. Участники развили навыки совместной работы, такие как разрешение конфликтов, активное слушание и совместное принятие решений.	Проведение опросов среди участников до и после реализации практики для оценки изменений в восприятии командной работы. Наблюдения за поведением команды в процессе работы, фиксирующие изменения в взаимодействии.	Регулярные встречи команды через определённые промежутки времени для оценки сохранения достигнутых результатов. Сбор отзывов участников о том, как изменилось их восприятие командной работы спустя время после завершения практики. Наличие новых совместных проектов или инициатив, которые свидетельствуют о сохранении командного духа.	Обычно отложенные результаты могут проявляться в течение 3-6 месяцев после завершения практики, в зависимости от контекста и сложности задач. Использование последующих опросов и интервью для оценки изменений в динамике команды через указанный период времени. Сравнение данных до и после реализации практики для выявления долгосрочных эффектов на командный дух и сотрудничество.
Формирование дружеской	Участники стали чаще	Проведение анонимных	Проведение повторных	Обычно результаты могут

<p>атмосферы внутри коллектива. Углубление личных отношений между участниками. Повышение уровня удовлетворенност и работой в команде.</p>	<p>общаться вне формальной обстановки, что способствует формированию доверительных отношений. Участники начали больше поддерживать друг друга, что положительно сказалось на атмосфере в команде. Замечено снижение числа конфликтных ситуаций и недопонимания между членами команды.</p>	<p>опросов о восприятии атмосферы в команде до и после реализации мероприятий, направленных на формирование дружеской атмосферы. Отчёты о мероприятиях: Наблюдения: за взаимодействием членов команды в неформальной обстановке, фиксирующие улучшения в отношениях. Анализ взаимодействия участников в корпоративных чатах и социальных сетях, где наблюдаются проявления дружеских отношений.</p>	<p>опросов через 3-6 месяцев после завершения мероприятий для оценки сохранения дружеской атмосферы. Организация регулярных неформальных встреч или мероприятий, что свидетельствует о продолжении дружеских отношений. Сбор отзывов о том, как изменились отношения внутри коллектива спустя время после завершения практики.</p>	<p>проявляться через 2-4 месяца после реализации мероприятий, так как требуется время для формирования устойчивых отношений. Использование последующих опросов и интервью для оценки изменений в атмосфере и личных отношениях через указанный период времени. Сравнение данных до и после реализации мероприятий для выявления долгосрочных эффектов на дружеские отношения и удовлетворенност ь работой в команде.</p>
<p>Установление четких и общих целей для коллектива. Повышение уровня вовлеченности участников в процесс достижения целей. Укрепление единства коллектива и понимания общей миссии.</p>	<p>Члены команды стали лучше понимать общие цели и задачи, что уменьшило количество недоразумений и повысило эффективность работы. Участники начали активнее участвовать в обсуждениях и принятии решений, что привело к увеличению</p>	<p>Отзывы участников о том, как они воспринимают общие цели и насколько они чувствуют свою вовлеченность в процесс.</p>	<p>Проведение регулярных встреч для обсуждения достигнутых результатов и актуализации целей, что позволяет поддерживать высокий уровень вовлеченности. Проведение периодических опросов для оценки уровня понимания</p>	<p>Обычно результаты могут проявляться через 3-6 месяцев после установления целей, поскольку требуется время для адаптации и интеграции новых подходов. Использование последующих опросов и интервью для оценки изменений в уровне вовлеченности и понимания общей</p>

	<p>инициативности и ответственности .</p> <p>Осознание общей миссии способствовало формированию единства, где каждый чувствует свою значимость и вклад в общий результат.</p>		<p>миссии и целей через 3-6 месяцев после реализации практики.</p> <p>Наблюдение за изменениями в взаимодействии участников и их отношении к общим целям на протяжении времени.</p>	<p>миссии через указанный период времени.</p> <p>Оценка выполнения долгосрочных целей и задач, которые были определены на начальном этапе, что поможет понять, насколько эффективно команда движется к своей миссии.</p>
--	---	--	---	--

Информация об отношении представителей целевой группы к изменениям, полученным в ходе реализации практики - представлены в приложении.

2.7. Факторы, влияющие на достижение социальных результатов (описать, какие внутренние и внешние факторы благоприятствует, а какие препятствует достижению социальных результатов практики; риски, которые в результате реализации практики могут повлечь негативные изменения в жизни целевой группы (отдельного участника) и меры, позволяющие минимизировать эти риски)

Факторы, благоприятствующие достижению социальных результатов практики	Факторы, препятствующие достижению социальных результатов практики	Риски реализации практики	Меры позволяющие минимизировать риски
<p>1. Ясно сформулированные цели помогают всем участникам понимать, к чему они стремятся.</p> <p>2. Сильная командная динамика и сотрудничество между участниками способствуют более эффективному достижению результатов.</p> <p>3. Активное участие и поддержка со стороны руководства мотивируют команду и создают позитивную атмосферу.</p> <p>4. Постоянный обмен мнениями и отзывами помогает корректировать действия и поддерживать мотивацию.</p> <p>5. Возможности для</p>	<p>1. Если цели нечетко сформулированы, это может привести к путанице и снижению мотивации.</p> <p>2. Непонимание или разногласия между участниками могут препятствовать эффективному взаимодействию.</p> <p>3. Недостаток времени, финансирования или других ресурсов может ограничить возможности для достижения целей.</p> <p>4. Если участники не чувствуют своей значимости, это может снизить их мотивацию и</p>	<p>1. Смена ключевых участников могут негативно сказаться на процессе.</p> <p>2. Участники могут не принять новые цели или не понять их важность.</p> <p>3. Сопротивление со стороны членов команды может привести к конфликтам и снижению мотивации.</p> <p>4. Неправильное понимание целей или недостаток информации могут затруднить процесс работы.</p> <p>5. Внешние</p>	<p>1. Регулярные встречи и обсуждения для обеспечения понимания целей и задач.</p> <p>2. Проведение тренингов и семинаров для повышения уровня вовлеченности и понимания изменений.</p> <p>3. Формирование открытой и поддерживающей среды, где участники могут свободно выражать свои мысли и опасения.</p> <p>4. Регулярная оценка выполнения задач и корректировка планов при необходимости.</p> <p>5. Готовность адаптировать цели и методы работы в</p>

повышения квалификации и обучения способствуют росту профессионализма участников.	активность. 5. Страх перед новыми подходами или изменениями в работе может замедлить процесс достижения результатов.	факторы, такие как экономические или социальные изменения, могут повлиять на реализацию практики.	зависимости от изменений в команде или внешней среде.
---	---	---	---

Для успешной реализации образовательной практики необходимо применять индивидуальный подход и учитывать возрастные особенности обучающихся. Это способствует созданию более эффективной и инклюзивной образовательной среды, которая учитывает потребности различных возрастных групп. Важно разрабатывать стратегии, направленные на преодоление трудностей, с которыми могут сталкиваться обучающиеся.

2.8. Перспективы развития практики (описать, как вы видите в дальнейшем использование данной практики с учетом полученных социальных результатов)

- Социальное партнерство: Установление партнерств с местными сообществами, предприятиями и некоммерческими.

Такие сотрудничества могут привести к созданию практико-ориентированных проектов, которые будут иметь реальное социальное значение и позволят студентам применять свои знания на практике.

- Фокус на эмоциональном интеллекте: Включение курсов по эмоциональному интеллекту и социальным навыкам поможет обучающимся лучше адаптироваться к изменениям в обществе и развивать навыки, необходимые для успешного взаимодействия с окружающими.

- Оценка социальных результатов: Регулярная оценка эффективности практики с акцентом на социальные результаты позволит выявлять успешные стратегии и области для улучшения. Это может включать опросы, интервью и анализ данных о вовлеченности и успехах обучающихся.

Информация об отношении представителей целевой к изменениям,
полученным в ходе реализации практики



Количество обучающихся, участвующих во внеурочных мероприятиях, на
разных промежутках времени (контрольных точках МАРТ, ОКТЯБРЬ, ДЕКАБРЬ,
МАРТ)