

Муниципальное общеобразовательное  
учреждение "Новомичуринская средняя общеобразовательная школа №2"

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

внеурочной деятельности

**«Зажги свою звезду»**

(17ч.)

Составитель –кл.руководитель 5кл. А Вялова Н.М.

2017/2018 уч. г.

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Данная программа предназначена для реализации в отдельно взятом классе 5 «А», рассчитана на 17 ч. и предполагает равномерное распределение этих часов по неделям .

Содержание программы основано на организации самоуправления по методике И.П. Иванова.

### **Цель:**

Содействовать формированию благоприятной эмоционально-психологической и нравственной атмосферы в классе, содействовать становлению и развитию творческой индивидуальности школьников.

### **Задачи:**

1. Развитие объективной самооценки ребёнка.
2. Создание условий для интеллектуального, нравственного и эмоционального самовыражения школьника.
3. Педагогическая поддержка творческих устремлений и действий учащихся.

### **Принципы:**

- Познай себя – это интересно!
- Сотвори себя – это необходимо!
- Утверди себя – это возможно!
- Прояви себя – это реально!

Программа предусматривает включение учащихся класса в традиционные ключевые дела школы, помогающие учащимся раскрыть свои индивидуальные способности.

Ключевые дела - главные общешкольные дела. Через них осуществляется попытка интеграции воспитательных усилий и целостного воздействия на коллектив и личность ученика.

Непременная черта каждого ключевого дела — коллективная разработка, коллективное планирование, коллективное проведение и коллективный анализ результатов. На всех этапах взрослые и дети выступают вместе как равноправные партнеры, что создает атмосферу общей уверенности и ответственности.

Ключевые дела — идеальная сфера для формирования и развития традиций. Именно традиции придают стабильность и событийность жизни школы и класса, формируют общие интересы, создают особое, неповторимое «лицо» воспитательной системы.

Школьная жизнь насыщена всевозможными конкурсами, праздниками, соревнованиями и многими другими воспитательными мероприятиями.

В наших мероприятиях ключевыми являются слова «творчество, радость и успех». Мы убеждены, что «состоявшееся мероприятие» всегда объединяет общей радостью тех, кто имеет к нему отношение (на уровне организации, участия, зрительского сопереживания, хотя эти роли подчас невозможно разделить). Состояние «ожидания радости» — важнейшее условие успешности мероприятия.

Ключевые дела помогают ребятам осознать уникальность школы, выраженную в ее традициях, истории, стимулируют на создание нового, того, что еще только станет традиционным через некоторое время. Под ключевыми мы понимаем выкристаллизованные за многие годы работы, принятые и педагогами, и учащимися события учебного года, которые стали определяющими в духовно-нравственном плане жизни школы и традиционными.

**КТД** (коллективные творческие дела)- это способ организации яркой, наполненной трудом и игрой, творчеством и товариществом, мечтой и радостью жизни. То есть это воспитание через игру.

Принципы этой игры:

Сами придумали.

Сами подготовили.

Сами провели.

Сами проанализировали.

*Все дела придумываем вместе, выполняем творчески!*

*Все дела на пользу и радость людям, окружающим  
тебя!*

#### Основные этапы КТД:

1. На основе донесений разведки выбирается то или иное коллективное творческое дело, проводится конкурс между звеньями на лучшие варианты, предложения, проекты.
2. На общем сборе заслушиваются и обсуждаются все варианты, выбирается совет дела из представителей класса.
3. Совет дела, опираясь на предложения звеньев, разрабатывает избранный вариант, учитывая местные условия, распределяет поручения между звеньями, а затем сам же руководит выполнением задуманного.
4. Проведенное дело обсуждается (рефлексируется) на общем сборе совета отряда (класса), причем каждый ученик класса высказывает свое мнение об удачах и недостатках, а затем вносит свои предложения на будущее.  
(Принцип «Солнышка»)

Сила каждого творческого дела в том, что оно требует общего поиска, дает ему толчок и открывает для него широкий простор. Поэтому-то в каждом из таких дел - гибкая форма и богатое, разнообразное содержание, нестандартные варианты. Важно правильно наметить сроки осуществления намеченных дел и ответственных за их подготовку и проведение.

Для повседневной работы коллектив делится на 4 звена по 5 человек (используется социальная игра «Экипаж корабля»).

Вахтенное – обеспечивает дежурство по классу;

Спортивное – организуют участие класса в спортивных мероприятиях, проводят физминутки, следят за проветриванием класса;

Учебное – следит за заполнением в дневниках расписания и домашних заданий, своевременным выставлением оценок, состоянием учебников и наличием школьных принадлежностей;

Информационное – проводит разведку дел, оформляет материалы в классном уголке, пишет заметки о жизни класса в школьную газету.

Смена заданий и отчёт звеньев проводится раз в неделю, в пятницу. Таким образом, каждый ученик класса сможет себя попробовать в разных ролях, чтобы выявить то, что ему наиболее интересно и что он лучше всего умеет.

На сборе отряда выбирается командир, который руководит работой звеньев, посещает Совет детской организации школы, отстаивает интересы класса.

Один раз в полугодие проводится самооценка классного коллектива по ступеням развития:

(Этапы развития коллектива по А.Н. Лутошкину)

«Песчаная россыпь». Присмотритесь к песчаной россыпи - сколько песчинок собрано вместе, и в то же время каждая из них сама по себе. Налетит слабый ветерок и отнесёт часть песка в сторону, рассыплет его по площадке. Дунет ветер посильней - и не станет россыпи. Бывает так в группах. Там тоже каждый как песчинка. И вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Нет того, чтобы что-то сцепляло, соединяло людей. Здесь они или еще мало знают друг друга, или просто не решаются. А может быть, не желают пойти навстречу друг другу. Нет общих интересов. Отсутствие твердого авторитетного центра приводит к рыхлости, рассыпчатости. Группа эта существует формально, не принося радости и удовлетворения тем, кто в нее входит.

«Мягкая глина». Известно, что мягкая глина - материал, который сравнительно легко поддается воздействию, и из него можно лепить различные изделия. В руках хорошего мастера, а таким в группе может быть лидер, организатор дела, этот материал превращается в искусный сосуд, в прекрасное изделие, но он может остаться простым куском глины, если к нему не приложить усилий. Больше того, когда мягкая глина окажется в

руках неспособного человека, она может принять самые неопределенные формы. В группе, находящейся на этой ступени, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робкие. Не всё получается у организаторов, нет достаточного опыта совместной работы. Скрепляющим звеном здесь ещё являются формальная дисциплина и требования старших. Отношения разные - доброжелательные, конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу. Существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются друг с другом, нередко ссорятся. Подлинного мастера - хорошего организатора пока нет, или ему трудно себя проявить, так как по-настоящему его некому поддержать.

«Мерцающий маяк». В штормовом море маяк и опытному, и начинающему мореплавателю приносит уверенность: курс выбран правильно, «так держать!». Заметьте, маяк горит не постоянно, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: «Я здесь. Я готов прийти на помощь». Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шёл верным путем. В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, быть вместе. Но желание - это ещё не всё. Дружба, товарищеская взаимопомощь требуют постоянного горения, а не одиночных, пусть даже частых вспышек. В группе есть на кого опереться. Авторитетны "смотрители" маяка. Те, кто не дает погаснуть огню, - организаторы, актив. Группа заметно отличается среди других групп своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всем общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не хватает сил подчиниться коллективным требованиям у некоторых членов группы. Недостаточно проявляется инициатива, не столь часто вносятся предложения по улучшению дел. Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех.

«Алый парус». Алый парус - символ устремленности вперед, неуспокоенности, дружеской верности, преданности своему долгу. Здесь действуют по принципу «один за всех, и все - за одного». Дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. Командный состав парусника - знающие и надежные организаторы, авторитетные товарищи. К ним идут за советом, обращаются за помощью, и они бескорыстно оказывают её. У большинства

членов «экипажа» проявляется чувство гордости за свой коллектив; все переживают горечь, когда их постигают неудачи. Группа живо интересуется, как обстоят дела в других группах. Бывает, что приходят на помощь, когда их об этом просят. Хотя группа и сплочена, но бывают такие моменты, когда она не готова идти наперекор бурям и ненастьям. Не всегда хватает мужества признать свои ошибки сразу, но постепенно положение может быть исправлено.

«Горящий факел». Горящий факел - это живое пламя, горячим материалом которого является тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив. Здесь хорошо проявляются все качества коллектива, которые мы видели в степени «Алый парус». Но это ещё не всё. Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли. Подымаясь на скалы, опускаясь в ущелье, проторяя первые тропы. Но разве можно чувствовать себя счастливым, если рядом кому-то трудно. Если позади тебя группы, которым нужны помощь и твоя крепкая рука. Настоящий коллектив тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают всё, чтобы принести пользу людям, освещая, подобно легендарному Данко, жаром своего сердца дорогу другим.

#### **Ожидаемые результаты:**

1. Сформирован сплочённый дружный коллектив, в котором «Один за всех и все за одного».
2. Каждый ребёнок знает, что ему больше всего интересно и чем бы он хотел заниматься дальше, каждый силён в своей сфере деятельности.
3. Включение подростков в управление школьной детской организацией.
4. Рост числа активистов, желающих работать в Совете лидеров.
5. Повышение интереса подростков к социально значимой деятельности, уровня гражданской активности.
6. Реализация творческих, лидерских навыков, личностного потенциала, развитие индивидуальности учащихся.
7. Развитие навыков общения, коммуникативности, критики и самокритики.

## СОДЕРЖАНИЕ. Тематическое планирование.

№ недели	Тема	Краткое содержание	К-во часов	Примечание
1	Наш отряд на Старте	Выбор командира, деление на звенья, определение направлений работы	0,5	социометрия
2	Разведка полезных дел	Отчёт звеньев за неделю, обсуждение разведки дел, выбор КТД (согласованность с ключевыми делами школы)	0,5	Принцип «Солнышка»
3	Подготовка КТД	Обсуждение сценария. Кто, где, когда, кого пригласим? Распределение ролей.	0,5	Принцип «Солнышка»
4-5	Репетиция КТД	Изготовление реквизита	1	
6	Проведение КТД		0,5	
7	Обсуждение результатов	Объявление благодарностей	0,5	
8	Разведка полезных дел	Отчёт звеньев за неделю, обсуждение разведки дел, выбор КТД (согласованность с ключевыми делами школы)	0,5	Принцип «Солнышка»
8	Подготовка КТД	Обсуждение сценария. Кто, где, когда, кого пригласим? Распределение ролей.	0,5	Принцип «Солнышка»
10-11	Репетиция КТД	Изготовление реквизита	1	
12	Проведение КТД		0,5	
13	Обсуждение результатов	Объявление благодарностей	0,5	
14	Разведка полезных дел	Отчёт звеньев за неделю, обсуждение разведки дел, выбор КТД (согласованность с ключевыми делами школы)	0,5	Принцип «Солнышка»
15	Подготовка КТД	Обсуждение сценария. Кто, где, когда, кого пригласим? Распределение ролей.	0,5	Принцип «Солнышка»
16-17	Репетиция КТД	Изготовление реквизита	0,5	
18	Проведение КТД		0,5	
19	Обсуждение результатов	Объявление благодарностей	0,5	
20	Самоаттестация коллектива		0,5	Ступени развития
21	Разведка полезных дел	Отчёт звеньев за неделю, обсуждение разведки дел, выбор КТД (согласованность с ключевыми делами школы)	0,5	Принцип «Солнышка»
22	Подготовка КТД	Обсуждение сценария. Кто, где, когда, кого пригласим? Распределение ролей.	0,5	Принцип «Солнышка»



23-24	Репетиция КТД	Изготовление реквизита	1	
25	Проведение КТД		0,5	
26	Разведка полезных дел	Отчёт звеньев за неделю, обсуждение разведки дел, выбор КТД (согласованность с ключевыми делами школы)	1	Принцип «Солнышка»
27	Подготовка КТД	Обсуждение сценария. Кто, где, когда, кого пригласим? Распределение ролей.	0,5	Принцип «Солнышка»
28-29	Репетиция КТД	Изготовление реквизита	1	
30	Проведение КТД		0,5	
31	Обсуждение результатов	Объявление благодарностей	0,5	
32	Самоаттестация коллектива		0,5	Ступени развития
33-34	Костёр Дружбы	Подготовка и проведение заключительного мероприятия	1	

## II. Список литературы

1. М.А. Александрова, Е.И. Баранова и др., Методические рекомендации классному руководителю о самоуправлении в классе, Творческий центр, М., 2006
2. Хочу быть лидером, пособие, Нижний Новгород, 2003
3. Н.И. Дереклеева, М.Ю. Савченко, И.С. Артюхова, Справочник классного руководителя, «ВАКО», М. 2006
4. М.И. Рожкова, Классному руководителю, «ВЛАДОС», М., 2001
5. Внеурочная деятельность школьников. Методический конструктор. Д.В.Григорьев, П.В. Степанов. Москва Просвещение 2010г.

**ПОБОЛЬШЕ ТЕПЛА  
И СВЕТА!**

