

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
"Успенская средняя общеобразовательная школа" Скопинского
муниципального района Рязанской области

Принята на заседании
методического совета
от « » 2024
Протокол №



**Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая
программа
Социально - гуманитарной направленности «Голос РДДМ»
для обучающихся 1 - 11 классов**

Возраст обучающихся: 1-11 класс.

педагог дополнительного образования
Корчукова В.Е

1. Пояснительная записка

Разноуровневая дополнительная общеразвивающая программа «Голос РДДМ» предоставляет возможность каждому ребёнку получить за время обучения определенный социальный опыт, выбрать вид деятельности в соответствии со своими потребностями и возможностями, спроецировать на себя социальные роли, чтобы чувствовать себя в жизни комфортно и уверенно.

Направленность программы социально - гуманитарная. В ходе занятий обучающиеся получают практический опыт регулирования межличностных отношений, становления навыков делового общения, овладения основами перспективного планирования, принятия решений и осознания ответственности за их выполнение. Каждый ребенок может не просто предложить свою социально значимую идею, но и найти единомышленников для ее воплощения в практику.

Актуальность программы связана с развитием Российского движения детей и молодежи - РДДМ, необходимостью подготовки лидеров детских объединений в образовательных учреждениях из числа обучающихся.

Новое поколение активистов, люди, обладающие уверенностью в успехе с неординарным мышлением. Таким образом, подготовка лидеров, стимулирование их организаторской деятельности приобрела на сегодняшний день особую актуальность, большую социальную значимость.

Новизна программы «Голос РДДМ» определяется ее направленностью на комплексный подход к подготовке молодого человека «новой формации», умеющего жить в современном обществе, мобильного, с высокой культурой делового общения, готового к принятию управленческих решений, умеющего эффективно взаимодействовать с людьми. Для успешной социализации подростку понадобятся компетенции, которые помогут ему реализоваться, осознать себя, свои цели и ценности. Для того чтобы подросток сделал правильный выбор, нужно помочь ему, создавая комфортные условия в процессе обучения и воспитания.

Отличительной особенностью программы является обучение технологии социального проектирования, способствующей развитию учебно-познавательной и коммуникативной компетентности обучающихся. Она используется в качестве социальной технологии, которая направлена на диагностику социальных процессов и проблем, выработку специальных моделей решения этих проблем, координирование механизмов для их реализации. Социальное проектирование – это увлекательный процесс придумывания,

оформления и реализации своих идей, направленных на решение социально-значимых проблем.

Именно такой вид деятельности и является тем средством, с помощью которого нравственные, мировоззренческие идеи могут стать личным достоянием ребенка. Работа над социальным проектом позволит почувствовать обучающимся значимость своей деятельности, откроет новые возможности.

Адресат программы рассчитан на обучающихся 7-17 лет.

Условия набора: в объединение принимаются все желающие, не имеющие противопоказаний по состоянию здоровья, с учетом личностных (возрастных) особенностей и потребностей обучающихся, где ведущей является социальная деятельность, направленная на общение и взаимодействие с другими людьми.

Уровень программы: содержание и материал общеразвивающей программы организован по принципу дифференциации в соответствии с уровнями сложности:

Стартовый уровень предполагает использование и реализацию общедоступных и универсальных форм организации материала, минимальную сложность предлагаемого для освоения содержания общеразвивающей программы.

Базовый уровень предполагает использование и реализацию таких форм организации материала, которые допускают освоение специализированных знаний и языка, гарантированно обеспечивает трансляцию общей и целостной картины в рамках содержательно-тематического направления общеразвивающей программы.

Продвинутый уровень Предполагает использование форм организации материала, обеспечивающих доступ к сложным (возможно узкоспециализированным) и нетривиальным разделам в рамках содержательно-тематического направления общеразвивающей программы. Также предполагается углубленное изучение содержания общеразвивающей программы и доступ к околопрофессиональным и профессиональным знаниям в рамках содержательно-тематического направления общеразвивающей программы.

Объем программы и сроки освоения ДОП:

1 год обучения: стартовый уровень – 35 часов,

2 год обучения: базовый – 35 часа.

3 год обучения: продвинутый уровень – 35 часа

Формы обучения и виды занятий.

Программа реализуется в трех

направлениях:

1) Теоретическое. Изучение новой познавательной информации.

2) Практическое. Формирование лидерских качеств посредством применения теоретических знаний в различных моделях проблемных ситуаций (семинары, тренинги, имитационно-ролевые игры, мастер-классы, круглые столы, элементы синемалогии, профориентации).

3) Организаторское. Закрепление приобретенных знаний, навыков и умений посредством разработки и реализации социальных проектов и коллективных творческих дел, направленных на организацию и проведение финальных конкурсных испытаний по программе проекта.

Форма обучения: очная

Режим занятий: длительность одного занятия – 1 академический час, периодичность занятий – 1 раза в неделю

2. Цель и задачи общеразвивающей программы

Цель – развитие социально активной личности обучающихся через организацию проектной деятельности, коллективных творческих дел,

Задачи:

Обучающие:

- познакомить с основными терминами и понятиями игровой деятельности;

- познакомить с различными видами игровой деятельности (подвижные, интеллектуальные, развлекательные, народные игры)

- изучение особенности проектной технологии ;

- формирование умения планировать и реализовывать практическую деятельность, анализировать результаты, устанавливать причинно-следственные связи;

- формирование навыков социального поведения. *Воспитательные:*

- воспитание творческой и самостоятельной личности с нравственно-этической ориентацией;

- стимулирование активности школьников в организации внеучебной и учебной деятельности;

- закрепление навыков командной работы.

Развивающие:

- развитие логического мышления при планировании проектной деятельности;

- развитие творческих способностей обучающихся;

- развитие взаимопонимания между участниками

образовательного процесса по решению конкретных задач.

3. Учебный план

3.1 Стартовый уровень

№	Название раздела, темы	Кол-во часов			Формы аттестации, контроля
		всего	теор	практ	
1	Вводное занятие	2	1	1	Наблюдение, анкетирование
2	Кто такой Лидер?	4	1	3	Наблюдение, тестирование, практическое задан.
3	Командообразование	3	1	2	Наблюдение, тестирование
4	Эффективное общение	5	1	4	Методика «Эффективность лидера»
5	Основы невербального общения	5	1	4	Наблюдение, анкетирование
6	Социальное проектирование	7	1	6	Методика «Выбор в действии»
7	КТД. Основные понятия методики	5	1	4	Практические упражнения
8	Круглый стол	4	1	3	Итоговое Практическое занятие
		35	8	27	

Содержание учебного плана

1. Вводное занятие

Теория: Создание доброжелательной атмосферы, установление контакта с детьми. Установление правил работы на занятиях. Инструктаж по технике безопасности. Беседа по антикоррупции.

Практика: Интерактивные игры на знакомство, анкетирование.

2. Кто такой Лидер?

Теория: Портрет лидера. Понятие «харизма», её составляющие. Харизма лидера: мифы и реальность.

Практика: Дискуссия «Кто такой лидер?», тестирование.

3. Командообразование

Теория: Понятия «команда», «группа», «коллектив». Умение входить в контакт с новыми участниками группы, навыки работы в команде, уверенное поведение. Распределение ролей в команде.

Практика: Вербальный курс, игра по станциям, тестирование, имитационно-ролевые игры, КТД

4. Эффективное общение

Теория: Структура, функции и средства общения. Речевые средства общения. Позиции общения. Стили общения. Интонация. Темп и

громкость речи. Речевой этикет. Полемическое мастерство.

Практика: Ролевая игра «Переговоры», «Дебаты», дискуссия

5. Основы невербального общения

Теория: Невербальные средства общения: поза, жесты, мимика, взгляд, походка.

Практика: упражнение «Что ты говоришь?», «Перевоплощение», «Чудеса техники» игра «Крокодил».

6. Социальное проектирование

Теория: Понятие «Социальное проектирование», его сущность, примеры. Типы проектов. Этап практических шагов.

Практика: Анализ существующих социальных проектов.

Круглый стол. 7.КТД. Основные понятия методики

Теория: Основные составляющие методики коллективных творческих дел. Постановка целей и задач. Совместное достижение результата коллективной деятельности.

Практика: КТД «Лидерский привет!»

8. Круглый стол

Практика: Круглый стол по итогам курса. Анкетирование.

Результаты освоения стартового уровня программы

Предметные результаты:

- знают основные термины и понятия игровой деятельности;
- знают различные виды игровой деятельности (подвижные, интеллектуальные, развлекательные, народные игры) и имеют опыт их практического применения;
- знают особенности проектной технологии.

Метапредметные результаты:

обучающиеся владеют компетенциями:

- самостоятельной работы (умение делать самостоятельный выбор, аргументировать его, способность самостоятельно подбирать и использовать в работе необходимую литературу, иные источники информации);
- социально значимыми компетенциями и установками командной работы (умение позиционировать себя; сотрудничать; прогнозировать социальные эффекты своей деятельности; ответственность, уважение и доверие к людям, деятельность в интересах других людей, взаимопомощь, активность);

Личностные результаты:

- проявляют творческий устойчивый интерес к выбранной деятельности;
- демонстрируют адекватную самооценку на основе навыков рефлексии творческой и самостоятельной личности с нравственно-этической ориентацией (адекватно оценивать себя и других, умение рефлексировать свою и чужую деятельность);
- *у обучающихся будет воспитываться:*
 - самостоятельность, пунктуальность, аккуратность, бережливость, внимание, целеустремлённость, трудолюбие, честность, милосердие;
 - патриотизм и любовь к своему Отечеству, активная гражданская позиция;
 - гордость за «малую родину» и страну на примерах выдающихся земляков, на основе изучения культуры, истории, природы родного края;
 - нравственность, доброжелательность, уравновешенность, общительность уважение к деятельности других, навыки культурного поведения и личной ответственности за свои поступки;
 - мотивация к учебной деятельности, интеллектуальная и эмоциональная сферы.

3.2 Базовый уровень

Учебный план

№	Название раздела, темы	Кол-во часов			Формы аттестации, контроля
		всего	теор	практ	
1	Вводное занятие	2	1	1	наблюдение, анкетирование
2	Командообразование	2	1	1	наблюдение, тестирование, практическое задан.
3	Эффективное общение	2	1	1	наблюдение тематическая дискуссия
4	Социальные сети – ресурсы и возможности	5	2	3	создание и наполнение аккаунта
5	Анализ ситуации и социальных проблем территории	3	1	2	наблюдение, анкетирование
6	Основы понятия «Социальное проектирование»	2	1	1	наблюдение анкетирование

7	Технологии разработки социального проекта	2	1	1	наблюдение
8	Структура социального проекта	2	1	1	анкетирование
9	Методы коллективной работы	3	1	2	наблюдение
10	Методы сбора информации	3	1	2	анкетирование
11	Реализация плана действий	3	1	2	наблюдение
12	Технологии подготовки презентации проекта	3	1	2	Презентация проекта
13	Анализ реализации проектов	2	1	1	Самоанализ проектов, сравнительный анализ
14	Круглый стол	1		1	анкетирование
		35	14	21	

Содержание учебного плана

1. Вводное занятие

Теория: Создание доброжелательной атмосферы, установление контакта с детьми. Установление правил работы на занятиях.

Инструктаж по технике безопасности.

Практика: Интерактивные игры на знакомство, анкетирование.

2. Командообразование

Теория: Понятия «команда», «группа», «коллектив». Умение входить в контакт с новыми участниками группы, навыки работы в команде, уверенное поведение. Распределение ролей в команде.

Практика: Вербальный курс, игра по станциям, тестирование, имитационно-ролевые игры, КТД.

3. Эффективное общение

Теория: Структура, функции и средства общения. Речевые средства общения. Позии общения. Стили общения. Интонация. Темп и громкость речи. Речевой этикет. Полемическое мастерство.

Практика: Ролевая игра «Переговоры», «Дебаты», дискуссия,

круглый стол.

4. Социальные сети – ресурсы и возможности

Теория: Социальные сети. Способы создания и оформления аккаунта.

СММ продвижение.

Практика: Наполнение аккаунта областного сетевого проекта «Уральская академия лидерства».

5. Анализ ситуации и социальных проблем территории

Теория: Родной край. История города, района, микрорайона, села.

Практика: Круглый стол, работа групп над определением актуальных проблем социума. Обсуждение перспектив развития территории.

6. Основы понятия «Социальное проектирование»

Теория: Понятие «Социальное проектирование», его сущность, примеры. Типы проектов.

Практика: Круглый стол.

7. Технологии разработки социального проекта

Теория: План действий. Этап практических шагов.

Практика: Анализ существующих социальных проектов..

8. Структура социального проекта (6 ч.)

Теория: Содержание. Введение. Актуальность. Цель. Задачи. Ресурсное обеспечение. Риски. Результаты. Заключение. Приложения.

Практика: Круглый

Технологии реализации социального проекта

9. Методы коллективной работы

Теория: Мозговая атака, метод синектики, деловая игра, метод фокальных объектов, теория изучения изобретательских задач (ТРИЗ), метод контрольных вопросов, метод создания сценариев.

Практика: тренинги, деловые игры, круглый стол.

10. Методы сбора информации

Теория: Наблюдение. Анкетирование.

Интервью. Практика: имитационно-ролевая игра.

11. Реализация плана действий

Теория: Требования к оформлению проекта.

Практика: Проведение плановых мероприятий. Корректировка хода реализации проекта.

12. Технологии подготовки презентации проекта

Теория: Защитное слово. Создание электронной презентации. Основные ошибки.

Практика: имитационно-ролевые игры, создание презентации в программе Microsoft Power Point.

13. Анализ реализации проектов

Теория: Методы оценки результатов проекта. Критерии эффективности проектов.

Практика: Рефлексия. Беседа, круглый стол.

14. Круглый стол

Практика: Круглый стол по итогам года. Вручение подарков. Анкетирование.

Результаты освоения базового уровня программы

Личностные результаты:

- обучающиеся проявляют социальную активность во взаимодействии с внешними субъектами.

Метапредметные результаты:

обучающиеся владеют компетенциями:

- организаторской деятельности;
- сотрудничества и работы в группе (формировать и поддерживать отношения сотрудничества, содружества и толерантности в детском коллективе и во взаимодействии со взрослыми: уважать чужое мнение, слушать, слышать и говорить, договариваться, улаживать разногласия и конфликты; планировать и распределять групповую работу);
- принятия решений;
- работы с информацией (поиск, анализ, использование).

Предметные результаты:

обучающиеся:

- знают и имеют опыт практического применения методик организации коллективного творческого дела;
- владеют механизмами проектирования игровой программы, праздника, образовательного события;
- умеют четко и внятно сформулировать и объяснить правила игры, задания, удерживать внимание аудитории;
- имеют опыт работы в проектной команде по проектной технологии.

3.3. «Продвинутый уровень»

Учебный план

№	Название раздела, темы	Кол-во часов			Формы аттестации, контроля
		всего	теор	практ	
1	Вводное занятие	2	1	1	Наблюдение, анкетирование
2	Успешные коммуникации	2	1	1	Наблюдение, практическое задан.

3	Публичные выступления	2	1	1	Методика самопрезентации
4	Социальная значимость волонтерства	3	1	2	Работа в микрогруппах Реализация акции
5	Хит-парад волонтерских идей	3	1	2	Наблюдение, анкетирование
6	Проведение волонтерской акции	5	1	4	Практические задания
7	Организация и проектирование образовательных событий	3	1	2	Практические задания
8	Методика КТД	3	1	2	Итоговое Практическое занятие
9	Жанровое решение события, игры, праздника, игровой программы	3	1	2	Практическое занятие
10	Ораторское мастерство. Мастерство ведущего	3	1	2	Практическое занятие
11	Организация и проведение мероприятий социального проекта	4	1	3	Практическое занятие
12	Круглый стол	2		2	Практическое занятие
		35	11	24	

Содержание учебного плана

1. Вводное занятие

Теория: Создание доброжелательной атмосферы, установление контакта с детьми. Установление правил работы на занятиях. Инструктаж по технике безопасности.

Практика: Интерактивные игры на знакомство, анкетирование

2. Успешные коммуникации

Теория: Структура, функции и средства общения. Речевые средства общения. Позиции общения. Стили общения.

Практика: Тренинг «Управленческие поединки»

3. Публичные выступления (15 ч.)

Теория: Установление контакта с аудиторией. Методика самопрезентации. Умение настроиться на выход перед публикой. Грамотное артикулирование, темп речи.

Практика: Самопрезентация. Тренинг «Лифтовая речь»

4. Социальная значимость волонтерства

Теория: Добровольческое движение. Сущность. Задачи. Виды.

Деятельность по привлечению ресурсов на некоммерческие проекты.

Практика: Разработка схемы организации волонтера

5. Хит-парад волонтерских идей

Теория: Волонтерская акция. Особенности организации. Виды волонтерских акций. Способы привлечения внимания общественности к социально значимым проблемам.

Практика: Работа в микрогруппах по разработке волонтерских акций. Презентация лучших идей.

6. Проведение волонтерской акции

Теория: Разработка сценарного плана, хода проведения акции

Практика: Организация благотворительной акции

7. Организация и проектирование образовательных событий

Теория: Понятие: «образовательное событие», «технология», «методика», «алгоритм».

Практика: Участие в организации и проведении образовательных событий, КТД

8. Методика КТД (15 ч.)

Теория: Постановка целей и задач. Совместное достижение результата коллективной деятельности. Личная ответственность. Коллективная ответственность.

Практика: КТД «Лидерский привет!»

9. Жанровое решение события, игры, праздника, игровой программы.

Теория: Понятия: «жанр». Зачем нужен жанр? Жанры событий и мероприятий. Основы жанра в игре ведущего (игротехника). Некоторые особенности работы над жанром игровых форм. Драматургическая основа события, игровой программы, праздника. Реквизит. Бутафория.

Практика: Анализ событий, игровых программ, праздников с точки зрения жанрового решения.

10. Ораторское мастерство .Мастерство ведущего

Теория: Значение грамотной речи. Управление эмоциями. Эффективность эмоций для разных видов деятельности. Овладение навыками уверенного поведения на сцене, выступлений в качестве ведущего;

Практика: Речевые упражнения. Тренинг «Предвыборная речь», «Агитация». Навыки работы с микрофоном; поведение ведущего на сцене: пластика. Ведение праздничных и образовательных событий внутри объединения.

11. Организация и проведение мероприятий социального проекта.

Теория: Знакомство и анализ положения о конкурсе социальных проектов..

Практика: Разработка программы и сценария. Организация мероприятий,

12. Круглый стол

Практика: Круглый стол по итогам года. Вручение подарков. Анкетирование.

Результаты освоения продвинутого уровня программы

Личностные результаты:

обучающиеся:

- принимают на себя позицию участника группы и лидера;
- умеют выглядеть презентабельно, держаться на публике в разных форматах (концерт, игровая программа, конференция, игра, дискуссия и др.)

Метапредметные результаты:

обучающиеся владеют компетенциями:

- исследования и проектирования (включаться в проект; нести ответственность; входить в группу или коллектив, работать в них и вносить свой личный вклад, находить новые решения);
- развитого эмоционального интеллекта.

Предметные результаты:

обучающиеся:

- умеют проектировать игры, игровые программы, праздники, образовательные события и проводить их с использованием разнообразных игровых технологий;
- умеют самостоятельно настроиться на публичное выступление;
- владеют техниками продуктивного решения конфликта, поведения в конфликтной ситуации;
- владеют технологиями управления своими и чужими эмоциями;
- органично и свободно чувствуют себя на сцене в роли ведущих события, обладают четкой дикцией, умеют пользоваться микрофоном.

Условия реализации общеразвивающей программы

Материально-техническое обеспечение программы:

- столы, стулья;
- мультимедиапроектор;
- ноутбук;
- точка доступа в интернет;
- фотоаппарат;
- видеокамера;
- ватман (10 шт.);
- цветной картон (10 шт.);
- самоклеющаяся плёнка ВПХ Oracal (10 шт.);
- маркеры (15 шт.);
- клеящий карандаш (15 шт.);
- гимнастические коврики (15 шт.);
- ковровое покрытие (2х3м - 2 шт.);
- ножницы (15 шт.);
- степлеры (5 шт.);
- художественные костюмы для инсценировок.

Информационно-методические материалы:

- методические пособия, разрабатываемые руководителем творческого объединения с учётом конкретных условий;
- библиотека объединения, содержащая справочный материал, научные энциклопедии, учебную литературу, молодёжные периодические издания (дайджесты и журналы);
- образцы лучших работ обучающихся в качестве наглядного результата деятельности объединения;
- дидактические материалы по интерактивным формам обучения (тренинги, имитационно-ролевые игры, организационно-деятельностные игры и т. п.

Кадровое обеспечение

Программа реализуется педагогом дополнительного образования.

Формы аттестации и оценочные материалы

Отчетные мероприятия в соответствии с планом работы образовательной организации, защита разработанных проектов по итогам учебного года, проведение акций, праздников, участие в проведении мероприятий муниципального, регионального и всероссийского уровня, анкетирование (входное, промежуточное, итоговое), зачёт.

Оценочные материалы:

- анкетирование (входное, промежуточное, итоговое);
- метод наблюдения;
- тематическая дискуссия;
- ролевая игра;
- мозговой штурм;
- практические упражнения с элементами театральной педагогики;
- игра «Вертушка»;
- устный опрос;
- методика самоанализа;
- документальные схемы, маршруты, памятки волонтера;
- зачетное мероприятие.

**Критерии и показатели определения уровня освоения обучающимися
планируемых результатов**

Ключевые навыки и умения	Содержание	Способы проверки
Аналитические	Умение мыслить критически, анализировать и оценивать идеи, информацию, суждения, отбирать наиболее продуктивные, делать собственные выводы и заключения	Тестирование, опрос, диагностика, участие в конкурсах
Проектировочные	Умение планировать деятельность:	Создание проекта, его

	Умение работать в команде, организовывать деловое и эмоциональное взаимодействие,	защита, участие в конкурсах
Коммуникативные	решать коммуникативные проблемы Умение осуществлять «самонаблюдение», выстраивать процессы самокоррекции,	Конкурс «Классный лидер», «Вектор успеха», анкетирование, тестирование
Рефлексивные	саморазвития Умение видеть проблему, пути и механизмы ее решения, генерировать идеи и другое	Диагностика, анализ
Исследовательские		Диагностика, тестирование

Критерии оценки результатов реализации программы представлены в двух условных группах. Одна группа строится как «критерии факта», представленные количественными показателями и степенью проявления лидерской позиции обучающихся по каждому году обучения. Другая группа «критерии качества» строится на наблюдении, систематическом тестировании лидерских способностей, анкетировании, собеседовании и самоанализе.

Итоговая аттестация строится на принципах научности, учёта индивидуальных и возрастных особенностей воспитанников, специфики деятельности детского объединения и конкретного периода обучения; необходимости, обязательности и открытости проведения; свободы выбора педагогом методов и форм проведения и оценки результатов; обоснованности критериев оценки результатов; открытости результатов для педагогов в сочетании с их закрытостью для детей.

Формы проведения итоговой аттестации: итоговое занятие, тестирование, концерт, защита творческих работ и проектов, выставочный просмотр, стендовый доклад, конференция, тематические чтения, полевая практика, конкурс, собеседование, зачетный поход, защита дипломов, соревнование, турнир и др.

Список литературы

1. Анна Верена Цемме. Современный этикет на все случаи жизни. – М., 2008.
12. Викторова Т.Б. Социальное проектирование – социальное действие //Дополнительное образование. - №1, 2006.- 51-53 с.
3. Данилюк А.Я., Кондаков А.М., Тишков В.А. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России. – М.: Просвещение, 2009.
4. Дейл Карнеги. Как располагать к себе людей. Как эффективно общаться с людьми. Как преодолеть тревогу и стресс. Как сделать свою жизнь легкой и интересной. Как стать эффективным лидером. (сб). Издательство: Попурри., 2013 г.
5. Кулагина И. Ю. Возрастная психология. Развитие ребенка от рождения до 17 лет. – М., 1999.
6. Лишин О.В. Педагогическая психология воспитания. – М.: АПКИППРО, 2006.
7. Луков В.А. Социальное проектирование: Учеб. пособие. — 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Моск. гуманит.-социальн. академии: Флинта, 2003.
8. Материалы по итогам семинара «Успешный фандрайзинг» регионального проекта «Сетевой ресурсный центр». – Екатеринбург, 2012.
9. Матюшевская П.А., Ефимова Н.В., Маевская Е.В. Имидж. Энциклопедия социологии. /Под редакцией Грицанова А. А. – М.: Издательство «Книжный Дом», 2003.
10. Подласый И.П. Педагогика. Новый курс. Учебник для студентов пед. вузов: В 2 кн. – М.: Гуманит. изд. центр Владос, 1999. Кн. 2: Процесс воспитания. – 256 с.
11. Райс Ф. Психология подросткового и юношеского возраста. – СПб.: Издательство «Питер», 2012.
12. Сергеев И.С. Как организовать проектную деятельность учащихся. – М.: АКТИ, 2006.
13. Трегубов Б.А. Свободное время молодежи: сущность, управление. – СПб, 1991.
14. Холостова Е.И. Социальная работа с детьми. Учебное пособие. – М., 2008.

Интернет-ресурсы:

1. http://www.abakanschool.ru/opyt_sotsialnogo_proektirovaniya
2. standart.edu.ru

Методики диагностики лидерских, коммуникационных и организационных качеств личности

Методика «Лидер»

Эта методика предназначена для того, чтобы оценить способность человека быть лидером. Данное качество немаловажно для педагога, поскольку он должен быть лидером, по крайней мере, в детском коллективе.

В данной методике испытуемый отвечает на 50 вопросов, и по его ответам на эти вопросы делается вывод о том, обладает ли он персональными психологическими качествами, необходимыми лидеру. Из двух предложенных вариантов ответа на каждый вопрос необходимо выбрать и отметить только один.

Текст опросника

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих? а) да, б) нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы? а) да, б) нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо? а) да, б) нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников? а) да, б) нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-то? а) да, б) нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком? а) да, б) нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»? а) да, б) нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность? а) да, б) нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми? а) да, б) нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас? а) да, б) нет.
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию? а) да, б) нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление? а) да, б) нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем? а) да, б) нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами? а) да, б) нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов? а) да, б) нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
 - а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
 - б) возьмете на себя ответственность, и сами доведете дело до конца.

17. Какое из этих двух мнений вам ближе:
- а) настоящий руководитель должен уметь сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
 - б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
- а) с покорными людьми,
 - б) с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий? а) да, б) нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца? а) да, б) нет.
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен? а) да, б) нет.
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер, и нужно принимать решение. Как вы поступите?
- а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас;
 - б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она? а) да, б) нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других? а) да, б) нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать? а) да, б) нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
- а) самый компетентный человек;
 - б) тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей? а) да, б) нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину? а) да, б) нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
- а) тот, который все решает сам;
 - б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
- а) коллегиальный, б) авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
- а) да, б) нет.
32. Какой из следующих двух «портретов» больше напоминает вас?
- а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
 - б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете ваше мнение единственно правильным, но остальные с ним не согласны?
- а) промолчу, б) буду отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь? а) да, б) нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена

ответственность за какое-либо важное дело? а) да, б) нет.

36. Что бы вы предпочли?

а) работать под руководством хорошего человека;

б) работать самостоятельно, без руководителя.

37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»? а) согласен, б) не согласен.

38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а, не исходя из собственной потребности? а) да, б) нет.

39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими? а) да, б) нет.

40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

а) у меня опускаются руки;

б) у меня появляется сильное желание их преодолеть.

41. Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают? а) да, б) нет.

42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки? а) да, б) нет.

43. Как вы поступите, если вам предложат произвести реорганизацию вашего учреждения?

а) введу нужные изменения немедленно;

б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумеете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо? а) да, б) нет.

45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»? а) да, б) нет.

46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся? а) да, б) нет.

47. Кем вы предпочли бы стать?

а) художником, поэтом, композитором, ученым;

б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку вам приятнее слушать?

а) могучую и торжественную,

б) тихую и лирическую.

49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми? а) да, б) нет.

50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша? а) да, б) нет.

Оценка результатов и выводы

В соответствии со следующим ключом определяется сумма баллов, полученных испытуемым.

Ключ: 1а, 2а, 36,4а, 5а, 6б,7а, 8б,9б,10а, 11а, 12а, 13б,14б,15а, 16б,17а, 18б,19б,20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б,26а, 27б,28а, 29б,30б, 31а, 32а, 33б,34а, 35б,36б,37а, 38б,39а, 40б,41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а,47б,48а, 49б,50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает 1 балл, в другом случае — 0 баллов.

Если сумма баллов оказалась **до 25 баллов**, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах **от 26 до 35**, то качества лидера выражены

средне.

Если сумма баллов оказалась равной **от 36 до 40**, то лидерские качества выражены сильно.

И, наконец, если сумма баллов **больше, чем 40**, то данный человек, как лидер, склонен к диктату.

Методика «Эффективность лидерства»

Данный опросник оценивает не лидерские качества человека, а его возможную практическую деятельность в роли лидера с точки зрения ее потенциальной эффективности. В нем также на вопросы необходимо отвечать однозначно: «да» или «нет».

Текст опросника

1. Стремитесь ли вы к использованию в своей работе новейших достижений? а) да, б) нет.

2. Стремитесь ли вы к сотрудничеству с другими людьми? а) да, б) нет.

3. Какой язык в общении с коллегами вы предпочитаете?

а) краткий, ясный, точный;

б) эмоциональный, образный, с намеками и подтекстом.

4. Разъясняете ли вы другим причины и основания принимаемых вами решений? а) да, б) нет.

5. Доверяют ли вам люди, которые постоянно или временно находятся в вашем подчинении? а) да, б) нет.

6. Вовлекаете ли вы всех исполнителей совместного дела в обсуждение связанных с ним вопросов, если на вас возложена обязанность ими руководить? а) да, б) нет.

7. Поощряете ли вы у подчиненных вам людей проявление самостоятельности, независимости в работе и инициативы? а) да, б) нет.

8. Помните ли вы имена тех людей, с которыми общаетесь? а) да, б) нет.

9. Предоставляете ли вы свободу действий своим подчиненным в достижении тех целей, которые ставите перед ними? а) да, б) нет.

Оценка результатов и выводы

В соответствии со следующим ключом определяется сумма баллов, полученных испытуемым.

Ключ: 1а, 2а, 3б,4а, 5а, 6б,7а, 8б,9б,10а, 11а, 12а, 13б,14б,15а, 16б,17а, 18б,19б,20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б,26а, 27б,28а, 29б,30б, 31а, 32а, 33б,34а, 35б,36б,37а, 38б,39а, 40б,41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а,47б,48а, 49б,50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает 1 балл, в другом случае — 0 баллов.

Если сумма баллов оказалась **до 25 баллов**, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах **от 26 до 35**, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась равной **от 36 до 40**, то лидерские качества выражены сильно.

И, наконец, если сумма баллов **больше, чем 40**, то данный человек, как лидер, склонен к диктату.

Методика «Эффективность лидерства»

Данный опросник оценивает не лидерские качества человека, а его возможную практическую деятельность в роли лидера с точки зрения ее потенциальной эффективности. В нем также на вопросы необходимо отвечать однозначно: «да» или «нет».

Текст опросника

1. Стремитесь ли вы к использованию в своей работе новейших достижений? а) да, б) нет.
2. Стремитесь ли вы к сотрудничеству с другими людьми? а) да, б) нет.
3. Какой язык в общении с коллегами вы предпочитаете?
 - а) краткий, ясный, точный;
 - б) эмоциональный, образный, с намеками и подтекстом.
4. Разъясняете ли вы другим причины и основания принимаемых вами решений? а) да, б) нет.
5. Доверяют ли вам люди, которые постоянно или временно находятся в вашем подчинении? а) да, б) нет.
6. Вовлекаете ли вы всех исполнителей совместного дела в обсуждение связанных с ним вопросов, если на вас возложена обязанность ими руководить? а) да, б) нет.
7. Поощряете ли вы у подчиненных вам людей проявление самостоятельности, независимости в работе и инициативы? а) да, б) нет.
8. Помните ли вы имена тех людей, с которыми общаетесь? а) да, б) нет.
9. Предоставляете ли вы свободу действий своим подчиненным в достижении тех целей, которые ставите перед ними? а) да, б) нет.
10. Контролируете ли вы ход выполнения задания вашими подчиненными? а) да, б) нет.
11. Помогаете ли вы своим подчиненным, если они в этом нуждаются? а) да, б) нет.
12. Выражаете ли вы благодарность подчиненному за хорошо выполненную работу? а) да, б) нет.
13. Стремитесь ли вы искать в людях лучшие их качества и ориентироваться на них в совместной работе? а) да, б) нет.
14. Знаете ли вы о том, как наилучшим образом использовать положительные качества, имеющиеся у ваших подчиненных, в работе? а) да, б) нет.
15. Знаете ли вы интересы и потребности ваших подчиненных? а) да, б) нет.
16. Умеете ли вы быть внимательным слушателем? а) да, б) нет.
17. Благодарите ли вы сотрудников за работу в присутствии других? а) да, б) нет.
18. Делаете ли вы замечания своим подчиненным? Если да, то в какой обстановке?
 - а) наедине, б) в присутствии других.
19. Отмечаете ли вы хорошую работу своих подчиненных, докладывая об итогах вышестоящему руководителю? а) да, б) нет.
20. Доверяете ли вы своим подчиненным? а) да, б) нет.

21. Стремитесь ли вы доводить до подчиненных всю основную информацию, получаемую от вышестоящих руководителей и организаций?
а) да, б) нет.
22. Раскрываете ли вы значение работы, выполняемой каждым из ваших подчиненных, для общего дела? а) да, б) нет.
23. Оставляете ли вы себе и подчиненным время для планирования работы?
а) да, б) нет.
24. Есть ли у вас план повышения своей квалификации? а) да, б) нет.
25. Имеется ли у ваших подчиненных план повышения их квалификации (или индивидуальные планы подобного рода)? а) да, б) нет.
26. Регулярно ли вы читаете специальную литературу? а) да, б) нет.
27. Имеете ли вы библиотеку новейшей литературы по вашей специальности? а) да, б) нет.
28. Заботитесь ли вы о состоянии своего здоровья, сохранении и повышении работоспособности? а) да, б) нет.
29. Любите ли вы выполнять сложную, но интересную работу? а) да, б) нет.
30. Проводите ли вы лично обучение своих подчиненных с целью улучшения качества и повышения эффективности их работы? а) да, б) нет.
31. Знаете ли вы о том, на какие качества работника необходимо ориентироваться при его приеме на работу? а) да, б) нет.
32. С желанием ли вы занимаетесь разбором жалоб и удовлетворением персональных просьб, исходящих от подчиненных? а) да, б) нет.
33. Сохраняете ли вы психологическую дистанцию в общении с подчиненными? а) да, б) нет.
34. Относитесь ли вы к своим подчиненным со вниманием и уважением?
а) да, б) нет.
35. Уверены ли вы в себе? а) да, б) нет.
36. Хорошо ли вы знаете свои сильные и слабые стороны? а) да, б) нет.
37. Часто ли вы проявляете творчество в работе? а) да, б) нет.
38. Регулярно ли вы повышаете свою квалификацию на специальных курсах, семинарах и т.п.? а) да, б) нет.
39. Достаточно ли гибко вы себя ведете при принятии решений и в общении с людьми? а) да, б) нет.
40. Готовы ли вы изменить стиль своего руководства, если потребуется?
а) да, б) нет.

Ключ

Если эта методика используется для самооценки руководителя, то возникает опасность искажения результатов вследствие субъективной установки показать себя в лучшем свете или просто недостаточного осознания человеком своих особенностей. Поэтому данный опросник рекомендуется вместе с руководителем предлагать его подчиненным, а затем обобщать полученные результаты.

За каждый утвердительный ответ на предложенные вопросы («да») испытуемый получает 1 балл, а за каждый отрицательный («нет») — 0 баллов.

Если испытуемый получит **от 30 до 40 баллов**, то стиль его руководства (с учетом высказанного выше замечания) считается высокоэффективным.

Если сумма баллов оказалась в пределах **от 11 до 29**, то стиль руководства рассматривается как средне-эффективный.

Если общая сумма баллов оказалась **10 и меньше**, то стиль руководства данного человека рассматривается как малоэффективный и ему не рекомендуется быть руководителем детского коллектива или группы.

Методика «КОС»

Авторы данной методики – В. В. Синявский и В. А. Федорошин. В основе разработки – известные проективные методики анкетного типа. Опросник позволяет выявить устойчивые показатели коммуникативных и организаторских склонностей. Анкетная часть методики «КОС» предлагает испытуемому вопросы, ответы на которые могут быть только положительными или отрицательными, то есть «да» или «нет». Ответы испытуемого строятся на основе самоанализа опыта своего поведения в той или иной ситуации.

Вопросы

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас

обстановке?

21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удается закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых не большим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка

Ответы на вопросы испытуемый заносит в специальный «Лист ответов», в котором фиксируются также анкетные данные испытуемого и результаты его работы. Для количественной обработки данных консультант использует «Дешифраторы», в которых поставлены «идеальные ответы», в максимальной степени отражающие коммуникативные и организаторские склонности. Обработка материалов испытания крайне проста и проводится следующим образом. С помощью дешифраторов, которые накладываются поочередно на «Лист ответов», подсчитывается количество совпадающих с дешифратором ответов по каждому разделу методики. Оценочный коэффициент (К) коммуникативных и организаторских склонностей выражается отношением количества совпадающих ответов по каждому разделу к максимально

возможному числу совпадений (20). При этом удобно использовать простую формулу:

$$K = n/20,$$

где K – величина оценочного коэффициента;

n – количество совпадающих с дешифратором ответов.

Показатели, полученные по этой методике, могут варьировать от 0 до 1.

Показатели, близкие к 1, свидетельствуют о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей, близкие же к 0 — о низком уровне.

Оценочный коэффициент (K) – это первичная количественная характеристика материалов испытания. Для качественной стандартизации результатов испытания используются шкалы оценок, в которых тому или иному диапазону количественных показателей « K » соответствует определенная оценка.

Испытуемые, получившие оценку «1» (= 1), характеризуются крайне низким уровнем проявления склонностей к коммуникативно-организаторской деятельности.

У испытуемых, получивших оценку «2» (= 2), развитие коммуникативных и организаторских склонностей находится на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией, плохо ориентируются перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды. Проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, получивших оценку «3» (= 3), характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Обладают в целом средними показателями, они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомых, отстаивают свое мнение, планируют свою работу. Однако «потенциал» этих склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе с ними по формированию и развитию их коммуникативных и организаторских способностей.

Испытуемые, получившие оценку «4» (= 4), отнесены к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

И, наконец, та группа испытуемых, которая получила оценку «5» (= 5), обладает очень высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней. Для них характерны быстрая ориентация в трудных ситуациях, непринужденность поведения в новом коллективе. Испытуемые этой группы

инициативны, предпочитают в важном деле или создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивать свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами. Они могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать различные игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникативной и организаторской деятельности.

При интерпретации полученных данных следует помнить, что методика констатирует лишь наличный уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей в данный период развития личности. Если при обследовании учащегося обнаруживается не очень высокий уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей, то это вовсе не означает, что они останутся неизменными в процессе дальнейшего развития личности. При наличии положительной мотивации, целеустремленности и надлежащих условий деятельности данные склонности могут развиваться.

Тест

«Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

Инструкция к тесту: Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

Тестовый материал:

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?
 - a. да;
 - b. нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?
 - a. да;
 - b. нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
 - a. да;
 - b. нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
 - a. да;
 - b. нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удастся убедить кого-то в чем-либо?
 - a. да;
 - b. нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?

а. да;

б. нет.

7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?

а. да; б.

нет.

8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?

а. да; б.

нет.

9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?

а. да;

б. нет.

10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?

а. да;

б. нет.

11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?

а. да; б.

нет.

12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?

а. да; б.

нет.

13. Считаете ли вы себя мечтателем?

а. да;

б. нет.

14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?

а. да;

б. нет.

15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?

а. да; б.

нет.

16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:

а. будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;

б. возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.

17. Какое из двух мнений вам ближе?

а. настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;

б. настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

18. С кем вы предпочитаете работать? а.

с покорными людьми;

б. с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий? а.

да;

в. нет.

20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?

а. да; в.

нет.

21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

а. да; в.

нет.

22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?

а. предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас; в.

просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?

а. да; в.

нет.

24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других? а.

да;

в. нет.

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?

а. да; в.

нет.

26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер? а.

самый компетентный человек;

в. тот, у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей? а.

да;

в. нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину? а.

да;

в. нет.

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее? а.

тот, который все решает сам;

в. тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?

а. коллегиальный;

в. авторитарный.

31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?

а. да;

в. нет.

32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?

а. человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;

в. человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.

33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?
- a. промолчите;
 - b. будете отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
- a. да;
 - b. нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
- a. да;
 - b. нет.
36. Что бы вы предпочли?
- a. работать под руководством хорошего человека;
 - b. работать самостоятельно, без руководителей.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?
- a. согласен;
 - b. не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?
- a. да;
 - b. нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?
- a. да;
 - b. нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
- a. опускаете руки;
 - b. появляется сильное желание их преодолеть.
41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?
- a. да;
 - b. нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
- a. да;
 - b. нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?
- a. введу нужные изменения немедленно;
 - b. не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?
- a. да;
 - b. нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?
- a. да;
 - b. нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

а. да;

б. нет.

47. Кем бы вы предпочли стать?

а. художником, поэтом, композитором, ученым;

б. выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку вам приятнее слушать?

а. могучую и торжественную;

б. тихую и лирическую.

49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

а. да;

б. нет.

50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?

а. да;

б. нет.

Ключ к тесту:

5. Отстаиваете ли вы своё мнение, если обстоятельства (мнение большинства) против вас?

а) да; б) нет.

6. В компании, в общем деле вы всегда выступаете заводилой, придумываете что-либо такое, что интересно другим?

а) да; б) нет.

7. Умеете ли вы скрывать своё настроение от окружающих?

а) да; б) нет.

8. Всегда ли вы немедленно и безропотно делаете то, что вам говорят старшие?

а) да; б) нет.

9. Удаётся ли вам в разговоре, дискуссии убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

а) да; б) нет.

10. Нравится ли вам учить (поучать, воспитывать, давать советы) других?

а) да; б) нет.

Выводы. Если на все вопросы вы отмечаете пункт «а», то вы – действующий лидер. Ответы «б» свидетельствуют о наличии качеств, препятствующих лидерской позиции; их необходимо корректировать.

Приложение 2

Игровые методики

Игры на развитие коммуникационных способностей

«Аукцион идей». Каждая группа «продает» свою идею, показывая значимость ее для ребят и окружающего их мира. В конце игры оценить причины успеха и неуспеха всех участников.

«Хочу все знать». Участникам дается список фактов, которые они должны выяснить в группе. Например: сколько пуговиц всего на одежде членов группы; общий рост в сантиметрах всех членов группы; общий возраст в группе; список хобби членов группы и т.д.

«Интервью». Двое участников садятся в центр круга и начинают диалог, в ходе которого должны постараться узнать как можно больше информации о партнере по определенной теме.

Сначала для участия в демонстрации приглашаются двое добровольцев. Им на руки даются карточки с тремя темами, на которые они должны «вывести» своего партнера. Темы у участников разные, для демонстрации – шуточные, например:

1 участник		2 участник
Ежик		Грибы
Самолет		Снег
Рубашка		Ботинки

Далее участники разбиваются по парам, где отрабатывают умение захватывать инициативу в разговоре, переводя партнеров в нужное русло

коммуникации. Задача – делать это аккуратно, не вызывая подозрений в преднамеренности выхода на ту или иную тему...

В ходе группового анализа фиксируются:

- закономерности создания эмпатийного фона общения;
- необходимость обмена равнозначной информацией (и у меня тоже...);
- необходимость фиксации реальных жизненных и деловых интересов собеседника, вокруг которых он готов общаться...

1 участник		2 участник
Узнайте семейное положение Хобби Какую кухню предпочитает		Уровень дохода Кто его начальник Распорядок деловой жизни

Игры на развитие организационных способностей

«Буквы и цифры». Группа делится на несколько подгрупп по 7-10 человек. Игрокам на время предлагается построить буквы и цифры, распределяя участников в определенном порядке. Задание усложняется по мере продолжения игры. Например: О, 7, П, К, 2, Н, 5, Д, 6, Ш, 4, Ж. Лидеры проявляют себя как организаторы, "строители".

«Составь организм». Группа делится на подгруппы по 5-10 человек. Каждой группе предлагается построить какой-либо организм или механизм с работающими частями из всех членов группы. После 8-10 минут подготовки группы сходятся и демонстрируют свои механизмы. Другие группы пытаются отгадать, что это.

«Семейная фотография». Ребятам необходимо представить, что они все -большая семья, им необходимо сфотографироваться для семейного альбома. Сначала необходимо выбрать "фотографа", который будет всех рассаживать, и "дедушка", которому поручено помогать фотографу. Далее дети сами должны решить кому кем быть и где стоять. Ведущему (взрослому) будет очень интересно понаблюдать за распределением ролей, активностью и пассивностью детей в выборе месторасположения. Лидеры будут наиболее активны.

Игры на развитие лидерских способностей

«Геометрические фигуры». Для проведения игры нужна веревка, концы которой завязываются, образуя кольцо. Длина веревки зависит от количества участников игры. Ребята встают в круг и берутся двумя руками за веревку. Задание для группы : как можно быстрее с закрытыми глазами, не выпуская из рук веревки, построить геометрические фигуры : треугольник квадрат, звезду, шестиугольник и т.д. Сначала возникает пауза и полное бездействие ребят, затем кто-то из участников берет на себя инициативу, предлагает вариант решения поставленной задачи, руководя действиями. На том же принципе - обязательном проявлении лидера для осуществления совместной групповой деятельности построены и следующие диагностические игры.

«Калейдоскоп». Группа делится на подгруппы по 7-10 человек. Ведущий предлагает на время и качество выполнить несколько заданий (задание предъявляется непосредственно для выполнения):

- придумать и сказать одновременно хором какое-нибудь слово;
- по сигналу ведущего должно встать пол команды;
- игроки должны представить, что они являются экипажем космического межпланетного корабля, но для полета им необходимо очень быстро выбрать "капитана", "штурмана", "пассажиров" и "зайца";
- космический корабль прибыл на Марс, теперь экипажу необходимо поселиться в гостинице, а в ней только (для группы из 8 человек) один трехместный номер, два двухместных номера и один одноместный, необходимо распределиться, кто в каком номере будет жить.

«Лидер». Группа делится на подгруппы по 3-5 человек, каждой из них

необходимо найти 10 определений, характеризующих, на их взгляд, лидера (можно заменять определения ассоциациями к этому слову). Далее каждая группа знакомит остальных со своим мнением. В ходе организованного общего обсуждения группа составляет портрет-характеристику лидера.

Игры на развитие творческих способностей

«10 коротких советов». В любом модном журнале есть страничка, где даются короткие советы, что делать в тех или иных ситуациях. Участникам игры предлагается придумать и записать советы, способные помочь людям в нестандартных ситуациях:

- ребёнок моет уши зубной пастой;
- мама каждый день моет квартиру, передвигая мебель; - папа плачет над аргентинскими сериалами и т.д.

«Эврика!». Участникам игры предлагается попробовать открыть новый закон или вывести формулу, которая будет несколько необычной, но очень пригодится в жизни. Правила можно придумывать самые различные, например:

- как определить возраст соседской собаки; - как измерить вес грозовой тучи;
- как рассчитать количество пчёл в улье.

«Это хорошо, это плохо». Участники сидящие в круге по очереди должны предлагать фразы, составляющие единый рассказ, но чередуя «это хорошо», «это плохо».

Например:

- Сегодня ясная погода.
- Сегодня ясная погода и это хорошо, потому что можно погулять.
- Можно погулять и это плохо, потому что останутся невыученными уроки.

Приложение 3.

1. Календарный учебный график

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38

ЦСП П 1-11 (Льги на Н.С.)

П Практические занятия

В выходные

З зачет

Приложение 4

Мониторинг образовательной деятельности

Оценивание деятельности учащихся является важным элементом педагогического процесса, а оценка – мощным педагогическим средством, выполняющим ту или иную задачу педагога. Любая оценочная деятельность исходит из потребности ребенка или педагога получить информацию о том, насколько эффективно проходит их взаимодействие в ходе образовательного процесса.

Оценка выступает как система разнообразных форм, методов, средств и видов качественного или количественного оценивания результатов образовательного процесса: будь то учебные достижения обучающихся, качество знаний и умений по программе или результаты их личностного развития, продвижения в творческой деятельности. Можно сказать, что оценивание предполагает не только констатацию конечного результата обучения, но полностью и постоянно сопровождает образовательный процесс.

В дополнительном образовании невозможно оценивание, принятое в общем образовании, так как традиционная отметка носит выраженный знаниевый характер. Она выставляется за определенный уровень знаний по конкретному предмету, в то время как за рамками внимания педагога остаются не только затраченные на это усилия ребенка, но и приобретенные им за определенный период социальные компетенции, сформированные личностные качества, развитые творческие способности.

В целом, оценивание в дополнительном образовании детей является эффективным педагогическим средством развития деятельности обучающихся при условии его систематического использования, понимания ребенком критериев и оснований оценки, а также использования педагогом разнообразных видов оценки и развития оценочной деятельности в соотношении с задачами развития творческой деятельности и личностного развития обучающихся.

Мониторинговые исследования подразумевают наличие диагностического инструментария, с помощью которого осуществляется объективная оценка результативности.

Цель мониторинга – создание информационных условий формирования целостного и достоверного представления о качестве образовательного процесса.

Задачи мониторинга:

1. Наблюдение за состоянием образовательного процесса.
2. Своевременное выявление изменений, происходящих образовательном процессе, и факторов, вызывающих их.
3. Предупреждение негативных тенденций в организации образовательного процесса.
4. Оценка результативности и полноты реализации методического обеспечения образования.

