

Государственное автономное нетиповое образовательное учреждение
Свердловской области «Дворец молодёжи»
Центр социально-педагогических проектов

Принята на заседании
Научно-методического совета
ГАОУ СО «Дворец молодёжи»
Протокол № 4 от 04.06.2020 г



УТВЕРЖДАЮ:
Заместитель директора
ГАОУ СО «Дворец молодёжи»
А.Н. Слизько
Приказ № 5 от 15.06.2020г.

**Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа
социально-педагогической направленности**

**Раскрытие лидерского потенциала ребёнка средствами
дополнительного образования «ПУЛЬС молодежи»**

Возраст учащихся: 15- 18 лет

Срок реализации: 2 года

Согласовано:
Начальник ЦСИП

Е.М. Больных
« ____ » _____ 2020 г.

Авторы-составители:
Льгина Н.С.
Педагог дополнительного
образования Центра
социально-педагогических проектов
Больных Елена Михайловна,
начальник Центра
социально-педагогических проектов

Содержание

I.	Комплекс основных характеристик	3
1.	Пояснительная записка	3
2.	Цель и задачи программы	7
3.	Содержание программы	8
3.1.	Стартовый уровень	8
3.2.	Базовый уровень	12
3.3.	Продвинутый уровень	18
II.	Комплекс организационно-педагогических условий	27
	Список литературы	32
	Приложение 1. Календарный учебный график	34
	Приложение 2. Диагностические методики	35
	Приложение 3. Игровые методики	50
	Приложение 4. Мониторинг образовательной деятельности	53

Раздел I. Комплекс основных характеристик

1. Пояснительная записка

Разноуровневая дополнительная общеразвивающая программа «**ПУЛЬС молодежи**» – Позитив, Успешность, Лидерство, Саморазвитие – предоставляет возможность каждому ребёнку получить за время обучения определенный социальный опыт, спроецировать на себя социальные роли, чтобы чувствовать себя в жизни комфортно и уверенно.

Направленность программы «**ПУЛЬС молодежи**» (далее – программа) социально-педагогическая. 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.

В современном мире важными качествами человека стали социальная мобильность, коммуникабельность и конкурентоспособность. В связи с этим, одной из важнейших задач образовательно-воспитательного процесса в настоящее время стало развитие социальной активности обучающихся. Главная цель этого процесса – формирование гражданина, личности, способной не только полноценно жить в обществе, но и быть максимально ему полезным. Современная педагогическая практика опирается на личностно-ориентированное образование, с позиций которого ребенок рассматривается как субъект педагогического процесса, где наибольшее внимание уделяется созданию оптимальных условий для интеллектуального, социального и эмоционального развития растущей личности.

Со стороны государства на сегодняшний день развитию и поддержке лидерства уделяется особое внимание. Так, в созданном по инициативе президента РФ Путина В. В. образовательном центре «Сириус» г. Сочи, лидерство является одним из основных принципов. С 2018 года в стране стартовал и успешно реализуется всероссийский конкурс «Лидеры России». Кроме того, созданная по Указу Президента РФ № 536 от 29 октября 2015 г. общероссийская общественно-государственная детско-юношеская организация «Российское движение школьников», стать членом которой может любой желающий в возрасте с 8 лет, предоставляет каждому ребенку условия для творческой самореализации, развития индивидуальности, личностного самоопределения, а также развития навыков работы в команде.

Страна нуждается в новом поколении активистов, людей, обладающих уверенностью в успехе, неординарным мышлением. Таким образом, подготовка лидеров, стимулирование их организаторской деятельности приобрела на сегодняшний день особую актуальность, большую социальную значимость.

Актуальность программы «Пульс молодёжи» также 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.

Методологическим основанием федеральных государственных стандартов общего образования – стандартов второго поколения – выступают системно-деятельностный, компетентностный и аксиологический подходы.

Системно-деятельностный подход обуславливает результат образования, где развитие личности обучающегося основывается на усвоении универсальных учебных действий, познания и освоения мира. Приоритет отводится содержанию образования и способам организации образовательной деятельности. Деятельностный подход в содержании образования является продуктивным началом перехода школы к новой парадигме.

Компетентностный подход определяет содержание образования как систему образовательных компетентностей, представляющих собой комплексную процедуру, которая интегрирует взаимосвязанные смысловые ориентации, умения и знания для эффективного решения личностно значимых и социально-актуальных проблем в определенных сферах культуры и видах деятельности.

Аксиологический подход основывается на познании сущности системы базовых национальных ценностей (патриотизм, социальная солидарность, гражданственность, семья, труд и творчество, наука, традиционные российские религии, искусство и литература, природа, человечество) на личностно-смысловом уровне.

Ключевым механизмом реализации ФГОС начального образования является формирование компетенций как основы самостоятельного приобретения знаний, умений и личностных качеств. Данные компетенции задают ориентиры в оценке достижений учащегося в виде личностных результатов (мотивы, отношения), метапредметных результатов

(универсальные учебные действия), предметных результатов (знания, умения, навыки по предмету).

Переход образовательной знаниевой парадигмы к личностно-смысловой явилось закономерным итогом вхождения России в европейское и мировое образовательное пространство. В докладе Международной комиссии по образованию для XXI века «Образование: сокрытое сокровище» в качестве глобальных компетенций Жак Делор назвал четырежды глагол научиться: научиться познавать (профессионально-методическая компетентность), научиться жить вместе (коммуникативная), научиться делать (деятельностная), научиться быть (личностная компетентность).

Деятельностной основой формирования предметных и общеучебных умений являются универсальные учебные действия (УУД), рассматриваемые как способность самостоятельно использовать приобретенный учебный опыт в любом виде деятельности, с которой школьник встречается в жизни.

Стратегическая цель, которую выполняют УУД, – это научить ребенка учиться. Именно дополнительному образованию отводится социально-педагогическая и психологическая задача подготовки для дальнейшего обучения ребенка. Актуализация в содержании образования деятельностного компонента посредством выделения универсальных учебных действий позволяет акцентировать внимание именно на способах приобретения, организации и применения знаний в типичных и нетипичных ситуациях.

Образовательный процесс в современном образовании теперь уже не рассматривается как трансляция знаний от педагога к обучающимся, а выступает как сотрудничество взрослого и ребенка в ходе решения образовательных проблем. Руководство педагога в этом сотрудничестве замещается активным участием детей в выборе содержания и методов обучения. Достижение этой цели представляется возможным благодаря расширению образовательного поля за счет роста значения дополнительного образования ребенка.

В связи с этим наиболее актуальным становится вопрос о формировании позитивного социального опыта, академической мобильности, мотивации к развитию своей личности у подрастающего поколения.

В рамках стандартов второго поколения внеучебная деятельность (дополнительное образование) является не дополнением, а логическим продолжением формирования необходимых компетенций.

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 является одним из средств формирования социальной компетентности обучающихся, одним из способов выражения идеи улучшения окружающей среды.

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.

Социальное проектирование – это увлекательный процесс придумывания, оформления и реализации своих идей, направленных на решение социально-значимых проблем.

Адресат. Программа «Раскрытие лидерского потенциала ребёнка средствами дополнительного образования «ПУЛЬС молодежи»» рассчитана на обучающихся системы образования 15-18 лет.

Программа строится с учетом личностных (возрастных) потребностей обучающихся 15-18 лет, где ведущей является социальная деятельность, направленная на общение и взаимодействие с другими людьми. Активизировать образовательный процесс, сделать его более интересным помогает наличие проблемных заданий, задач, игровых и обучающих компонентов.

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

1) «Стартовый уровень». Предполагает использование и реализацию общедоступных и универсальных форм организации материала, минимальную сложность предлагаемого для освоения содержания общеразвивающей программы.

2) «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.

3) «Продвинутый уровень». Предполагает использование форм организации материала, обеспечивающих доступ к сложным (возможно узкоспециализированным) и нетривиальным разделам в рамках содержательно-тематического направления общеразвивающей программы. Также предполагает углубленное изучение содержания общеразвивающей программы и доступ к околопрофессиональным и профессиональным знаниям в рамках содержательно-тематического направления общеразвивающей программы. Уровень включает в себя основной модуль и вариативный.

Объем программы:

1 год обучения: стартовый уровень 108 часов, базовый 216 часа.

2 год обучения: продвинутый уровень основной модуль 216 часов, вариативный модуль 108 часов.

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 областного сетевого проекта «Уральская академия лидерства» (организация и проведение финальных конкурсных испытаний по программе проекта).

Форма обучения: очная

Срок освоения: программа рассчитана на 2 года обучения.

Режим занятий: длительность одного занятия – 3 академических часа, периодичность занятий – 3 раза в неделю.

2.Цель и задачи общеразвивающей программы

Цель –развитие социально-активной личности обучающихся через организацию проектной деятельности, коллективных творческих дел, привлечение внимания подростков к актуальным социально-значимым проблемам.

Задачи:

Обучающие:

- изучение проектного метода решения задач;
- 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.

Для реализации отдельных тем приглашаются специалисты различных областей.

3. Содержание программы

Образовательный курс	Срок обучения	Количество часов
Стартовый уровень	3 мес.	108 час.
Базовый уровень	6 мес.	216 час.
Продвинутый уровень (основной модуль)	6 мес.	216 час.
Продвинутый уровень (вариативный модуль)	3 мес.	108 час.

Образовательный курс «Стартовый уровень»

Учебно-тематический план

№ п/п	Разделы, темы	Количество часов			Формы аттестации/контроля
		Всего	Теория	Практика	
1	Вводное занятие	3	1	2	Наблюдение, анкетирование (входная диагностика)
2	Кто такой Лидер?	15	3	12	Методика "Лидер"
3	Командообразование	15	3	12	Методика «Тимбилдинг»; наблюдение
4	Эффективное общение	18	3	12	Тематическая дискуссия
5	Основы невербального общения	18	3	9	Методика "Выбор в действии"
6	Социальное проектирование	18	6	9	Самостоятельная работа
7	КТД. Основные понятия методики	18	3	9	Практические упражнения
8	Круглый стол	3	0	3	Итоговый контроль - Анкетирование
	ИТОГО:	90	21	68	

Содержание учебно-тематического плана:

1. Вводное занятие (3 ч.)

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

Практика: Интеративные игры на знакомство, анкетирование.

2. Кто такой Лидер? (15 ч.)

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

Практика: Дискуссия «Кто такой лидер?», тестирование. [Кипнис М. Ш. Тренинг лидерства. М.: 2004].

3. Командообразование (15 ч.)

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

Практика: Вербочный курс, игра по станциям, тестирование, имитационно-ролевые игры, КТД. [Ермолин А.А. Школа жизни.- М.: Издательство «Карапуз», 2001].

4. Эффективное общение (18 ч.)

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, круглый стол. [Мамонтов С.Ю. Поверь в себя. - СПб.: Питер Ком, 2008].

5. Основы невербального общения (18 ч.)

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

Практика: упражнение «Что ты говоришь?», «Перевоплощение», «Чудеса техники» игра «Крокодил». [Биркенбил В. Язык интонации, мимики, жестов.- М., 1979].

6. Социальное проектирование (18 ч.)

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

Практика: Анализ существующих социальных проектов. Круглый стол.

7. КТД. Основные понятия методики (18 ч.)

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

Практика: КТД «Лидерский привет!»

8. Круглый стол (3 ч.)

Практика: Круглый стол по итогам курса. Анкетирование.

Результаты освоения стартового уровня программы

Личностные результаты.

- проявляют устойчивый интерес к выбранной деятельности;
- формируют адекватную самооценку на основе навыков рефлексии (адекватно оценивать себя и других, умение рефлексировать свою и чужую деятельность);
- умеют определять свои эмоции и не боятся своих эмоциональных реакций.

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 (умение позиционировать себя; сотрудничать; прогнозировать социальные эффекты своей деятельности; ответственность, уважение и доверие к людям, деятельность в интересах других людей, взаимопомощь);

Предметные результаты.

- знают основные термины и понятия игровой деятельности;
- владеют терминологическим аппаратом по теме «лидерство» и «организаторская деятельность», «игротехника», «эмоциональный интеллект», «проектная деятельность»;
- знают различные виды игровой деятельности (подвижные, интеллектуальные, развлекательные, народные игры) и имеют опыт их практического применения;
- знают особенности проектной технологии

Образовательный курс «Базовый уровень»

Учебно-тематический план

№ п/п	Разделы, темы	Количество часов			Формы аттестации/контроля
		Всего	Теория	Практика	
1	Вводное занятие	3	1	2	Наблюдение, анкетирование (входная диагностика)
2	Командообразование	15	6	9	Методика «Тимбилдинг»; наблюдение
3	Эффективное общение	15	6	9	Тематическая дискуссия
4	Социальные сети – ресурсы и возможности	15	3	12	Создание и наполнение аккаунта
5	Публичные выступления	18	4	14	Методика самопрезентации
6	Тайм менеджмент	18	5	13	Тренинг, Деловая игра
7	«Управленческие поединки»	18	5	13	Деловая игра
8	«Социальное проектирование»	45	18	27	
8.1	Основы понятия «Социальное проектирование»	6	3	3	Наблюдение
8.2	Технологии разработки социального проекта	6	3	3	Устная проверка
8.3	Анализ ситуации и социальных проблем территории	6	2	4	Мозговой штурм
8.4	Структура социального проекта	6	3	3	Самостоятельная работа
8.5	Организация и проведение мероприятий социального проекта	21	6	14	Сценарий
9	Технологии реализации социального проекта	36	8	28	
9.1	Методы коллективной работы	12	2	10	Работа в парах, игра «Вертушка»

9.2	Методы сбора информации	9	3	6	Тематическая дискуссия
9.3	Реализация плана действий	15	3	12	Самостоятельная работа
10	Технологии подготовки презентации проекта	18	9	9	Презентация проекта
11	Анализ реализации проектов	12	3	9	Самоанализ проектов, сравнительный контроль
12	Круглый стол	3		3	Итоговый контроль - зачет
	ИТОГО:	216	68	148	

Содержание учебно-тематического плана:

1. Вводное занятие (3 ч.)

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

Практика: Интеративные игры на знакомство, анкетирование.

2. Командообразование (15 ч.)

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

Практика: Вербочный курс, игра по станциям, тестирование, имитационно-ролевые игры, КТД. [Ермолин А.А. Школа жизни.- М.: Издательство «Карапуз», 2001].

3. Эффективное общение (15 ч.)

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, круглый стол. [Мамонтов С.Ю. Поверь в себя. - СПб.: Питер Ком, 2008].

4. Социальные сети – ресурсы и возможности (15ч.)

Теория: Социальные сети. Способы создания и оформления аккаунта. СММ продвижение.

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

5. Публичные выступления (18 ч.)

Теория: Основные части публичного выступления. Искусство аргументации: рациональные и эмоциональные аргументы. Как отвечать на вопросы аудитории.

Практика: Тренинг «Сторителлинг»

6. Тайм менеджмент (18ч.)

Теория: Основные понятия методики Тайм менеджмента. Смарт анализ.

Принцип Парето.

Практика: Деловая игра «Время Ч».

7. «Управленческие поединки» (18ч.)

Теория: Методика проведения. Распределение ролей.

Практика: Деловая игра «Биржа труда». Управленческий поединок.

8. Социальное проектирование (45ч.)

8.1. Основы понятия «Социальное проектирование» (6 ч.)

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

Типы проектов.

Практика: Круглый стол.

8.2. Технологии разработки социального проекта (6ч.)

Теория: План действий. Этап практических шагов.

Практика: Анализ существующих социальных проектов.

8.3. Анализ ситуации и социальных проблем территории (6 ч.)

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

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

8.4. Структура социального проекта (6 ч.)

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

Практика: Круглый стол «Анализ структуры уже реализованных проектов».

8.5. Организация и проведение мероприятий социального проекта (21 ч.)

Теория: Подготовка программ и сценариев мероприятий областного сетевого проекта «Уральская академия лидерства».

Практика: Разработка, организация и проведение финальных мероприятий сетевого проекта: областного конкурса «Вектор успеха», конкурса исследовательских работ «Persona», областного творческого конкурса «Классный лидер» и областных сборов «Лидеры XXI века».

9. Технологии реализации социального проекта (36 ч.)

9.1 Методы коллективной работы (12 ч.)

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.

9.2 Методы сбора информации (9 ч.)

Теория: Наблюдение. Анкетирование. Интервью.

Практика: имитационно-ролевая игра.

9.3. Реализация плана действий (15 ч.)

Теория: Требования к оформлению проекта.

Практика: Проведение плановых мероприятий. Корректировка хода реализации проекта.

10. Технологии подготовки презентации проекта (18 ч.)

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

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

11. Анализ реализации проектов (12 ч.)

Теория: Методы оценки результатов проекта. Критерии эффективности проектов.

Практика: Рефлексия. Беседа, круглый стол.

12. Круглый стол (3 ч.)

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.

Образовательный курс «Продвинутый уровень»

Основной модуль

№ п/п	Разделы, темы	Количество часов			Формы аттестации/контроля
		Всего	Теория	Практика	
1	Вводное занятие	3	1	2	Наблюдение, анкетирование (входная диагностика)
2	Командообразование	15	3	12	Методика «Тимбилдинг»; наблюдение
3	Организаторское мастерство	54	27	27	
3.1	Сценарий	9	6	3	Мозговой штурм
3.2	Ораторское мастерство	9	3	6	Тренинг
3.3	Организация и проектирование образовательных событий	12	6	6	КТД
3.4	Жанровое решение события, игры, праздника, игровой программы.	9	6	3	Анализ событий, игровых программ, праздников с точки зрения жанрового решения
3.5	Мастерство ведущего	15	6	9	Ведение игровой программы
4	Организация и проведение мероприятий социального проекта «Уральская академия лидерства»	81	27	54	
4.1	Областной конкурс	27	9	18	Организация и

	«Вектор успеха»				проведение финала
4.2	Конкурс исследовательских проектов «Persona»	27	9	18	Организация и проведение финала
4.3	Областной творческий конкурс «Классный лидер»	27	9	18	Организация и проведение финала
5	Организация областных лидерских сборов	60	30	30	
5.1	Интерактивные формы организации мероприятий	24	12	12	Квест, фотокросс, тимбилдинг
5.2	Форсайт сессия. Методика организации	21	12	9	Сценарий
5.3	Методика КТД	15	6	9	Практическая реализация
6	Круглый стол	3		3	Итоговый контроль - зачет
	ИТОГО:	216	88	128	

Содержание учебно-тематического плана:

1. Вводное занятие (3 ч.)

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 (15 ч.)

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

Практика: Вербочный курс, игра по станциям, тестирование, имитационно-ролевые игры, КТД. [Ермолин А.А. Школа жизни.- М.: Издательство «Карапуз», 2001].

3. Организаторское мастерство (54 ч.)

3.1. Сценарий (9 час.)

Теория: Основные составляющие сценария. Разделение по ролям. Сценарий конференса.

Практика: Методика мозгового штурма по разработке сценария

3.2. Ораторское мастерство (9ч.)

Теория: Значение грамотной речи. Управление эмоциями. Эффективность эмоций для разных видов деятельности.

Практика: Речевые упражнения. Тренинг «Предвыборная речь», «Агитация».

3.3. Организация и проектирование образовательных событий (12 ч.)

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

Практика: Участие в организации и проведении образовательных событий областного сетевого проекта «Уральская академия лидерства», КТД.

3.4. Жанровое решение события, игры, праздника, игровой программы. (9 ч.)

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.

3.5. Мастерство ведущего (15 ч.)

Теория: Овладение навыками уверенного поведения на сцене, выступлений в качестве ведущего; навыки работы с микрофоном; поведение ведущего на сцене: пластика.

Практика: Ведение праздничных и образовательных событий внутри объединения, на мероприятиях областного сетевого проекта «Уральская академия лидерства»

4. Организация и проведение мероприятий социального проекта «Уральская академия лидерства» (81 ч.)

4.1. Областной конкурс «Вектор успеха» (27ч.)

Теория: Знакомство и анализ положения о конкурсе. Разработка программы и сценария. Подбор темы для конференса.

Практика: Организация мероприятия

4.2. Конкурс исследовательских проектов «Persona» (27ч.)

Теория: Знакомство и анализ положения о конкурсе. Разработка программы и сценария. Подбор темы для конференса.

Практика: Организация мероприятия

4.3. Областной творческий конкурс «Классный лидер» (27ч.)

Теория: Знакомство и анализ положения о конкурсе. Разработка программы и сценария. Подбор темы для конференса.

Практика: Организация мероприятия

5. Организация областных лидерских сборов (60 ч.)

5.1. Интерактивные формы организации мероприятий (24ч.)

Теория: Интерактивные формы мероприятий: Фото – кросс, тимбилдинг, квест, флешмоб. Основные правила успешного мероприятия.

Практика: Организация и проведение мероприятий.

5.2. Форсайт сессия. Методика организации (21ч.)

Теория: Основные составляющие методики проведения Форсайт сессии.

Постановка целей и задач. Определение участников и спикеров.

Результативность.

Практика: Определение темы. Составление пула примерных вопросов для проведения Форсайт сессии.

5.3. Методика КТД (15 ч.)

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

Практика: КТД «Лидерский привет!»

6. Круглый стол (3 ч.)

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

Вариативный модуль

№ п/п	Разделы, темы	Количество часов			Формы аттестации/контроля
		Всего	Теория	Практика	
1	Вводное занятие	3	1	2	Наблюдение, анкетирование (входная диагностика)
2	Командообразование	15	3	12	Методика «Тимбилдинг»; наблюдение
3	Успешные коммуникации	15	3	12	Тренинг
4	Тайм менеджмент	15	4	11	Деловая игра
5	Публичные выступления	15	4	11	Методика самопрезентации
6	Волонтерство	42	12	30	
6.1	Социальная значимость волонтерства	9	3	6	Схема организации работы волонтера
6.2	Хит- парад волонтерских идей	12	3	9	Работа в микрогруппах
6.3	Проведение волонтерской акции	21	6	15	Реализация акции
7	Круглый стол	3		3	Итоговый контроль - зачет
	ИТОГО:	108	27	81	

Содержание учебно-тематического плана:

1. Вводное занятие (3 ч.)

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

Практика: Интеративные игры на знакомство, анкетирование.

2. Командообразование (15 ч.)

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

Практика: Вербочный курс, игра по станциям, тестирование, имитационно-ролевые игры, КТД. [Ермолин А.А. Школа жизни.- М.: Издательство «Карапуз», 2001].

3. Успешные коммуникации (15 ч.)

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

Практика: Тренинг «Управленческие поединки»

4. Тайм менеджмент (15ч.)

Теория: Основные понятия методики Тайм менеджмента. Смарт анализ.

Принцип Парето.

Практика: Деловая игра «Время Ч».

5. 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»

6. Волонтерство (42ч.)

6.1. Социальная значимость волонтерства (9 час.)

Теория: Добровольческое движение. Сущность. Задачи. Виды. Деятельность по привлечению ресурсов на некоммерческие проекты.

Практика: Разработка схемы организации волонтера

6.2. Хит – парад волонтерских идей (12 час.)

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

Практика: Работа в микро группах по разработке волонтерских акций.

Презентация лучших идей.

6.3. Проведение волонтерской акции (21 час.)

Теория: Разработка сценарного плана, хода проведения акции

Практика: Организация благотворительной акции

7. Круглый стол (3 ч.)

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.

II. Комплекс организационно-педагогических условий

1. Условия реализации общеразвивающей программы:

ГАНОУ СО «Дворец молодежи», центр социально-педагогических проектов, адрес: ул. Красных Командиров, 11А, аудитория на 15 человек.

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.

2. Формы аттестации:

отчетные мероприятия областного сетевого проекта «Уральская академия лидерства» в соответствии с планом работы образовательной организации, защита разработанных проектов по итогам учебного года, проведение акций, праздников, участие в проведении мероприятий регионального и всероссийского уровня, анкетирование (входное, промежуточное, итоговое), зачет.

3. Оценочные материалы:

- Методика "Лидер" Кипнис М.Ш. ,
- методика "Выбор в действии" Биркенбил. В,
- методики командообразования «Тимбилдинг»,
- 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,
- тайминг мероприятия,
- зачетное мероприятие.

4. 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: собственную, коллективную; осуществлять выбор целей и механизмов их достижения	Создание проекта, его защита, участие в конкурсах
Коммуникативные	Умение работать в команде, организовывать деловое и эмоциональное взаимодействие, решать коммуникативные проблемы	Конкурс «Классный лидер», «Вектор успеха» анкетирование, тестирование
Рефлексивные	Умение осуществлять "самонаблюдение", выстраивать процессы самокоррекции, саморазвития	Диагностика, анализ
Исследовательские	Умение видеть проблему, пути и механизмы ее решения, генерировать идеи и другое	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», которые строятся на наблюдении, систематическом тестировании лидерских способностей, анкетировании, собеседовании и самоанализе.

Итоговая аттестация строится на принципах научности, учета 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: контрольный урок, итоговое занятие, зачет, экзамен, тестирование, концертное прослушивание, зачетное и экзаменационное прослушивание, защита творческих работ и проектов, выставочный просмотр, стендовый доклад, конференция, тематические чтения, полевая практика, конкурс, собеседование, зачетный поход, защита дипломов, соревнование, турнир и др.

По итогам аттестации, обучающиеся получают свидетельство или сертификат об окончании курса программы.

5. Информационно - методические материалы:

- методические пособия, разрабатываемые руководителем творческого объединения с учётом конкретных условий;
- библиотека объединения, содержащая справочный материал, научные энциклопедии, учебную литературу, молодежные 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.).

6. Кадровое обеспечение

Программу реализует:

Лытина Наталья Сергеевна – педагог дополнительного образования, высшая квалификационная категория.

Образование: высшее.

- 2008 год Уральский государственный педагогический университет, «культурология», учитель культурологии;
- 2015 год магистратура Институт кадрового развития и менеджмента Уральского государственного педагогического университета по направлению «управление человеческим потенциалом».

Стаж педагогической работы 10 лет.

Награды:

Почетная грамота Министерства общего и профессионального образования Свердловской области.

Сведения о повышении квалификации:

- 2019г. Екатеринбург, «Институт развития образования», «Методическая компетентность педагога дополнительного образования в контексте Концепции дополнительного образования детей», 24 часа.
- 2018г. Санкт – Петербург, ГБНОУ «Санкт – Петербургский городской Дворец творчества юных», «Российское движение школьников – единое воспитательное пространство», 36 ч.
- 2018г. Екатеринбург, ГАНОУ СО «Дворец молодёжи», «Организационно – содержательные условия проведения областного фестиваля «Профессионалы Урала», 8 час.
- 2018г. Екатеринбург, ГАОУ СО «Дворец молодёжи», «Тайм менеджмент современного педагога», 8 час.
- 2017г. Екатеринбург, «Институт развития образования», «Развитие профессиональной компетентности экспертов по вопросам аттестации педагогических работников», 16 час.
- 2017г. Екатеринбург, ГАОУ СО «Дворец молодёжи», «Как привлечь спонсора. Развитие социального партнерства в системе образования», 8 час.
- 2017г. Екатеринбург, ГАОУ СО «Дворец молодёжи», «Ученическое самоуправление – условия развития социальной активности современных школьников», 8 час.

Ворошилова Алина Андреевна – педагог дополнительного образования.

Образование: высшее.

- 2016 год Уральский Государственный Педагогический Университет, Институт Социального образования, направление «Международные отношения».

Стаж педагогической работы 2 года.

Награды:

Почётная грамота ГАНОУ СО «Дворец молодёжи».

Сведения о повышении квалификации:

- 2018 год, г.Екатеринбург, ГАНОУ СО «Дворец молодёжи», «Организационно-содержательные условия проведения областного фестиваля «Профессионалы Урала» («GREAT-ПРОФИ»), 8 часов.
- 2018 год, г. Екатеринбург, ГАНОУ СО «Дворец молодёжи», «Программно-методическое обеспечение деятельности организации дополнительного образования», 8 часов.
- 2019 год, г.Екатеринбург, ГАНОУ СО «Дворец молодёжи», «Реализация областного сетевого проекта «Уральская академия лидерства», 8 часов.
- 2019 год, г.Екатеринбург, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина», «Управление проектами», 24 часа.
- 2020 год, г.Екатеринбург, ГАНОУ СО «Дворец молодёжи», «Публичные выступления педагога: секреты успеха», 8 часов.

Список литературы

1. Анна Верена Цемме. Современный этикет на все случаи жизни. – М., 2008.
2. 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. Закон Российской Федерации «Об образовании».
6. Кулагина И. Ю. Возрастная психология. Развитие ребенка от рождения до 17 лет. - М., 1999.
7. Лишин О.В. Педагогическая психология воспитания. – М.: АПКиППРО, 2006.
8. Луков В.А. Социальное проектирование: Учеб. пособие. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд-во Моск. гуманит.-социальн. академии: Флинта, 2003.
9. Материалы по итогам семинара «Успешный фандрайзинг» регионального проекта «Сетевой ресурсный центр». – Екатеринбург, 2012.
10. Матюшевская П.А., Ефимова Н.В., Маевская Е.В. Имидж. Энциклопедия социологии. /Под редакцией Грицанова А. А. – М.: Издательство «Книжный Дом», 2003.
11. 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.
12. Райс Ф. Психология подросткового и юношеского возраста. – СПб.: Издательство “Питер”, 2012.
13. Сергеев И.С. Как организовать проектную деятельность учащихся. - М.: АКТИ, 2006.
14. Трегубов Б.А. Свободное время молодежи: сущность, управление. - СПб, 1991.
15. Холостова Е.И. Социальная работа с детьми. Учебное пособие. - М., 2008.

16. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования от 17 декабря 2010г. № 1897
17. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования от 17 мая 2012 г. № 413

Интернет-ресурсы

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

**Календарный учебный график
2020 – 2021 учебный год**

номер группы, год обучения	сентябрь			октябрь			ноябрь			декабрь			январь			февраль			март			апрель			май			июнь																			
	14-20	21-27	28-4	5-11	12-18	19-25	26-1	2-8	9-15	16-22	23-29	30-6	7-13	14-20	21-27	28-3	4-10	11-17	18-24	25-31	1-7	8-14	15-21	22-28	1-7	8-14	15-21	22-28	29-4	5-11	12-18	19-25	26-2	3-9	10-16	17-23	24-30	31-6	7-13	14-20	21-27						
	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	39	40	41						
Раскрытие лидерского потенциала ребёнка средствами дополнительного образования "ПУЛЬС молодёжи"																																															
ЦСПП 1- 11 (Ворошилова А.А.)								П								В	В																												З		
ЦСПП 1- 12 (Лытина Н.С.)								П								В	В																														З

П Практические занятия

В выходные

З зачет

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 советнике, 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, 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 среднеэффективный.

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 удастся 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 К — 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 (К) — это первичная количественная характеристика материалов испытания. Для качественной стандартизации результатов испытания используются шкалы оценок, в которых тому или иному диапазону количественных показателей «К» 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?
 - 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-либо?
 - 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?
- a. да;
 - b. 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?
- a. да;
 - b. нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
- a. да;
 - b. нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем?
- a. да;
 - b. нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
- a. да;
 - b. нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
- a. да;
 - b. нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
- a. будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
 - b. возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17. Какое из двух мнений вам ближе?
- a. настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
 - b. настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
- a. с покорными людьми;
 - b. с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?
- a. да;
 - b. нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?
- a. да;
 - b. 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. предоставите принятие решения 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 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 свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?
- а. промолчите;
б. 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:

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику. 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 один балл, в ином случае – 0 баллов.

Интерпретация результатов теста

Если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо. Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.

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

Если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.

1 Тест «Способны ли вы быть лидером»

Каждый из вас стремиться к достижению наивысшего результата в избранной области, желает получить признание окружающих, занять лидерскую позицию.

Ваши общие возможности стать лидером позволят выявить тест на лидерские качества.

1. Что для вас важнее в игре?

а) победа; б) развлечение.

2. Что вы предпочитаете в общем разговоре?

а) проявлять инициативу, предлагать что-либо; б) слушать и критиковать то, что предлагают другие.

3. Способны ли вы выдерживать критику не, ввязываясь в частные споры, не оправдываться?

а) да; б) нет.

4. Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно?

а) да; б) нет.

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.

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...

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

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...

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-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

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

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 соотнесении с задачами развития творческой деятельности и личностного развития обучающихся.

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.

Способы мониторинга:

- текущее наблюдение,
- тестирование,
- анализ результатов учебной деятельности,
- оценка и самооценка и т. д.

Этапы мониторинга:

- стартовая диагностика /обзор первичной информации/,
- прогнозирование /описание ожидаемых результатов/,
- промежуточная диагностика,
- коррекция /разработка и внедрение коррекционных мероприятий/,
- итоговая диагностика,
- оценка результатов.