

Государственное автономное негосударственное образовательное учреждение
Свердловской области «Дворец молодёжи»
Центр социально-гуманитарных проектов

Принята на заседании
Научно-методического совета
ГАНБОУ СО «Дворец молодёжи»
Протокол №6 от 29.06.2023 г

Утверждаю:
Директор
ГАНБОУ СО «Дворец молодёжи»
А.Н.Слизько
Приказ №712-д от 29.06.2023г.

Рабочая программа по реализации дополнительной общеобразовательной
общеразвивающей программы
социально-гуманитарной направленности

«Большая переменa»

Возраст обучающихся: 11-17 лет

Срок реализации: 1 год

Авторы-составители:
Лытина Н.С.,
педагог дополнительного образования
Центрасоциально-гуманитарных
проектов
Авазова С.А.,
методист Центра
социально-гуманитарных проектов

Разработчик программы:
Авазова С.А.,
методист Центра
социально-гуманитарных проектов

г. Екатеринбург, 2023

Содержание

I. Пояснительная записка	3
II. Календарно-учебный график	12
III. Учебно-методические материалы	16
Приложения	19

I. Пояснительная записка

Разноуровневая дополнительная общеразвивающая программа «**Большая перемена**» разработана с целью организации деятельности региональной команды (детского оргкомитета) Всероссийского конкурса для школьников «**Большая перемена**».

Направленность программы «**Большая перемена**» (далее – программа) социально-гуманитарная. В ходе занятий обучающиеся получают практический опыт реализации социально – значимых инициатив, организации мероприятий регионального уровня. 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 детских инициатив уделяется особое внимание. Так, благодаря поддержке Федерального агентства по делам молодежи (Росмолодежь), АНО «Россия – страна возможностей», Министерство просвещения России и Российское движение школьников был создан Всероссийский конкурс «**Большая перемена**» (далее – конкурс). Конкурс реализуется в рамках Национального проекта

«Образование». Партнерами «Большой перемены» выступают Сбербанк, VK, ГК «Росатом», ГК «Роскосмос», ОАО «Российские железные дороги».

В рамках этого конкурса каждому ребенку предоставляется возможность 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 активистов, стимулирование их организаторской деятельности приобрела на сегодняшний день особую актуальность, большую социальную значимость.

В отличие от традиционных предметных олимпиад в конкурсе «Большая перемена» оценивается не академическая успеваемость, а знания и навыки, которые пригодятся детям и подросткам в современном мире: умение работать в команде, способность находить нестандартные решения в сложных ситуациях, творческое мышление.

Конкурс «Большая перемена» имеет 12 тематических направлений: наука и технологии («Создавай будущее!»), искусство и творчество («Твори!»), журналистика и новые медиа («Расскажи о главном!»), волонтерство («Делай добро!»), историческая память («Помни!»), здоровый образ жизни («Будь здоров!»), экология («Сохраняй природу!»), урбанистика («Меняй мир вокруг!»), путешествия и туризм («Познавай Россию!»), развитие образовательных технологий («Открывай новое!»), молодежное предпринимательство («Предпринимай!»), государственная оборона и безопасность («Служи Отечеству!»).

Данная программа направлена на подготовку обучающихся Свердловской области к участию во Всероссийском конкурсе для школьников «Большая перемена».

В процессе обучения школьники познакомятся с процессом прохождения кейсовых этапов Конкурса, с компетенциями, которые позволяют быть подростку успешными в будущем: работа в команде, сотрудничество, умение анализировать информацию, принимать нестандартные решения.

Актуальность программы «Большая перемена» 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.

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 данной программы является создание для участников единого игрового пространства, основу которого составят тематические тренинги (практикоориентированные кейсы) от педагогов-профессионалов Свердловской области и творческие задания на развитие таких soft skills как коммуникация, командная работа, креативность и критическое мышление.

Обучающиеся, объединившись в команды, в финале курса представят коллективный авторский продукт на тему выбранного вызова, продемонстрировав личностный потенциал каждого участника и компетенции, приобретенные в ходе погружения в игровые ситуации.

Основой программы «Большая перемена» 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 (кейсом) позволит почувствовать обучающимся значимость своей деятельности, откроет новые возможности.

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

Адресат.

Программа строится с учетом личностных (возрастных) потребностей обучающихся 11-17 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.

Объем программы: 324 часа

Стартовый уровень 80 часов, базовый 244 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 региональных мероприятий Всероссийского конкурса «Большая перемена».

Форма обучения: очная/ дистанционная.

Срок освоения: программа рассчитана на 1 год обучения.

Режим занятий: длительность одного занятия – 3 академических часа, периодичность занятий – 3 раза в неделю (2 раза очно, 1 раз онлайн).

1. Цель и задачи общеразвивающей программы

Цель – выявление обучающихся с активной жизненной позицией, нестандартным мышлением, творческими способностями, активной социальной позицией, которые не боятся проявлять себя, учиться новому, самосовершенствоваться, менять мир к лучшему в своих сообществах, группах, школе, регионе.

Задачи:

1. Образовательные задачи:
 - формирование единого сообщества детей с высоким уровнем лидерских качеств, заинтересованных в изменении среды вокруг себя;
 - оказание помощи ребенку в определении траектории собственного развития;

- содействие формированию компетенций для эффективного саморазвития ребенка;
- выявление и эффективная поддержка всестороннего развития и реализации способностей, обучающихся по основным вызовам (направлениям) Всероссийского конкурса «Большая перемена»;
- изучение основы проектного управления.

2. Воспитательные задачи:

- содействие развитию навыков командной работы;
- содействие развитию коммуникативных навыков и навыков презентационной деятельности;
- воспитание личностных качеств: ответственность, трудолюбие, взаимопомощь при выполнении работы, самостоятельность.

3. Развивающие задачи:

- развитие общего кругозора и общей культуры учащихся;
- формирование стратегического, интегрированного мышления;
- развитие навыков поиска, систематизации и анализа информации;
- содействие адаптации обучающихся к жизни в обществе, их социальному и профессиональному самоопределению;
- воспитание социальной ответственности и патриотизм по отношению к родной территории, прививать интерес и неравнодушие к ее развитию.

Для реализации отдельных тем приглашаются специалисты различных областей.

Планируемые результаты и способы их оценки

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;

- обучающиеся проявляют социальную активность во взаимодействии с внешними субъектами.

Метапредметные результаты:

- 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);

- 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.

- знают основные термины и понятия игровой деятельности;

- владеют терминологическим аппаратом по теме «Командообразование», «Коммуникация», «Креативное мышление», «Критическое мышление»;

- знают различные виды игровой деятельности (подвижные, интеллектуальные, развлекательные, народные игры) и имеют опыт их практического применения;

- знают и имеют опыт практического применения методик социального проектирования;

- владеют механизмами проектирования волонтерской акции, фестиваля, конкурса, образовательного события;
- умеют четко и внятно сформулировать и объяснить правила игры, задания, удерживать внимание аудитории;
- имеют опыт работы в проектной команде по проектной технологии.

Способы оценивания результатов

Защита кейсов в рамках деятельности центра социально – гуманитарных проектов 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.

Оценочные материалы:

- Методика «Лидер» Кипнис М.Ш. ,
- методика «Выбор в действии» [Биркенбил. В.](#),
- методика «Аквариум»,
- методики командообразования «Тимбилдинг»,
- методика «Командные роли» Р. М. Белбина,
- 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.

II. Календарный учебный график на 2023–2024 учебный год

№ п/п	Основные характеристики образовательного процесса	
1.	Количество учебных недель	40
2.	Количество учебных дней	117
3.	Количество часов в неделю	9
4.	Количество часов	324
5.	Недель в I полугодии	16
6.	Недель во II полугодии	24
7.	Начало занятий	11 сентября
8.	Выходные дни	4 - 6 ноября, 1 января – 8 января, 23 февраля, 8 марта, 29 апреля – 1 мая, 9 – 12 мая, 12 июня
9.	Окончание учебного года	28 июня

Календарный учебный график

Образовательный курс	Срок обучения	Количество часов
Стартовый уровень	2 мес.	80 час.
Базовый уровень	7 мес.	244 часов

«Стартовый уровень»

№ п/п	Даты проведения	Разделы, темы	Количество часов			Форма занятия
			Всего	Теория	Практика	
1.	12.09	Вводное занятие	3	1	2	очная
2.	15.09	Нетворкинг «Интересные люди»	3	1	2	очная
3.	16.09	«Я в Большой перемене»	3	2	1	дистанционная
4.	19.09 22.09	Игра «Вызовы Большой перемены»	6	3	3	очная
5.	23.09 26.09 29.09	Командообразование	9	3	6	дистанционная/ очная
6.	30.09 03.10 06.10 07.10	Региональная команда большой перемены	12	6	6	дистанционная/ очная
7.	10.10 13.10 14.10	Направления деятельности региональной команды	9	3	6	дистанционная/ очная
8.	17.10 20.10. 21.10 24.10 27.10 28.10 31.10	Акция «Добрая суббота»	21	0	21	дистанционная/ очная
9.	03.11 07.11 10.11 11.11	КТД «Вектор развития»	12	3	9	дистанционная/ очная
10.	14.11	Рефлексивная сессия	3	0	0	очная
ИТОГО:			80	22	58	

«Базовый уровень»

№ п/п	Даты проведения	Разделы, темы	Количество часов			Форма проведения
			Всего	Теория	Практика	
1.	17.11	Вводное занятие	3	1	2	очная
2.		«Социальное проектирование»	48	18	30	
2.1	18.11	Основы понятия «Социальное проектирование»	3	3	0	дистанционная
2.2	21.11	Технологии разработки социального проекта в «Большой перемене»	3	3	0	очная
2.3	24.11 25.11 28.11 01.12 02.12 05.12 08.12 09.12	Организация и проведение мероприятий социального проекта	24	3	21	дистанционная/ очная
2.4	12.12 15.12	Методы коллективной работы	6	3	3	очная
2.5	16.12	Методы сбора информации	3	2	1	дистанционная
2.6	19.12	Реализация плана действий	3	1	2	очная
2.7	22.12 23.12	Технологии подготовки презентации проекта	6	3	3	очная/ дистанционная
3.	26.12 29.12 30.12 16.01 19.01 20.01 23.01 26.01 27.01 30.01 02.02 03.02 06.02 09.02 10.02 13.02 16.02	Кейс - технология	51	9	42	очная/ дистанционная
4.		Организация мероприятий.	45	21	24	
4.1	17.02 20.02	КТД. Основные понятия методики	6	3	3	очная/ дистанционная
4.2	27.02 01.03 02.03	Мероприятие. Форматы и формы проведения	12	6	6	очная/ дистанционная
4.3	05.03 12.03	Я – Организатор!	6	3	3	очная

4.4	15.03 16.03 19.03	Основы сценарного мастерства	9	6	3	очная/ дистанционная
4.5	22.03 23.03 26.03	Основы актерского мастерства	9	3	6	очная/ дистанционная
4.6	29.03	Рефлексивная сессия	3	0	3	очная
5.		Волонтерская деятельность	45	15	30	
5.1	30.03 02.04	Социальная значимость волонтерской деятельности	6	3	3	очная/ дистанционная
5.2	05.04 06.04 09.04 12.04 13.04	Направления волонтерской деятельности сегодня	15	6	9	очная/ дистанционная
5.3	16.04 19.04 20.04 23.04 26.04 27.04 30.04	Проведение социально-значимых акций. Акция «Добрая суббота»	21	6	15	очная/ дистанционная
5.4	03.05	Рефлексивная сессия	3	0	3	очная
6.		СМИ	51	15	36	
6.1	04.05 07.05 10.05	Современные виды СМИ. Роль средств массовой информации в современном обществе.	9	3	6	очная/ дистанционная
6.2	11.05 14.05 17.05	Работа SMM-специалиста современных Интернет-СМИ.	9	3	6	очная/ дистанционная
6.3	18.05 21.05 24.05 25.05	Информационный сюжет. Репортаж. Специальный репортаж.	12	3	9	очная/ дистанционная
6.4	28.05 31.05 01.06	Основы видеомонтажа.	9	3	6	очная/ дистанционная
6.5	04.06 07.06 08.06	Создание плана контента для различных площадок Написание текстов в формате социальных сетей	9	3	6	очная/ дистанционная
7.	11.06	Рефлексивная сессия	3	0	3	очная
		ИТОГО:	234	78	156	

III. Учебно-методические материалы

1. [Анна Верена Цемме](#). Современный этикет на все случаи жизни. – Москва, 2008.
2. Вайнер М. Е. Основы вожатского мастерства. – Москва, 2005
3. Введенская Л.А., Павлова Л.Г. Культура и искусство речи. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1999.
4. Викторова Т.Б. Социальное проектирование – социальное действие //Дополнительное образование. - №1, 2006.- 51-53 с.
5. Данилюк А.Я., Кондаков А.М., Тишков В.А. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России. - Москва: Просвещение, 2009.
6. 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.
7. Есипова Т.М., Энциклопедия коллективных творческих дел. – Москва: ГОУДОД ФЦРСДОД, 2006.
8. Закон Российской Федерации «Об образовании».
9. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года.
10. Кулагина И. Ю. Возрастная психология. Развитие ребенка от рождения до 17 лет. - Москва, 1999.
11. Лишин О.В. Педагогическая психология воспитания. – Москва: АПКиППРО, 2006.
12. Луков В.А. Социальное проектирование: Учеб. пособие. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Изд-во Моск. гуманит.-социальн. академии: Флинта, 2003.
13. Материалы по итогам семинара «Успешный фандрайзинг» регионального проекта «Сетевой ресурсный центр». – Екатеринбург, 2012.

14. Матюшевская П.А., Ефимова Н.В., Маевская Е.В. Имидж. Энциклопедия социологии. /Под редакцией Грицанова А. А. – Москва: Издательство «Книжный Дом», 2003.
15. Подласый И.П. Педагогика. Новый курс. Учебник для студентов пед. вузов: В 2 кн. - Москва: Гуманит. изд. центр Владос, 1999. Кн. 2: Процесс воспитания. - 256 с.
16. Райс Ф. Психология подросткового и юношеского возраста. – Санкт Петербург: Издательство “Питер”, 2012.
17. Рожков М.И., Развитие самоуправления в детских коллективах. Методическое пособие. – Москва: ВЛАДОС, 2002.
18. Сергеев И.С. Как организовать проектную деятельность учащихся. - Москва,,: АКТИ, 2006.
19. Смекалова Е.М. Школа лидерства. Методические рекомендации. – Москва, 2006.
20. Трегубов Б.А. Свободное время молодежи: сущность, управление. –Санкт Петербург, 1991.
21. Холостова Е.И. Социальная работа с детьми. Учебное пособие. – Москва, 2008.
22. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования от 17 декабря 2010г. № 1897
23. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования [от 17 мая 2012 г. № 413](#)

Интернет-ресурсы

1. <https://bolshayaperemena.online/>
2. <https://myrosmol.ru/>
3. <https://rsv.ru/>
4. <https://minobraz.egov66.ru/>
5. <https://будьвдвижении.рф/>

Методические и диагностические материалы

Диагностические и методические материалы используются согласно общеразвивающей программе. Образцы представлены в приложении.

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.).

Материально-техническое обеспечение

ГАНОУ СО «Дворец молодежи», Лофт (пр.Ленина 1).

Материально-техническое обеспечение программы:

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

Кадровое обеспечение

Программа реализуется Авазовой С.А., Куницыной П.В. педагогами дополнительного образования.

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, 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.

Тест «Командные роли» Р. М. Белбин

Тест позволит определить естественные для вас роли в коллективе, а также те роли, от выполнения которых вы предпочли бы отказаться.

Инструкция.

В каждом из семи блоков данного опросника распределите 10 баллов между возможными ответами согласно тому, как вы полагаете они лучше всего подходят вашему собственному поведению. Если вы согласны с каким-либо утверждением на все 100%, вы можете отдать ему все 10 баллов. При этом одному предложению можно присвоить минимум 2 балла. Проверьте, чтобы сумма всех баллов по каждому блоку не превышала 10.

Вопросы к тесту Белбина.

Блок 1. Какой вклад я могу внести в работу команды:

10. Я думаю, что способен быстро замечать новые возможности и извлекать из них выгоды.

11. Я могу успешно работать с самыми разными людьми.

12. Генерация идей — моё врожденное достоинство.

13. Моим достоинством является умение находить людей, способных принести пользу команде.

14. Моя способность доводить всё до конца во многом обеспечила мою профессиональную эффективность.

15. Я готов перенести временную непопулярность, если вижу, что мои действия принесут в конечном счете полезные результаты.

16. Я быстро выясняю, что сработает в данной ситуации, если в подобную ситуацию я уже попадал.

17. Личные заблуждения и предубеждения не мешают мне находить и доказывать преимущества альтернативных действий.

Блок 2. Мои недостатки, которые могут проявиться в командной работе:

20. Я чувствую себя неуверенно на совещании, если отсутствуют четкая повестка дня и контроль за её соблюдением.
21. Я склонен быть слишком великодушным к людям, имеющим правильную точку зрения, но не высказывающим её открыто.
22. Я склонен слишком много говорить, когда в группе обсуждаются новые идеи.
23. Вследствие моей осмотрительности я не склонен быстро и с энтузиазмом присоединяться к мнению коллег.
24. Я иногда выгляжу авторитарным и нетерпимым, когда чувствую необходимость достичь чего-то.
25. Мне трудно повести людей за собой, поскольку я слишком подвержен влиянию атмосферы, царящей в группе.
26. Я слишком захвачен идеями, которые мне приходят в голову, и поэтому плохо слежу за тем, что происходит вокруг.
27. Мои коллеги находят, что я слишком много внимания уделяю деталям и чрезмерно беспокоюсь о том, что дела идут неправильно.

Блок 3. Участие в совместном проекте:

30. Я умею влиять на людей, не оказывая на них давления.
31. Врожденная осмотрительность предохраняет меня от ошибок, возникающих из-за невнимательности.
32. Я готов оказать давление, чтобы совещание не превращалось в пустую трату времени и не терялась из виду основная цель обсуждения.
33. Можно рассчитывать на поступление от меня оригинальных предложений.
34. Я всегда готов поддержать любое предложение, если оно служит общим интересам.
35. Я энергично ищу среди новых идей и разработок свежайшие.
36. Я надеюсь, что моя способность выносить беспристрастные суждения признаётся всеми, кто меня знает.
37. На меня можно возложить обязанности следить за тем, чтобы наиболее существенная работа была организована должным образом.

Блок 4. Особенности моего стиля работы в команде:

40. Я постоянно стараюсь лучше узнать своих коллег.
41. Я неохотно возражаю своим коллегам и не люблю сам быть в меньшинстве.
42. Я обычно нахожу вескую аргументацию против плохих предложений.
43. Я полагаю, что обладаю талантом быстро организовать исполнение одобренных планов.
44. Я обладаю способностью избегать очевидных решений и умею находить неожиданные.
45. Я стремлюсь добиться совершенства при исполнении любой роли в командной работе.
46. Я умею устанавливать контакты с внешним окружением команды.
47. Я способен воспринимать любые высказываемые мнения, но без колебаний подчиняюсь мнению большинства после принятия решения.

Блок 5. Я получаю удовлетворение от работы, потому что:

50. Мне доставляет удовольствие анализ ситуаций и взвешивание всех шансов.
51. Мне нравится находить практические решения проблем.
52. Мне нравится сознавать, что я создаю хорошие рабочие взаимоотношения.
53. Я способен оказывать сильное влияние на принятие решений.
54. Я получаю возможность встретиться с людьми, способными предложить что-то новое для меня.
55. Я способен добиться согласия людей на реализацию необходимого курса действий.
56. Я чувствую себя в своей стихии, когда могу уделить задаче все мое внимание.
57. Мне нравится находить задачи, требующие напряжения воображения.

Блок 6. Если мне неожиданно предложат решить трудную задачу за ограниченное время с незнакомыми людьми, то:

60. Я бы почувствовал необходимость сначала в одиночестве обдумать пути выхода из тупика, прежде чем начать действовать.
61. Я был бы готов работать с человеком, указавшим наиболее позитивный подход, каковы бы ни были связанные с этим трудности.
62. Я бы попытался найти способ разбиения задачи на части в соответствии с тем, что лучше всего умеют делать отдельные члены команды.
63. Присущая мне обязательность помогла бы нам не отстать от графика.
64. Я надеюсь, мне бы удалось сохранить хладнокровие и способность логически мыслить.
65. Я бы упорно добивался достижения цели, несмотря ни на какие помехи.
66. Я был бы готов действовать силой положительного примера при появлении признаков отсутствия прогресса в командной работе.
67. Я бы организовал дискуссию, чтобы стимулировать выдвижение новых идей и придать начальный импульс командной работе.

Блок 7. Проблемы, с которыми я сталкиваюсь, работая в команде:

70. Я склонен проявлять нетерпимость по отношению к людям, мешающим, по моему мнению, прогрессу в делах группы.
71. Окружающие иногда критикуют меня за чрезмерный рационализм и неспособность к интуитивным решениям.
72. Мое стремление обеспечить условия, чтобы работа выполнялась правильно, может приводить к снижению темпов.
73. Я слишком быстро утрачиваю энтузиазм и стараюсь почерпнуть его у наиболее активных членов группы.
74. Я тяжел на подъем, если не имею ясных целей.
75. Мне иногда бывает очень трудно разобраться во встретившихся мне сложностях.
76. Я стесняюсь обратиться за помощью к другим, когда не могу что-либо сделать сам.

77. Я испытываю затруднения при обосновании своей точки зрения, когда сталкиваюсь с серьезными возражениями.

Ключ.

Перенесите свои баллы из каждого блока опросника в таблицу. Проследите, чтобы общая сумма всех баллов в итоговой строке была равна 70. Если итог не равен 70, пересчитайте, пожалуйста, еще раз, где-то была допущена ошибка.

	Председатель / Координатор	Творец / Формирователь	Генератор идей / Мыслитель	Эксперт / Оценщик	Работник / Исполнитель	Исследователь / Разведчик	Дипломат / Коллективист	Реализатор / Доводчик
1 блок	13	15	12	17	14	10	11	16
2 блок	21	24	26	23	27	22	25	20
3 блок	30	32	33	36	31	35	34	37
4 блок	47	41	44	42	45	46	40	43
5 блок	55	53	57	50	56	54	52	51
6 блок	62	66	60	64	63	67	61	65
7 блок	76	70	75	71	72	73	77	74
Итого								

Наивысший балл по командной роли показывает, насколько хорошо Вы можете исполнять эту роль в управленческой команде. Следующий результат после наивысшего может обозначать поддерживающую роль, на которую Вы можете переключиться, если Ваша основная командная роль занята в группе.

Классификация ролей в группе по Белбину.

Председатель (Координатор, Coordinator)

Поощряющий и поддерживающий тип. Склонен доверять людям и принимать их такими, какие они есть, без проявления ревности или подозрительности. Председатель — это сильное доминирование и преданность групповым целям. Стиль руководства командой Председателя — радушно принимать вносимые вклады в деятельность команды и оценивать их в соответствии с целями команды. Зрелый, уверенный, самодисциплинированный. Спокойный, несуетливый. Умеет четко формулировать цели, продвигает решения, делегирует полномочия. Организует работу команды и использование ресурсов в соответствии с групповыми целями. Имеет ясное представление о сильных и слабых сторонах команды и максимально использует потенциал каждого члена команды. Председатель может не обладать блестящим интеллектом, но он хорошо руководит людьми. Идеальный Председатель выглядит как хороший менеджер, то есть человек, знающий как использовать ресурсы, исключительно адаптивный при общении с людьми, но в то же время никогда не теряющий своего контроля над ситуацией и своей способности принимать самостоятельные решения, основанные на собственной оценке того, что необходимо на практике. Председатель — это хороший лидер для

сбалансированной по своему составу команды, перед которой стоят сложные и многогранные проблемы, требующие эффективного распределения ролей внутри команды.

Формирователь (Приводящий в действие, Shaper)

Предпринимательский тип. Формирователи всегда выступают как побудители к действию, и если команда склонна к бездействию или самодовольству, то присутствие Формирователя выведет ее из этого состояния. Такой лидер — динамичный, бросает вызов, оказывает давление. Стиль руководства Формирователя — оспаривать, мотивировать, достигать. Это более индивидуалистичный, чем Председатель тип лидера, который подталкивает людей к действиям и, увлекая их за собой, столь же часто приводит команду к неудаче, как и к успеху. Его мужество и энергия позволяют преодолевать трудности.

Формирователи по многим параметрам являются антиподами Коллективистов. Ненавидят проигрыши, склонны к провокациям, раздражению и нетерпению. Характеризуются высокой самооценкой, склонностью к фрустрации, общительностью и подозрительным отношением к людям. Это экстраверты, побуждаемые к действиям требованиями внешней среды. Как лидеры они хороши для уже сработанной команды, которая в своей работе столкнулась со сложным, внешним, либо внутренним препятствием. Как менеджеры Формирователи процветают в ситуациях, характеризующихся «политической сложностью», сдерживающей движение вперед.

Мыслитель (Plant)

Интровертивный тип генератора идей. Изобретателен, обладает богатым воображением — человек с идеями, умеющий решать нестандартные проблемы. Как правило, Мыслители действуют в одиночку, сидя в своем углу и обдумывая различные варианты. Обладают высоким интеллектуальным уровнем и очень высоким показателем креативности. Это яркие представители интеллектуалов-одиночек, и они часто воспринимаются членами команды как не слишком коммуникабельные. Им свойственна прямота и честность в общении. Стиль Мыслителя — привносить инновационные идеи в работу команды и ее цели. Он склонен «витать в облаках» и игнорировать детали или протокол. Чем более успешно Мыслители осуществляют свою роль в команде, тем меньше их поведение похоже на привычную модель поведения менеджера. В мире организаций Мыслители не слишком процветают, и их менеджерская карьера редко бывает блестящей. Как правило, они очень способны и умелы, что приводит к тому, что в большинстве случаев они становятся техническими специалистами, а не занимают высокие управленческие посты. Мыслители чаще встречаются в новых, только формирующихся компаниях, поскольку по складу своему они скорее предприниматели, чем менеджеры.

Оценщик (Monitor-Evaluator)

Рассудителен, проницателен, обладает стратегическим мышлением. Видит все альтернативы, все взвешивает — инспектор. Оценщик объективен при анализе проблем и оценке идей. Редко охваченный энтузиазмом, он защищает команду от принятия импульсивных, отчаянных решений. Представители этой роли ярко не проявляют себя в команде до тех пор, пока не приходит время принятия важных решений. При этом члены команды, предлагающие идеи (Мыслитель и Разведчик) редко являются теми людьми, которые способны оценить выгоду от своих идей и их последствия. Представители этой роли отличаются высоким интеллектуальным уровнем, высокими показателями критичности мышления, особенно это касается их способности выдвигать контраргументы. Оценщики достаточно медлительны в своих рассуждениях и всегда предпочитают все тщательно обдумывать. Оценщикам может не хватать вдохновения или способности мотивировать других. Окружающими они могут восприниматься как сухие, несколько занудные и порой чересчур критичные люди. Многие даже удивляются, как представители этой категории вообще становятся менеджерами. Тем не менее Оценщики нередко занимают высокие стратегические посты в организациях.

Исполнитель (Implementer)

Основным качеством Исполнителей является дисциплинированность; другие же природные способности или интеллект почти всегда в их случае вторичны. Стиль исполнителя в команде — организация работ. Исполнители надежны, консервативны и эффективны. Они обладают внутренней стабильностью и низким уровнем беспокойства. Работают преимущественно на команду, а не ради удовлетворения собственных интересов. Умеют реализовать идеи в практических действиях.

Исполнители принимают поставленные перед ними цели, которые становятся частью их морального кодекса, и придерживаются их при выполнении работ. Они систематически составляют планы и выполняют их. Очень эффективные организаторы и администраторы. Они могут иметь недостаток гибкости и не любят непроверенные идеи.

В крупных, хорошо структурированных организациях карьера таких людей обычно складывается очень успешно. Успех и признание приходят к Исполнителям со временем в результате того, что они систематически делают ту работу, которую необходимо делать, даже если она не отвечает их внутренним интересам или не приносит удовольствия.

Разведчик (Исследователь ресурсов, Resource Investigator)

Экстравертивный тип генератора идей. Энтузиаст, общителен. Это еще один член команды, ориентированный на предложение новых идей. Однако, способ генерации идей Разведчиками и сам характер предлагаемых ими идей отличны от мыслителей. Они склонны не столько сами предлагать оригинальные идеи, сколько «подбирать» фрагменты идей окружающих и развивать их. Разведчики особо искусны в изучении ресурсов за пределами команды. Стиль построения команды разведчика — создать сеть и собирать полезные ресурсы для команды. При средних показателях интеллектуального уровня и креативности, они общительны, любознательны и социально ориентированы. Благодаря этим качествам и умению использовать ресурсы Разведчики легче, чем Мыслители интегрируются в команду. При умелом руководстве лидера команды Мыслитель и Разведчик могут успешно сосуществовать вместе, не покушаясь на территорию друг друга и внося каждый свой вклад в предложение новых идей.

Коллективист (Team Worker)

Мягкий, восприимчивый, дипломатичный. Умеет слушать, предотвращает трения членов команды — чувствителен по отношению и к индивидам, и к ситуациям. Коллективист играет ориентированную на отношения, поддерживающую роль в команде. Если в команде есть сложные в общении люди, то Коллективисты способны оказать мягкое воздействие на ситуацию и предотвратить потенциальные конфликты, тем самым оказывая помощь формальному лидеру команды в выполнении поставленной задачи. Коллективист может быть нерешителен в момент кризиса.

Представители этого типа нередко встречаются среди высшего руководства организаций. Из них получаются отличные наставники молодых менеджеров.

Доводчик (Completer-Finisher)

Старателен и добросовестен. Ищет ошибки и упущения. Контролирует сроки выполнения поручений. Как правило, об успехе команды судят по окончательным результатам ее работы. При этом многие люди почти патологически не могут довести начатое ими до конца, и умение завершать начатое является достаточно редким качеством. Доводчики — это люди обладающие этим даром в полной мере. Их отличает внимание к деталям и умение держать в голове запланированное, обеспечивая чтобы ничего не упускалось и все детали плана были доведены до завершения. Они предпочитают постоянные усилия, согласованность и последовательность действий «кавалерийским атакам». Они ориентированы на выполнение обязательств и меньше интересуются эффектным и громким успехом. Склонность к достижению совершенства во всем, за что они берутся, и непреклонность в достижении намеченного — их неперенные качества. К их слабым сторонам следует отнести недостаточную гибкость, в результате чего

они порой тратят слишком много сил на достижение поставленных целей, которые при изменившихся обстоятельствах оказываются недостижимыми.

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?
 - 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 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 трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
а. да;
б. 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?
- a. да;
 - b. 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?
- a. предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
 - b. просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
- a. да;
 - b. нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
- a. да;
 - b. нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?
- a. да;
 - b. нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
- a. самый компетентный человек;
 - b. тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
- a. да;
 - b. нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину?
- a. да;
 - b. нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
- a. тот, который все решает сам;
 - b. 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?
- a. коллегиальный;
 - b. авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
- a. да;
 - b. нет.
32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?
- a. человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
 - b. 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?

- а. опускаете руки;
б. появляется сильное желание их преодолеть.
41. Упрекаете ли вы людей 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 реорганизовать ваше учреждение или организацию?
а. введу нужные изменения немедленно;
б. не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумете 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 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.

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 Хобби Какую кухню предпочитает		Уровень дохода Кто его начальник 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 соотношении 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.

Диагностическая карта
промежуточного уровня теоретических знаний,
практических умений и навыков

Объединение _____

Ф.И.О. педагога дополнительного образования _____

год обучения _____ № группы _____

№ п/п	Фамилия, имя учащегося	Теоретическая подготовка			Практическая подготовка		
		Теоретические знания	Владение специальной терминологией		Практические умения и навыки	Владение специальным оборудованием, техникой безопасности	
			В	С		Н	В
1.							
2.							
3.							

Всего аттестовано _____ учащихся

Из них по результатам аттестации показали:

Теоретическая подготовка

высокий уровень _____ чел. _____% от общего количества учащихся

средний уровень _____ чел. _____% от общего количества учащихся

низкий уровень _____ чел. _____% от общего количества учащихся

Практическая подготовка

высокий уровень _____ чел. _____% от общего количества учащихся

средний уровень _____ чел. _____% от общего количества учащихся

низкий уровень _____ чел. _____% от общего количества учащихся

Критерии оценки уровня теоретической подготовки:

– высокий уровень (В) – учащийся освоил на 80-100% объём знаний, предусмотренных образовательной программой за конкретный период; специальные термины употребляет осознанно и в полном соответствии с их содержанием;

– средний уровень (С) – объём усвоенных знаний составляет 50-80%; сочетает специальную терминологию с бытовой;

– низкий уровень (Н) – учащийся овладел менее чем 50% объёма знаний, предусмотренных образовательной программой, как правило, избегает употреблять специальные термины.

Критерии оценки уровня практической подготовки:

- высокий уровень (В) – учащийся овладел на 80-100% умениями и навыками, предусмотренными образовательной программой за конкретный период; работает с оборудованием самостоятельно, не испытывает особых трудностей; выполняет практические задания с элементами творчества;
- средний уровень (С) – объём усвоенных умений и навыков составляет 50-80%; работает с оборудованием с помощью педагога; в основном, выполняет задания на основе образца;
- низкий уровень (Н) – учащийся овладел менее чем 50%, предусмотренных умений и навыков, испытывает серьёзные затруднения при работе с оборудованием, в состоянии выполнять лишь простейшие практические задания педагога.