

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

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

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

Рабочая программа по реализации дополнительной общеобразовательной  
общеразвивающей программы

**«Проектный офис активной молодежи»**

Возраст обучающихся: 11-17 лет  
Срок реализации: 1 год

Авторы-составители:  
Лытина Н.С.,  
педагог дополнительного образования  
Больных Е.М.,  
начальник Центра  
социально-гуманитарных проектов

Разработчик программы:  
Каблуков А.А., педагог  
дополнительного образования

## Содержание

I. Пояснительная записка.....	3
II. Календарно – учебный график.....	13
III. Учебные материалы.....	17
Приложения.....	21

## **Раздел I. Комплекс основных характеристик**

### **1. Пояснительная записка**

Успех в современном мире во многом определяется способностью человека организовать свою жизнь: определить цели, найти и привлечь необходимые ресурсы, наметить план действий и, осуществив его, проанализировать, удалось ли достичь поставленных целей. Формирование у обучающихся целостной системы универсальных знаний, умений и навыков, опыта самостоятельной деятельности, личной ответственности, следовательно, ключевых компетенций XXI века (креативности, коммуникативности, критического мышления, умения работать в команде) определяет современное качество содержания образования.

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Проектный офис активной молодёжи» разработана для обучающихся возраста 11-17 лет и способствует формированию необходимых навыков для разработки и реализации собственных проектов обучающихся, освоения норм проектной деятельности. Каждый ребенок может не просто предложить свою социально-значимую идею, но и найти единомышленников для ее воплощения в практику.

При прохождении занятий обучающиеся получают предпрофессиональные навыки в области проектирования, такие как: планирование, анализ ситуации, уверенное поведение, креативность, самостоятельность, полученные компетентности помогут обучающимся успешно адаптироваться в любой профессии.

Проектный офис активной молодёжи - это площадка для инновационной деятельности, обучающихся через создание, разработку и внедрение проектов детско-взрослых команд с использованием технологии наставничества.

#### **Актуальность программы.**

В настоящее время проектная деятельность является ключевой в образовательном пространстве и молодёжной среде. Она развивает

познавательную, социальную активность молодого поколения, инициирует нестандартные решения.

Социальный проект – это комплексная деятельность человека, чаще группы людей, которая направлена на решение определенных проблем социума, его трансформации и повышение качества жизни. Проблемы могут быть самыми разными: от развития инфраструктуры до поддержки людей с инвалидностью. И все же главной целью создания социального проекта является развитие общества.

В рамках проектирования за последнее десятилетие в Российской Федерации появилось большое количество конкурсов, направленных на грантовую поддержку инициатив молодёжи в различных сферах деятельности.

В наше время существует много проектных конкурсов: «Банк молодёжных инициатив», конкурсы грантовой поддержки от Росмолодежи, «Фонд Президентских грантов». Помимо этого, в рамках молодежных форумов: «Таврида», «Территория смыслов», «Бирюса», «Утро» проводятся конкурсы, направленные на обеспечение финансовой поддержкой ярких проектов.

Для успешного участия в подобных конкурсах обучающиеся должны обладать знаниями проектной деятельности, умение работать с информацией, умение ставить проблему, анализировать ситуацию, умение работать в коллективе, понимать актуальность тему проекты, умение аргументировать свою точку зрения, умение презентовать свой проект. Содержание программы направлено на развитие личностных результатов (умение правильно распределять время, умение грамотно оценивать свои способности и эмоции), метапредметных результатов (умение работать в коллективе, умение работать с разными источниками информации, умение правильно распределять обязанности в коллективе), предметные (понимание основных этапов создания проекта, норм и правил оформления результатов деятельности на каждом этапе, умение презентовать выполненный проект, владение терминологическим аппаратом).

Данная программа направлена на приобретение обучающимися опыта создания и реализации социальных проектов.

Для осуществления проектной деятельности обучающихся необходимо научить воспринимать, анализировать и структурировать информацию, работать в команде, ставить цели, контролировать свои действия, находить пути преодоления проблем.

Полученный в ходе обучения опыт в будущем станет основой для организации и планирования своей деятельности по разработке и реализации проектов.

Обучение по данной программе мотивирует обучающихся участвовать в конкурсах различного уровня, например, в Всероссийском конкурсе «Большая перемена».

В процессе обучения, обучающиеся 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, 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, необходимо создать условия для развития его личностных и метапредметных компетенций.

Образовательный процесс основанный на педагогической технологии «Проектная деятельность» строится на сотрудничестве педагога и обучающегося. Руководство педагога в этом сотрудничестве замещается активным участием детей в выборе содержания и методов обучения.

## **1.1. Особенности обучения в текущем учебном году по общеразвивающей программе**

**Отличительной особенностью программы** является применение методологии мыслительного подхода.

Во время работы над проектами обучающиеся взаимодействуют с представителями различных профессиональных сфер. Например, представители органов муниципальной и региональной власти, победители конкурсов грантовой поддержки, успешные проектные менеджеры, кураторы, координаторы проектов.

### **Адресат.**

Программа строится с учетом возрастных особенностей 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 технологии и обучающих компонентов.

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

#### **1) «Стартовый уровень».**

Включает: входная диагностика (анкетирование), тренинги на командообразование, умение работать в коллективе, умение аргументировать и отстаивать свою точку зрения, развитие критического и креативного мышления, практические занятия и отработка полученных знаний.

#### **2) «Базовый уровень».**

Включает: основы управления временем, знакомство с понятием социальное проектирование, его особенности, этапы и механизмы реализации проекта, разработка проекта, умение работать в команде, распределять обязанности в команде, прогнозирование рисков, презентация проекта, публичное выступление, подготовка проекта с командой, защита проекта.

### **Объем программы: 270 часов**

Стартовый уровень 90 часов, базовый 180 часов.

## **Формы обучения и виды занятий.**

Программа реализуется в трех направлениях:

- 1) Теоретическое. Изучение новой познавательной информации.
- 2) Практическое. Написание проектов с применением теоретических знаний через различные формы обучения (семинары, тренинги, имитационно-ролевые игры, мастер-классы, круглые столы, элементы синемалогии, профориентации).
- 3) Организаторское. Закрепление приобретенных знаний, навыков, умений и компетенций посредством разработки и реализации социальных проектов.

**Форма обучения:** очная, дистанционная

**Виды занятий:** лекции, мастер-классы, практические занятия, тренинги, форсайт-сессии, работа в парах, работа в группах, коллективная работа, работа с различными источниками информации, коллоквиум, публичное выступление.

**Срок освоения:** программа рассчитана на 1 год обучения.

**Режим занятий:** длительность одного занятия – 3 учебных часа, периодичность занятий – 3 раза в неделю (1 очное, 2 дистанционных)

### **1.2 Цель и задачи общеразвивающей программы**

**Цель** – ознакомление учащихся с основами проектной деятельности с целью дальнейшего применения полученных знаний и умений для решения конкретных практических задач с использованием проектного метода.

#### **Задачи:**

1. Обучающие:
  - Погрузить обучающихся в теорию и практику проектной деятельности;
  - Передать и презентовать полученные знания и опыт;
  - Сформировать навык работы с источниками информации;
  - Развить умения постановки проблемы, анализа ситуации, и разработки решения;

- Выявление и эффективная поддержка всестороннего развития и реализации способностей.

## 2. Воспитательные:

- Воспитать уважительное отношение к результатам интеллектуального труда других людей;
- Развить умения отстаивать свою точку зрения;
- Содействовать повышению уровня мотивации к новым знаниям;
- Содействовать воспитанию культуры общения, потребности в самовоспитании и самоконтроле;
- Сформировать ценностный подход к выбору жизненной стратегии, в том числе будущей профессии;
- Содействие развитию коммуникативных навыков и навыков презентационной деятельности;
- Воспитание личностных качеств: ответственность, трудолюбие, взаимопомощь при выполнении работы, самостоятельность.

## 3. Развивающие:

- 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.

### **1.3 Планируемые результаты и способы их оценки**

#### **Стартовый модуль**

#### **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 «Командообразование», «Коммуникация», «Креативное мышление», «Критическое мышление»;
- знают различные виды игровой деятельности (подвижные, интеллектуальные, развлекательные, народные игры) и имеют опыт их практического применения.

#### **Базовый уровень**

#### Личностные результаты.

- Мотивация к изучению современных трендов;
- Обучающиеся проявляют социальную активность во взаимодействии с внешними субъектами.

#### Метапредметные результаты.

- Умение организовать и провести мероприятия в рамках проекта;
- Формирование гибких навыков, таких как:

- креативность;
- критическое мышление;
- умение принимать решения;
- умение защищать свою точку зрения;
- коммуникативность;
- командная работа;
- умение презентовать публичное выступление;
- управление временем;
- эмоциональный интеллект.

#### Предметные результаты.

- Понимание основных этапов создания проекта, норм и правил оформления результатов деятельности на каждом этапе;
- Оценивание уровня новизны своего проекта;
- Умение презентовать выполненный проект;
- Умение анализировать результаты своей работы;
- Умение постановки проблемы, анализа ситуации и разработки решения.

#### **Способы оценивания результатов**

В ходе реализации программы предусмотрены следующие формы аттестации:

- Входное и итоговое анкетирование;
- Промежуточные тестирования по темам программы;
- Проведение мероприятий в рамках разработанного проекта;
- Защита разработанных проектов по итогам учебного года (зачет).

#### **Оценочные материалы:**

- Наблюдение;
- Инструмент «Логико-структурная матрица»;
- Мозговой штурм;
- Инструмент «Дерево проблем»;

- Методика «Тимбилдинг»;
- Аукцион знаний;
- Упражнение «Карта проекта по должностям»;
- Диаграмма Ганта;
- Аналитическая работа;
- Составление сметы;
- Самостоятельная работа;
- Устная проверка;
- Матрица Эйзенхауэра;
- Деловая игра «Работа-не волк»;
- Матрица «заинтересованных лиц проекта»;
- Тематическая беседа;
- Создание страничек в социальных сетях для проекта;
- Практическая работа;
- Тренинг;
- Решение кейса;
- Составление письменного запроса;
- Организация мероприятия;
- Оформление презентационных материалов;
- Предзащита проектов;
- Защита проектов.

**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	Тестирование, диагностика, деловая игра

	заклучения	
Проектировочные	Умение разрабатывать социальные проекты, создавать индивидуальный и коллективный план работы	Создание проекта, его защита, участие в грантовых конкурсах
Коммуникативные	Умение работать в команде, осуществлять взаимодействие с целевой аудиторией, стейкхолдерами, партнерами и спонсорами разработанного проекта	Тренинг, мозговой штурм, участие в форумах, телемостах
Рефлексивные	Умение самостоятельно корректировать свою деятельность, выстраивать процесс саморазвития	Диагностика, анализ
Исследовательские	Умение видеть проблемы, задавать вопросы, выдвигать гипотезы, давать определения понятиям, классифицировать, делать выводы и умозаключения, структурировать материал, работать с текстом, доказывать и защищать свои идеи	Тестирование, аукцион идей

В процессе обучения воспитанникам необходимо регулярно выполнять задания, предусмотренные учебным планом, для создания качественного проекта и успешной организации мероприятий в рамках него.

Итоговая аттестация строится на принципах научности, учета индивидуальных и возрастных особенностей обучающихся, периода обучения; необходимости, обязательности и открытости проведения.

Формой проведения итоговой аттестации является защита результатов проектной деятельности.

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

## II. Календарный учебный график на 2021–2022 учебный год

<b>№ п/п</b>	<b>Основные характеристики образовательного процесса</b>	
1.	Количество учебных недель	34
2.	Количество учебных дней	90
3.	Количество часов в неделю	9
4.	Количество часов	270
5.	Недель в I полугодии	16
6.	Недель во II полугодии	18
7.	Начало занятий	11 сентября
8.	Выходные дни	1 января – 9 января 1, 9 мая
9.	Окончание учебного года	31 мая

### 3. Содержание программы

Образовательный курс	Срок обучения	Количество часов
Стартовый уровень	2 мес.	90 час.
Базовый уровень	7 мес.	180 часов

#### Образовательный курс «Стартовый уровень»

№ п/п	Дата проведения	Разделы, темы	Количество часов			Форма занятия
			Всего	Теория	Практика	
1.	11.09	Вводное занятие	3	1	2	очная
2.	12.09	Нетворкинг «Интересные люди»	3	1	2	очная
3.	14.09 18.09 19.09	Командообразование	9	3	6	Очная /дистанционная
4.	21.09 25.09 26.09	Типология ролей в команде. Личностные особенности, влияющие на работу в команде.	9	3	6	Очная /дистанционная
5.	28.09 02.10 03.10	Тренинг «Коммуникация – сила!»	9	3	6	Очная /дистанционная
6.	5.10 9.10 10.10	Активное слушание	9	3	6	Очная /дистанционная
7.	12.10 16.10 17.10	Основы невербального общения	9	3	6	Очная /дистанционная
8.	19.10 23.10 24.10	Аргументы и факты	9	3	6	Очная /дистанционная
9.	26.10 30.10	Креативное мышление в жизни	6	3	3	Очная /дистанционная
10.	31.10 02.11	Мысли оригинально	6	3	3	Очная /дистанционная
11.	06.11 07.11	Критическое мышление в жизни	6	3	3	Очная /дистанционная
12.	09.11 13.11 14.11	КТД «Вектор развития»	9	3	6	Очная /дистанционная
13.	16.11	Рефлексивная сессия	3	0	3	очная
		<b>ИТОГО:</b>	<b>90</b>	<b>32</b>	<b>58</b>	

**Образовательный курс «Базовый уровень»**

№ п/п	Дата проведения	Разделы, темы	Количество часов			
			Всего	Теория	Практика	Форма занятия
1	20.11	Вводное занятие	3	2	1	Очная
2	21.11 23.11 27.11	Форсайт игра-бросок в будущее	9	3	6	Очная /дистанционная
3	28.11 30.11 04.12	Персональный навигатор развития	9	3	6	Очная /дистанционная
4	05.12 07.12 11.12	Управление временем	9	3	6	Очная /дистанционная
<b>5</b>		<b>Социальное проектирование</b>	<b>48</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	
5.1	12.12 14.12 18.12	Этапы и механизмы реализации проекта	9	3	6	Очная /дистанционная
5.2	19.12 21.12 25.12	Управление командой проекта.	9	3	6	Очная
5.3	26.12 28.12 11.01 15.01 16.01 18.01	Как организовать событие в рамках проекта	18	6	12	Очная /дистанционная
5.4	22.01 23.01	Взаимодействие с партнерами проекта	6	3	3	Очная /дистанционная
5.5	25.01 29.01	Прогностичность и результативность проекта	6	3	3	Очная /дистанционная
<b>6</b>		<b>Разработка проектов</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	
6.1	30.01	Создание проектных команд	3	0	3	Очная
6.2	01.02 05.02 06.02	Исследование проблем, определение целевой аудитории, заинтересованных лиц	9	3	6	Очная /дистанционная
6.3	08.02 12.02 13.02	Мозговой штурм	9	3	6	Очная /дистанционная
6.4	15.02 19.02 20.02	Прогнозирование рисков, рассмотрение вариантов решения проблем	9	3	6	Очная /дистанционная
<b>7</b>		<b>Проведение</b>	<b>42</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	

		<b>мероприятий в рамках проекта</b>				
7.1	22.02 26.02 27.09	Событие от А до Я	9	3	6	Очная /дистанционная
7.2	29.02 04.03 05.03 07.03 11.03 12.03 14.03 18.03 19.03	Организация мероприятий	27	9	18	Очная /дистанционная
7.3	21.03 28.03	Сбор обратной связи	6	3	3	Очная /дистанционная
8	01.04 02.04 04.04	Презентация проекта	9	3	6	Очная /дистанционная
9	08.04 09.04 11.04	Тренинг «Публичные выступления»	9	3	6	Очная /дистанционная
10	18.04 19.04 21.04	Защита проектов	9	0	9	Очная
11	25.04	Рефлексивная сессия	3	0	3	Очная
		<b>ИТОГО:</b>	<b>180</b>	<b>59</b>	<b>121</b>	



## **Раздел II. Комплекс организационно-педагогических условий**

### **1. Условия реализации общеразвивающей программы:**

ГАНОУ СО «Дворец молодежи», пр. Ленина 1, лофт

#### **Материально-техническое обеспечение программы:**

- флипчарт (1 шт);
- бумага для флипчарта (10 упаковок);
- столы, стулья;
- мультимедийный проектор;
- ноутбук;
- колонки для ноутбука;
- точка доступа в интернет;
- фотоаппарат;
- видеокамера;
- ватман (20 шт.);
- маркеры (15 шт.);
- клеящий карандаш (15 шт.);
- ножницы (15 шт.).

#### **Информационно - методические материалы:**

- Раздаточные материалы для обучающихся: таблицы и схемы, соответствующие разделам программы; бланки анкет (обратная связь блокам программы; информация по эффективности и актуальности программы для участника).
- Методические пособия, разрабатываемые руководителем с учётом конкретных условий.
- Образцы лучших работ обучающихся в качестве наглядного результата деятельности объединения.
- Дидактические материалы по интерактивным формам обучения (тренинги, деловые и ролевые игры, организационно-деятельностные игры и т. п.).

## **2. Кадровое обеспечение**

- Программа реализуется Каблуков А.А педагог дополнительного образования.

## 1 Список литературы

### Список литературы для педагога:

1. *Голуб Г.Б., Перелыгина Е.А., Чуракова О.В.* Метод проектов – технология компетентностно-ориентированного образования: Методическое пособие для педагогов-руководителей проектов учащихся основной школы / Под ред. Проф. Е.Я.Когана. – Самара: Издательство «Учебная литература», Издательский дом «Фёдоров», 2006.
2. *Голуб Г.Б., Перелыгина Е.А., Чуракова О.В.* Основы проектной деятельности школьника: Методическое пособие по преподаванию курса (с использованием тетрадей на печатной основе) / Под ред. Проф. Е.Я.Когана. – Самара: Издательство «Учебная литература», Издательский дом «Фёдоров», 2006.
3. *Голуб Г.Б., Чуракова О.В.* Метод проектов как технология формирования ключевых компетентностей учащихся. – Самара: Британский Совет, Департамент образования и науки Администрации Самарской области, 2003.
4. *Громыко Ю. В.* Мыследеятельностная педагогика. — М.: Институт учебника «Paideia», 1998.
5. *Громыко Ю. В.* Проектное сознание. — М.: Институт учебника «Paideia», 1997.
6. *Громыко Ю. В.* Метапредмет «Проблема». — М.: Институт учебника «Paideia», 1998.
7. *Громыко Ю. В.* Опыт мыследеятельностной педагогики. — М.: Институт учебника «Paideia», 1998.
8. *Громыко Ю. В.* Педагогические диалоги / История разработки деятельностного образования: Пособие для учителя. — М.: Пушкинский институт.
9. *Громыко Ю. В.* Знак: логика и методология: Руководство для управленцев и педагогов. — М.: Пушкинский институт, 2009.
10. *Громыко Ю. В.* ВЕК МЕТА: Современные деятельностные

представления о социальной практике и общественном развитии. — М., 2006.

11. *Громыко Ю. В.* Организационно-деятельностные игры и развитие образования. — Москва, 1992.

12. *Лазарев, В.С.* Проектная деятельность в школе: учеб. пособие для учащихся 7-11 кл. / В.С. Лазарев. – Сургут, РИО СурГПУ, 2014. – 135 с.

13. *Лазарев С.В.* Новое понимание метода проектов в образовании. – Интернет-журнал «Проблемы современного образования» №6 – 2011

14. *Сборник программ.* Исследовательская и проектная деятельность. Социальная деятельность. Профессиональная ориентация. Здоровый и безопасный образ жизни. Основная школа. / [С.В. Третьякова, А.В. Иванов, С.Н. Чистякова и др.; авт.-сост. С.В. Третьякова]. – М.: Просвещение, 2013.

15. *Сергеев И.С.* Как организовать проектную деятельность учащихся: практич. пос. для работников общеобразовательных учреждений. М.: АРКТИ, 2003.

16. *Сергеев И.С.* Как организовать проектную деятельность учащихся. - М.: АКТИ, 2006.

17. *Шапиро В.Д. и др.* Управление проектами. СПб: «Два Три», 1996, с.610.

### **Список литературы для обучающихся:**

1. *М.В. Половкова, А.В. Носов, Т.В. Половкова, М.В. Майсак.* – 2-е изд. Индивидуальный проект.10-11 классы: Учебное пособие для общеобразов. организаций [Текст] / – М.: Просвещение, 2020. – 159 с.

2. *Мандель, Б. Р.* Основы проектной деятельности: учебное пособие для обучающихся в системе СПО / Б. Р. Мандель. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 293 с.

3. *Леонтович О.А.* Проектная мастерская / Внеурочная деятельность. 2019 г.

*Тест на тему «Проектирование»*

**1. Учебный проект - это...**

- А) деятельность по созданию изделия или модели изделия;
- Б) это специально организованный учителем и самостоятельно выполняемый учащимися комплекс действий, направленный на достижение определённой цели, завершающийся созданием продукта деятельности;
- В) это чертёж сооружения, устройства

**2. Проектная деятельность – это...**

- А) это познавательная, учебная, исследовательская и творческая деятельность;
- Б) деятельность по созданию нового нужного изделия, новой услуги;
- В) овладение оперативными знаниями

**3. Практико – ориентированный проект - это....**

- А. сбор информации о каком-нибудь объекте, явлении
- Б. практические упражнения
- В. решение практических задач заказчика проекта

**4. Продукт информационного проекта:**

- А) учебные пособия, инструкции, памятки, сборники задач, сценарии мероприятий
- Б) результат исследования
- В) статистические данные, результаты опросов общественного мнения

**5. Какому виду проекта соответствует описание:**

***Направлен на создание нового продукта (изделия). В ходе работы над проектом идёт разработка схемы, чертежей или эскизов изделия, отбор инструментов и материалов.***

- А) Исследовательский
- Б) Конструкторский
- В) Творческий

**6. Выбери верное утверждение:**

- А) Цель исследования - это конечный результат, который должен быть достигнут при завершении работы над проектом.
- Б) Чтобы определить цель проекта, нужно сначала сформулировать задачи.
- В) Задачи проекта – это цели проекта.

**7. Гипотеза – это....**

- А) предположение, не предполагающее доказательство;
- Б) это доказательство;

В) предположение, предполагающее доказательство

**8. К какому этапу работы над творческим проектом относятся перечисленные виды деятельности:**

- Выбор темы
- Обоснование потребности
- Формулировка требований
- Разработка вариантов изделия
- Выбор лучшего варианта изделия

- А) Поисковый
- Б) Заключительный
- В) Теоретический

**9. Что является показателем исследовательского этапа проекта?**

- А) актуальность
- Б) исследование
- В) новизна

**10. Что не является методом исследования?**

- А) опрос;
- Б) эксперимент;
- В) рассказ;
- Г) наблюдение

### *Методика «Тимбилдинг»*

Тимбилдинг – это совокупность мероприятий, направленных на усиление сплоченности коллектива и решающих ряд задач, таких как: повышение мотивации, выявление лидеров, сплочение коллектива, оценка роли каждого «игрока» в команде, развитие способности нестандартного мышления, снятие стресса и многое другое. Как видно, тимбилдинг может решить достаточно большой список задач, которые делятся на два класса:

1) задачи, связанные с построением команды, формированием навыков и приобретением знаний, то есть истинный Team Building;

2) задачи, связанные с формированием командного духа, командной атмосферы, то есть learn Spirit.

#### **«Столб на стропах».**

Для испытания команде предоставляется столб, с прикрепленными к нему оттяжками. Каждый участник берется только за одну оттяжку. Команда общими усилиями должна, сохраняя столб в вертикальном положении и не отрывая от поверхности земли, передвинуть его от старта до финиша. Задание усложняется постановкой предмета на макушку столба.

#### **«Теннисный мяч»**

От подноса по всему радиусу расходятся прикрепленные стропы. Каждый участник берется только за одну стропу и таким образом команда переносит поднос. Но сложность задания в том, что поднос нужно пронести через подвешенную рамку, когда на нём лежит мяч. Руками подноса касаться нельзя.

#### **«Паутина»**

Каждый участник должен пробраться на другую сторону, через паутину веревок. Аналогично делают все остальные участники команды. При этом ячейки нельзя повторять, т. е. каждая ячейка может быть использована только один раз.

#### **«Радуга»**

Каждой команде необходимо собрать предметы из семи цветов радуги, из подручных средств.

#### **«Ходули»**

Задача участников пройти на ходулях определенное расстояние. При этом шагать с помощью ходуль необходимо по кружкам диаметром 50–60 см и вернуться обратно.

#### **«Лабиринт»**

Иногда кажется, что выполнить задание очень просто. Но часто бывает необходимо приложить значительные усилия для того, чтобы достичь цели.

Например: задача участников, балансируя лабиринтом, переправить шарик из одного конца в другой.

#### **«Сбор урожая»**

Команды в течение 5 минут должны собрать максимальное количество предметов, название которых начинается на заданную букву. Капитаны команд вытягивают конверты с буквами (к, т, с, л, п, м и т. д.).

#### **«Необычные эстафеты»**

В первую очередь используется особый реквизит, призванный максимально отразить принцип командообразования. Иначе говоря, все препятствия нужно будет преодолевать в одной связке, в большом мешке, в командных лыжах или ходулях.

#### **«Фотоохота»**

Это не просто прогулка по городу с фотоаппаратом. Для каждой команды разрабатывается маршрут, по которому необходимо найти в городе заданные фрагменты зданий, сфотографировать их на мобильный телефон и отправить по заданному адресу. Побеждают самые сообразительные знатоки родного города.

#### **«Фильм! Фильм! Фильм!»**

Съемки фильма могут проходить и в развлекательной форме, но если уж речь о командной работе, которая должна привести к быстрому и качественному результату, съемка фильма вполне подходит для целей тимбилдинга. Все зависит от организаторов, которые предлагают подобные услуги, и таких достаточно много. Команды будут писать сценарий, проходить кастинг, делать декорации, снимать, монтировать и озвучивать. Все серьезно, ответственно и познавательно.

#### **«Приключенческая гонка»**

Соревнование команд в очной борьбе, которое дает возможность каждому участнику проявить себя в совершенно разных видах активностей, почувствовать плечо напарника и ощутить командный дух. Это испытание приключением.

#### **«Приседания»**

Члены группы становятся по кругу друг за другом так, чтобы каждый следующий смотрел в спину приведшему, и мог дотянуться до его спины. Потом каждый начинает садиться на колени своему последующему соседу. После этого упражнения обстановка в группе разряжается.

#### **«Мяч по кругу»**

Члены группы плотно стоят по кругу, вытянув вперед сомкнутые прямые руки. Тренер бросает мяч на руки рядом стоящего участника группы, задача группы – прокатить мяч по кругу на руках группы, не уронив его. Если мяч упал, задание начинается снова.



### **«Доверие»**

Для этого упражнения необходима возвышенность, можно использовать стол. Каждый участник поднимается на возвышенность, затем становясь спиной, падает вниз, а остальные члены команды должны подхватить его.

### **«Ковер-перевертыш»**

Задача команды – стоя на ковре и не сходя с него, полностью перевернуть ковер на другую сторону.

### **«Путаница»**

Участники становятся вместе близко друг к другу, берутся за руки наиболее хаотичным образом. После чего им предлагается «распутаться» не разжимая рук. Ключевой момент – «перепутать» их максимально быстро, удачно и не потеряв энергию.

### **«Ураган»**

В игре есть один водящий, который говорит: «Поменяйтесь местами те, у кого...». И называет любой признак, который объединяет хотя бы нескольких из участников. Те из играющих, у кого есть этот признак, должны поменяться местами. Очень важно обязательно успеть поменяться местами. Кто не успеет, становится водящим. Задача водящего – занять место игрока, пока все меняются местами. В игре нельзя оставаться на своем месте, если есть указанный водящим признак. В противном случае игрок автоматически становится водящим. Новый водящий тоже говорит: «Поменяйтесь местами те, у кого...».

### **«Сороконожка»**

Участники становятся друг за другом, держась за талию стоящего впереди человека. Теперь они – сороконожка. По команде тренера сороконожка начинает двигаться вперед, выполняя указания. Задача – сохранить целостность цепочки. Во время передвижения «сороконожки» тренер меняет задание: «сороконожка двигается на одной ноге, в полуприседе и т. д.».

### **«Покажи»**

Необходимо изобразить заданный объект, используя всех членов команды (известные картины, буквы алфавита, устойчивые словосочетания и т. п.).

### **«Кто быстрее»**

Капитан должен построить игроков команды в квадрат, треугольник, круг, букву... или построить в шеренгу по росту, цвету волос, алфавиту имен, размеру ног...

### **«Самообновление»**

Каждый участник пишет на подготовленных листах бумаги ответы на два вопроса: Что мы должны сохранить в команде? Что мы должны изменить

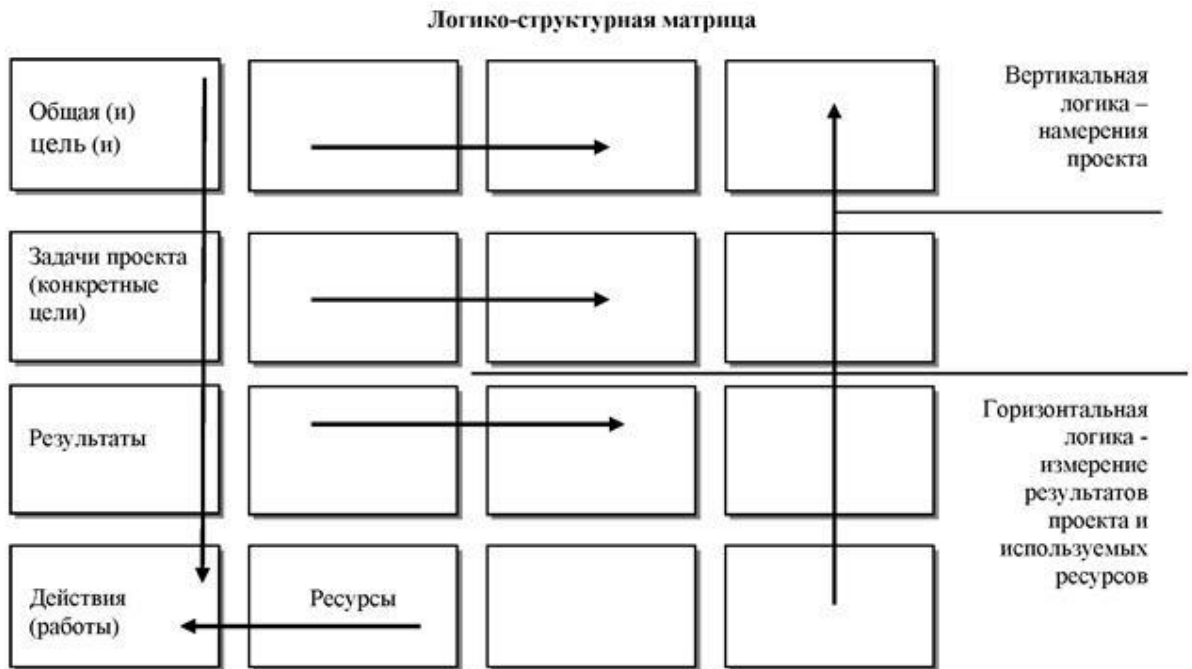
в команде? Ответы вывешиваются на доске для общего ознакомления, затем группа обсуждает каждый вопрос отдельно, что она должна сохранить в своей работе, каким образом она может совершенствовать свои позитивные качества и что необходимо для этого сделать. Разрабатывается соответствующий план действий, участники обмениваются своими мнениями о процессе обновления в команде. Вариант проведения упражнения: исключить предварительную работу, начать обсуждение с «мозгового штурма» – ответы на вопросы. Если ответов получилось много, разбиться на подгруппы для проработки решений.

### **«Сладкий сюрприз»**

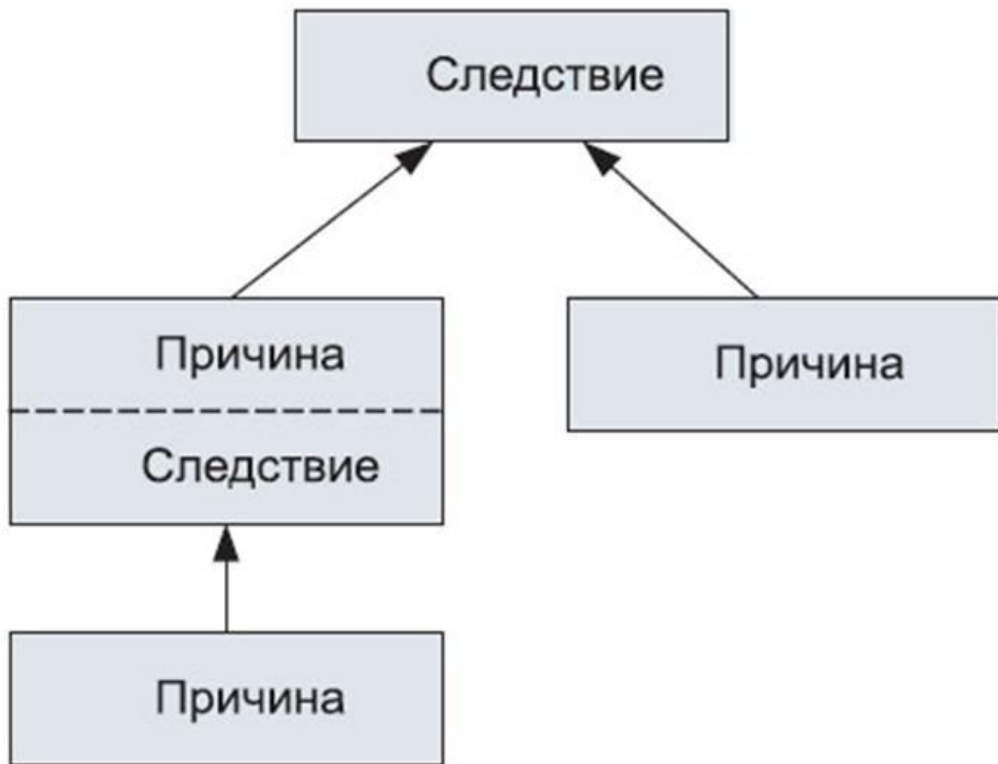
Команды получают по мешочку с конфетами «M&M's». Каждый из участников вытягивает по 3 конфеты. Затем максимально честно и открыто отвечает на следующие вопросы (по очереди «играют» каждый из цветов).

- Красный – вспомните самые позитивные моменты из жизни команды.
- Желтый – за что ты хотел бы поблагодарить команду?
- Оранжевый – сказать кому-либо лично «спасибо».
- Синий – извиниться перед кем-то из команды или командой в целом.
- Зеленый – пообещать улучшить что-то в себе.
- Коричневый – чего не хватает группе, чтобы стать идеальной командой?

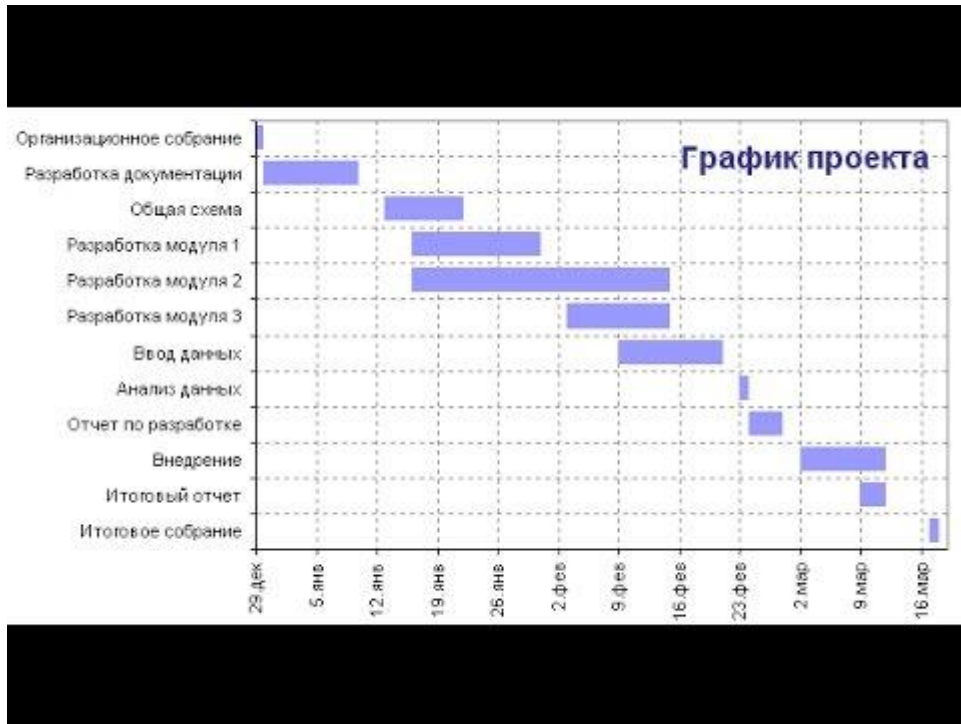
*Инструмент «Логико-структурная матрица»*



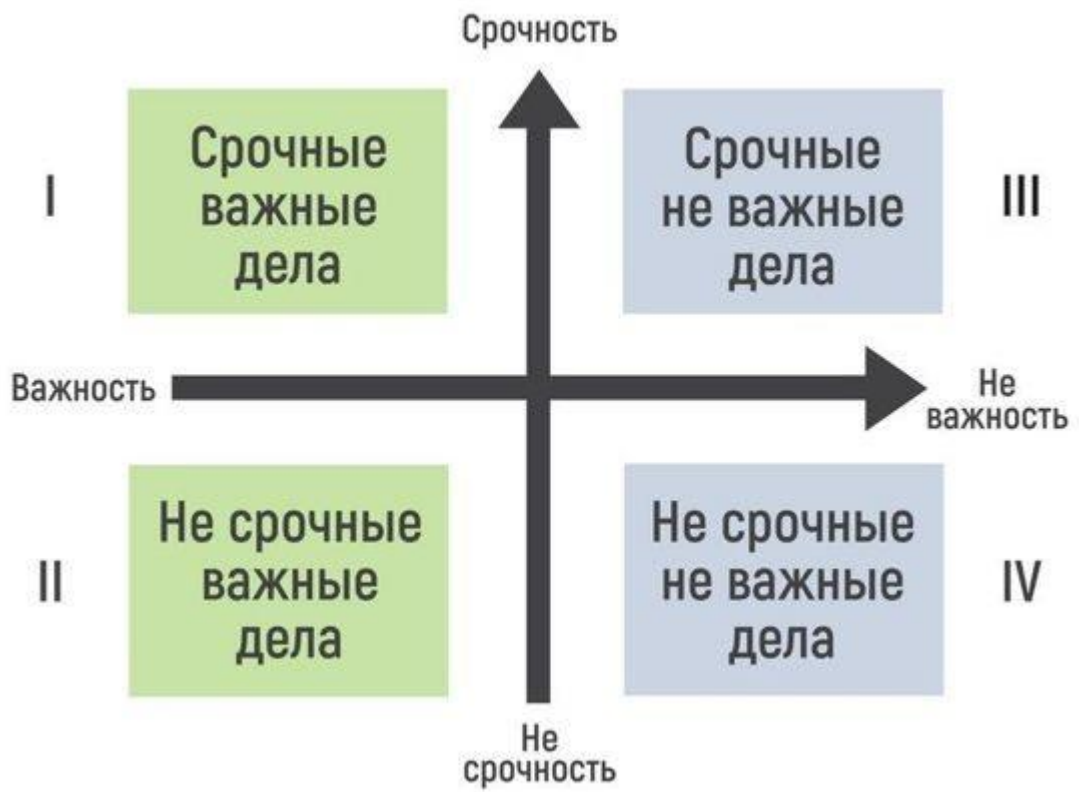
*Инструмент «Дерево проблем»*



*Диаграмма Ганта (пример)*



*Матрица Эйзенхауэра*





2

### 3 Карта проекта и требования к оформлению

#### 1. О проекте

**1. Название проекта, на реализацию которого запрашивается грант\***

*(не более 300 символов)*

*Данное поле обязательно для заполнения.*

*Название проекта следует писать без кавычек с заглавной буквы и без точки в конце. После подачи заявки название проекта изменить нельзя.*

**2. Краткое описание проекта  
(деятельности в рамках проекта)\***

*(не более 3000 символов)*

*Данное поле обязательно для заполнения. По сути, это текстовая презентация проекта, отражающая основную идею проекта, целевую группу, содержание проекта и наиболее значимые ожидаемые результаты. Текст краткого описания будет общедоступным (в том числе в форме публикаций в СМИ и в сети Интернет). Для экспертов, оценивающих заявку, это поле должно содержать ёмкий и исчерпывающий ответ на вопрос: «Что и для кого заявитель хочет сделать, на какую работу запрашивает грант?».*



**3.2. Теги (ключевые слова, характеризующие деятельность по проекту)**

*Данное поле не обязательно для заполнения. Всего можно добавить не более **10 тегов**. Наличие тега не обязательно. Если Вы не нашли подходящий тег, то выберите «Другое». Список тегов будет постоянно расширяться.*

**4. География проекта\***

*(не более 1000 символов)  
Данное поле обязательно для заполнения.*

*География должна быть реалистичной: следует перечислить только те населенные пункты и территории, где непосредственно будут проводиться мероприятия проекта и (или) где находятся представители целевых групп, с которыми запланировано взаимодействие в рамках мероприятий проекта.*

*Рекомендуется проверить, подтверждена ли актуальность проблемы целевой группы на каждой из указанных территорий в п.7 раздела «О проекте».*

*Важно убедиться, что деятельность на территории, где непосредственно будут проводиться мероприятия, не противоречит уставу организации.*

*Более подробные рекомендации Вы найдете в Центре поддержки.*

**5. Дата начала реализации проекта\***

*Поле заполняется автоматически сведениями из раздела «Календарный план»  
(ДД.ММ.ГГГГ)*

*Реализация проекта за счёт гранта должна начинаться не ранее даты, указанной в положении о конкурсе.*

*При заполнении заявки на портале <http://президентскиегранты.рф> изменить срок проекта можно в секции «Календарный план».*

**6. Дата окончания реализации проекта\***

*Поле заполняется автоматически сведениями из раздела «Календарный план»  
(ДД.ММ.ГГГГ)*

*Реализация проекта за счёт гранта должна завершиться не позднее даты, указанной в положении о конкурсе.*

*При заполнении заявки на портале <http://президентскиегранты.рф> изменить срок проекта можно в секции «Календарный план».*

**7. Целевые группы проекта\***

*(не более 200 символов)*

*Введите один или несколько вариантов.*

*Данное поле обязательно для заполнения.*

*Следует указать одну или несколько целевых групп — людей, на решение или смягчение проблемы которых направлен проект.*

*Необходимо указать только те категории людей, с которыми действительно будет проводиться работа в рамках проекта. Например, типичная ошибка — указать слишком общую формулировку «Дети и подростки» (включающую как детей от 0 до 7 лет, так и подростков от 15 до 18 лет), когда проект направлен только на школьников выпускных классов.*

*Целевая группа должна быть обозначена максимально конкретно.*

*Важно включить в формулировку все, что будет точнее ее описывать, например, возраст, социальное положение, интересы, территорию проживания.*

*Как правило, основная целевая группа в проекте одна.*

*Если у проекта несколько целевых групп, следует указать каждую из них в отдельном поле.*

*Более подробные рекомендации Вы найдете Центре поддержки.*

**8. Описание проблемы целевой группы, обоснование социальной значимости проекта\***

*(не более 5000 символов)*

*Данное поле обязательно для заполнения.*

*Следует подробно описать проблему целевой группы, которую планируется решить в рамках проекта.*

*Если целевых групп несколько — необходимо описать проблему каждой из них.*

*Рекомендуем придерживаться следующего плана:*

- 1. Каких людей касается проблема? Коротко описать целевую группу: ее состав и количество представителей на конкретной территории реализации проекта.*
  - 2. В чем заключается проблема? Важно описать, что сейчас не устраивает конкретную целевую группу и каковы причины существования этой проблемы.*
  - 3. Привести результаты собственных исследований целевой группы: наблюдения, опросы, интервью, а также результаты сторонних исследований со ссылками на источники.*
  - 4. Указать (при наличии) конкретные цитаты из СМИ, выдержки из официальной статистики, сведения от органов власти, которые касаются выбранной целевой группы на выбранной территории, обязательно сопроводив информацию ссылками на источники.*
- Более подробные рекомендации Вы найдете в Центре поддержки.*

## **9. Цель проекта\***

*(не более 600 символов)*

*Данное поле обязательно для заполнения.*

*Цель должна быть напрямую связана с целевой группой, направлена на решение или смягчение заявленной социальной проблемы этой группы и достижима к моменту завершения проекта.*

*Важно убедиться, что достижение цели можно будет измерить количественными и качественными показателями, указанными в соответствующих полях заявки (п. 10 раздела «О проекте»).*

*Следует избегать общих фраз, формулировка должна быть максимально конкретной.*

*Как правило, у проекта одна цель, которую возможно достичь, решив несколько задач. Если у проекта несколько целей, следует указать каждую из них в отдельном поле.*

*Более подробные рекомендации Вы найдете в Центре поддержки.*

*(Примечание: при заполнении заявки на портале <http://нпрезидентскиегранты.рф> в каждое отдельное поле следует добавлять одну цель (без указания порядкового номера), при необходимости можно увеличить количество полей).*

## **10. Ожидаемые результаты проекта\***

*Данное поле обязательно для заполнения.*

*Необходимо самостоятельно сформулировать результаты, связанные с целевыми группами*

и выявленной социальной проблемой.

Более подробные рекомендации Вы найдете в Центре поддержки.

Целевые группы	Количественные результаты		Качественные результаты и способы их измерения
	Наименование показателя	Значение	
Это поле автоматически заполняется данными из п. 7 раздела «О проекте»			

**Количественные результаты\***

В графе «Наименование показателя» необходимо определить группы людей в связке с ожидаемыми положительными изменениями для них по итогам реализации проекта, и указать их планируемое количество в графе «Значение». Например, «Учащиеся 10-11 классов школ района, определившиеся с выбором профессии», «Дети города N с ограниченными возможностями здоровья по зрению, воспользовавшиеся оцифрованными материалами по краеведению». Важно проследить, чтобы общее количество людей, указанных в данном разделе, соответствовало суммарному количеству людей, указанных в графе «Ожидаемые результаты» раздела «Календарный план».

**Качественные результаты и способы их измерения\***

В поле «Качественные результаты и способы их измерения» важно конкретно ответить на вопрос «Что и как изменится у каждой из целевых групп после реализации мероприятий проекта?», а также продумать и описать способы измерения этих изменений и проверки, что запланированные качественные результаты будут достигнуты.

**11. Задачи проекта\***

(не более 300 символов)

Данное поле обязательно для заполнения.

Следует перечислить только те задачи, которые будут способствовать достижению цели проекта.

Важно обеспечить логическую связь между задачами и причинами проблем целевых групп (пп. 7, 8 раздела «О проекте»). Как правило, задачами проекта являются шаги по устранению выявленных причин.

Каждую задачу необходимо указать в отдельном поле. Все задачи автоматически появятся в разделе «Календарный план».

Важно не путать задачи с мероприятиями проекта.

Более подробные рекомендации Вы найдете в Центре поддержки.

(Примечание: на портале <http://президентскиегранты.рф> каждая задача помещается в отдельное поле, без указания порядкового номера, при необходимости можно увеличить количество полей. Для того, чтобы удалить задачу необходимо сначала удалить мероприятия в календарном плане, соответствующие данной задаче).

## 12. Партнеры проекта

Партнер	Вид поддержки

(не более 300 символов)

По желанию заявителя можно указать до 10 партнёров проекта (организаций и (или) физических лиц), которые готовы оказать информационную, консультационную, организационную, материальную и (или) иную поддержку реализации проекта.

Следует выбрать вид поддержки из списка или ввести свой вариант.

По желанию заявителя для каждого партнера можно прикрепить скан документа (письма, соглашения и др.), содержащего информацию о роли и конкретных формах участия партнера в реализации проекта.

Размер файла не должен быть больше 10 мегабайт.

Формат файла только pdf, jpeg, jpg, tiff, png.

## 13. Как будет организовано информационное сопровождение проекта\*

--

(не более 1000 символов)

Данное поле обязательно для заполнения.

Следует указать, каким образом будет обеспечено освещение проекта в целом и его ключевых мероприятий

---

*в СМИ и в сети Интернет.*

*Рекомендации по заполнению данного раздела Вы найдете в Центре поддержки.*

#### 14. Дальнейшее развитие проекта

*(не более 2500 символов)*

*По желанию заявителя можно привести планы по реализации проекта после завершения грантового финансирования и указать отложенный социальный эффект.*

*Рекомендации по заполнению данного раздела Вы найдете в Центре поддержки.*

#### 15. Источники ресурсного обеспечения проекта в дальнейшем

*(не более 500 символов)*

2

### 3. Руководитель проекта

#### 1. Должность руководителя проекта в организации-заявителе\*

*(не более 300 символов)*

*Данное поле обязательно для заполнения.*

*Примечание: при заполнении заявки **на сайте фонда** Вам будет предложено загрузить информацию о руководителе проекта с портала «Созидатели» ([sozidateli.ru](http://sozidateli.ru)), нажав кнопку «Поиск на портале «Созидатели», либо «Пригласить по электронной почте». Также можно внести информацию о руководителе вручную, выбрав кнопку «Заполнить вручную».*

*Фонд рекомендует загружать профиль руководителя проекта проекта с портала «Созидатели», что позволит:*

- не заполнять эти сведения каждый раз заново при подготовке новых заявок, а использовать однажды заполненные профили на портале «Созидатели»;*
- упростить экспертам конкурса оценку информации о составе команды проекта и увеличить шансы на победу в конкурсе (поскольку члены команды подтвердят участие в проекте лично).*

2. ФИО руководителя проекта\*

*Данное поле обязательно для заполнения.*

3. Дата рождения\*

*(ДД.ММ.ГГГГ) Данное поле обязательно для заполнения.*

4. Электронная почта\*

*Данное поле обязательно для заполнения.*

5. Рабочий телефон\*

*Данное поле обязательно для заполнения.*

6. Мобильный телефон\*

*Данное поле обязательно для заполнения.*

7. Образование\*

- основное общее (9 классов)
- среднее общее (11 классов)
- среднее профессиональное
- незаконченное высшее
- высшее
- более одного высшего

*Данное поле обязательно для заполнения. В данном поле также можно поставить отметку об ученой степени.*

8. Образовательные организации и специальности

1. Образовательная организация:
2. Специальность:
3. Год начала:
4. Год окончания:

*По желанию заявителя можно указать информацию об образовании (не более 5 образовательных организаций).*

9. Опыт работы\*

1. Организация:
2. Должность:
3. Год начала:
4. Год окончания:

*Данное поле обязательно для заполнения.*

---

*Следует указать не более 10 последних мест работы руководителя проекта. При отсутствии опыта работы указать «нет опыта».*

#### 10. Дополнительные сведения

*(не более 2500 символов)*

*В этом поле можно указать дополнительную информацию о достижениях, добавить ссылки на публикации и другие материалы, а также указать любую информацию, которая поможет экспертам конкурса убедиться в наличии опыта, достаточного для того, чтобы успешно справиться с заявленной ролью в команде проекта.*

#### 11. Рекомендации, письма, отзывы, характеристики

*По желанию заявителя можно загрузить до 5 документов и (или) файлов, отражающих публичную или экспертную оценку компетенций руководителя проекта. Размер файла не должен быть больше 10 мегабайт. Формат файлов: pdf, jpg, jpeg, png, tiff.*

#### 12. Ссылка на профили в социальных сетях

*(не более 1000 символов)*

*Данное поле можно оставить пустым. По желанию заявителя в этом поле можно указать ссылки на профили в социальных сетях (не более 5 ссылок).*

4

## 5. Команда проекта

В данном разделе следует заполнить нижеприведённую форму **на каждого ключевого члена** команды проекта. Как правило, указывается 5-7 ключевых членов команды. Всего можно добавить до 15 членов команды.

#### 1. Должность или роль участника в заявленном проекте\*

*(до 300 символов)*

*Данное поле обязательно для заполнения.*

*При заполнении заявки **на сайте фонда** Вам будет предложено загрузить информацию о членах команды с портала «Созидатели» ([sozidateli.ru](http://sozidateli.ru)), нажав кнопку «Поиск на портале «Созидатели», либо «Пригласить по электронной почте». Также можно внести*



информацию вручную, выбрав кнопку «Заполнить вручную».

Фонд рекомендует загружать профили членов команды проекта с портала «Созидатели», что позволит:

- не заполнять эти сведения каждый раз заново при подготовке новых заявок, а использовать однажды заполненные профили на портале «Созидатели»;
- упростить экспертам конкурса оценку информации о составе команды проекта и увеличить шансы на победу в конкурсе (поскольку члены команды подтвердят участие в проекте лично).

**Статус подтверждения данных пользователя на портале «Созидатели»**

Автоматически указывается соответствующий статус

*При выборе заполнения вручную (не на портале «Созидатели») в форме заявки появятся дополнительные поля:*

**2. ФИО члена команды\***

*Данное поле обязательно для заполнения.*

**3. Образование\***

- основное общее (9 классов)
- среднее общее (11 классов)
- среднее профессиональное
- незаконченное высшее
- высшее
- более одного высшего

*(Примечание: из предложенного списка выберите уровень образования).*

*Данное поле обязательно для заполнения.*

**6. Дополнительные сведения**

*(не более 2500 символов)*

*В этом поле можно указать дополнительную информацию о достижениях, добавить ссылки на публикации и другие материалы, а также указать любую информацию, которая поможет экспертам конкурса убедиться в наличии опыта, достаточного для того, чтобы успешно справиться с заявленной ролью в команде проекта.*

## 7. Ссылки на профили в социальных сетях

*(не более 1000 символов)*

*Данное поле можно оставить пустым. По желанию заявителя в этом поле можно указать ссылки на профили в социальных сетях (не более 5 ссылок).*

\

## 6. Календарный план

**Дата начала реализации проекта\***

*(ДД.ММ.ГГГГ)*

*Данное поле обязательно для заполнения. Реализация проекта за счёт гранта должна начинаться не ранее даты, указанной в положении о конкурсе.*

**Дата окончания реализации проекта\***

*(ДД.ММ.ГГГГ.)*

*Данное поле обязательно для заполнения. Реализация проекта за счёт гранта должна завершиться не позднее даты, указанной в положении о конкурсе.*

*(Примечание: по направлениям «поддержка проектов в области науки, образования, просвещения», «выявление и поддержка молодых талантов в области культуры и искусства» и «развитие институтов гражданского общества» можно выбрать длительный срок реализации (на сайте президентскиегранты.рф необходимо поставить отметку в пункте «Проект долгосрочный»). Реализация долгосрочного проекта за счёт*

гранта должна завершиться не ранее 1,5 лет от даты его начала (и не позднее даты, указанной в положении о конкурсе для долгосрочных проектов)

**Обоснование необходимости реализации проекта в пределах срока, превышающего стандартный \***  
(поле заполняется только в том случае, если выбран долгосрочный проект по направлениям «поддержка проектов в области науки, образования, просвещения» и «развитие институтов гражданского общества»)

(не более 1000 символов)

Данное поле обязательно для заполнения.

В данном поле необходимо пояснить, почему предложенный проект невозможно реализовать в пределах стандартного срока, предусмотренного положением о конкурсе.

Следует перечислить все мероприятия в рамках проекта, которые запланированы для выполнения каждой из поставленных задач и достижения цели проекта.

В каждом мероприятии должны быть.

1. *Содержание и место проведения* — подробная информация о том, что именно будет происходить, для какой целевой группы это предназначено, а также сведения о том, где конкретно будет проведено мероприятие. Если в проекте несколько целевых групп, то мероприятия должны быть предусмотрены для каждой из них.
2. *Время проведения* — в какой конкретно временной период будет проходить мероприятие. Не рекомендуется указывать в качестве времени проведения мероприятия «в течение всего проекта».
3. *Ожидаемый результат* — это ответы на вопросы «Что будет сделано? Сколько?», «Что изменится? Как?», «Запланировано ли участие представителей целевых групп и в каком количестве?».

Более подробные рекомендации Вы найдете в Центре поддержки.

№ п\п	РЕШАЕМАЯ ЗАДАЧА*	МЕРОПРИЯТИЕ, ЕГО СОДЕРЖАНИЕ, МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ	ДАТА НАЧАЛА	ДАТА ОКОНЧАНИЯ	ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ


*\*Задачи переносятся из раздела «О проекте». Указание в календарном плане иных задач, помимо указанных ранее в разделе «О проекте», не допускается.*

## 7. Бюджет

Рекомендуется до заполнения бюджета проекта на портале <http://президентскиегранты.рф> осуществлять его проектирование в Excel или аналогичных программах. Ниже приведена примерная форма итоговой таблицы.

№ п/ п 1	Наименование статьи  2	Общая стоимость	Софинансирова ние (если имеется)	Запрашиваем ая сумма
		(руб.)	(руб.)	(руб.)
		5	6	7
<b>1.</b>	<b>Оплата труда</b>			
1.1	Оплата труда штатных работников, включая НДФЛ			
	<i>должность</i>			
	<i>должность</i>			
	<i>должность</i>			
1.2	Выплаты физическим лицам за оказание ими услуг (выполнение работ) по гражданско-правовым договорам			
1. 3	Страховые взносы			
	Страховые взносы с выплат штатным работникам			
	Страховые взносы с выплат физическим лицам по гражданско-правовым договорам			
<b>2.</b>	<b>Командировочные расходы, а также аналогичные расходы по гражданско-правовым договорам</b>			
<b>3.</b>	<b>Офисные расходы (аренда нежилого помещения, коммунальные услуги, услуги связи, услуги банков, электронный документооборот, почтовые услуги, компьютерное оборудование и программное обеспечение (включая справочные информационные системы, бухгалтерское программное обеспечение), канцтовары и расходные материалы)</b>			
	Услуги банка (комиссии за платёжные поручения – 30 руб. за одно платёжное поручение)			

	Услуга электронного документооборота E-invoicing (ежемесячная оплата – 295 руб. в месяц)			
<b>4.</b>	<b>Приобретение, аренда специализированного оборудования, инвентаря и сопутствующие расходы</b>			
<b>5.</b>	<b>Разработка и поддержка сайтов, информационных систем и иные аналогичные расходы</b>			
<b>6.</b>	<b>Оплата юридических, информационных, консультационных услуг и иные аналогичные расходы</b>			
<b>7.</b>	<b>Расходы на проведение мероприятий</b>			
<b>8.</b>	<b>Издательские, полиграфические и сопутствующие расходы</b>			
<b>9.</b>	<b>Прочие прямые расходы</b>			
	<b>ИТОГО</b>			

***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.



**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.

## Приложение 10

### *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 сработавшей 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 непререкаемые 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 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  $K$  — 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?

- a. да;  
b. нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?  
a. да;  
b. нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?  
a. да;  
b. нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?  
a. да;  
b. нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?  
a. да;  
b. нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советнике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?  
a. да;  
b. нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?  
a. да;  
b. 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?
- а. да;
  - б. нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
- а. будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
  - б. возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17. Какое из двух мнений вам ближе?
- а. настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
  - б. настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
- а. с покорными людьми;
  - б. с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?
- а. да;
  - 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. 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?
- самый компетентный человек;
  - тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
- да;
  - нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину?
- да;
  - нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
- тот, который все решает сам;
  - 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?
- коллегиальный;
  - авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
- да;
  - нет.
32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?
- человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
  - 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?
- промолчите;
  - будете отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
- да;
  - нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
- да;
  - нет.
36. Что бы вы предпочли?
- работать под руководством хорошего человека;
  - 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?»
- согласен;
  - не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

- а. да;  
в. нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?  
а. да;  
в. нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?  
а. опускаете руки;  
в. появляется сильное желание их преодолеть.
41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?  
а. да;  
в. нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?  
а. да;  
в. нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?  
а. введу нужные изменения немедленно;  
в. не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?  
а. да;  
в. нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?  
а. да;  
в. нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?  
а. да;  
в. нет.
47. Кем бы вы предпочли стать?  
а. художником, поэтом, композитором, ученым;  
в. выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?  
а. могучую и торжественную;  
в. тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?  
а. да;  
в. нет.
50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?  
а. да;  
в. 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		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.

## Список литературы

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://пдш.пф/>