

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.

Утверждена директором
ГАНОУ СО «Дворец молодёжи»
А.Н.Слизько
Приказ №712-д от 29.06.2023 г.

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

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

Возраст учащихся: 15-18 лет

Срок реализации: 1 год

Авторы-составители:
Лытина Наталья Сергеевна,
Педагог дополнительного образования
Центра социально-гуманитарных проектов
Больных Елена Михайловна,
начальник Центра
социально-гуманитарных проектов

Разработчик программы:
Лытина Н.С., педагог
дополнительного образования

Содержание

I. Пояснительная записка	3
II. Календарно – учебный график	8
III. Учебные материалы	13
Приложения.....	16

I. Пояснительная записка

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

Направленность программы «**ПУЛЬС молодежи**» (далее – программа) социально-гуманитарная. В ходе занятий обучающиеся получают практический опыт регулирования межличностных отношений, становления навыков делового общения, овладения основами перспективного планирования, принятия решений и осознания ответственности за их выполнение.

Актуальность программы.

В современном мире важными качествами человека стали социальная мобильность, коммуникабельность и конкурентоспособность. В связи с этим, одной из важнейших задач образовательно-воспитательного процесса в настоящее время стало развитие социальной активности обучающихся. Актуальность программы «**Пульс молодёжи**» также определяется ее направленностью на комплексный подход к подготовке молодого человека «**новой формации**», умеющего жить в современном обществе, мобильного, с высокой культурой делового общения, готового к принятию управленческих решений, умеющего эффективно взаимодействовать с людьми. Для успешной социализации подростку понадобятся компетенции, которые помогут ему реализоваться, осознать себя, свои цели и ценности. Для того чтобы подросток сделал правильный выбор, нужно помочь ему, создавая комфортные условия в процессе обучения и воспитания.

1.1. Особенности обучения в текущем учебном году по общеразвивающей программе

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

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

Программа строится с учетом личностных (возрастных) потребностей обучающихся 15-18 лет, где ведущей является социальная деятельность, направленная на общение и взаимодействие с другими людьми.

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

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

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

3) «Продвинутый уровень». Предполагает использование форм организации материала, обеспечивающих доступ к сложным (возможно узкоспециализированным) и нетривиальным разделам в рамках содержательно-тематического направления общеразвивающей программы.

Объем программы:

Стартовый уровень 72 часов, базовый 108 часа, продвинутый уровень 144 часов.

Формы обучения и виды занятий.

Обучение реализуется очно, а также очно с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (Закон №273-ФЗ, гл.2, ст.17, п.2.). Программа курса включает групповые и индивидуальные формы работы обучающихся (в зависимости от темы занятия). Используются следующие виды занятий: теоретические и практические занятия, презентация творческих работ, защита проектных работ.

1.2. Особенности организации образовательной деятельности.

Программа реализуется в трех направлениях:

1) Теоретическое. Изучение новой познавательной информации.

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

3) Организаторское. Закрепление приобретенных знаний, навыков и умений посредством разработки и реализации социальных проектов и коллективных творческих дел, направленных на организацию областного

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

Форма обучения: очная (70% занятий), дистанционная (30% занятий).

Срок освоения: программа рассчитана на 1 год обучения.

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

1.3. Цели и задачи программы

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

Задачи:

Обучающие:

- изучение проектного метода решения задач;
- формирование умения планировать и реализовывать практическую деятельность, анализировать результаты, устанавливать причинно-следственные связи;
- формирование навыков социального поведения.

Воспитательные:

- воспитание творческой и самостоятельной личности с нравственно-этической ориентацией;
- стимулирование активности школьников в организации внеучебной и учебной деятельности;
- закрепление навыков командной работы.

Развивающие:

- развитие логического мышления при планировании проектной деятельности;
- развитие творческих способностей обучающихся;
- развитие взаимопонимания между участниками образовательного процесса по решению конкретных задач.

Для реализации отдельных тем приглашаются специалисты различных областей.

1.4. Планируемые результаты и способы их оценки

Личностные результаты – обучающиеся:

- принимают на себя позицию участника группы и лидера;

- умеют выглядеть презентабельно, держаться на публике в разных форматах (концерт, игровая программа, конференция, игра, дискуссия и др.)

Метапредметные результаты.

Обучающиеся владеют компетенциями:

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

Предметные результаты – обучающиеся::

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

Способы оценивания результатов

Отчетные мероприятия в рамках деятельности центра социально – гуманитарных проектов в соответствии с планом работы образовательной организации, защита разработанных проектов по итогам учебного года, проведение акций, праздников, участие в проведении мероприятий регионального и всероссийского уровня, анкетирование (входное, промежуточное, итоговое), зачет.

Оценочные материалы:

- Методика "Лидер" Кипнис М.Ш. ,
- методика "Выбор в действии" Биркенбил. В.,
- методики командообразования «Тимбилдинг»,
- анкетирование (входное, промежуточное, итоговое),
- метод наблюдения,
- тематическая дискуссия,
- ролевая игра,
- мозговой штурм,

- практические упражнения с элементами театральной педагогики,
- игра «Вертушка»,
- устный опрос,
- методика самоанализа,
- документальные схемы, маршруты, памятки волонтера,
- тайминг мероприятия,
- зачетное мероприятие.

II. Календарный учебный график на 2022–2023 учебный год

№ п/п	Основные характеристики образовательного процесса	
1.	Количество учебных недель	39
2.	Количество учебных дней	117
3.	Количество часов в неделю	3
4.	Количество часов	324
5.	Недель в I полугодии	15
6.	Недель во II полугодии	24
7.	Начало занятий	12 сентября
8.	Выходные дни	1 января – 9 января 1- 9 мая
9.	Окончание учебного года	31 июня

Календарный учебный график

Образовательный курс	Срок обучения	Количество часов
Стартовый уровень	2 мес.	72 час.
Базовый уровень	3 мес.	108 час.
Продвинутый уровень	4 мес.	144 час.

«Стартовый уровень»

№ п/п	Дата проведения	Разделы, темы	Количество часов			Форма занятия
			Всего	Теория	Практика	
1	12.09.2023	Вводное занятие	3	1	2	очная
2	14.09.	Кто такой Лидер?	3	2	1	очная
3	16.09.	Лидеры мнений	3	0	3	дистанционная
4	19.09. 21.09	Командообразование	6	2	4	очная
5	23.09	Челлендж «К-команда»	3	0	3	дистанционная
6	03.10 05.10	Эффективное общение	6	3	3	очная
7	07.10	Успешные коммуникации	3	0	3	дистанционная
8	10.10 12.10	Основы невербального общения	6	3	3	очная
9	14.10 17.10	Тайм менеджмент	6	3	3	очная
10	19.10	Тайм менеджмент в действии	3	0	3	дистанционная
11	21.10 24.10 26.10	Публичные выступления	9	3	6	очная
12	28.10 14.11 16.11	КТД. Основные понятия методики	9	3	6	очная
13	18.11 21.11 23.11	КТД «Областная акция «Лидерский привет!»»	9	3	6	очная
14	25.11	Круглый стол	3	0	3	очная
		ИТОГО:	72	23	49	

«Базовый уровень»

№ п/п		Разделы, темы	Количество часов			Форма проведения
			Всего	Теория	Практика	
1	28.11	Вводное занятие	3	1	2	очная
2	30.11 02.12 05.12 07.12 09.12	Социальные сети – ресурсы и возможности	15	3	12	очная/ дистанционная
3		«Социальное проектирование»	18	11	7	
3.1	12.12	Основы понятия «Социальное проектирование»	3	3	0	очная
3.2	14.12	Технологии разработки социального проекта	3	3	0	очная
3.3	16.12	Анализ ситуации и социальных проблем территории	3	1	2	дистанционная
3.4	19.12	Структура социального проекта	3	1	2	очная
3.5	21.12 23.12	Организация и проведение мероприятий социального проекта	6	3	3	очная
4		Технологии реализации социального проекта	12	5	7	
4.1	26.12 28.12	Методы коллективной работы	6	2	4	очная дистанционная
4.2	30.12	Методы сбора информации	3	2	1	дистанционная
4.3	09.01 2024	Реализация плана действий	3	1	2	дистанционная
5	11.01. 13.01 16.01	Технологии подготовки презентации проекта	9	3	6	очная/ дистанционная
6	18.01 20.01 23.01	Анализ реализации проектов	9	3	6	очная/ дистанционная
7	25.01 27.01 30.01 01.02 03.02. 06.02	Областной фестиваль социально – значимых творческих проектов «Профессионалы Урала»	18	3	15	очная

8		Волонтерство	21	9	12	
8.1	08.02 10.02	Социальная значимость волонтерства	6	3	3	очная
8.2	13.02 15.02	Хит- парад волонтерских идей	6	3	3	очная/ дистанционная
8.3	17.02 20.02 22.02	Проведение волонтерской акции	9	3	6	очная
9	24.02	Круглый стол	3	0	3	очная
		ИТОГО:	108	38	70	

«Продвинутый уровень»

№ п/п	Дата проведения	Разделы, темы	Количество часов			Форма проведения
			Всего	Теория	Практика	
1	27.02	Вводное занятие	3	1	2	очная
2		Организаторское мастерство	30	14	16	
2.1	29.02 02.03	Сценарий	6	3	3	очная
2.2	05.03 07.03	Ораторское мастерство	6	2	4	очная
2.3	09.03 12.03	Организация и проектирование образовательных событий	6	3	3	очная\ дистанционная
2.4	14.03 16.03	Жанровое решение события, игры, праздника, игровой программы.	6	3	3	очная\ дистанционная
2.5	19.03 21.03	Мастерство ведущего	6	3	3	очная
3		Организация и проведение мероприятий социального проекта «Уральская академия лидерства»	45	15	30	
3.1	23.03 26.03 28.03	Областной конкурс «Вектор успеха»	9	3	6	очная\ дистанционная
3.2	30.03 02.04 04.04	Конкурс исследовательских проектов «Persona»	9	3	6	очная\ дистанционная

3.3	06.04 09.04 11.04 13.04 16.04 18.04 20.04 23.04 25.04	Областной творческий конкурс «Классный лидер»	27	9	18	очная
4		Организация областных лидерских сборов	39	15	24	
4.1	27.04 30.04 11.05 14.05	Интерактивные формы организации мероприятий	12	6	6	очная\ дистанционная
4.2	16.05 18.05 21.05 23.05	Разработка программы лидерских сборов	12	6	6	очная\ дистанционная
4.3	25.05 28.05 30.05 01.06 04.06	Проведение лидерских сборов	15	3	12	очная
5		Организация и проведение областного форума «День детских и молодёжных организаций»	15	3	12	
5.1	06.06	Детские и молодёжные организации Свердловской области	3	1	2	дистанционная
5.2	08.06	Форсайт сессия. Методика организации	3	1	2	очная
5.3	11.06	Разработка программы Форума	3	1	2	дистанционная
5.4	13.06 15.06	Проведение Форума	6	0	6	очная
6	18.06 20.06 22.06	Результативность деятельности команды	9	3	6	очная\ дистанционная
7	25.06	Круглый стол	3	0	3	
		ИТОГО:	144	51	93	

III. Учебно-методические материалы

1. Анна Верена Цемме. Современный этикет на все случаи жизни. – М., 2008.
2. Вайнер М. Е. Основы вожатского мастерства. – М., 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. - М.: 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. – М.: ГОУДОД ФЦРСДОД, 2006.
8. Закон Российской Федерации «Об образовании».
9. Кулагина И. Ю. Возрастная психология. Развитие ребенка от рождения до 17 лет. - М., 1999.
10. Лишин О.В. Педагогическая психология воспитания. – М.: АПКиППРО, 2006.
11. Луков В.А. Социальное проектирование: Учеб. пособие. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд-во Моск. гуманит.-социальн. академии: Флинта, 2003.
12. Материалы по итогам семинара «Успешный фандрайзинг» регионального проекта «Сетевой ресурсный центр». – Екатеринбург, 2012.
13. Матюшевская П.А., Ефимова Н.В., Маевская Е.В. Имидж. Энциклопедия социологии. /Под редакцией Грицанова А. А. – М.: Издательство «Книжный Дом», 2003.
14. Подласый И.П. Педагогика. Новый курс. Учебник для студентов пед. вузов: В 2 кн. - М.: Гуманит. изд. центр Владос, 1999. Кн. 2: Процесс воспитания. - 256 с.
15. Райс Ф. Психология подросткового и юношеского возраста. – СПб.: Издательство “Питер”, 2012.
16. Рожков М.И., Развитие самоуправления в детских коллективах. Методическое пособие. – М.: ВЛАДОС, 2002.
17. Сергеев И.С. Как организовать проектную деятельность учащихся. - М.: АКТИ, 2006.

18. Смекалова Е.М. Школа лидерства. Методические рекомендации. – М., 2006.
19. Трегубов Б.А. Свободное время молодежи: сущность, управление. -СПб, 1991.
20. Холостова Е.И. Социальная работа с детьми. Учебное пособие. - М., 2008.
21. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования от 17 декабря 2010г. № 1897
22. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования от 17 мая 2012 г. № 413

3.1. Методические и диагностические материалы

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

Информационно - методические материалы:

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

IV. Материально-техническое обеспечение

ГАНОУ СО «Дворец молодежи», центр социально-гуманитарных проектов, адрес: ул. Красных Командиров, 11А, аудитория на 12 человек.

Материально-техническое обеспечение программы:

- столы, стулья;
- мультимедиапроектор;
- ноутбук;
- точка доступа в интернет;
- фотоаппарат;

- видеокамера;
- ватман (10 шт.);
- цветной картон (10 шт.);
- самоклеющаяся плёнка VPH Oracal (10 шт.);
- маркеры (15 шт.);
- клеящий карандаш (15 шт.);
- ножницы (15 шт.);
- степлеры (5 шт.);
- художественные костюмы для инсценировок.

Кадровое обеспечение:

Программа реализуется Лытиной Н.С., педагогом дополнительного образования высшей квалификационной категории.

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.

Методика «Эффективность лидерства»

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

Текст опросника

1. Стремитесь ли вы к использованию в своей работе новейших достижений?

а) да, б) нет.

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

3. Какой язык в общении с коллегами вы предпочитаете?

а) краткий, ясный, точный;

б) эмоциональный, образный, с намеками и подтекстом.

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

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

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

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

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

9. Предоставляете ли вы свободу действий своим подчиненным в достижении тех целей, которые ставите перед ними? а) да, б) нет.
10. Контролируете ли вы ход выполнения задания вашими подчиненными? а) да, б) нет.
11. Помогаете ли вы своим подчиненным, если они в этом нуждаются? а) да, б) нет.
12. Выражаете ли вы благодарность подчиненному за хорошо выполненную работу? а) да, б) нет.
13. Стремитесь ли вы искать в людях лучшие их качества и ориентироваться на них в совместной работе? а) да, б) нет.
14. Знаете ли вы о том, как наилучшим образом использовать положительные качества, имеющиеся у ваших подчиненных, в работе? а) да, б) нет.
15. Знаете ли вы интересы и потребности ваших подчиненных? а) да, б) нет.
16. Умеете ли вы быть внимательным слушателем? а) да, б) нет.
17. Благодарите ли вы сотрудников за работу в присутствии других? а) да, б) нет.
18. Делаете ли вы замечания своим подчиненным? Если да, то в какой обстановке? а) наедине, б) в присутствии других.
19. Отмечаете ли вы хорошую работу своих подчиненных, докладывая об итогах вышестоящему руководителю? а) да, б) нет.
20. Доверяете ли вы своим подчиненным? а) да, б) нет.
21. Стремитесь ли вы доводить до подчиненных всю основную информацию, получаемую от вышестоящих руководителей и организаций? а) да, б) нет.
22. Раскрываете ли вы значение работы, выполняемой каждым из ваших подчиненных, для общего дела? а) да, б) нет.
23. Оставляете ли вы себе и подчиненным время для планирования работы? а) да, б) нет.
24. Есть ли у вас план повышения своей квалификации? а) да, б) нет.
25. Имеется ли у ваших подчиненных план повышения их квалификации (или индивидуальные планы подобного рода)? а) да, б) нет.
26. Регулярно ли вы читаете специальную литературу? а) да, б) нет.
27. Имеете ли вы библиотеку новейшей литературы по вашей специальности? а) да, б) нет.
28. Заботитесь ли вы о состоянии своего здоровья, сохранении и повышении работоспособности? а) да, б) нет.
29. Любите ли вы выполнять сложную, но интересную работу? а) да, б) нет.
30. Проводите ли вы лично обучение своих подчиненных с целью улучшения качества и повышения эффективности их работы? а) да, б) нет.
31. Знаете ли вы о том, на какие качества работника необходимо ориентироваться при его приеме на работу? а) да, б) нет.

32. С желанием ли вы занимаетесь разбором жалоб и удовлетворением персональных просьб, исходящих от подчиненных? а) да, б) нет.
33. Сохраняете ли вы психологическую дистанцию в общении с подчиненными? а) да, б) нет.
34. Относитесь ли вы к своим подчиненным со вниманием и уважением? а) да, б) нет.
35. Уверены ли вы в себе? а) да, б) нет.
36. Хорошо ли вы знаете свои сильные и слабые стороны? а) да, б) нет.
37. Часто ли вы проявляете творчество в работе? а) да, б) нет.
38. Регулярно ли вы повышаете свою квалификацию на специальных курсах, семинарах и т.п.? а) да, б) нет.
39. Достаточно ли гибко вы себя ведете при принятии решений и в общении с людьми? а) да, б) нет.
40. Готовы ли вы изменить стиль своего руководства, если потребуется? а) да, б) нет.

Ключ

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

За каждый утвердительный ответ на предложенные вопросы («да») испытуемый получает 1 балл, а за каждый отрицательный («нет») — 0 баллов. Если испытуемый получит **от 30 до 40 баллов**, то стиль его руководства (с учетом высказанного выше замечания) считается высокоэффективным.

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

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

Методика «КОС»

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

ВОПРОСЫ

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

27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых не большим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка.

Ответы на вопросы испытуемый заносит в специальный «Лист ответов», в котором фиксируются также анкетные данные испытуемого и результаты его работы. Для количественной обработки данных консультант использует «Дешифраторы», в которых поставлены «идеальные ответы», в максимальной степени отражающие коммуникативные и организаторские склонности. Обработка материалов испытания крайне проста и проводится следующим образом. С помощью дешифраторов, которые накладываются поочередно на «Лист ответов», подсчитывается количество совпадающих с дешифратором ответов по каждому разделу методики. Оценочный коэффициент (К) коммуникативных и организаторских склонностей выражается отношением количества совпадающих ответов по каждому разделу к максимально возможному числу совпадений (20). При этом удобно использовать простую формулу:

$$K = n/20,$$

где К — величина оценочного коэффициента;

n — количество совпадающих с дешифратором ответов.

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

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

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

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

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

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

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

И, наконец, та группа испытуемых, которая получила оценку «5» (= 5), обладает очень высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней. Для них характерны быстрая ориентация в трудных ситуациях, непринужденность поведения в новом коллективе. Испытуемые этой группы инициативны, предпочитают в важном деле или создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивать свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами. Они могут внести

оживление в незнакомую компанию, любят организовывать различные игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникативной и организаторской деятельности.

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

Тест «Диагностика лидерских способностей»

(Е.Жариков, Е.Крушельницкий)

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

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

Тестовый материал:

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

6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
- 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?
- a. да;
 - b. нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
- a. будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
 - b. возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17. Какое из двух мнений вам ближе?
- a. настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он

- руководит, и лично участвовать в нем;
- в. настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
- а. с покорными людьми;
- в. с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?
- а. да;
- в. нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?
- а. да;
- в. нет.
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
- а. да;
- в. нет.
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?
- а. предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
- в. просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
- а. да;
- в. нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
- а. да;
- в. нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?
- а. да;
- в. нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
- а. самый компетентный человек;
- в. тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
- а. да;
- в. нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину?
- а. да;
- в. нет.

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
- a. тот, который все решает сам;
 - b. тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
- a. коллегиальный;
 - b. авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
- a. да;
 - b. нет.
32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?
- a. человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
 - b. человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?
- a. промолчите;
 - b. будете отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
- a. да;
 - b. нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
- a. да;
 - b. нет.
36. Что бы вы предпочли?
- a. работать под руководством хорошего человека;
 - b. работать самостоятельно, без руководителей.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?»
- a. согласен;
 - b. не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?
- a. да;
 - b. нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?
- a. да;
 - b. нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
- a. опускаете руки;
 - b. появляется сильное желание их преодолеть.

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

Ключ к тесту:

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику. Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б. За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае – 0 баллов.

Интерпретация результатов теста

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

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

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

Тест «Способны ли вы быть лидером»

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

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

1. Что для вас важнее в игре?

а) победа; б) развлечение.

2. Что вы предпочитаете в общем разговоре?

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

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

а) да; б) нет.

4. Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно?

а) да; б) нет.

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

а) да; б) нет.

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

а) да; б) нет.

7. Умеете ли вы скрывать своё настроение от окружающих?

а) да; б) нет.

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

а) да; б) нет.

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

а) да; б) нет.

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

а) да; б) нет.

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

Игровые методики

Игры на развитие коммуникационных способностей

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

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

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

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

1 участник		2 участник
Ежик		Грибы
Самолет		Снег
Рубашка		Ботинки

Далее участники разбиваются по парам, где отрабатывают умение захватывать инициативу в разговоре, переводя партнеров в нужное русло коммуникации. Задача – делать это аккуратно, не вызывая подозрений в преднамеренности выхода на ту или иную тему...

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

В ходе группового анализа фиксируются:

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

Игры на развитие организационных способностей

«Буквы и цифры». Группа делится на несколько подгрупп по 7-10 человек. Игрокам на время предлагается построить буквы и цифры, распределяя участников в определенном порядке. Задание усложняется по мере

продолжения игры. Например: О, 7, П, К. 2, Н, 5, Д. 6, Ш, 4, Ж. Лидеры проявляют себя как организаторы, "строители".

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

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

Игры на развитие лидерских способностей

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

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

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

«Лидер». Группа делится на подгруппы по 3-5 человек, каждой из них необходимо найти 10 определений, характеризующих, на их взгляд, лидера (можно заменять определения ассоциациями к этому слову). Далее каждая группа знакомит остальных со своим мнением. В ходе организованного общего обсуждения группа составляет портрет-характеристику лидера.

Игры на развитие творческих способностей

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

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

«Эврика!». Участникам игры предлагается попробовать открыть новый закон или вывести формулу, которая будет несколько

Мониторинговые исследования подразумевают наличие диагностического инструментария, с помощью которого осуществляется объективная оценка результативности. необычной, но очень пригодится в жизни. Правила можно придумывать самые различные, например:

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

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

Например:

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

Мониторинг образовательной деятельности

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

Оценка выступает как система разнообразных форм, методов, средств и видов качественного или количественного оценивания результатов образовательного процесса: будь то учебные достижения обучающихся, качество знаний и умений по программе или результаты их личностного развития, продвижения в творческой деятельности. Можно сказать, что оценивание предполагает не только констатацию конечного результата обучения, но полностью и постоянно сопровождает образовательный процесс. В дополнительном образовании невозможно оценивание, принятое в общем образовании, так как традиционная отметка носит выраженный знаниевый характер. Она выставляется за определенный уровень знаний по конкретному предмету, в то время как за рамками внимания педагога остаются не только затраченные на это усилия ребенка, но и приобретенные им за определенный период социальные компетенции, сформированные личностные качества, развитые творческие способности.

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

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

Задачи мониторинга:

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

Способы мониторинга:

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

Этапы мониторинга:

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