

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

Рассмотрено:
на основании решения заседания научно-
методического совета
ГАНОУ СО «Дворец молодёжи»
Протокол № 4 от 28.05.2026 г.

Согласовано:
Начальник Регионального
ресурсного центра «Уральское
воспитание»
ГАНОУ СО «Дворец молодёжи»
С.А. Аманьчеев
07.09.2026 г.

Рабочая программа
к дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе
социально-гуманитарной направленности
«Помощник вожакого»
(стартовый уровни)

Количество часов: всего – 144 часа
Возраст обучающихся: 14-17 лет
Группа: РРЦУВ 6-1-1

Педагог-организатор, педагог дополнительного образования
Самусева В.Э.

г. Екатеринбург, 2026-2027 учебный год

Структура

<i>Раздел I. Комплекс основных характеристик общеразвивающей программы.....</i>	<i>3</i>
<i>Раздел II. Цели и задачи и планируемые результаты освоения курса.....</i>	<i>10</i>
<i>Раздел III. Содержание рабочей программы</i>	<i>15</i>
<i>Раздел IV. Организационно-педагогические условия реализации программы.....</i>	<i>25</i>
<i>Литература по рабочей программе.....</i>	<i>30</i>
<i>Приложение 1</i>	<i>32</i>
<i>Приложение 2.....</i>	<i>33</i>
<i>Приложение 3</i>	<i>61</i>
<i>Приложение 4.....</i>	<i>65</i>

Раздел I. Комплекс основных характеристик общеразвивающей программы

Дополнительная общеразвивающая программа **«Помощник вожатого»** разработана с целью подготовки обучающихся к деятельности в качестве помощника вожатого в детских оздоровительных лагерях, пришкольных лагерях и в волонтерских отрядах.

Направленность программы «Помощник вожатого» (далее – программа) социально-гуманитарная. В ходе занятий обучающиеся осваивают базовые компетенции, необходимые для ассистирования вожатому: организация отрядных дел под руководством наставника, проведение простых игр, помощь в режимных моментах, поддержание дисциплины и безопасного поведения детей.

Основанием для разработки и реализации данной общеразвивающей программы служит перечень следующих нормативных правовых актов и государственных программных документов:

- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон РФ от 14.07.2022 № 295-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 24.07.1998 №124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребёнка в РФ» (действующая последняя редакция от 31.07.2020 - Редакция №29);
- Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 №996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 №678-р «Об утверждении концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года»;

- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 г. №28 «Об утверждении СанПиН 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021 г. №2 «Об утверждении санитарных правил и норм»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 11.10.2023 № 1678 «Об утверждении Правил применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
- Приказ Министерства Просвещения России от 27.07.2022 г. №629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;
- Приказ Министерства Просвещения Российской Федерации от 03.09.2019 г. №467 «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей»;
- Письмо Минобрнауки России №09-3242 от 18.11.2015 «О направлении информации» (вместе с «Методическими рекомендациями по проектированию дополнительных общеразвивающих программ (включая разноуровневые программы)»);
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 07.05.2020 № ВБ-976/04 «Рекомендации по реализации внеурочной деятельности, программы воспитания и социализации и дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий»;
- Приказ Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 30.03.2018 г. № 162-Д «Об утверждении Концепции

развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года»;

– Положение о дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ Государственного автономного нетипового образовательного учреждения Свердловской области «Дворец молодёжи» от 14.05.2020 г. № 269-д;

– Приказ Минтруда России от 22.09.2021 N 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (Зарегистрировано в Минюсте России 17.12.2021 № 66403);

– Федеральная программа воспитательной работы для организаций отдыха детей и их оздоровления (утверждена приказом Министерства просвещения РФ № 209 от 17.03.2025 г.);

– Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 29.06.2023 г. № 785-Д «Об утверждении Требований к условиям и порядку оказания государственной услуги в социальной сфере «Реализация дополнительных образовательных программ в соответствии с социальным сертификатом».

Отличительная особенность.

Обучающиеся не просто изучают теорию вожатской деятельности, а с самого начала погружаются в моделирование реальных ситуаций из жизни лагеря. Основу программы составляют ролевые игры, тренинги, решение педагогических кейсов и, главное, реальная выездная практика – «День помощника», где подростки работают с настоящими детьми 7–10 лет под руководством опытных вожатых-наставников.

Программа выстроена как первая ступень для приобретения начальных педагогических навыков, после которой обучающийся может уверенно пробовать себя в роли помощника вожатого в детском лагере.

Финальным результатом курса становится личное портфолио помощника вожатого – дневник, содержащий чек-листы режимных моментов, игровую копилку, решения педагогических ситуаций, отзыв наставника по

итогах практики и саморефлексию. Это не просто учебная работа, а реальный инструмент для трудоустройства в лагерь или участия в волонтерском педагогическом отряде.

Основой программы «Помощник вожатого» является обучение алгоритмам и технологиям помощи вожатому – от организации утренней зарядки до бесконфликтного разрешения детских ссор. Программа способствует развитию коммуникативной и организаторской компетентности обучающихся, формированию эмоционального интеллекта и стрессоустойчивости.

Именно такой вид деятельности – реальная, практическая помощь детям и вожатому – и является тем средством, с помощью которого нравственные, мировоззренческие идеи могут стать личным достоянием подростка. Работа помощником позволит обучающимся почувствовать значимость своей деятельности, открыть новые возможности для самореализации и профессионального самоопределения.

Целевая аудитория.

Программа строится с учетом личностных (возрастных) потребностей обучающихся 14-17 лет, где ведущей является социальная деятельность, направленная на общение и взаимодействие с другими людьми. Активизировать образовательный процесс, сделать его более интересным помогает наличие проблемных заданий, задач, игровых и обучающих компонентов.

Возрастная группа 14–17 лет охватывает подростковый и ранний юношеский периоды, которые характеризуются интенсивными физиологическими, психологическими и социальными изменениями. В этот период происходит переход от детства к взрослости, формируются основы личности, самосознания и профессионального самоопределения.

Физиологические особенности. В этот период завершается половое созревание. Организм приближается к морфофункциональной зрелости. К 16-

17 годам большинство подростков достигает окончательного роста. Функциональные возможности сердечно-сосудистой и дыхательной систем приближаются к показателям взрослых, хотя вегетативные реакции могут оставаться нестабильными, что проявляется в колебаниях артериального давления, учащённом сердцебиении при волнении. Происходит окончательное созревание нервной системы: улучшаются процессы торможения, что снижает общую импульсивность. В этом возрасте важно учитывать повышенную утомляемость при однотипной деятельности и необходимость смены видов активности.

Психологические особенности. Эмоциональная сфера становится более устойчивой по сравнению с младшим подростковым возрастом, однако сохраняется повышенная чувствительность к оценке окружающих, особенно сверстников и значимых взрослых. Пик эмоциональной нестабильности приходится на 14–15 лет с постепенной стабилизацией к 17 годам. Старшие подростки склонны к рефлексии, самоанализу, длительному переживанию обид, но при этом уже лучше контролируют внешние проявления эмоций. Самосознание и идентичность достигают нового уровня развития. Подросток активно задаётся вопросами: «Кто я?», «Каковы мои способности?», «Каким я хочу стать?». Формируется устойчивая Я-концепция, включающая оценку своих внешних данных, интеллектуальных качеств, характера, способности строить отношения. В этом возрасте особенно важна поддержка со стороны взрослых (педагогов, наставников) в процессе самоопределения. У юношей и девушек появляется интерес к психологии, рефлексии своих и чужих поступков. Мышление достигает уровня формально-логических операций. Старшие подростки способны к абстрактному мышлению, построению гипотез, анализу причинно-следственных связей, обобщению и систематизации информации. Они могут удерживать в сознании сложные теоретические конструкции, что важно для осмысления педагогических и психологических концепций. Стремление к самостоятельности и взрослости приобретает практическую направленность. Подросток хочет не просто

казаться взрослым, а реально участвовать во взрослой жизни – принимать решения, нести ответственность, зарабатывать, помогать другим. В этом возрасте появляется интерес к волонтерству, педагогической деятельности, работе с младшими детьми. Именно этот запрос и удовлетворяет программа подготовки помощников вожатых. Влияние сверстников остаётся значительным, но на первый план выходит поиск близкого друга (подруги), способного к эмпатии и взаимопониманию.

Социальные и педагогические особенности. Ведущая деятельность в этом возрасте – учебно-профессиональная, направленная на самоопределение. Обучающиеся задумываются о выборе профессии, пробуют себя в разных видах деятельности, анализируют свои способности и склонности. Мотивация учения приобретает личностный смысл, связанный с будущей профессиональной карьерой. Однако мотивация может быть неустойчивой, особенно при отсутствии чётких жизненных планов или поддержки со стороны взрослых. Увлечения в этом возрасте становятся более осознанными и часто перерастают в профессиональные интересы. Увлечение вожатством и работой с детьми является для многих способом самоутверждения, демонстрации своей взрослости и полезности, а также возможностью проверить себя в профессии «человек – человек». Внимание становится произвольным и устойчивым при условии высокой мотивации и интереса к содержанию деятельности.

Дополнительная общеобразовательная программа «Помощник вожатого» имеет стартовый уровень освоения, что предполагает минимальный уровень сложности предлагаемого для содержания, использование общедоступных и универсальных форм организации материала (игры, тренинги, мастер-классы, работа с типовыми кейсами), а также ориентирована на первичное вовлечение обучающихся в вожатскую деятельность.

Оптимальная наполняемость группы – 12 обучающихся.

Объем программы: 144 часа.

Формы обучения и виды занятий.

Программа реализуется в трех направлениях:

- 1) Теоретические: лекции-беседы, разбор видеосюжетов из жизни лагеря, инструктажи.
- 2) Практические: тренинги, ролевые игры «Помощник вожакого в действии», решение ситуационных задач, разработка и проведение мини-игр, ассистирование на реальных мероприятиях (выездная практика).
- 3) Рефлексивные: анализ своих действий, обратная связь от педагога, ведение дневника помощника вожакого.

Форма обучения: очная, возможна реализация очно с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (закон №273-ФЗ, гл.2, ст.17, п.2.).

Срок освоения: программа рассчитана на 1 год обучения.

Режим занятий: длительность одного занятия – 2 академических часа, периодичность занятий – 2 раза в неделю.

Раздел II. Цели и задачи и планируемые результаты освоения курса

Цель – формирование у обучающихся базовых компетенций, необходимых для эффективной деятельности в роли помощника вожатого в детском оздоровительном лагере, включая навыки ассистирования, организации досуга детей и взаимодействия с вожатым.

Задачи:

1. Образовательные задачи:

- знакомство с правами, обязанностями и границами ответственности помощника вожатого;
- обучение алгоритмам действий в режимных моментах (подъём, зарядка, отрядное время, тихий час, отбой);
- формирование умения проводить короткие досуговые формы: игры на знакомство, подвижные игры, конкурсы, утреннюю зарядку;
- передача знаний о возрастных особенностях детей 7-12 лет, на которые должен ориентироваться помощник;
- обучение правилам безопасности: что может и что не может делать помощник.

2. Воспитательные задачи:

- воспитание ответственности за порученное дело и уважение к детям;
- развитие терпения, доброжелательности, готовности прийти на помощь;
- мотивация к дальнейшему профессиональному росту в педагогике;
- воспитание социальной ответственности через осознание значимости личностного вклада в решение общественных задач.
- развитие ценностного отношения к сотрудничеству, уважению мнений других, этике командной работы;
- воспитание уверенности в собственных силах и готовности к преодолению трудностей в процессе подготовки к конкурсу;

- содействие развитию личной траектории развития через рефлексию собственных интересов и возможностей.

3. Развивающие задачи:

- развитие креативного мышления: генерация идей, нестандартный подход к решению задач, работа с открытыми проблемами;
- формирование навыков саморегуляции: стрессоустойчивость, адекватная оценка результатов;
- развитие эмоционального интеллекта: эмпатия, понимание мотивов других, конструктивное разрешение конфликтов;
- развитие способности к рефлексии: анализ собственных действий, выявление сильных сторон и зон роста;
- развитие наблюдательности и умения замечать проблемы в детском коллективе;
- формирование навыков бесконфликтного общения с детьми и взрослыми;
- развитие навыков самоорганизации и выполнения поручений;
- формирование стрессоустойчивости и умения сохранять спокойствие в хаотичной ситуации.

Для реализации отдельных тем приглашаются специалисты различных областей.

Результаты освоения программы

Личностные результаты.

- проявляют устойчивый интерес к выбранной деятельности;
- формируют адекватную самооценку на основе навыков рефлексии;
- проявляют социальную активность во взаимодействии с детьми, вожатыми, родителями и другими взрослыми;
- умеют делать выбор, определяют сферу своих интересов;

- проявляют ответственность за порученное дело и уважение к детям, независимо от их возраста и особенностей поведения;
- демонстрируют терпение, доброжелательность, готовность прийти на помощь в сложной ситуации;
- мотивированы к дальнейшему профессиональному росту в педагогике, вожатской деятельности и смежных областях;
- осознают социальную значимость своей роли как помощника вожатого, понимают ценность личного вклада в организацию безопасного и интересного досуга детей;
- уверены в собственных силах, готовы к преодолению трудностей в процессе работы с детским коллективом.

Предметные результаты.

- знают права, обязанности и границы ответственности помощника вожатого;
- знают и умеют применять алгоритмы действий в режимных моментах: подъём, утренняя зарядка, отрядное время, подготовка к мероприятиям, приём пищи, тихий час, отбой;
- знают не менее 15 игр разных типов (на знакомство, подвижные, на внимание, в помещении, на сплочение) и умеют самостоятельно проводить их для детей;
- умеют проводить утреннюю зарядку;
- знакомы с возрастными особенностями детей различных возрастных групп и учитывают их при выборе игр, формулировке инструкций, способах удержания внимания;
- знают правила безопасности в лагере (пожарная, электробезопасность, ПДД, поведение на воде и спортивной площадке) и чётко соблюдают их сами и следят за соблюдением детьми;

- умеют чётко и внятно сформулировать и объяснить правила игры или конкурса, удерживать внимание аудитории детей на протяжении всей игры;
- владеют алгоритмами поведения в конфликтных ситуациях и приемами профилактики конфликтов в детском коллективе;
- знают и умеют применять техники оказания первой помощи.

Метапредметные результаты.

Обучающиеся владеют компетенциями:

- самостоятельной работы (умение делать самостоятельный выбор в рамках своей компетенции, аргументировать его, способность самостоятельно подбирать и использовать в работе методическую литературу, игровые сборники, интернет-ресурсы для подготовки к мероприятиям);
- социально-значимыми компетенциями и установками (умение позиционировать себя как помощника вожатого — взрослого рядом с ребёнком; сотрудничать с вожатым и другими взрослыми; прогнозировать социальные эффекты своей деятельности (например, как игра повлияет на климат в отряде); проявлять ответственность, уважение и доверие к детям, действовать в интересах других людей, оказывать взаимопомощь);
- сотрудничества и работы в группе (формировать и поддерживать отношения сотрудничества, содружества и толерантности в детском коллективе и во взаимодействии со взрослыми: уважать чужое мнение, слушать, слышать и говорить, договариваться, улаживать разногласия и конфликты; планировать и распределять работу в паре с вожатым и между помощниками);
- принятия решений (принимать решения в рамках своей компетенции: когда звать вожатого, когда действовать самостоятельно, как поступить в типичной педагогической ситуации, не выходя за границы ответственности помощника);

– саморегуляции и стрессоустойчивости (сохранять спокойствие в хаотичной ситуации, управлять своими эмоциями, адекватно реагировать на детские провокации и неожиданные происшествия);

– бесконфликтного общения (использовать техники активного слушания, мягкого замечания, предотвращать эскалацию конфликтов как с детьми, так и со взрослыми).

Раздел III. Содержание рабочей программы

«Стартовый уровень»

Учебно-тематический план

№ п/п	Разделы, темы	Количество часов			Формы аттестации/ контроля
		Всего	Теория	Практика	
1.	Вводное занятие	2	1	1	Наблюдение, анкетирование (входная диагностика)
2.	Кто такой помощник вожатого?	12	5	7	Устный опрос
2.1	Должностные обязанности помощника вожатого	2	1	1	Работа с инструкцией
2.2	Границы ответственности: что можно, что нельзя	4	2	2	Разбор кейсов
2.3	Взаимодействие с вожатым: как получать и выполнять задачи	6	2	4	Ролевая игра «Я – помощник»
3.	Безопасность детей в лагере	16	6	10	Зачёт по технике безопасности
3.1	Инструктажи для помощника (пожарная безопасность, электробезопасность, ПДД)	4	2	2	Тест
3.2	Действия в чрезвычайных ситуациях (эвакуация, травма и др.)	6	2	4	Тренировка алгоритма
3.3	Первая помощь: что может оказать помощник вожатого	6	2	4	Практикум
4.	Как общаться с детьми	20	6	14	Наблюдение
4.1	Возрастные особенности детей	8	2	6	Решение кейсов
4.2	Как подружиться с ребёнком?	6	2	4	Тренинг
4.3	Помощник как дисциплинирующий фактор (мягкое замечание, переключение внимания)	6	2	4	Ролевая игра
5.	Игровая копилка помощника вожатого	30	6	24	Проведение игры
5.1	Игры на знакомство	8	2	6	Игротека
5.2	Подвижные игры на свежем воздухе	6	1	5	Проведение на улице

5.3	Игры в помещении (на сплочение, тихие игры, на внимание)	6	1	5	Практикум
5.4	Как проводить утреннюю зарядку	2	1	1	Проведение зарядки
5.5	Мастерская отрядного уголка	8	1	7	Макет уголка
6.	Режимные моменты	22	9	13	Ситуационный зачёт
6.1	Подъём, утренние процедуры, зарядка	2	1	1	Алгоритм действий
6.2	Отрядное время перед обедом (чем занять детей в ожидании)	4	2	2	Разработка 15-минутки
6.3	Тихий час: как уложить детей спать	4	2	2	Ролевая игра
6.4	Подготовка к мероприятиям (помощь вожатому)	6	2	4	Ассистирование
6.5	Отрядная свечка/ «огонёк»	6	2	4	Участие в имитации
7.	Помощник и дисциплина	12	4	8	Решение кейсов
7.1	Как предотвратить конфликт до его начала	6	2	4	Тренинг
7.2	Что делать, если дети не слушаются?	6	2	4	Ролевая игра
8.	Практикум «День помощника»	18	0	18	Зачётное мероприятие
8.1	Подготовка к выездной практике (распределение ролей)	4	0	4	Чек-лист
8.2	Выездное мероприятие (работа с детьми 7-10 лет под руководством вожатого)	12	0	12	Наблюдение, анализ
8.3	Разбор дня: обратная связь от вожатого и педагога	2	0	2	Рефлексия
9.	Рефлексивная сессия	12	0	12	Итоговая аттестация
9.1	Защита дневника помощника вожатого	6	0	6	Портфолио
9.2	Итоговое тестирование. Круглый стол «Я готов быть помощником»	6	0	6	Зачёт
Итого		144	37	107	

Содержание учебно-тематического плана

1. Вводное занятие (2 ч.)

Теория: создание доброжелательной атмосферы, установление контакта с детьми. Знакомство с целями и задачами программы. Понятие «помощник вожакого»: кто это, чем отличается от вожакого, основные функции. Установление правил работы на занятиях. Инструктаж по технике безопасности в учебном помещении. Проведение входной диагностики (объяснение целей анкетирования).

Практика: интерактивные игры на знакомство. Заполнение входной анкеты «Почему я хочу быть помощником вожакого?» и методики КОС (коммуникативные и организаторские склонности).

2. Кто такой помощник вожакого? (12 ч.)

2.1. Должностные обязанности помощника вожакого (2 ч.)

Теория: понятие должностной инструкции. Основные обязанности помощника вожакого: помогать вожакому во всех режимных моментах, следить за порядком и дисциплиной, проводить короткие игры и зарядку, докладывать вожакому о проблемах, помогать готовить отрядный уголок. Разбор реальной должностной инструкции. Понятие «границы ответственности»: за что отвечает вожакий, за что помощник. Чего помощник делать НЕ должен.

Практика: чтение и обсуждение должностной инструкции (каждый пункт проговаривается своими словами). Упражнение «Красная и зелёная карточка»: педагог называет действие, обучающиеся поднимают зелёную карточку (можно помощнику) или красную (нельзя). Ошибки разбираются коллективно. Просмотр короткого видеосюжета из жизни лагеря с последующим анализом: что сделал помощник правильно, что нет. Заполнение чек-листа «5 признаков хорошего помощника».

2.2. Границы ответственности: что можно, что нельзя (4 ч.)

Теория: повторение понятия «границы ответственности». Почему помощник не может подменить вожакого даже временно. Юридические

аспекты. Алгоритм мягкого отказа. Что делать, если ребёнок просит то, что помощник делать не имеет права.

Практика: работа в мини-группах – каждой группе выдаётся 5 ситуаций, необходимо распределить действия между вожатым, помощником и отметить, чего никто не должен делать. Презентация результатов. Тренировка алгоритма действий в нештатной ситуации.

2.3. Взаимодействие с вожатым (6 ч.)

Теория: вожатый – старший товарищ и руководитель для помощника. Как правильно получать задачи: слушать, уточнять, если непонятно, не спорить при детях.

Практика: ролевая игра «Утро в лагере». Разбор реальных ситуаций. Совместное заполнение планки взаимодействия на один день (распределение задач между вожатым и помощником).

3. Безопасность детей в лагере (16 ч.)

3.1. Инструктажи для помощника (4 ч.)

Теория: понятие «инструктаж», его виды (вводный, первичный, целевой). Обязанность помощника. Пожарная безопасность: где расположены огнетушители, план эвакуации, запрет на игры с огнём. Электробезопасность. Правила поведения на улице. Требования к одежде и обуви в разных погодных условиях.

Практика: работа с планом эвакуации. Тренировка вызова пожарной охраны. Упражнение «Найди нарушение» – на картинках с изображением лагеря обучающиеся ищут опасные ситуации.

3.2. Действия в чрезвычайных ситуациях (6 ч.)

Теория: что такое ЧС в лагере. Алгоритм действий помощника при любом ЧС. Что делать при эвакуации. Действия при потере ребёнка.

Практика: отработка эвакуации. Тренировка алгоритма «Потерялся ребёнок». Запись голосовых сообщений – как сообщить вожатому о ЧС.

3.3. Первая помощь: что может оказать помощник (6 ч.)

Теория: понятие первой помощи. Остановка капиллярного кровотечения. Промывание раны водой и обработка краёв антисептиком. Наложение стерильной повязки. Первая помощь при ушибе. Признаки теплового удара и солнечного удара.

Практика: практикум на муляжах или друг на друге. Наложение бинтовой повязки на запястье и колено. Упражнение «Холодный компресс» – что можно использовать. Разбор кейсов: «Ребёнок упал в обморок» – алгоритм действий помощника. Итоговый мини-тест «Что я могу как помощник?».

4. Как общаться с детьми (20 ч.)

4.1. Возрастные особенности детей (8 ч.)

Теория: краткая возрастная психология.

Практика: упражнение «Переведи на детский язык». Анализ видеотрейлера с занятием в лагере. Игра «Одной фразой».

4.2. Как подружиться с ребёнком (6 ч.)

Теория: дистанция «взрослый – ребёнок» в лагере. Как находить баланс в общении с детьми. Ошибки помощника.

Практика: тренинговое упражнение «Знакомство за 2 минуты» – найти общее с незнакомым участником группы (хобби, любимый фильм, цвет). Отработка фраз для начала общения. Анализ примера из фильма/мультфильма – удалось ли взрослому подружиться и сохранить авторитет.

4.3. Помощник как дисциплинирующий фактор (6 ч.)

Теория: почему дети не слушаются. Типичные причины. Что помощник может сделать для дисциплины до того, как начался хаос.

Практика: отработка интонации. Упражнение «Трудный ребёнок». Разбор записей голоса или видео.

5. Игровая копилка помощника (30 ч.)

5.1. Игры на знакомство (8 ч.)

Теория: зачем нужны игры на знакомство. Виды игр на знакомство. Требования к играм для помощника. Игры на запоминание имён. Игры-ледоколы для больших групп (от 20 человек).

Практика: группа играет в каждую из 5 игр, после каждой игры рефлексия: что было сложно вести, какие ошибки сделал ведущий. Заполнение личной карточки «Мои 10 игр на знакомство» (название, возраст, краткие правила).

5.2. Подвижные игры на свежем воздухе (6 ч.)

Теория: значение подвижных игр в лагере. Правила для помощника при проведении: громкий голос, свисток, контроль за особо активными детьми. 5 базовых подвижных игр.

Практика: проведение каждой игры поочерёдно в роли ведущего. Акцент на технику безопасности. Обсуждение после выхода: какие ошибки были, как быстро собрать детей после игры.

5.3. Игры в помещении (на сплочение, тихие игры, на внимание) (6 ч.)

Теория: зачем нужны игры в помещении (после обеда, перед сном, в плохую погоду). Игры на внимание: «Фотоаппарат», «Найди отличия в комнате», «Слушаем тишину». Требования к тихим играм. Правила безопасности.

Практика: проведение игр на внимание (все участники играют, затем меняются ведущим). Отработка перехода от шумной игры к тихой.

5.4. Как проводить утреннюю зарядку (2 ч.)

Теория: структура зарядки. Как выбрать упражнения для младшего возраста. Музыкальное сопровождение.

Практика: каждый участник разрабатывает комплекс из 6 упражнений и проводит на группе.

5.5. Мастерская отрядного уголка (8 ч.)

Теория: что такое отрядный уголок, зачем он нужен. Обязательные элементы: название отряда, девиз, список детей, поздравления, режим дня, экран чистоты. Роль помощника в оформлении.

Практика: работа с материалами: вырезание букв из цветной бумаги, рисование рамок, создание заготовок для уголка. Создание макета уголка на листе А3 с использованием наклеек и аппликации.

6. Режимные моменты (22 ч.)

6.1. Подъём, утренние процедуры (2 ч.)

Теория: режим дня в лагере: время подъёма, умывания, заправки постелей. Задачи помощника утром. Типичные проблемы. Алгоритм действий помощника с 7:00 до 8:00.

Практика: составление пошагового чек-листа утра помощника.

6.2. Чем занять детей в ожидании (4 ч.)

Теория: чем может занять помощник на 5-10 минут: короткие игры, считалки, «интересный факт дня», пальчиковые игры.

Практика: каждый участник готовит 3 «пятиминутки» (игра, загадки, разговорная тема). Проведение перед группой.

6.3. Тихий час: как уложить детей спать (4 ч.)

Теория: назначение тихого часа (отдых, восстановление). Индивидуальный подход. Действия при нарушении тишины.

Практика: составление памятки «10 правил тихого часа для помощника».

6.4. Подготовка к мероприятиям (6 ч.)

Теория: главные события лагерной смены (открытие, концерт, дискотека, КТД, «огонёк», спортивные соревнования). Роль помощника вожатого на каждом этапе. Типичные ошибки помощника.

Практика: моделирование подготовки к отрядному концерту.

6.5. Отрядная свечка / «огонёк» (6 ч.)

Теория: что такое «огонёк» в лагере. Виды «огоньков»: знакомства, прощальный, тематический, орлятский круг. Завершение «огонька».

Практика: имитация «огонька знакомств» в группе. После имитации рефлексия: как чувствовал себя помощник, было ли трудно молчать и не вмешиваться, какие фразы помогли. Составление памятки «Правила помощника на огонёке» (5 пунктов).

7. Помощник и дисциплина (12 ч.)

7.1. Как предотвратить конфликт до его начала (6 ч.)

Теория: признаки назревающего конфликта в детской группе: повышенный голос, изоляция ребёнка, жалобы, напряжённые позы. Техники предотвращения. Почему нельзя игнорировать маленькие ссоры.

Практика: разбор 5 видеоситуаций (или коротких текстовых кейсов), группа анализирует, на каком этапе можно было предотвратить конфликт. Упражнение «Активное слушание» в парах. Составление карточки помощника «10 фраз поддержки».

7.2. Что делать, если дети не слушаются? (6 ч.)

Теория: причины детского непослушания в лагере. Различие между «ребёнок не может» и «ребёнок не хочет». Важность личного примера помощника вожатого.

Практика: разбор 5 коротких видеоситуаций (или текстовых кейсов) из реальной лагерной жизни, группа анализирует, в чём причина непослушания в каждом случае и какой способ воздействия выбрал бы помощник. Составление карточки помощника «5 способов сказать «нет» без крика».

8. Практикум «День помощника» (18 ч.)

8.1. Подготовка к выездной практике (4 ч.)

Теория: цели и задачи выездного практикума: работа с реальными детьми в роли помощника вожатого. Организационные моменты: распределение отрядов, знакомство с вожатыми-наставниками, правила техники безопасности на выезде. Что нужно взять с собой. Критерии оценки работы помощника.

Практика: распределение на микрогруппы (по 2–3 помощника на отряд). Знакомство с вожатыми-наставниками (педагоги или приглашённые опытные вожатые). Составление личного плана дня помощника.

8.2. Выездное мероприятие (12 ч.)

Теория: повторение ключевых алгоритмов поведения помощника в течение дня.

Практика (основная часть): обучающиеся в реальном режиме работают в лагере (пришкольном, дневном) или в образовательном учреждении с приглашённой группой детей 7-10 лет. Каждый помощник выполняет задачи под наблюдением наставника и педагога:

- Утренняя зарядка.
- Игры на знакомство (если дети новые) или отрядные игры.
- Помощь в столовой.
- Подготовка к отрядному мероприятию.
- Прогулка: подвижные игры.
- Тихий час (если есть).
- Мероприятие (концерт, КТД).
- Отбой (если есть).

В течение дня каждый помощник ведёт краткий дневник (3-5 пункта: что сделал, что было трудно, что помогло). Наставник (опытный вожатый) даёт устную обратную связь сразу после каждого этапа. Практика проводится с обязательным присутствием педагога и не менее одного взрослого на 5 помощников.

8.3. Разбор дня: обратная связь от вожатого и педагога (2 ч.)

Теория: значение рефлексии после практики, закрепление успешного опыта и анализ ошибок без чувства вины. Как принимать обратную связь. Как давать обратную связь.

Практика: общий круг в группе. Каждый помощник получает от своего наставника (педагог или приглашённый вожатый) 3–5 минут обратной связи по форме: «Что получилось хорошо», «Что можно улучшить», «Совет на будущее». Заполнение оценочного листа (самооценка + оценка наставника). Разбор общих ошибок. Запись в личный дневник помощника трёх главных выводов из выездной практики.

9. Рефлексивная сессия. Итоговая аттестация (12 ч.)

9.1. Защита дневника помощника водителя (6 ч.)

Теория: что такое портфолио/дневник помощника водителя. Структура. Критерии оценки: полнота, практическая ценность, рефлексия.

Практика: работа над оформлением дневника. Индивидуальные консультации с педагогом. Упражнение «Письмо себе в прошлое»: написать небольшое письмо самому себе в начале курса.

9.2. Итоговое тестирование. Круглый стол «Я готов быть помощником» (6 ч.)

Теория: итоговый контроль знаний по программе. Перечень тем: обязанности помощника, правила безопасности, возрастные особенности, алгоритмы действий в режимных моментах, игры, конфликты. Круглый стол «Я готов быть помощником».

Практика: написание итогового теста (30 вопросов, время 45 минут). Разбор заданий, вызвавших затруднения (коллективно). Запись результатов в диагностическую карту (сравнение с входной диагностикой).

Раздел IV. Организационно-педагогические условия реализации программы

Календарный учебный график на 2026-2027 учебный год

№ п/п	Основные характеристики образовательного процесса	Значение
1	Количество учебных недель	39
2	Количество учебных дней	72
3	Количество часов в неделю	4
4	Количество часов	144
5	Недель в I полугодии	16
6	Недель во II полугодии	23
7	Начало занятий	14 сентября
8	Каникулы	26 октября - 4 ноября, 22 марта - 28 марта
9	Выходные дни	31 декабря - 10 января, 22 февраля, 8 марта, 3 мая, 10 мая, 14 июня
10	Окончание учебного года	17 июня

Календарно-тематический план

№ п/п	Дата	Название темы	Количество часов	Форма занятия
1	14.09	Вводное занятие	2	Очная
2	16.09	Должностные обязанности помощника водителя	2	Очная
	21.09, 23.09,	Границы ответственности: что можно, что нельзя	4	
	28.09, 30.09, 05.10	Взаимодействие с водителем: как получать и выполнять задачи	6	
3	07.10, 12.10	Инструктажи для помощника (пожарная безопасность, электробезопасность, ПДД)	4	Очная
	14.10, 19.10, 21.10	Действия в чрезвычайных ситуациях (эвакуация, травма и др.)	6	
	26.10, 28.10, 02.11	Первая помощь: что может оказать помощник водителя	6	

4	09.11, 11.11, 16.11, 18.11	Возрастные особенности детей	8	Очная
	23.11, 25.11, 30.11	Как подружиться с ребенком?	6	
	02.12, 07.12, 09.12	Помощник как дисциплинирующий фактор (мягкое замечание, переключение внимания)	6	
5	14.12, 16.12, 21.12, 23.12	Игры на знакомство	8	Очная
	28.12, 30.12, 11.01	Подвижные игры на свежем воздухе	6	
	13.01, 18.01, 20.01	Игры в помещении (на сплочение, тихие игры, на внимание)	6	
	25.01	Как проводить утреннюю зарядку	2	
	27.01, 01.02, 03.02, 08.02	Мастерская отрядного уголка	8	
6	10.02	Подъём, утренние процедуры, зарядка	2	Очная
	15.02, 17.02	Отрядное время перед обедом (чем занять детей в ожидании)	4	
	24.02, 01.03	Тихий час: как уложить детей спать	4	
	03.03, 10.03, 15.03	Подготовка к мероприятиям (помощь вожатому)	6	
	17.03, 22.03, 24.03,	Отрядная свечка/ «огонёк»	6	
7	29.03, 31.03, 05.04	Как предотвратить конфликт до его начала	6	Очная
	07.04, 12.04, 14.04	Что делать, если дети не слушаются?	6	
8	19.04, 21.04	Подготовка к выездной практике (распределение ролей)	4	Очная

	26.04, 28.04, 05.05, 12.05, 17.05, 19.05	Выездное мероприятие (работа с детьми 7-10 лет под руководством вожатого)	12	
	24.05	Разбор дня: обратная связь от вожатого и педагога	2	
9	26.05, 31.05, 02.06	Защита дневника помощника вожатого	6	Очная
	07.06, 09.06, 16.06	Итоговое тестирование. Круглый стол. «Я готов быть помощником»	6	

Материально-техническое обеспечение программы:

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

Учебно-методическое и информационное обеспечение:

- методические пособия, разрабатываемые руководителем творческого объединения с учётом конкретных условий;

- библиотека объединения, содержащая справочный материал, научные энциклопедии, учебную литературу, молодежные периодические издания (дайджесты и журналы);
- образцы лучших работ обучающихся в качестве наглядного результата деятельности объединения;
- дидактические материалы по интерактивным формам обучения (тренинги, имитационно-ролевые игры, организационно-деятельностные игры и т. п.).

Реализация программы подразумевает такие формы аттестации, как:

Защита портфолио помощника вожатого (дневника) в рамках деятельности Центра социально-гуманитарных проектов в соответствии с планом работы образовательной организации, проведение итогового практикума «День помощника» с участием детей младшего школьного возраста, разработка и проведение игровой программы для детей (отрядного дела, конкурса и др.), анкетирование (входное, промежуточное, итоговое), зачёт по технике безопасности и алгоритмам действий в режимных моментах, решение педагогических кейсов, зачётное проведение игры на группе сверстников или детей, зачёт.

Оценочные материалы:

- методика «Лидер» Кипнис М.Ш.;
- методика «Выбор в действии» Биркенбил. В.;
- методика «Аквариум»;
- методики командообразования «Тимбилдинг»;
- методика «Командные роли» Р. М. Белбина;
- анкетирование (входное, промежуточное, итоговое);
- метод наблюдения;
- тематическая дискуссия;
- ролевая игра;

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

Литература по рабочей программе

1. Асмолов А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. Москва: Смысл, 2021. 448 с.
2. Басюк В. С., Загладин Н. В. Современные подходы к организации образовательного процесса в условиях цифровой трансформации общества. Москва: Просвещение, 2022. 289 с.
3. Виноградова Н. Ф. Федеральные государственные образовательные стандарты: теория и практика внедрения. Москва: Педагогическое общество России, 2021. 324 с.
4. Жуков М. Н. Организация и содержание проектной деятельности в образовательном учреждении. Москва: ТЦ Сфера, 2020. 176 с.
5. Кудашев, Г.А. Программа лагерной смены: отдельные особенности разработки и оформления. Методическое пособие. Тюмень: «Ребятчья республика», 2014. 126 с.
6. Куприянов Б. В. Организация и методика проведения игр с подростками: игра как средство воспитания. Москва: Педагогическое общество России, 2021. 208 с.
7. Педагогика «Орленка» в терминах и понятиях: уч. пособие-словарь// Сост. Ковалева А.Г. Авт. кол-в Бойко Е.И., Ковалева А.Г., Панченко С.И., Романец И.В., Кузнецова А.М./ Науч. ред. М.А. Мазниченко. М. : Собеседник, 2015. 192 с.
8. Сборник научно-методических материалов «Организация отдыха и оздоровления детей» – 3-е изд., стереотипное. 2025. 221 с.
9. Тетерский С. В., Фришман И. И. Детский оздоровительный лагерь: воспитание, обучение, развитие. 2007. 104 с.
10. Харченко С. А. Опыт разработки и реализации образовательных программ подготовки вожатых детских оздоровительных лагерей // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2018. Т. 7, № 2 (18) С. 99–105.

Список литературы для обучающихся и родителей

1. Байбородова Л. В., Рожков М. И. Проектная деятельность школьников в разновозрастных группах: методическое пособие. Москва: Просвещение, 2022. 176 с.
2. Григорьев Д. В. Проектная деятельность в образовательной организации: учебно-методическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Сфера, 2021. 128 с.
3. Леонтович О. А. Проектная мастерская / Внеурочная деятельность. 2019. 112 с.
4. Мандель Б. Р. Основы проектной деятельности: учебное пособие для обучающихся в системе СПО. Москва; Берлин: ДиректМедиа, 2018. 293 с.
5. Пушина Н. В., Морозова Ж. В., Бандура Г. А. Основы проектной и исследовательской деятельности. Практикум. Санкт-Петербург: Лань, 2026. 120 с.
6. Хамидулин В. С. Проектная деятельность: учебное пособие для СПО. Санкт-Петербург: Лань, 2025. 153 с.

Приложение 1

Календарный учебный график

УТВЕРЖДАЮ	
Директор ГАНОУ СО "Дворец молодёжи"	
_____ А.Н. Слизько	
" "	2026 г.

Календарный учебный график центра социально-гуманитарных проектов
на 2026-2027 учебный год

[illegible]

И.о.начальника
Центра
социально-
гуманитарных
проектов

Аманьчиев С.А.

Приложение 2

Диагностические методы

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 удастся убедить кого-то в чем-то? а) да, б) нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком? а) да, б) нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
а) да, б) нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советнике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?

а) да, б) нет.

9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми? а) да, б) нет.

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

а) да, б) нет.

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

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

13. Считаете ли вы себя мечтателем? а) да, б) нет.

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

а) да, б) нет.

15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов? а) да, б) нет.

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

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

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

17. Какое из этих двух мнений вам ближе:

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

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

18. С кем вы предпочитаете работать?

а) с покорными людьми,

б) с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий? а) да, б) нет.

20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца? а) да, б) нет.

21. Умеее 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. Стил ь руководства Формирователя — оспаривать, мотивировать, достигать. Это более индивидуалистичный, чем Председатель тип лидера, который подталкивает людей к действиям и, увлекая их за собой, столь же часто приводит команду к неудаче, как и к успеху. Его мужество и энергия позволяют преодолевать трудности.

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

Мыслитель (Plant)

Интровертивный тип генератора идей. Изобретателен, обладает богатым воображением — человек с идеями, умеющий решать нестандартные проблемы. Как правило, Мыслители действуют в одиночку, сидя в своем углу и обдумывая различные варианты. Обладают высоким интеллектуальным уровнем и очень высоким показателем креативности. Это яркие представители интеллектуалов-одиночек, и они часто воспринимаются членами команды как не слишком коммуникабельные. Им свойственна прямота и честность в общении. Стил ь Мыслителя — привносить инновационные идеи в работу команды и ее цели. Он склонен «витать в облаках» и игнорировать детали или

протокол. Чем более успешно Мыслители осуществляют свою роль в команде, тем меньше их поведение похоже на привычную модель поведения менеджера. В мире организаций Мыслители не слишком процветают, и их менеджерская карьера редко бывает блестящей. Как правило, они очень способны и умелы, что приводит к тому, что в большинстве случаев они становятся техническими специалистами, а не занимают высокие управленческие посты. Мыслители чаще встречаются в новых, только формирующихся компаниях, поскольку по складу своему они скорее предприниматели, чем менеджеры.

Оценщик (Monitor-Evaluator)

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

Исполнитель (Implementer)

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

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

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

Разведчик (Исследователь ресурсов, Resource Investigator)

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

руководстве лидера команды Мыслитель и Разведчик могут успешно сосуществовать вместе, не покушаясь на территорию друг друга и внося каждый свой вклад в предложение новых идей.

Коллективист (Team Worker)

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

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

Доводчик (Completer-Finisher)

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

и непреклонность в достижении намеченного — их неперенные качества. К их слабым сторонам следует отнести недостаточную гибкость, в результате чего они порой тратят слишком много сил на достижение поставленных целей, которые при изменившихся обстоятельствах оказываются недостижимыми.

Методика «КОС»

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

ВОПРОСЫ

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?

8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?

9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?

10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?

11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?

12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?

13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?

14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?

15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?

16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?

17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?

18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?

19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?

20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?

21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?

22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не 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?

- a. да;
- b. 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 удастся убедить кого-то в чем-либо?

а. да;

б. нет.

6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?

а. да;

б. нет.

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

а. да;

б. нет.

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

а. да;

б. нет.

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

а. да;

б. нет.

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

- 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;

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 властью вашего отца?

а. да;

б. нет.

21. Умееете 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?

- a. да;
- b. нет.

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

- a. самый компетентный человек;
- b. тот, у кого самый сильный характер.

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

- a. да;
- b. нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину?

- a. да;
- b. нет.

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?

- a. тот, который все решает сам;
- b. тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

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

- a. коллегиальный;
- b. авторитарный.

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

- a. да;
- b. нет.

32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?

- a. человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
- b. человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.

33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?

- a. промолчите;
- b. будете отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

- a. да;
- b. нет.

35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?

- a. да;
- b. нет.

36. Что бы вы предпочли?

- a. работать под руководством хорошего человека;
- b. работать самостоятельно, без руководителей.

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

- a. согласен;
- b. не согласен.

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

- a. да;
- b. нет.

39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?

- a. да;
- b. нет.

40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

- a. опускаете руки;
- b. появляется сильное желание их преодолеть.

41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?

- a. да;
- b. нет.

42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?

- a. да;
- b. нет.

43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?

- a. введу нужные изменения немедленно;
- b. не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?

- a. да;
- b. нет.

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

- a. да;
- b. нет.

46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

- a. да;
- b. нет.

47. Кем бы вы предпочли стать?

- a. художником, поэтом, композитором, ученым;
- b. выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку вам приятнее слушать?

- a. могучую и торжественную;
- b. тихую и лирическую.

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

- а. да;
- б. нет.

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

- а. да;
- б. нет.

Ключ к тесту:

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

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

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае – 0 баллов.

Интерпретация результатов теста

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

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

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

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

Игровые методики

Игры на развитие коммуникационных способностей

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

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

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

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

1 участник		2 участник
Ежик		Грибы
Самолет		Снег
Рубашка		Ботинки

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

1 участник		2 участник
------------	--	------------

Узнайте семейное положение		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.

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	Личное портфолио помощника вожатого – дневник	
		В	С	Н	В	С	Н
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.

Диагностическая карта
итогового 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		Итоговый практикум «День помощника»	Личное портфолио помощника водителя – дневник	
		В	С	Н	В	С	Н
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.