

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РАЙОННЫЙ ЦЕНТР ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И МОЛОДЁЖИ «СПЕКТР»

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

МБУ ДО «РЦТДиМ «Спектр»

Н.П. Сорокина

приказ № 112 от 12.10.2015 г.

Протокол заседания педагогического  
совета № 1 от 12.10.2015 г.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА  
«Лидер»**

Направленность: социально-педагогическая

Возраст: 13-17 лет

Срок реализации: 3 года (432 часа)

Автор-разработчик:  
Шамова Оксана Васильевна,  
педагог дополнительного образования  
высшая квалификационная категория

## СОДЕРЖАНИЕ

	Паспорт программы	3
1	Пояснительная записка	5
	Цель и задачи программы	7
	Ожидаемые результаты	7
2	Учебно-тематическое планирование и содержание программного материала	8
	Учебно-тематический план первого года обучения	9
	Содержание программного материала первого года обучения	11
	Учебно-тематический план второго года обучения	13
	Содержание программного материала второго года обучения	15
	Учебно-тематический план третьего года обучения	18
	Содержание программного материала третьего года обучения	20
3	Условия реализации программы	22
	Календарный учебный график	
	Информационно-методическое обеспечение Программы	
	Кадровое обеспечение Программы	
	Материально-технические условия реализации программы	
5	Педагогический мониторинг	24
6	Список литературы	26
7	Приложения	28

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<b>Полное наименование программы</b>	Дополнительная общеразвивающая программа «Лидер» социально-педагогической направленности для обучающихся 13-17 лет
<b>Основание для разработки программы</b>	Федеральный Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ». Концепция развития дополнительного образования детей (Распоряжение Правительства РФ от 4 сентября 2014 г. № 1726-р). Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 04.07.2014 № 41 «Об утверждении СанПиН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей» Письмо Минобрнауки России от 11.12.2006 г. № 06-1844 «О примерных требованиях к программам дополнительного образования детей» Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 29 августа 2013 г. № 1008г. Москва «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»
<b>Автор-составитель программы</b>	Шамова Оксана Васильевна, педагог дополнительного образования
<b>Руководитель программы</b>	Сорокина Наталия Петровна, директор МБУ ДО «РЦТДиМ «Спектр»
<b>Организация заявитель</b>	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Районный центр творчества детей и молодежи «Спектр»
<b>Адрес организации</b>	628634, Российская Федерация, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра. Нижневартовский район, пгт. Излучинск, ул. Школьная 12 А, тел./факс: (3466) 28-25-08, эл.почтаRCDOD_SPEKTR@mail.ru
<b>География программы</b>	Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра. Нижневартовский район, пгт. Излучинск
<b>Направленность программы</b>	Социально-педагогическая
<b>Форма обучения</b>	Групповая
<b>Срок реализации программы</b>	Три года
<b>Возраст обучающихся</b>	13 – 17 лет
<b>Цель программы</b>	Развитие у обучающихся лидерских качеств и организаторских способностей, формирование активной гражданской позиции
<b>Задачи программы</b>	1. Сформировать у обучающихся лидерские, коммуникативные и социальные компетентности, необходимые для конструктивного, успешного и ответственного поведения в обществе. 2. Развивать способность к реализации социально-

	<p>ориентированной, общественно-полезной деятельности через волонтерство.</p> <p>3. Способствовать развитию навыков организации и осуществления сотрудничества со сверстниками, родителями, младшими обучающимися в решении лично и социально значимых проблем.</p>
<b>Целевые группы</b>	<p>Обучающиеся 13-17 лет:</p> <p>1 год обучения (13-14 лет);</p> <p>2 год обучения (14-15 лет);</p> <p>3 год обучения (16-17 лет);</p> <p>Состав групп – 8-12 человек</p> <p>Общее количество детей в группах - 24</p>
<b>Финансовое обеспечение программы</b>	<p>Бюджетные средства</p>
<b>Краткое содержание</b>	<p>Программа актуальна для подростков и направлена на развитие коммуникативных, организаторских способностей, лидерских качеств. Обучающимся предоставляется возможность самореализоваться в различных видах деятельности: игровой, трудовой, общественно-полезной, социально-значимой, в общении, что способствует развитию личностного роста обучающегося.</p> <p>Обучающиеся получают опыт организации досуговой деятельности, вожатской и волонтерской практики, что способствует формированию навыков организаторской деятельности, необходимых для работы в должности вожатого, педагога-организатора или специалиста по работе с молодежью.</p> <p>В пояснительной записке обоснована актуальность программы, теоретическое обоснование и практическая значимость, ожидаемые результаты освоения программы.</p>
<b>Ожидаемый результат</b>	<p><b>Ожидаемые результаты</b></p> <p>1. У обучающихся сформированы лидерские, коммуникативные и социальные компетентности, активная гражданская позиция.</p> <p>2. У обучающихся на высоком уровне сформирована мотивация к созданию социально-значимой деятельности через волонтерство.</p> <p>3. Обучающиеся могут осуществлять сотрудничество со сверстниками, родителями, младшими обучающимися в решении лично и социально значимых проблем.</p>

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Лидер» реализуется в рамках социально-педагогической направленности и способствует развитию лидерских качеств, организаторских способностей и формированию у обучающихся активной гражданской позиции.

В Концепции дополнительного образования отмечено, что гибкость дополнительного образования детей как открытой социальной системы позволяет обеспечить условия для формирования лидерских качеств, формирования социальных компетенций, развития творческих способностей и социально-активной позиции. Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости его организаторских и коммуникативных качеств. Обобщенный портрет настоящего лидера таков: это волевой человек, он способен преодолевать препятствия на пути к цели; настойчив, умеет разумно рисковать; терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу; инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки.

**Актуальность программы** обусловлена тем, что возрастные особенности старших школьников характеризуются потребностями и интересами в формировании лидерских и коммуникативных качеств, которые проявляются как средство самоопределения личности, самоутверждения в активной социальной роли. Лидерские качества позволяют старшеклассникам активно проявить свою позицию, быстро ориентироваться в ситуациях, адекватно реагировать на реальность, ставить социально значимые цели. Основное достоинство программы заключается в формировании навыков организаторской деятельности, что в целом способствует профессиональному самоопределению обучающихся. Программа помогает подросткам получить необходимые знания и практические умения непосредственно через участие в социально-значимых мероприятиях и конкурсах, получить необходимые навыки в создании и реализации социальных проектов и их защиту, которые востребованы в современном обществе.

При разработке данной программы изучены авторские программы «Школа Лидерства» Е.М. Смекаловой, «Познай себя. Реализуй себя. Утверждай себя», Г.К. Селевко, программа Союза пионерских организаций - Федерации детских организаций «Игра – дело серьёзное», спецкурс Академии открытий Всероссийского детского центра «Орлёнок» «Я-лидер».

Отличительные особенности данной программы от аналогичных программ в том, что она адаптирована на условия, в которых проживают обучающиеся разновозрастного коллектива в учреждении дополнительного образования, где коллектив объединения является организатором ряда мероприятий Центра. Программа является образовательной, так в ходе практических занятий и в процессе проведения мероприятий подростки получают знания по направлениям: правоведение, краеведение, основы лидерства. Программа является развивающей, так как обучающиеся расширяют кругозор в области техники речи, умение строить межличностные отношения, учатся разбираться в социальных процессах и знакомятся с методикой организации и проведения мероприятий.

Педагогическая целесообразность программы определяется возможностью развития активной гражданской позиции, актуализации и пополнения лидерского опыта обучающихся в совместно-организованной социально значимой деятельности, заключается в использовании эффективных образовательных технологий, позволяющих обучающимся получить опыт организации досуговой деятельности, вожатской и волонтерской практики в условиях дополнительного образования.

Практическая ценность программы заключается в возможности ее использования как педагогами дополнительного образования, так и педагогами общеобразовательных учреждений, учреждений культуры.

**Программа предназначена для учащихся средних и старших классов,** охватывает возрастную категорию 13-17 лет. Вид детских групп – постоянный. Набор детей – свободный. Количество обучающихся – 8– 12 человек в группе.

Реализация программы предполагает сочетание коллективной, групповой и индивидуальной работы. Индивидуальная работа ведется с целью консультирования по поручению или подготовке к публичному выступлению.

**Объем программы - 432 часа.**

Продолжительность обучения по программе - три года. Рабочих недель в году – 36.

1 год обучения: 144 часа (2 раза в неделю по 2 часа)

2 год обучения: 144 часа (2 раза в неделю по 2 часа)

3 год обучения: 144 часа (2 раза в неделю по 2 часа)

Продолжительность одного занятия – 45 минут.

**Формы организации** образовательного процесса и виды занятий по программе определяются содержанием и предусматривают беседы, лекции, практикумы, мастер-классы, игры (интеллектуальные, сюжетно-ролевые, деловые, игры-практикумы, квест-игры), тренинги, экшн – тренинги, дискуссии, мини-конференции, мозговые штурмы, КТД.

Программа построена на **принципах** разноуровневости, вариативности, учета возрастных и индивидуальных особенностей детей, что позволяет корректировать ее, согласно интересам, потребностям и возможностям каждого ребёнка в творческом развитии.

- принцип заинтересованности - в процессе обучения и воспитания используются только новые формы и методы, что делает занятия более привлекательными для подростков;
- принцип включенности во всех видах деятельности участвует максимальное количество обучающихся с учетом их способностей, умений и навыков
- принцип психологической комфортности предполагает создание в команде обучающихся благоприятной психологической атмосферы
- принцип добровольности каждый участник объединения осознает необходимость работы над собой.
- принцип сотрудничества - вовлечение детей в процесс учения, на совместный труд учителя и ученика коллективного и самостоятельного добывания знаний.
- принцип активного участия в социальном взаимодействии
- принцип самореализации
- принцип ценностно-ориентационной деятельности

Содержательная основа программы построена таким образом, что ведется упор на игровые и проектные технологии.

Программой предусмотрены вводный и текущий контроль, промежуточная и итоговая аттестация: тесты (приложение 3), контрольные и проверочные работы, диагностика уровня ключевых, метапредметных и предметных компетенций обучающихся, наблюдение. Анализ полученных данных позволяет установить уровень развития компетенций. По завершению обучения по образовательной программе осуществляется итоговая аттестация (социальный, творческий проект, портфолио).

Отбор содержания и общей логики в последовательности его изучения определен этапами реализации программы:

1 этап: подготовительный. Первый год обучения «Лидеры - открыватели» - направлен на понимание «кто такой лидер?» и его значимости. Обучающиеся знакомятся с играми на командообразование, основами эффективной коммуникации, развивают в себе лидерские, организаторские, коммуникативные качества, изучают себя, свои способности. На первом году формируется коллектив творческого объединения, распределяются социальные роли внутри объединения.

2 этап: практический. Второй год обучения – «Лидеры - конструкторы» - продолжается развитие лидерских, организаторских, коммуникативных качеств, обучающиеся знакомятся с основами социально-значимой проектной и волонтерской деятельности. Особое внимание уделяется развитию мотивации участия в общественно-полезных делах. Обучающиеся второго года обучения апробируют различные социальные роли куратора, модератора, ведущего, помощника педагога-организатора.

3 этап: обобщающий. Третий год обучения – «Лидеры - консультанты» - направлен на формирование активной жизненной позиции, нравственных и гражданских качеств у подростков, умений планировать свою деятельность и реализовывать проекты, на расширение социального опыта волонтерской (добровольческой) деятельности на принципах добровольчества - отсутствие вознаграждения, без принуждения, польза обществу и людям. Обучающиеся апробируют различные социальные роли: ведущий программы, волонтер, вожатый, общественный деятель и другие.

### **Цель, задачи, ожидаемые результаты**

**Цель Программы:** развитие у обучающихся лидерских качеств и организаторских способностей, формирование активной гражданской позиции.

#### **Задачи Программы:**

Сформировать у обучающихся лидерские, коммуникативные и социальные компетентности, необходимые для конструктивного, успешного и ответственного поведения в обществе.

Развивать способность к реализации социально ориентированной, общественно полезной деятельности через волонтерство.

Способствовать развитию навыков организации и осуществления сотрудничества со сверстниками, родителями, младшими, обучающимися в решении лично и социально значимых проблем.

#### **Ожидаемые результаты**

1. У обучающихся сформированы лидерские, коммуникативные и социальные компетентности, активная гражданская позиция.

2. У обучающихся на высоком уровне сформирована мотивация к созданию социально-значимой деятельности через волонтерство.

3. Обучающиеся могут осуществлять сотрудничество со сверстниками, родителями, младшими обучающимися в решении лично и социально значимых проблем.

## 2. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММНОГО МАТЕРИАЛА

### Учебный план на три года обучения

Наименование разделов и тем	Количество часов		
	Первый год обучения «Лидеры - открыватели»	Второй год обучения «Лидеры - конструкторы»	Третий год обучения «Лидеры - консультанты»
Вводное занятие	2	2	2
Игра – инструмент лидера	26	-	-
Школа общения	28	14	-
Лидерство	22	24	20
Лидер - организатор	40	32	22
Портфолио лидера	24	-	6
Проектная деятельность	-	34	18
Волонтерская деятельность	-	36	8
Вожатское мастерство	-	-	66
Итоговое занятие	2	2	2
Итого:	144	144	144

## 2.1. Учебно-тематический план первого года обучения. «Лидеры - открыватели»

**Цель:** формирование коммуникативных, организаторских лидерских компетентностей.

**Задачи:**

1. Познакомить с основами лидерства.
2. Способствовать формированию навыков работы в команде.
3. Воспитывать нравственные качества личности: ответственность, толерантность, доброжелательность, целеустремленность.

№	Наименование разделов и тем	Количество часов			Форма организации занятий	Форма контроля, аттестации
		всего	теория	Прак		
	Вводное занятие. «Лидер – это...»	2		2	Инструктаж	диагностика
<b>I</b>	<b>Игра – инструмент лидера</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>18</b>		
1	Игры на знакомство. Игры на взаимодействие	6	2	4	Игры	Наблюдение
2	Виды, типы игр и их значение.	6	2	4	Деловая игра	Фронтальный опрос
3	Методика проведения игровых программ	4	2	2	Проведение игр	Беседа
4	Отработка социальных навыков в игре	4		4	Ролевая игра	Контрольные вопросы
5	Методика проведения различных видов игр	4	2	2	Проведение игр	Тест
6	Практикум «Игры, в которые мы играем»	2		2	Игра-практикум	Наблюдение. Анкетирование
<b>II</b>	<b>Школа общения</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>16</b>		
1	Общение как одна из основных ценностей человека. Понятие «общение», «собеседник». Общение и его слагаемые.	2	2		Беседа	Тестирование
2	Виды и функции общения. Конфликты и пути их разрешения.	4	2	2	Дискуссия	Контрольные вопросы
3	Вербальное и невербальное общение.	2	2		Тренинг	Контрольные вопросы
4	Условия эффективности разговора	2	2		Собеседование	Беседа
5	Бытовое общение. Деловое общение. Этика и культура делового общения.	4	2	2	Деловая игра	Тестирование
6	Способы эффективного общения.	4		4	Беседа	Контрольные вопросы

7	Общение в группе. Коммуникативные умения и навыки.	10	2	8	Проведение игр	Тестирование
<b>III</b>	<b>Лидерство</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>10</b>		
1	Понятие «Лидер», «лидерство», «команда», качества.	2	2		Беседа	Контрольные вопросы
2	Человек. Гражданин. Лидер.	4	2	2	Беседа	Тестирование
3	Лидер и его команда. Взаимодействие в команде	4	2	2	Экшн – тренинг	Наблюдение
4	Типы лидеров. Стили управления	2	2		Интерактивная игра	Контрольные вопросы
5	Упражнение «Предвыборная программа»	6	2	4	Ролевая игра	Контрольные вопросы
6	Рисование лидера. Творческая работа «Кто такие лидеры?»	4	2	2	Работа в группе	Педагогическое наблюдение
<b>IV</b>	<b>Лидер - организатор</b>	<b>40</b>	<b>14</b>	<b>26</b>		
1	Понятие «стиль работы лидера», его виды. Принципы организаторской деятельности	4	2	2	Практикум	Защита творческих заданий
2	Организаторская техника как форма организации поведения лидера, средство его успешной деятельности, совокупность способов достижения цели.	6	2	4	Деловая игра «Выборы»	Тест по выявлению организаторских способностей.
3	Готовность стать лидером. Правила руководства.	4	2	2	Тренинг	Тестирование
4	Коллективное творческое дело (КТД)	14	4	10	Организация КТД	Самоанализ, взаимонализ
5	Игра по станциям для начальных классов.	6	2	4	Проведение игр	Контрольные вопросы
6	Познавательная программа.	4	2	2	Проведение игры	Контрольные вопросы
7	Деление на команды.	2		2	Практикум	Наблюдение
<b>V</b>	<b>Портфолио лидера</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>16</b>		
1	Понятие термина «портфолио». Виды портфолио.	2	2		Урок - презентация	Беседа
2	Содержание, структура документа Разновидности. Папка	4	2	2	Круглый стол	Контрольные вопросы

	достижений.					
3	Личное портфолио обучающегося	6		6	Практикум	Беседа
4	Требования к портфолио, предъявляемого на конкурс	4	2	2	Работа с документами	Тестирование.
5	Участие в конкурсах различного уровня.	8	2	6	Мини-конференция	Демонстрация портфолио
	<b>Итоговое занятие</b>	2		2	Проведение игр	Диагностика
	<b>Итого:</b>	<b>144</b>	<b>54</b>	<b>90</b>		

## Содержание программного материала первого год обучения - «Лидеры - открыватели»

**Вводное занятие. (2 часа).** Знакомство с группой. Инструктаж по технике безопасности. Обсуждение программы. Правила поведения обучающихся во время проведения занятий.

### 1. Игра – инструмент лидера (26 часов)

Теоретические знания: Возникновение и развитие игрового жанра. Виды, типы игр и их значение. Классификация игр. Подвижные игры. Игры с разделением на команды. Игры с выбором водящего. Игры-эстафеты. Игры-поединки. Малоподвижные игры. Атракционы. Игры с эстрады. Музыкальные игры. Игровая программа. Методика подготовки и проведения игровой программы. Разработка игровой программы. Творческие встречи. Индивидуальные занятия. Творческий экзамен. Этапы организации игры. Отработка социальных навыков в игре.

Практическая деятельность: Игры на знакомство. Игры с залом. Игры на деление команд. Особенности организации игр для детей разного возраста. Практикум «Игры, в которые мы играем». Участие в проведении мероприятий Центра: сбор учащихся начальных классов «Веселая карусель»

### 2. Школа общения (28 часов)

Теоретические занятия: Общение как одна из основных ценностей человека. Коммуникативные навыки и умения. Понятие «общение», «собеседник». Общение и его слагаемые. Виды и функции общения. Вербальное и невербальное общение. Условия эффективности разговора. Бытовое общение. Деловое общение. Овладение способами эффективного общения. Общение в группе. Коммуникативные умения и навыки. Стороны общения. Интонация. Мимика, жесты, поза, взгляд, язык.

Практические занятия: Игры на знакомство и взаимодействие: «Я самый, самый», «Я лидер», «Снежный ком». Час дружеского общения. Игры на взаимодействие сплочение команды. Тест КОС. Ролевые игры: «Здравствуй и прощай», «Давайте познакомимся». Упражнение «Проблемы общения у всех». Деловая игра «Комплимент», игра «Ассоциация», методика «Сам о себе», школа общения «Умение слушать», «Испорченный телефон», Правила поведения в споре, ток-шоу «Как успеть все-все-все», занятие – тренинг «Белая ворона», Социальная практика (участие в мероприятиях Центра) КТД «Арбузник», осенние посиделки в семейном клубе «Солнышко».

### 3. Лидерство (22 часа)

Теоретические занятия: Понятие «Лидер», основные качества лидера. Формальный и неформальный лидер. Целостность личности и комплексность свойств лидера. Структура личности лидера. Человек. Гражданин. Лидер: Российская государственная символика. Азы правовой культуры. Конвенция о правах ребёнка.

Типы лидеров: лидер – созидатель, лидер – разрушитель, лидер – инициатор, лидер – умелец, деловой лидер, лидеры – генераторы эмоционального настроения. Отличительные

черты лидера от руководителя. Качества лидера. Развитие лидерских качеств. Лидер и группа. Этика и культура взаимоотношений.

Практические занятия: Представление о себе, как о лидере. Тест «Я лидер». Самооценка лидерских качеств. Лидер – ориентир. Практикум «Чемодан лидера». Тест по выявлению лидерских качеств. Проблемная игра «Да-нетка». Гражданская позиция лидера. Участие в конкурсах, познавательной программе «Имею право», фестиваль дружбы народов «Мы вместе»

#### **4. Лидер – организатор (40 часов)**

Теоретические занятия: Организаторская техника как форма организации поведения лидера, средство его успешной деятельности, совокупность способов достижения цели. Готовность стать лидером. Правила руководства. Понятие «стиль работы лидера», его виды. Принципы организаторской деятельности.

Практические занятия: Деловая игра «Выборы», Тест по выявлению организаторских способностей. Комплекс ролевых упражнений, игры на взаимодействие и сплочение. Технология проведения КТД. Виды КТД. Сценарий. Роль ведущего. Жюри. Зрители. Сцена. Музыкальное сопровождение. Оформление наглядное. Награждение. Участие в проведении мероприятий Центра:», игровая программа «Берегись автомобиля», праздник в семейном клубе «Осенние посиделки». Фестиваль детского творчества «Вдохновение». Практическая работа №1. Разработка сценария КТД.

#### **5. Портфолио лидера (24 часа)**

Теоретические занятия: Понятие термина «портфолио». Содержание, структура документа. Разновидности. Папка достижений. Требования к портфолио, предъявляемого на конкурс. Практические занятия: Игры на взаимодействие, сплочение. Личное портфолио обучающегося. Подготовка своего портфолио. Участие в конкурсах различного уровня.

**Итоговое занятие (2 часа).** Подведение итогов работы за год. Обсуждение планов на следующий учебный год.

### **Предполагаемые результаты по окончании первого года обучения**

#### **Личностные компетенции:**

- проявляют способности к саморазвитию;
- умеют управлять своим эмоциональным состоянием;
- стремятся к конечному результату;
- способны к самоконтролю и рефлексии;
- способны проявлять эмпатию, чувствительность к эмоциональному состоянию собеседников;
- способны высказывать свое мнение.

#### **Метапредметные компетенции**

- успешно выполняют задания;
- умение делать простые выводы и обобщения в результате совместной работы группы;
- проявляют организаторские способности;
- способны адекватно вести себя в различных социальных ситуациях.

#### **Предметные компетенции**

обучающиеся знают:

- лидерскую терминологию,
- основные качества лидера;
- игры различной направленности;
- как устанавливать контакт с аудиторией в игровой деятельности;
- могут проводить различные игры, игровые программы на базе объединения, отдела Центра.

## 2.2. Учебно-тематический план второго года обучения «Лидеры - конструкторы»

Цель: Формирование у обучающихся лидерских, коммуникативных и социальных компетентностей

Задачи:

1. Развивать способность к реализации социально ориентированной, общественно полезной деятельности через волонтерство;
2. Освоить метод проектной и волонтерской деятельности;
3. Формировать навыки публичного выступления и активной гражданской позиции.

	Наименование разделов и тем	Количество часов			Форма организации занятий	Форма контроля, аттестации
		всего	теория	практика		
	<b>Вводное занятие.</b>	<b>2</b>	1	1	Беседа	Наблюдение
<b>I</b>	<b>Школа общения</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>6</b>		
1	Невербальные средства общения	2	2		Беседа	Диагностика
2	Речевые средства общения	4	2	2	Выполнение творческих заданий	Наблюдение
3	Активное и пассивное слушание.	2	1	1	Собеседование	Фронтальный опрос
4	Приемы расположения к себе. Знаки внимания. Комплименты	2	1	1	Тренинг	Наблюдение
5	Самопрезентация. Как правильно делать комплименты.	2	1	1	Выполнение практических заданий	Контрольные вопросы
6	Самоподача привлекательности и демонстрация отношения	2	1	1	Самопрезентация	Наблюдение
<b>II</b>	<b>Лидерство</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>15</b>		
1	Качества лидера. Лидер и его команда. Стили управления.	6	2	4	Деловая игра	Тест
2	Основы публичного выступления, ораторское искусство, культура речи	4	1	3	Выполнение творческих заданий	Тестирование
3	Подготовка к выступлению, подбор интонации, публичное выступление на заданную тему	4	2	2	Публичное выступление на заданную тему	Контрольные вопросы
4	Самовоспитание и достижение жизненных целей	2	2		Беседа	Контрольные вопросы
5	Творческая работа	2		2	Беседа	Тестирование

	“Составление путеводителя жизни”. Тест «Я – концепция»					
6	Подготовка к выступлению, подбор интонации Внешний вид	6	2	4	Мини-конференция	Контрольные вопросы
<b>III</b>	<b>Лидер - организатор</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>23</b>		
1	Игры для детей разного возраста	6	3	3	Ролевая игра	Опрос
2	Семинар – практикум «Зачем мы играем?»	2		2	Семинар	Составление тезисов
3	Подготовка и проведение мероприятий, праздников	6	2	6	Зачет по теме – «Игровая программа для детей младшего школьного возраста»	Зачет по теме
4	Составление сценариев общих дел, оформление их документально	6	2	4	Проведение игротек	Контрольные вопросы
5	Составление лидерской копилки	4		4	Работа в компьютерном классе	Зачет по теме
6	Игры на взаимодействие на слет детских организаций	4	2	2	Игровой мастер-класс	Контрольные вопросы
7	Деловая игра «Как организовать работу»	4		4	Деловая игра	Контрольные вопросы
<b>IV</b>	<b>Проектная деятельность</b>	<b>34</b>	<b>14</b>	<b>20</b>		
1	Социальное проектирование, специфика, основные правила составления проектов	6	4	2	Семинар-практикум	Анкетирование
2	Технология социального проектирования	2		2	Ролевая игра	Контрольные вопросы
3	Разработка проекта. Защита творческих заданий	12	4	8	Групповая работа	
4	Умение планировать и реализовывать вместе с командой общий проект	8	4	4	Работа в группах с лидерами консультантами	Фронтальный опрос

5	Ошибки, допускаемые при создании проекта	2		2	Упражнение «Вопрос-ответ»	Контрольные вопросы
6	Защита. Искусство самопрезентации	4	2	2	Защита проектов	Контрольные вопросы
<b>V</b>	<b>Волонтерская деятельность</b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>26</b>		
1	Знакомство с представителями различных детских общественных организаций	4	2	2	лекция – практикум	Опрос
2	Изучение программ деятельности общественных организаций, анализ целей и задач	6	2	4	Выполнение практических заданий	Фронтальный опрос
3	История становления и развития волонтерского движения: содержание и направления деятельности	4	2	2	Беседа с участниками детского движения	Тестирование
4	Идеи для разработки программы деятельности	6	2	4	Мозговой штурм	Зачёт
5	Волонтерское движение в Нижневарттовском районе.	4		4	Урок-презентация	Творческий отчёт
6	Проведение волонтерских акций.	12	2	10	Акция	Фотоотчёт, написание статьи
	Итоговое занятие.	2		2	Проведение игр	Диагн-ка
	<b>Итого</b>	<b>144</b>	<b>51</b>	<b>93</b>		

### Содержание программного материала второго год обучения - «Лидеры - конструкторы»

**Вводное занятие (2 часа)** Инструктаж по технике безопасности. Обсуждение программы. Правила поведения обучающихся во время проведения занятий.

**1. Школа общения (14 часов).** Невербальные средства общения: Основные каналы общения. Невербальное общение. Позы и жесты. Походка. Межличностное пространство. Тест «Понимаете ли вы язык мимики и жестов?» Анализ ситуаций. Упражнения «Продемонстрируй состояние», «Передай чувство», «Монета».

Речевые средства общения: Интонация. Темп и громкость речи. Форма изложения. Упражнения: «Двенадцать Я», «Согласие».

Активное и пассивное слушание: Процесс слушания. Задачи, решаемые во время слушания. Виды слушания. Тест «Умеете ли вы слушать?». Упражнение «Отражение чувств», «Как привлечь собеседника к разговору на интересующую тему?». Анализ

ситуаций. Приемы расположения к себе. Самопрезентация (4 часа).

Знаки внимания. Compliments. Как правильно делать комплименты. Похвала и поддержка. Самопрезентация. Фактор превосходства. Самоподача привлекательности и демонстрация отношения.

*Практические занятия:* Упражнения «Комплимент», «Самопрезентация». Игры и упражнения на эффективную коммуникацию и умение договориться: «Пересадка сердца», «Завтрак с героем», «Остров», «Апокалипсис», «Ассоциация», «Передать одним словом». Игры на вербальное и невербальное общения: «Пойми меня», «Мимика, жесты». Сюжетно - ролевые игры: «Мафия», «Крокодил», «Педагогические ситуации», «Телевидение». Упражнение на решение конфликтных ситуаций: упражнение Джеффа». Мастер-класс «Искусство публичного выступления». Конкурс «Самопрезентация». Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей учащихся Р.В. Овчаровой.

**2. Лидерство (24 часа)** Качества лидера. Лидер и его команда. Группы лидеров. Стили управления.

Упражнение «Предвыборная программа». Рисование лидера. Творческая работа «Кто такие лидеры?». Основы публичного выступления, ораторское искусство, культура речи. Подготовка к выступлению, подбор интонации, публичное выступление на заданную тему.

Самовоспитание и достижение жизненных целей (4 часа).

Практические занятия: Творческая работа «Составление путеводителя жизни». Тест «Я – концепция», «Самооценка». Упражнения «Слежка», «Чистка луковицы», «Приятие». Задача «Цепь».

**3. Лидер-организатор (32 часа)**

Теоретические занятия: Игры для детей разного возраста. Семинар – практикум «Зачем мы играем?». КТД «Её величество ИГРА. Подготовка и проведение мероприятий, праздников. Составление сценариев общих дел, оформление их документально. Зачет по теме «Игра как педагогическое средство» составление лидерской копилки. Концертные программы. Практические занятия: Деловая игра «Как организовать работу». КТД «Из искры возгорится пламя». Игра «Как успеть все-все-все». Зачет по теме – составление игровой программы для детей младшего школьного возраста.

**4. Проектная деятельность (34 часа)**

Теоретические занятия: Социальное проектирование, специфика, основные правила составления проектов, оформление работы. Разработка проекта. Умение планировать и реализовывать вместе с командой общий проект.

Практические занятия: Технология социального проектирования. Работа в группах. Искусство самопрезентации. Ошибки, допускаемые при создании проекта. Защита.

**5. Волонтерство (36 часов)**

Теоретические занятия: Обзорная лекция – практикум: знакомство с представителями различных детских общественных организаций. Изучение программ деятельности общественных организаций, анализ целей и задач. История становления и развития детского общественного движения: содержание и направления деятельности – Международная федерация СПО – ФДО, «Ребятчья республика».

Практические занятия: Разработка собственной программы деятельности. Волонтерское движение в Нижневартовском районе. Организация и проведение волонтерских акций.

**6. Итоговое занятие (2 часа).** Подведение итогов, анализ проведенных мероприятий, награждение активных обучающихся, обсуждение планов на новый учебный год.

**Предполагаемые результаты по окончании второго года обучения**

**Личностные компетенции:**

- способны работать в группе;
- доводят начатое дело до конца;
- проявляют уверенность в своих силах;

- умеют сконцентрироваться, мобилизоваться;
- способствуют созданию атмосферы сотрудничества и взаимопомощи в коллективе, уважительно относятся к младшим, сверстникам и взрослым;
- умеют публично выступать.

**Метапредметные компетенции:**

- активно участвуют в мероприятиях;
- умеют слушать собеседника и вести диалог;
- проявляют коммуникативные качества и организаторские способности;
- способны адекватно вести себя в различных социальных ситуациях;
- умеют договариваться в конфликтной ситуации;
- проявляют толерантность, тактичность;
- применяют полученные знания, приобретенный опыт творческой деятельности при организации игр, программ среди сверстников, культурно-досуговых мероприятий.

**Предметные компетенции:**

обучающиеся знают:

- способы коммуникативного общения (дружелюбие, отзывчивость);
- важные качества лидера;
- основные правила составления социального проекта;
- как проводить конкурсные программы на базе отдела и Центра;
- как планировать вместе с командой общий проект, акцию;
- как проводить волонтерскую акцию.

### 2.3. Учебно-тематический план третьего года обучения «Лидеры - консультанты»

Цель: Формирование социально – активной личности гражданина и патриота, формирование навыков самоанализа

Задачи:

1. Формировать умение использовать коммуникативные качества, организаторские способности;
2. Способствовать реализации проектов и акций с командой единомышленников.
3. Содействовать профессиональному самоопределению обучающихся.

	Наименование разделов и тем	Количество часов			Форма организации занятий	Форма контроля, аттестации
		всего	теория	практика		
	<b>Вводное занятие</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	Проведение игр	Диагностика
<b>II</b>	<b>Лидерство</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>10</b>		
1	Отличительные черты лидера от руководителя	2	2		Беседа	Контрольные вопросы
2	Развитие лидерских качеств. Командообразование.	6	2	4	Игра	Наблюдение
3	Этика и культура взаимоотношений лидера и команды	4	2	2	Сюжетно-ролевая игра	Контрольные вопросы
4	Формирование команды. КТД «Лидер и его команда».	4		4	Интеллектуальная игра	Контрольные вопросы
5	Уровни развития коллектива. Группы и коллективы.	2	2		Беседа	Контрольные вопросы
6	Формальная и неформальная структуры коллектива, их взаимодействие.	2	2		Ролевая игра	Опрос
<b>II</b>	<b>Лидер-организатор</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>14</b>		
1	Ученическое самоуправление	2	2		Тренинг	Фронтальный опрос
2	Практическая работа «Самостоятельная разработка игровых программ»	4		4	Мозговой штурм	Составление тезисов
3	Гражданское самосознание	2	2		Дискуссия	Наблюдение Тест
4	Деловая игра «Дела - ответственные - результат - анализ».	2	2		Игра	Контрольные вопросы
5	Коллективно-творческое дело	2	2		Лекция	Контрольные вопросы
6	Практикум «Стратегия, тактика и технология КТД»	2		2	Практическая работа: Разработка сценария КТД	
7	Методика организации и проведения КТД: предварительная работа, коллективное планирование, коллективная подготовка дела, проведение дела,	6		6	Формы коллективной рефлексивной деятельности.	Контрольные вопросы

	коллективное подведение итогов, важнейшее последствие.					
8	КТД «Разведка интересных дел».	2		2	Проведение КТД в объединениях отдела Центра	Зачет по теме
<b>III</b>	<b>Портфолио лидера</b>	<b>6</b>		<b>6</b>		
1	Участие в конкурсах районного, уровня. Личное портфолио обучающегося.	2		2	Портфолио	Контрольные вопросы
2	Участие в конкурсах окружного уровня	2		2	Портфолио	Портфолио
3	Участие в конкурсах всероссийского уровня Оформление портфолио объединения.	2		2	Портфолио	Портфолио
<b>IV</b>	<b>Проектная деятельность</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>12</b>		
1	Творческий проект.	6	2	4	Защита проекта	Анкетирование
2	Исследовательский проект	6	2	4	Защита проекта	Контрольные вопросы
3	Социальный проект.	6	2	4	Индивидуальная социальная проба	Тестирование
<b>V</b>	<b>Волонтерская деятельность</b>	<b>8</b>		<b>8</b>		
1	Организация и проведение волонтерских акций	4		4	Волонтерская акция	Творческий отчет
2	Участие в районных, окружных, всероссийских акциях	2		2	Портфолио	Фотоотчет
3	Квест-игра	2	1	1	Квест-игра	Фронтальный опрос
<b>VI</b>	<b>Вожатское мастерство</b>	<b>66</b>	<b>20</b>	<b>46</b>		
1	Характеристика личностных качеств вожатого	6		6	Мастер-класс	Фронтальный опрос
2	Изучение периодов летней лагерной смены	10	4	6	Беседа-практикум	Тест
3	Понятие детского коллектива. Этапы лагерной смены.	10	6	4	Самостоятельная работа	Контрольные вопросы
4	Основы организаторской деятельности в лагере. Составление план – сетки лагерной смены	16	6	10	Деловая игра	Контрольные вопросы Диагностика
5	Игры в различные периоды смены	24	4	20	Зачет «Игровой экспресс»	Опрос
	Итоговое занятие. Итоговая аттестация	2		2	Защита	Проект, портфолио
	<b>Итого</b>	<b>144</b>	<b>44</b>	<b>100</b>		

## **Содержание программного материала третьего года обучения - «Лидеры - консультанты»**

**1. Вводное занятие (2 часа)** Инструктаж по технике безопасности. Обсуждение программы. Правила поведения обучающихся во время проведения занятий.

**2. Лидерство (20 часов)** Отличительные черты лидера от руководителя. Развитие лидерских качеств. Командообразование. Этика и культура взаимоотношений лидера и команды.

Организаторская техника как форма организации поведения лидера, средство его успешной деятельности, совокупность способов достижения цели. Готовность стать лидером. Правила руководства. Понятие «стиль работы лидера», его виды. Принципы организаторской деятельности. Формирование команды. Лидер и его команда. Как вести за собой? Основные приемы формирования команды. Уровни развития коллектива. Группы и коллективы. Виды групп и виды коллективов. Формальная и неформальная структуры коллектива, их взаимодействие.

Практические занятия: Упражнение «Угадай профессию». Упражнение «Встречи». Деловая игра «Работа, бизнес, карьера». Упражнение «Профессия – специальность – должность». Упражнение «Телепередача». «Человек – профессия». Деловая игра «Примите меня на работу». Профессии XXI века: информационные технологии, предпринимательство и бизнес, сфера обслуживания. Л.Н. Самопрезентация, алгоритм и особенности. Секреты успешной самопрезентации. Деловая игра «Презентация личности».

### **4. Лидер – организатор (22 часа)**

Ученическое самоуправление. Самоорганизация – это когда САМ ищешь дело и САМ берёшь ответственность за это дело. Гражданское самосознание. «Дела - ответственные – результат - анализ». Основные идеи методики коллективно- творческой деятельности Коллективно-творческое дело. Виды КТД. Стратегия, тактика и технология КТД. Методика организации и проведения КТД: предварительная работа, коллективное планирование, коллективная подготовка дела, проведение дела, коллективное подведение итогов, важнейшее последствие. Формы коллективной рефлексивной деятельности. КТД «Разведка интересных дел».

Практические занятия: Работа над ролью-заданием, проведение коллективно- творческого дела, разработка своего КТД по стадиям. Разработка своей модели ученического самоуправления. Проведение мероприятий Центра: КТД «Арбузник», КТД «Новый год».

### **4. Портфолио лидера (6 часов)**

Участие в конкурсах районного, окружного, всероссийского уровня.

### **5. Проектная деятельность (18 часов)**

Творческий проект. Исследовательский проект. Социальный проект.

**6. Волонтерская деятельность (8 часов)** Организация и проведение волонтерских акций, квест-игры

**7. Вожатское мастерство (66 часов)** Характеристика личностных качеств вожатого. Педагогическая этика. Культура речи. Культура поведения. Нормативно-правовое регулирование летнего отдыха детей. Лагерь как образовательное учреждение: правовые аспекты. Ответственность вожатого (дисциплинарная, уголовная, административная, имущественная). Изучение периодов смены. Позиция вожатого в каждом из периодов. Организационный период: цели и задачи; учёт воспитанников смены; знакомство; целеполагание; планирование (план дня, план-сетка смены); основные дела; единые требования; законы и традиции лагеря. Основной период: цели и задачи; основные дела. Методика организации анализа жизни и деятельности в отряде. Понятие детского коллектива. Стадии развития детского коллектива. Алгоритм формирования коллектива. Педагогика временных детских коллективов. Особенности работы с разновозрастным коллективом.

Основы организаторской деятельности. План смены. План работы вожатого. Тематические дни и смены в лагере. Роль тематических дней в смене. Классификация тематических дней. Конструирование тематических дней. Тематические смены. Практические занятия: Ролевые игры в лагере. Игры в различные периоды смены: организационный, основной, заключительный. Игры на знакомство, на дискотеке, в ненастную погоду, с залом, подвижные игры.

**8.Итоговое занятие.** Подведение итогов, анализ проведенных мероприятий, награждение активных обучающихся. Итоговая аттестация. Защита проекта

### **Предполагаемые результаты по окончании третьего года обучения**

#### **Личностные компетенции:**

- осознают гражданскую идентичность,
- способны побуждать других людей работать сообща ради достижения поставленной цели;
- умеют подводить итоги, анализировать
- понимают ценность своей активности;
- умеют сконцентрироваться, мобилизоваться;
- проявляют гибкость, способность адекватно менять свое поведение в зависимости от ситуации;
- умеют публично выступать;
- реализуют себя в качестве лидера,
- проявляют уважительное отношение ко всем участникам коллектива;
- способствуют созданию атмосферы сотрудничества и взаимопомощи в коллективе, уважительно относятся к младшим, сверстникам и взрослым;
- положительно оценивают свои творческие возможности;
- понимание общественной деятельности как лично значимой.

#### **Метапредметные компетенции:**

- активно участвуют в мероприятиях;
- применяют организаторские способности;
- способны адекватно вести себя в различных социальных ситуациях;
- умеют договариваться в конфликтной ситуации и приходиться к общему решению в совместной деятельности;
- умеют общаться и взаимодействовать в процессе проведения волонтерской акции, добровольческой деятельности;
- оказывают помощь в организации и проведении культурно-массовых мероприятий,
- представляют результаты собственной творческой деятельности через участие в волонтерских акциях, работу в качестве вожатого;
- проявляют толерантность, тактичность.

#### **Предметные компетенции:**

обучающиеся знают:

- основы психологии общения;
- качества лидера, волонтера, вожатого;
- основные правила проведения волонтерских акций, реализации социальных проектов;
- как организовывать КТД, волонтерскую акцию на уровне Центра, поселения;
- специфику и особенности работы в лагере в качестве вожатых;
- способы организаторской деятельности;
- как правильно организовать работу в отряде, лагере.

### 3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.

#### 3.1. Информационно-методическое обеспечение Программы

Для обеспечения учебно-воспитательного процесса предусматривается применение методов обучения, основанных на сотрудничестве, сотворчестве при сохранении форм индивидуального и коллективного обучения.

Программой предусмотрены следующие **методы обучения**

1) По источнику передачи и восприятия знаний:

Словесные методы: рассказ, беседы, лекции, «круглый стол», семинары, конференции.

Наглядные: методические разработки игр, программ, сценарии мероприятий, компьютерные технологии, видео и аудио-записи.

Практические: тренинги, игры, занятия с лидерами, составление и разработки КТД, планов работы, экскурсии, волонтерская работа, практика в летнем лагере.

2) по характеру познавательной деятельности:

Репродуктивный метод (прочность усвоения обеспечивается путем повторения различными способами) – просмотр, проигрывание;

Частично-поисковый (эвристический), часть знаний сообщает педагог, часть обучающиеся добывают самостоятельно, отвечая на поставленные вопросы или разрешая проблемные задания.

Исследовательский (проектный). Совместно педагог и обучающиеся формулируют проблему, знания добываются самостоятельно в процессе разрешения (исследования) проблемы - задана проблема и показан путь исследования проблемы (творческие задания, проекты).

3) по степени самостоятельности: работа под непосредственным руководством педагога; совместная работа; самостоятельная работа.

**Методы воспитания** - убеждение, поощрение, стимулирование, мотивация.

**Формы организации учебных занятий.** Наряду с лекционными формами применяются тренинги, деловые и ролевые игры, дискуссионные формы, беседа и дискуссия, творческие задания, коллективно-творческое дело, конкурс. Занятия проводятся по группам и индивидуально. Наиболее продуктивными являются те занятия, которые сочетают в себе беседу/дискуссию (не более 10-15 минут) и практическую деятельность с демонстрацией практических приемов деятельности, проигрывание ситуаций.

Участие в деловых и ролевых играх позволяет формировать у обучающихся умения анализировать и оценивать человеческие взаимоотношения, в разрешении которых существенно не только правильное решение, но и поведение, интонация, мимика и т.д. Опыт проведения ролевых игр показывает, что они способствуют расширению поведенческого диапазона детей, способствуют развитию уверенности в себе, интеллектуальному развитию.

Между практическими блоками организуются семинары-практикумы, беседа и дискуссия. Выбор вопросов и тем осуществляется в зависимости от содержания пройденного материала и перспективных тем. Беседа может проводиться в начале раздела, в виде введения в изучаемый вопрос (например, «Правила поведения занятиях») или в качестве обобщающего этапа на заключительных занятиях по разделам программы.

*Защита творческих заданий* проводится с целью развития коммуникативных умений и навыков (выступать, мыслить быстро и аргументировано). Применяться данная форма может нечасто, но обязательно, так как формирует навыки открытого общения и умения применять полученные знания на практике в новой ситуации.

*Проектирование и моделирование* - реализуются с целью создания условий воспитанникам для выдвижения, развития и реализации творческой или социальной идеи. Как индивидуальной, так и групповой.

*Конкурс* позволяет решить совокупность задач, ориентированных на определение степени усвоения достаточно большого содержания сразу нескольких тем или разделов. Данная форма проведения предполагает игровые элементы: команда, жюри, зрители и др. Конкурс внутри творческого объединения направлен на самопознание себя путем сравнения себя и сверстника. Результативность участие в районных, окружных и всероссийских конкурсах позволяет реализовать «ситуацию успеха».

*Коллективно-творческое дело* (КТД) - основное средство сплочения коллектива, совместная организаторская и творческая деятельность детей и взрослых. КТД ориентировано на развитие фантазии и творческих способностей детей.

**Педагогические технологии:**

- технология индивидуализации обучения,
- технология группового обучения, технология коллективного взаимообучения,
- технология программированного обучения,
- технология развивающего обучения,
- технология проблемного обучения,
- технология дистанционного обучения,
- технология исследовательской деятельности,
- технология проектной деятельности,
- технология игровой деятельности,
- коммуникативная технология обучения,
- технология коллективной творческой деятельности,
- технология портфолио,
- технология педагогической мастерской,
- здоровьесберегающая технология,
- технология-дебаты.

**3.2. Кадровое обеспечение:**

- педагог дополнительного образования детского объединения «Лидер»;
- педагог-организатор;
- педагог-психолог (по согласованию);
- художник - оформитель (по согласованию).

Для эффективности и высокого качества образовательного процесса в рамках данной программы необходимо наличие опыта работы педагога-организатора, общественной деятельности и в детских лагерях (в качестве вожатого, воспитателя, организатора), что будет способствовать более качественной профессионально ориентированной подаче материала. В период подготовки мероприятий на уровне Центра обеспечено взаимодействие с педагогами всех отделов учреждения.

**3.4. Материально-технические условия реализации Программы:**

- Учебный кабинет, столы; стулья;
- Актовый зал;
- Компьютер с выходом в Интернет;
- Проектор и экран, микрофоны, аудио и видеоаппаратура;
- Канцелярские товары, игровой инвентарь,  
Дидактическое обеспечение:
- Информационная и справочная литература; разработки и сценарии;
- Диагностические методики; методические пособия,
- Литература по профилю.

#### 4. ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ

Формы аттестации и контроля, предусмотренные Программой:

Текущий контроль проводится в конце изучения каждой темы с целью определения степени усвоения обучающимся учебного материала - тесты, анкеты, опрос, контрольные и проверочные работы;

Вводная диагностика проводится с целью определения уровня развития обучающихся в начале изучения программы;

Промежуточная аттестация проводится с целью определения изменения уровня развития по годам обучения - диагностика уровня ключевых, метапредметных и предметных компетенций учащихся – вводная - сентябрь, итоговая - май;

Итоговая аттестация - оценка качества обученности учащихся по завершению обучения по образовательной программе) – социальный, творческий проект, портфолио.

Для изучения устойчивых качеств и структурных компонентов личности с целью оптимизации процессов воспитания и обучения в программе «Лидер» используются тесты, анкеты, опросники, адресованные воспитанникам и окружающим их людям (родителям, учителям, одноклассникам).

Формы отслеживания и фиксации образовательных результатов: аналитический материал, грамоты, дипломы, проекты, материалы анкетирования и тестирования, методические разработки, портфолио, перечень готовых работ, фотоотчёты, отзывы детей и родителей, свидетельство (сертификат).

##### **Педагогическая диагностика.**

Для выявления уровня обученности и дальнейшей динамики развития компетенций обучающихся предусмотрена педагогическая диагностика по выявлению уровня компетентности обучающихся (приложение 1) в результате освоения дополнительной образовательной Программы по параметрам:

Ключевые компетенции по трем направлениям (компетенции самопроявления, информационная и коммуникативная компетенции);

Метапредметные компетенции по трем направлениям (социальные, исследовательские, здоровьесберегающие);

Предметные компетенции по четырём направлениям (организаторские способности, творческая самореализация, потребность в саморазвитии, лидерские способности).

**Шкала оценки (уровень):** В – высокий (проявляется полностью); В/с – выше среднего (проявляется большая часть показателей); С - средний (проявляется половина из перечисленных показателей); Н/с – ниже среднего (проявляется минимум показателей или совсем не проявляется)

### Формы и критерии оценки эффективности реализации Программы

№	Критерии	Форма, сроки отчёта	Качественные показатели	Количественные показатели
1	Уровень компетентности обучающихся в результате освоения дополнительной образовательной программы	Диагностика (таблицы, диаграммы) Сентябрь, май	Личностные компетенции	высокий уровень – 50% уровень выше среднего -50%
			Метапредметные компетенции	высокий уровень – 35% уровень выше среднего -35% средний уровень
			Предметные компетенции	высокий уровень – 50% уровень выше среднего -50%
2	Творческие достижения учащихся	Таблица достижений обучающихся Январь, май	Успешная самореализация обучающихся	100% обучающихся имеют достижения на различных уровнях. Призовые места в конкурсах: Всероссийский уровень: 1 место – 4, 2 место – 1 Окружной уровень: 1 место – 2, 2 место – 2, 3 место - 2
3	Социальная активность обучающихся	Количество участников в КТД, конкурсов, различного уровня Сентябрь, май	Самостоятельность действий, смелость в принятии решений, уверенность в своих силах. Мотивация к социально-значимой деятельности через волонтерство. Социальная активность обучающихся	Не менее чем 70% обучающихся включены в групповые и коллективные проекты (творческие, учебные, волонтерские) 100 % обучающихся принимают участие в различных формах социально-значимой деятельности (акции, мероприятия) За 3 года реализовано 11 социальных проектов
4	Уровень удовлетворённости (комфортности)	Справки по итогам проведения мероприятий 1 раз в год	Позитивные изменения в жизненной позиции у обучающихся в отношении социально-значимой деятельности,	Не менее чем у 70% обучающихся удовлетворены образовательным процессом 98% обучающихся переживают «ситуацию успеха» в конкурсах, мероприятиях
5	Вовлеченность родителей в УВП	Количество, динамика В течение года	Удовлетворенность родительской общественности образовательным процессом. Участие в мероприятиях	98% родителей удовлетворены образовательным процессом 70% обучающихся привлекают своих родителей к мероприятиям
6	Развитие традиций объединения	Статистика, динамика, май	Сформированы традиции в коллективе: Посвящение в волонтеры	5 человек станут добровольцами, 9 – волонтерами и получают волонтерские книжки

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

### ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ПЕДАГОГА

1. Диреклеева, Н.И. Модульный курс учебной и коммуникативной мотивации учащихся или Учимся жить в современном мире / Н.И. Диреклеева. - М., 2006.
2. Заика, З.В., Программа деятельности школьного клуба старшеклассников «Лидерство» г. Шебекино Средняя общеобразовательная школа № 2. / З.В. Заика, Е.Н. Сукова, С.В. Пашенко. – Шебекино, 2004.
3. Михайлова, Н.И. Педагогика поддержки. / Н.И. Михайлова, С.М. Юсфин. - М., 2002.
4. Селевко, Г.К. Познай себя. / Г.К. Селевко, И.Н. Закатова, О.Г. Левина. – М.: Народное образование, 2000.
5. Селевко, Г.К. Утверждай себя. / Г.К. Селевко, И.Г. Назарова, О.Г. Левина. – М.: Народное образование, 2001.
6. Селевко, Г.К. Реализуй себя. / Г.К. Селевко, А.Г. Селевко, О.Г. Левина. – М.: Народное образование, 2001.
7. Смекалова, Е.М. Школа лидерства: методические рекомендации/ Е.М. Смекалова. - М., 2006.
8. Социальное проектирование /Издательство ООО «Педагогически технологии». – Н.Новгород, 2004.
9. Тарасова, Н.П. Психолого-педагогическая диагностика в учреждении дополнительного образования / Н.П. Тарасова О.Н., Тунгусова и др./ Методическое пособие. - Нижневартовск, 2007.
10. Тетерский, С.В. Искусство вести за собой...Тренинги и занятия по формированию у юношества социальной инициативности и лидерских качеств/ С.В. Тетерского. – М., 2007.
11. Уфимцева, Ю.Б.Сборник из опыта реализации программы социальной адаптации подростков и молодежи «Доминанта»/ Уфимцева Ю.Б., Андрищенко Л.Б., Муслимова А.Г. - Нижневартовск, 2008.
12. Формирование межэтнической толерантности личности обучающихся в воспитательной среде образовательных учреждений / Методические рекомендации. - г. Ханты-Мансийск, 2010г.
13. Фопель, К. Как научить детей сотрудничать?/ К. Фопель / Практическое пособие для педагогов и школьных психологов, ч. 1, 2, 3, 4.- М., 2000.
14. Бюллетень – 2002, №4. Региональный опыт программно-методических материалов для учреждений дополнительного образования детей.
15. Возжаев, С.Н. Достижения. Программа деятельности Российского союза молодежи. / С.Н. Возжаев, Е.Н. Возжаева./ – М., 2000.
16. Горохова, Е.В. Хочу быть лидером. – М., 2000.
17. Детские и молодежные общественные объединения: Создаем. Развиваем. Действуем: Методические рекомендации по вопросам создания, развития и деятельности детских и молодежных общественных объединений / Под ред. И.В.Гороховской. – Вологда, 2002.
18. Лутошкин, А.Н. «Как вести за собой». - М., 1996
19. Прутченков, А.С. «Схема подготовки социального проекта».- М., 2001.
20. Розанов, И.А. Из опыта реализации областной программы «Лидер»/ И.А. Розанов, Н.С.Черепанова и др. – Вологда, 2001.
21. Рожков, М.И. «Развитие самоуправления в детских коллективах». - М., 2002.
22. Сивицкая, Л.А. Детское общественное объединение как институт социального воспитания и среда самовыражения ребенка. / Региональная научно – практическая конференция. Л.А. Сивицкая, С.А. Смирнова./ – Томск, 2000.

## ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ДЕТЕЙ

1. Вачков, И.В. Приключения во внутреннем мире. / И.В.Вачков. – М., 2005.
2. Дерябо, С. Гроссмейстер общения. Иллюстрированный самоучитель психологического мастерства. / С. Дерябо, В. Ясвин. – М., 2005.
3. Зинченко, А.А. Как построить свое «Я». / А.А. Зинченко. - М., 2008.
4. Каган, М.С. Мир общения./ М.С. Каган. - М., 2005.
5. Кинчер, Дж. Книга о твоих знакомых./ Дж. Кинчер. – СПб.:Владос, 2003.
6. Кинчер, Дж. Книга о тебе./ Дж. Кинчер. / – СПб.:Владос, 2006.
7. Маркуша, А. Мозаика для делового человека / А. Маркуша. - М., 2007.
8. Профильное образование, Элективный курс. Прикладная этика. - Волгоград: Учитель, 2007.
9. Прошитская, М.П. Правильно выбери профессию./ М.П. Прошитская. - М., 2008.
10. Селевко, Г.К. Управляй собой. / Г.К.Селевко. - М., 2003.
11. Селевко, Г.К. Познай себя./Г.К.Селевко. - М., 2003.
12. Селевко, Г.К. Руководство по организации самовоспитания школьников. / Г.К. Селевко. - М.: Народное образование, 2005.
13. Селевко, Г.К. Научи себя учиться./Г.К.Селевко. - М., 2007.
14. Селевко, Г.К. Найди себя. / Г.К.Селевко. - М., 2003.
15. Селевко, Г.К. Сделай себя сам. / Г.К.Селевко. - М., 2004.
16. Снайдер, Д. Курс выживания для подростков. / Д. Снайдер. – М., 2005.
17. Тетровский, А.П. Быть личностью./ А.П. Тетровский. - М., 2009.
18. Тимонин, А.И. Сборник игр «Хочу быть лидером» / А.И. Тимонин. - Н. Новгород, 2008.
19. Фришман, И.И. «Тебе, вожатый!». Выпуск 4. / И.И. Фришман / Путеводная звезда вожатого/ изд-во ООО «Педагогические технологии». - Н.Новгород, 2005.
20. Хочу быть лидером! / Серия «Детское общественное движение и ученическое самоуправление». Выпуск 1./ ООО «Педагогические технологии». - Н. Новгород, 2000.

## ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ

1. Климов, Е.А. Как выбрать профессию. / Е.А. Климов. - М., 2006.
2. Фролов, В.Т. Перспективы человека./В.Т. Фролов. - М., 2007.
3. Коломенский, О.Р. Гражданином быть обязан. / О.Р. Коломенский. - М., 2006.
4. Селевко, Г.К. Современные образовательные технологии./ Г.К. Селевко. - М., 2009.
5. Тубельский, А.Н. Школа самоопределения./А.Н.Тубельский - М., 2005.

**Методики выявления уровня компетентности обучающихся  
в результате освоения дополнительной образовательной программы «Лидер»**

Компетенции, параметры диагностирования	Показатели уровня сформированности	Методы диагностической работы
<b>Ключевые компетенции</b>		
<b>Компетенции самопроявления</b> 1. Проявляет способность к саморазвитию. 2. Управляет своим эмоциональным состоянием. 3. Умеет сконцентрироваться, мобилизоваться. 4. Стремится к конечному результату. 5. Проявляет силу воли. 6. Проявляет уверенность в своих силах. 7. Самодостаточен. 8. Способен сконцентрироваться на выполнении задания 9. Способен к самоконтролю и рефлексии.	9-8 показателей высокий уровень; 6-7-выше среднего; 5 -средний; 1-4 –ниже среднего	Тест «Я-лидер» А.Н. Лутошкин (Приложение 3);  Социометрия Д.Морено (Приложение 4);  Диагностика лидерских способностей Е.Жариков, Е. Крушельницкий (Приложение 5)  Методика выявления коммуникативных и организаторских способностей В.В. Синявский, В.А. Федорошин (Приложение 6).
<b>Информационная компетенция</b> 1. Способен работать с разнообразной информацией. 2. Умеет использовать ИКТ-технологии. 3. Умеет пользоваться собранной информацией: анализировать, обобщать, делать выводы.	3- высокий уровень; 2-выше среднего; 1-средний; 0–ниже среднего	
<b>Коммуникативная компетенция</b> 1. Способен высказывать свое мнение. 2. Умеет публично выступать. 3. Понимает, как вести себя с взрослыми и ровесниками. 4. Комфортно чувствует себя в коллективе сверстников. 5. Эмоционально привязан к родителям и взрослым. 6. Понимает, что нельзя высмеивать, обижать, дразнить 7. Способен работать в группе. 8. Понимает ценность своей активности. 9. Осознаёт ценность языкового и речевого развития. 10. Способен побуждать других людей работать сообща ради достижения поставленной цели. 11. Способен проявлять эмпатию, чувствительность к	10-12 показателей высокий уровень; 7-9-выше среднего; 5-6 -средний; 1-4 –ниже среднего	

эмоциональному состоянию собеседников. 12. Проявляет гибкость, способность адекватно менять свое поведение в зависимости от ситуации.		
<b>Метапредметные компетенции</b>		
<b>Социальные</b> 1. Проявляет организаторские способности. 2. Способен адекватно вести себя в различных социальных ситуациях. 3. Положительно относится к сохранению традиций. 4. Активно участвует в акциях. 5. Способен к состраданию. 6. Умеет договариваться в конфликтной ситуации. 7. Соблюдает правила, общественные требования. 8. Проявляет толерантность, тактичность. 9. Осознаёт свой гражданский долг.	8-9- высокий уровень; 6-7-выше среднего; 5 -средний; 1-4–ниже среднего	Диагностика «Какой у нас коллектив» А.Н. Лутошкин (Приложение 7);  Портфолио лидера (Приложение 8).
<b>Исследовательские</b> 1. Умеет организовать и оформить исследовательскую работу (социальный, творческий проект) 2. Умеет выделять главное в проектной деятельности 3. Способен выстраивать логическую цепочку 4. Умеет ставить и решать познавательные задачи. 5. Способен к нестандартным решениям.	5- высокий уровень; 4-выше среднего; 3 -средний; 1-2 –ниже среднего	
<b>Технологические</b> 1. Способен выполнять действия по образцу, алгоритму 2. Способен организовать рабочее место, 3. Способен ориентироваться в разных видах деятельности, средствах и способах деятельности, 4. Осознает определенные требования к продукту своей деятельности, 5. Анализирует достоинства и недостатки собственного продукта.	5- высокий уровень; 4-выше среднего; 3 -средний; 1-2 –ниже среднего	
<b>Здоровьесберегающие</b> 1. Знает и соблюдает нормы здорового образа жизни, 2. Осознает ценность жизни и своего здоровья, опасности	5- высокий уровень; 4-выше среднего; 3 -средний;	

<p>курения, алкоголизма, наркомании;</p> <p>3. Знает и соблюдает правила личной гигиены, обихода;</p> <p>4. Осознаёт необходимость соблюдения техники безопасности,</p> <p>5. Понимает, как действовать в чрезвычайных ситуациях.</p>	<p>1-2 –ниже среднего</p>	
<p><b>Предметные</b></p>		
<p>Обучающийся знает:</p> <p>1. основные качества и терминологию лидера, волонтёра, вожатого;</p> <p>2. игры различной направленности, как устанавливать контакт с аудиторией в игровой деятельности;</p> <p>3. как организовывать коллективное творческое дело;</p> <p>4. основные правила составления и реализации социального проекта, волонтёрской акции, лагерной смены;</p> <p>5. как планировать вместе с командой общий проект, акцию.</p> <p>6.</p>	<p>8-9- высокий уровень;</p> <p>6-7-выше среднего;</p> <p>5 -средний;</p> <p>1-4–ниже среднего</p>	<p>Тест «Я-лидер» А.Н. Лутошкин (Приложение 3);</p> <p>Диагностика «Коммуникативные и организаторские склонности» (Приложение 9)</p> <p>Диагностика «Творческий потенциал» (Приложение 10)</p> <p>Диагностика реализации потребностей в саморазвитии Н.П. Фетискин (Приложение 11)</p>

**Диагностические карты**

**Карта диагностики уровня личностных компетенций обучающихся по программе «Лидер», \_\_\_\_\_ год обучения \_\_\_\_\_ учебный год**

№	Ф.И. обучающегося	Компетенции			Итог	Компетенции			Итог
		Вводная диагностика				Итоговая диагностика			
		1	2	3		1	2	3	
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
<b>Уровень по группе</b>									
	Ниже среднего								
	Средний								
	Выше среднего								
	Высокий								

**Карта диагностики уровня метапредметных компетенций обучающихся по программе  
«Лидер», \_\_\_\_\_ год обучения \_\_\_\_\_ учебный год**

№	Ф.И. обучающегося	Компетенции				Итог	Компетенции				Итог		
		Вводная диагностика					Итоговая диагностика						
		1	2	3	4		1	2	3	4			
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													
<b>Уровень по группе</b>													
	Ниже среднего												
	Средний												
	Выше среднего												
	Высокий												

**Карта диагностики уровня предметных компетенций обучающихся по программе  
«Лидер», \_\_\_\_\_ год обучения \_\_\_\_\_ учебный год**

№	Ф.И. обучающегося	Компетенции					Итог	Компетенции					Итог
		Вводная диагностика						Итоговая диагностика					
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													
<b>Уровень по группе</b>													
	Ниже среднего												
	Средний												
	Выше среднего												
	Высокий												

**Шкала оценки (уровень):**

В – высокий (проявляется полностью);

В/с – выше среднего (проявляется большая часть показателей);

С - средний (проявляется половина из перечисленных показателей);

Н/с – ниже среднего (проявляется минимум показателей или совсем не проявляется)

**Шкала оценки (уровень):**

В – высокий (проявляется полностью);

В/с – выше среднего (проявляется большая часть показателей);

С - средний (проявляется половина из перечисленных показателей);

Н/с – ниже среднего (проявляется минимум показателей или совсем не проявляется)

**Карта диагностики компетенций обучающихся по программе  
«Лидер», \_\_\_\_\_ год обучения \_\_\_\_\_ учебный год**

№п/п	Ф.И. обучающегося	Личностные		Метапредметные		Предметные	
		вводная	итоговая	вводная	итоговая	вводная	итоговая
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							
11.							
12.							

**Шкала оценки (уровень):**

В – высокий (проявляется полностью);

В/с – выше среднего (проявляется большая часть показателей);

С - средний (проявляется половина из перечисленных показателей);

Н/с – ниже среднего (проявляется минимум показателей или совсем не проявляется)

### Тест «Я – Лидер» (А.Н.Лутошкин)

С помощью этого теста вы можете оценить свои лидерские способности.

#### **Инструкция:**

«Если ты полностью согласен с приведённым утверждением, то в клеточку с соответствующим номером поставь цифру «4»; если скорее согласен, чем не согласен – цифру «3»; если трудно сказать – «2»; скорее не согласен, чем согласен – «1»; полностью не согласен – «0».

Образец карточки ответов расположен ниже.

#### **Вопросы:**

1. Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.
2. Мои действия направлены на достижения понятной мне цели.
3. Я знаю, как преодолевать трудности.
4. Люблю искать и пробовать новое.
5. Я легко могу убедить в чём-то моих товарищей.
6. Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.
7. Мне нетрудно добиться того, чтобы все хорошо работали.
8. Все знакомые относятся ко мне хорошо.
9. Я умею распределять свои силы в учёбе и труде.
10. Я могу чётко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.
11. Я хорошо планирую своё время и работу.
12. Я легко увлекаюсь новым делом.
13. Мне легко установить нормальные отношения с товарищами.
14. Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их.
15. Ни один человек не является для меня загадкой.
16. Считаю важным, чтобы те, кого я организую, были дружными.
17. Если у меня плохое настроение, я могу не показывать это окружающим.
18. Для меня важно достижение цели.
19. Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи.
20. Я готов рисковать, чтобы испытать новое.
21. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
22. У меня всегда всё получается.
23. Хорошо чувствую настроение своих товарищей.
24. Я умею поднимать настроение в труппе своих товарищей.
25. Я могу заставить себя утром делать зарядку, даже если мне этого не хочется.
26. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
27. Не существует проблемы, которую я не могу решить.
28. Принимая решение, перебираю различные варианты.
29. Я умею заставить любого человека делать то, что считаю нужным.
30. Я умею правильно подобрать людей для организации какого-либо дела.
31. В отношении с людьми я достигаю взаимопонимания.
32. Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.
33. Если в работе у меня встречаются трудности, то я не опускаю руки.
34. Я никогда не поступал так, как другие.
35. Я стремлюсь решить все проблемы поэтапно, не сразу.
36. Я никогда не поступал так, как другие.
37. Нет человека, который устоял бы перед моим обаянием.
38. При организации дел я учитываю мнение товарищей.
39. Я нахожу выход в сложных ситуациях.
40. Считаю, что товарищи, делая общее дело, должны доверять друг другу.

41. Никто и никогда не испортит мне настроение.
42. Я представляю, как завоевать авторитет среди людей.
43. Решая проблемы, использую опыт других.
44. Мне неинтересно заниматься однообразным, рутинным делом.
45. Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.
46. Я умею контролировать работу моих товарищей.
47. Умею находить общий язык с людьми.
48. Мне легко удаётся сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

После заполнения карточки ответов необходимо подсчитать количество очков в каждом столбце (не учитывая баллы, поставленные за вопросы 8, 15, 22, 29, 34, 36, 41).

Эта сумма определяет развитость лидерских качеств:

- А** – умение управлять собой;
- Б** – осознание цели (знаю, чего хочу);
- В** – умение решать проблемы;
- Г** – наличие творческого подхода;
- Д** – влияние на окружающих;
- Е** – знание правил организаторской работы;
- Ж** – Организаторские способности;
- З** – умение работать с группой.

#### Карточка для ответов теста «Я – лидер»

А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48
Сумма							

**РЕЗУЛЬТАТЫ:** Если сумма в столбце меньше 10, то качество развито слабо, и надо работать над его совершенствованием, если больше 10, то это качество развито средне или сильно.

Но прежде, чем сделать заключение о том, лидер ли вы, обратите внимание на баллы, выставленные при ответах на вопросы 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41. Если на каждый из них поставлено более 1 балла, мы считаем, что были даны неискренние в самооценке ответы.

### **Диагностика межличностных и межгрупповых отношений (социометрия). Дж. Морено**

Социометрическая техника применяется для диагностики межличностных отношений в целях их улучшения и совершенствования. Социометрия позволяет изучать типологию социального поведения людей в реальных условиях групповой деятельности, а так же делать опр. выводы о социально-психол. совместимости членов конкретной группы. Проведение социометрического опроса заключается в том, что каждый член группы, отвечая на вопрос, поставленный исследователем, обязан выбирать того или иного члена группы в зависимости от большей или меньшей склонности, предпочтительности их по сравнению с др. членами группы, симпатией или, наоборот, антипатией, доверием или недоверием и т. д. Сама социометрическая процедура может проводиться в 2 формах. 1-й вариант - непараметрическая процедура. В этом случае респонденту предлагается ответить на вопросы без ограничения числа выборов членов группы. Достоинством этого варианта является то, что он позволяет выявить так называемую эмоциональную экспансивность каждого члена группы, сделать срез многообразия межличностных связей в групповой структуре. 2-й вариант - параметрическая процедура с ограничением числа выборов. Респонденту предлагают выбирать строго фиксированное число из всех членов группы. В дальнейшем строится социограмма, которая позволяет провести сравнительный анализ структуры взаимоотношений в группе.

**Диагностика лидерских способностей  
(Е. Жариков, Е. Крушельницкий)**

Инструкция. 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.

Тест-опросник

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?  
а) да;  
б) нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?  
а) да;  
б) нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?  
а) да;  
б) нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?  
а) да;  
б) нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?  
а) да;  
б) нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?  
а) да;  
б) нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?  
а) да;  
б) нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?  
а) да;  
б) нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?  
а) да;  
б) нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?  
а) да;  
б) нет.
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?  
а) да;  
б) нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?  
а) да;  
б) нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем?

- а) да;  
б) нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?  
а) да;  
б) нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?  
а) да;  
б) нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:  
а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;  
б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17. Какое из двух мнений вам ближе?  
а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;  
б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?  
а) с покорными людьми;  
б) с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?  
а) да;  
б) нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?  
а) да;  
б) нет.
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?  
а) да;  
б) нет.
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?  
а) предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;  
б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?  
а) да;  
б) нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?  
а) да;  
б) нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?  
а) да;  
б) нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?  
а) самый компетентный человек;  
б) тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?  
а) да;  
б) нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину?

- а) да;
- б) нет.

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?

- а) тот, который все решает сам;
- б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

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

- а) коллегиальный;
- б) авторитарный.

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

- а) да;
- б) нет.

32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?

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

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

- а) промолчите;
- б) будете отстаивать свое мнение.

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

- 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 руководителей.

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) опускаете руки;
- б) появляется сильное желание их преодолеть.

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

- а) да;
- б) нет.

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

- а) да;
- б) нет.

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

- а) введу нужные изменения немедленно;
- б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумете ли вы прервать слишком болтливую 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.

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

- а) да;
- б) нет.

47. Кем бы вы предпочли стать?

- а) художником, поэтом, композитором, ученым;
- б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку вам приятнее слушать?

- а) могучую и торжественную;
- б) тихую и лирическую.

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

- а) да;
- б) нет.

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

- а) да;
- б) нет.

Оценка результатов тестирования

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

### Ключ к опроснику

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.

### Оценка лидерства

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.

### Интерпретация

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Какими психологическими чертами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е. Жариков и Е. Крушельницкий, могут служить следующие проявления:

- Волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели.
- Настойчив, умеет разумно рисковать.
- Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.
- Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим.
- Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями.

- Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям.
- Самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи.
- Требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу.
- Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны.
- Надежен, держит слово, на него можно положиться.
- Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок.
- Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.
- Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях. Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.
- Решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.
- Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

**Методика выявления  
коммуникативных и организаторских склонностей  
В.В. Синявский, В.А. Федорошин**

В профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием человека с другими людьми, в качестве стержневых выступают коммуникативные и организаторские способности, без которых не может быть обеспечен успех в работе. Главное содержание деятельности работников таких профессий - руководство коллективами, обучение, воспитание, культурно-просветительское и бытовое обслуживание людей и т.д. По результатам ответов испытуемого появляется возможность выявить качественные особенности его коммуникативных и организаторских склонностей.

**Инструкция:** на каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-).

**Текст опросника**

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 каким-либо другим занятием, 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 небольшим 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 смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
39. Правда ли, что Вас пугает перспектива оказаться в новом коллективе?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

#### **Обработка результатов и интерпретация**

Коммуникативные способности - ответы "да" на следующие вопросы: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37; и "нет" на вопросы: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

Организаторские способности - ответы "да" на следующие вопросы: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38; и "нет" на вопросы: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Подсчитывается количество совпадающих с ключом ответов по каждому разделу методики, затем вычисляются оценочные коэффициенты отдельно для коммуникативных и организаторских способностей по формуле:

$$K = 0,05 \cdot C, \text{ где}$$

K - величина оценочного коэффициента

C – количество совпадающих с ключом ответов.

Оценочные коэффициенты может варьировать от 0 до 1. Показатели, близкие к 1 говорят о высоком уровне коммуникативных и организаторских способностях, близкие к 0 - о низком уровне. Первичные показатели коммуникативных и организаторских способностей могут быть представлены в виде оценок, свидетельствующих о разных уровнях изучаемых способностей.

#### Коммуникативные умения:

Показатель	Оценка	Уровень
0,10-0,45	1	I - низкий

0,46-0,55	2	II - ниже среднего
0,56-0,65	3	III - средний
0,66-0,75	4	IV - высокий
0,76-1	5	V - очень высокий

Организаторские умения:

Показатель	Оценка	Уровень
0,20-0,55	1	I - низкий
0,56-0,65	2	II - ниже среднего
0,66-0,70	3	III - средний
0,71-0,80	4	IV - высокий
0,81-1	5	V - очень высокий

### Анализ полученных результатов

Испытуемые, получившие оценку 1, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Испытуемым, получившим оценку 2, коммуникативные и организаторские склонности присущи 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 при выступлении перед аудиторией; плохо ориентируются в незнакомой ситуации; не отстаивают свои мнения, тяжело переживают обиды; проявления инициативы в общественной деятельности крайне снижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, получивших оценку 3, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают своё мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Коммуникативные и организаторские склонности необходимо развивать и совершенствовать.

Испытуемые, получившие оценку 4, относятся 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. Всё это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

Испытуемые, получившие высшую оценку - 5, обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативности и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативности и организаторской и активно стремятся к ней, быстро ориентироваться в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают своё мнение и добиваются, Чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать разные игры, мероприятия. Настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.

## **Какой у нас коллектив** (методика А.Н. Лутошкина)

**Цель:** определить степень удовлетворенности подростков своим коллективом.

### **Ход опроса**

Предлагаются характеристики различных уровней развития коллектива: «Песчаная россыпь», «Мягкая глина», «Мерцающий маяк», «Алый парус», «Горящий факел».

#### **«ПЕСЧАНАЯ РОССЫПЬ»**

Присмотритесь к песчаной россыпи – сколько песчинок собрано вместе, и в то же время каждая из них сама по себе. Налетит слабый ветерок и отнесет часть песка в сторону, рассыплет по площадке. Дунет ветер посильнее – и не станет россыпи.

Бывает так и в группах людей. Там тоже каждый как песчинка: и вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Нет того, что «сцепляло» бы, соединяло людей. Здесь люди или еще мало знают друг друга, или просто не решаются, а может быть, и не желают пойти навстречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел. Отсутствие твердого, авторитетного центра приводит к рыхлости, рассыпчатости группы. Группа эта существует формально, не принося радости и удовлетворения всем, кто в нее входит. Так бывает, например, в начале учебного года во вновь сформированном классе учеников.

#### **«МЯГКАЯ ГЛИНА»**

Известно, что мягкая глина – материал, который сравнительно легко поддается воздействию, и из него можно лепить различные изделия. В руках хорошего мастера, а таким в группе, классе, ученическом коллективе может быть командир или организатор дела, этот материал превращается в искусный сосуд, в прекрасное изделие. Но он может остаться простым куском глины, если к нему не приложить усилий. Когда мягкая глина оказывается в руках неспособного человека, она может принять самые неопределенные формы.

В группе, находящейся на этом уровне развития, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робки, не все получается у организаторов, нет достаточного опыта совместной работы.

Скрепляющим здесь звеном еще являются нормальная дисциплина и требования старших. Отношения разные – доброжелательные, конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу. Существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются друг с другом, нередко ссорятся. Подлинного мастера – хорошего организатора пока нет или ему трудно проявить себя, так как по-настоящему его некому поддержать.

#### **«МЕРЦАЮЩИЙ МАЯК»**

В штормовом море маяк приносит уверенность и опытному и начинающему мореходу: курс выбран правильно, «так держать!». Заметьте, маяк горит не постоянно, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: «Я здесь, я готов прийти на помощь».

Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шел верным путем. В таком ученическом коллективе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но желание – это еще не все. Дружба, товарищеская взаимопомощь требуют постоянного горения, а не одиночных, пусть даже частых вспышек. В группе есть на кого опереться. Авторитетны «смотрители» маяка, те, которые не дадут погаснуть огню, – организаторы, актив.

Эта группа заметно отличается от других групп своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всем общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не всегда хватает сил у некоторых членов группы подчиниться коллективным требованиям. Недостаточно проявляется инициатива,

не столь часто вносятся предложения по улучшению дел не только в своем коллективе, но и в более значительном коллективе, в который он, как часть, входит. Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех.

### «АЛЫЙ ПАРУС»

Алый парус – это символ устремленности вперед, неуспокоенности, дружеской верности, преданности своему долгу. Здесь действуют по принципу «один за всех, и все за одного». Дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. Командный состав парусника – знающие и надежные организаторы, авторитетные товарищи. К ним обращаются за советом, помощью, и они бескорыстно оказывают ее. У большинства членов «экипажа» появляется чувство гордости за свой коллектив; все переживают горечь, когда их постигают неудачи. Коллектив живо интересуется, как обстоят дела в других коллективах, например в соседних. Бывает, что приходят на помощь, когда их об этом попросят.

Хотя коллектив и сплочен, но бывают моменты, когда он не готов идти наперекор бурям и ненастьям. Не всегда хватает мужества признать свои ошибки сразу, но постепенно положение может быть исправлено.

### «ГОРЯЩИЙ ФАКЕЛ»

Горящий факел – это живое пламя, горючим материалом которого являются тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив. Да, здесь хорошо проявляются все качества коллектива, которые мы видели на ступени «Алый парус». Но это не все.

Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли, подымаясь на скалы, спускаясь в ущелья, проторяя новые тропы. Но разве можно чувствовать себя счастливым, если рядом кому-то трудно, если позади тебя коллективы, группы, которым нужна твоя помощь и твоя крепкая рука. Настоящий коллектив – тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают все, чтобы принести пользу людям, освещая, подобно легендарному Данко, жаром своего сердца дорогу другим.

Учащиеся оценивают уровень развития своего коллектива. На основании ответов педагог может определить по пятибалльной шкале степень их удовлетворенности своим коллективом, узнать, как оценивают ребята его сплоченность, единство. Вместе с тем удастся определить тех учащихся, которые недооценивают или переоценивают (по сравнению со средней оценкой) уровень развития коллективистских отношений, довольных и недовольных ими.

Возможен и другой вариант использования этой методики. Ребята обсуждают, разбившись на группы, следующие вопросы: на каком этапе развития коллектива находится наше групповое сообщество и почему, что нам мешает подняться на более высокий уровень развития коллектива; что поможет стать нам более сплоченным коллективом. В этом случае педагог может получить более развернутую информацию о состоянии взаимоотношений в коллективе, удовлетворенности детей своим коллективом, видении ими перспектив его развития.

### Портфолио лидера

№ п/п	Раздел Портфолио	Критерии оценки
1	Портретная фотография	
2	Резюме «Мой опыт, мои достижения», подготовленное в свободной форме (объем не более 1,5 страниц)	- соответствие теме; - соблюдение оформительских требований; - оригинальность изложения информации
3	Творческое эссе «Мой успех – успех моей Родины» (объем не более 3 страниц)	- полнота изложения мысли и логичность построения текста; - грамотность и разнообразие речевых приемов; - оригинальность подачи материала
4	Социально значимый проект	- актуальность и жизнеспособность проекта; - оригинальность, осознанность, продуманность идеи; - компетентность в сфере социального проектирования;
5	Слайдовая презентация проекта (содержит не более 10 слайдов)	- соответствие цели и содержания; - корректность текста, дизайн; - оригинальность оформления
6	Дорожная карта развития общественного объединения на 5 лет	- раскрытие темы; - практическая значимость; - творческий подход к использованию методов; - информационная составляющая содержания; - оригинальность идеи

Критерии оценки защиты портфолио:

- логика выступления, творческий подход;
- нетрадиционные формы презентации и разнообразие приемов;
- раскрытие роли лидера в деятельности представляемого общественного объединения;
- использование приемов активизации аудитории.

За каждый критерий учащийся может получить 0, 0,5 или 1 балл. Максимальная сумма баллов за представленное портфолио, прошедшее публичную защиту 22 балла. Портфолио считается успешно защищенным, если обучающийся набрал не менее 14 баллов.

**Методика выявления коммуникативных  
и организаторских склонностей учащихся**  
(методика составлена на основе материалов пособия  
Р.В. Овчаровой «Справочная книга школьного психолога»)

**Цель:** выявить коммуникативные склонности учащихся.

Учащимся предлагается следующая инструкция: «Вам необходимо ответить на 20 вопросов. Свободно выражайте свое мнение по каждому из них и отвечайте на них только «да» или «нет». Если Ваш ответ на вопрос положителен, то в соответствующей клетке листа поставьте знак «+», если отрицательный, - знак «-». Представьте себе типичные ситуации и не задумывайтесь над деталями, не затрачивайте много времени на обдумывание, отвечайте быстро».

**Вопросы:**

1. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего решения?
2. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
3. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
4. Если возникли некоторые помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от задуманного?
5. Любите ли Вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
6. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было выполнять сегодня?
7. Стремитесь ли Вы к тому, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
8. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
9. Часто ли Вы в решении важных дел принимаете инициативу на себя?
10. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
11. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?
12. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
13. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
14. Верно ли, что Вы резко стремитесь к доказательству своей правоты?
15. Принимаете ли Вы участие в общественной работе?
16. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
17. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
18. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
19. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
20. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

**Лист ответов**

1	6	11	16
2	7	12	17
3	8	13	18

4 9 14 19

5 10 15 20

### **Обработка полученных результатов**

Показатель выраженности коммуникативных склонностей определяется по сумме положительных ответов на все нечетные вопросы и отрицательных ответов на все четные вопросы, разделенной на 20. По полученному таким образом показателю можно судить об уровне развития коммуникативных способностей подростка:

- Низкий уровень 0,1-0,45;
- Ниже среднего 0,46-0,55;
- Средний уровень 0,56-0,65;
- Выше среднего 0,66-0,75;
- Высокий уровень 0,76-1.

### **Творческий потенциал**

[Соколова И.Ю., Гиль Л.Б. От самопознания к самореализации и здоровьесбережению. Учебно-методическое пособие для студентов, магистрантов, аспирантов, кураторов, педагогов.- Томск: ТПУ, 2010. 100 с.- [Электронный вариант].-[http:// www.lib.tpu.ru/fulltext/m/2010/m32.pdf](http://www.lib.tpu.ru/fulltext/m/2010/m32.pdf). / .- (дата обращения 26.08.2014)]

**Инструкция:** Выберите и отметьте один из предложенных вариантов ответов.

1. Считаете ли вы, что окружающий мир может быть улучшен: а) да; б) нет, он и так достаточно хорош; в) да, но только кое в чем.
2. Думаете ли вы, что сами можете участвовать в значительных изменениях окружающего мира: а) да, в большинстве случаев; б) нет; в) да, в некоторых случаях.
3. Считаете ли вы, что некоторые из ваших идей принесли бы значительный прогресс в той сфере деятельности, в которой вы работаете: а) да; б) да, при благоприятных обстоятельствах; в) лишь в некоторой степени.
4. Считаете ли вы, что в будущем будете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить: а) да, наверняка; б) это маловероятно; в) да, часто.
5. Когда вы решаете предпринять какие-то действия, думаете ли вы, что осуществите свое начинание: а) да, б) часто думаете, что нет; в) да, часто.
6. Испытываете ли вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете: а) да, неизвестное вас привлекает; б) неизвестное вас не интересует; в) все зависит от характера этого дела.
7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нем совершенства: а) да; б) удовлетворяетесь тем, чего успели добиться; в) да, но только вам это нравится.
8. Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нем все: а) да; б) нет, вы хотите научиться только самому основному; в) нет, вы хотите удовлетворять свое любопытство.
9. Когда вы терпите неудачу, то: а) какое-то время, упорствуете вопреки здравому смыслу; б) махнете рукою на эту затею, так как понимаете что она не реальна; в) продолжаете делать свое дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.
10. По-вашему профессию надо выбирать, исходя из: а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя; б) стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней; в) преимуществ, которые она обеспечит.
11. Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться в маршруте, по которому прошли: а) да; б) нет, боитесь сбиться с пути; в) да, но только там, где местность понравилась, запомнилась.
12. Сразу же после какой-то беседы сможете ли вы вспомнить все, что говорилось: а) да, без труда; б) всего вспомнить не можете; в) запоминаете только то, что вас интересует.
13. Когда вы слышите слово на незнакомом вам языке, то можете повторить его по слогам, без ошибок, даже не зная его значения: а) да, без затруднений; б) да, если это слово легко запомнить; в) повторите, но не совсем правильно.
14. В свободное время вы предпочитаете: а) остаться наедине, поразмыслить; б) находиться в компании; в) вам безразлично, будете ли вы один или в компании.
15. Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить это занятие только когда: а) дело закончено и кажется вам отлично выполненным; б) вы более-менее довольны; в) вам еще не все удалось сделать.
16. Когда вы один: а) любите мечтать о каких-то, даже, может быть, абстрактных вещах; б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие; в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с вашей работой.

17. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете думать о ней: а) независимо от того, где и с кем вы находитесь; б) вы можете делать это только наедине; в) только там, где будет не слишком шумно.

18. Когда вы отстаиваете какую-то идею: а) можете отказаться от нее, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов; б) останетесь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушали; в) измените свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

### Ключ к тесту

Подсчитайте очки, которые вы выбрали, следующим образом: за ответ « а » - 3 балла; за ответ « б » - 2 балла; за ответ « в » - 1 балл.

Вопросы 1, 6, 7, 8-й определяют границы вашей любознательности; вопросы 2, 3, 4, 5-й – веру в себя; вопросы 9 и 15-й – постоянство; вопрос 10-й – амбициозность; вопросы 12 и 13-й – «слуховую память»; 11-й – «зрительную» память; вопрос 14-й – ваше стремление быть независимым; вопросы 16, 17-й – способность абстрагироваться; 18-й – степень сосредоточенности.

Эти способности и составляют основные качества творческого потенциала. Общая сумма набранных баллов покажет уровень вашего творческого потенциала.

**49 и более баллов.** В вас заложен значительный творческий потенциал, который представляет вам богатый выбор творческих возможностей. Если вы на деле сможете применять ваши способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.

**От 24 до 48 баллов.** У вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют вам творить, но у вас есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества. Во всяком случае, ваш потенциал позволяет вам творчески проявить себя, если вы этого пожелаете.

**23 и менее баллов.** Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, быть может, вы просто недооценили себя, свои способности? Отсутствие веры в свои силы может привести вас к мысли, что вы вообще не способны к творчеству. Избавьтесь от этого и таким образом решите проблему.

### **Диагностика реализации потребностей в саморазвитии (Н. П. Фетискин)**

Инструкция. Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, баллы, соответствующие вашему мнению:

- 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 - скорее соответствует, чем нет;
- 3 - и да, и нет;
- 2 - скорее не соответствует;
- 1 - не соответствует.

#### **Опросник**

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым человеком.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно отнес(лась) бы к продвижению по службе.

#### **Обработка и интерпретация результатов**

Подсчитайте общую сумму баллов. Если у вас набралось 55 и более баллов, значит, вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии; диапазон от 36 до 54 баллов свидетельствует о том, что у вас отсутствует сложившаяся система саморазвития; результат от 15 до 35 баллов дает основание полагать, что исследуемый находится в стадии остановившегося саморазвития.

## Схема организации КТД

Важнейшими воспитательными и развивающими функциями игры являются:

- социокультурное назначение игры;
- функция самореализации ребёнка в игре;
- коммуникативная;
- диагностическая;
- игротерапевтическая;
- коррекционная;
- развлекательная.

Предмет игры – наслаждение ее процессом, конечный результат – реализация и развитие способностей, формирующих личность.

Структура каждого коллективного творческого дела определяется шестью стадиями коллективного творчества.

*Первая стадия* – предварительная работа коллектива. На этой стадии руководитель и члены коллектива определяют конкретные воспитательные задачи данного КТД, намечают свои исходные направляющие действия, необходимые для выполнения этих задач, и приступают к таким действиям, проводя «нацеливающие» воспитательные занятия с воспитанниками (беседы, экскурсии и т.д.), готовят их к коллективному планированию.

*Вторая стадия* – коллективное планирование. Коллективное планирование начинается в микроколлективах, постоянных или временных объединениях. Здесь каждый высказывает свое мнение, оно обсуждается, в результате вырабатывается мнение микроколлектива.

*Третья стадия* – коллективная подготовка КТД. Для подготовки и проведения выбранного КТД создается специальный орган – Совет дела, в который входят представители каждого микроколлектива. Это объединение действует только во время подготовки и проведения данного КТД. Для следующего дела подобный орган создается уже в новом составе. Проект КТД уточняется и конкретизируется сначала Советом дела, с участием руководителя коллектива, затем в микроколлективах, которые планируют и начинают работу по воплощению общего замысла.

*Четвертая стадия* – проведение КТД. Руководитель коллектива и другие педагоги, опираясь на коллективный опыт подготовки КТД, говорят о самом главном, нужном. Действия воспитанников являются исходным, в них проявляется опыт, примерный и накопленный в процессе планирования и подготовки данного дела. Однако и в этой ситуации возникает необходимость «взывать к жизни» те действия воспитанников, которые по каким-либо причинам не осуществляются, хотя назрели, нужны для развития положительных и преодоления отрицательных личностных качеств.

*Пятая стадия* – коллективное подведение итогов КТД. Подведение итогов происходит на общем сборе, которому может предшествовать письменный опрос – анкета, содержащая первичные вопросы – задачи на размышление: Что у нас было хорошо и почему? Что не удалось осуществить и почему? Что предлагаем на будущее?

*Шестая стадия* – стадия ближайшего последствия КТД. На этой стадии в исходных направляющих действиях педагогов непосредственно реализуются выводы и предложения, выдвинутые при подведении итогов проделанной работы.

Таковы внутренние связи каждого КТД, которые можно назвать связями развертывания КТД – развертывания нужных развивающих действий.

Итак, дело ценно тогда, когда всему коллективу находятcя творческие роли, поручения и задания. Когда именно это дело по душе, когда оно творческое по сути, т.е. имеет сюжет, вариативность, сюрпризы, новинки и придумки, интересно всем и каждому.

Педагогу необходимо найти и свое место в КТД. Это совсем необязательно должна быть командная роль. В творческом деле он может быть лидером, может быть членом совета дела, отвечать за какую-то часть КТД; может быть лишь оценщиком дела (член жюри, конкурсной комиссии); может руководить КТД через актив ребят; может быть рядовым членом дела или гостем, а может и вовсе не принимать в нем участия. Но контроль не исключать. Какую выбрать себе роль в деле, подскажут обстоятельства, уровень отношений с ребятами, личное амплуа, умения, интересы.