Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования -
Центр детского творчества

Программа рассмотрена и рекомендована
к утверждению на заседании
Методического совета МБУ ДО - ЦДТ
протокол от 16.06.2023 №4

УТВЕРЖДАЮ
_____/Т.Г. Хисамова
Директор МБУ ДО - ЦДТ
приказ от 16.06.2023 №38

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа
социально-гуманитарной направленности

«ЛидерФест»

Уровень	Базовый
Возраст обучающихся	13-18 лет
Срок реализации	9 месяцев

Автор-разработчик:
Кленова Екатерина Александровна
педагог дополнительного образования

Екатеринбург, 2023

Содержание

I.	Комплекс основных характеристик	3
1.1.	Пояснительная записка	3
1.2.	Цель и задачи программы	5
1.3.	Содержание программы	5
1.4.	Планируемые результаты программы	8
II.	Комплекс организационно-педагогических условий	9
2.1.	Календарно-учебный график	9
2.2.	Условия реализации программы	9
2.3.	Формы аттестации и контроля	10
	Список литературы	11
	Приложения к программе	13

РАЗДЕЛ I. КОМПЛЕКС ОСНОВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК

1.1.ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Направленность программы: социально-гуманитарная.

Дополнительное образование даёт обучающимся реальную возможность выбора своего индивидуального образовательного пути. По сути дела, оно увеличивает пространство, в котором подростки могут развивать социальную, творческую, коммуникативную и познавательную активность, реализовывать свои лучшие личностные качества, то есть демонстрировать те способности, которые зачастую остаются невостребованными в системе основного образования. В дополнительном образовании ребёнок сам выбирает содержание и форму занятий, может не бояться неудач. Всё это создаёт благоприятный психологический фон для достижения успеха.

В ходе занятий обучающиеся получают практический опыт регулирования межличностных отношений, становления навыков делового общения, овладения основами перспективного планирования, принятия решений и осознания ответственности за их выполнение. Каждый ребенок может не просто предложить свою социально-значимую идею, но и найти единомышленников для ее воплощения в практику. Основным инструментом в реализации программы является методика социального проектирования.

Социальное проектирование является одним из средств формирования социальной компетентности обучающихся, одним из способов выражения идеи улучшения окружающей среды.

Именно такой вид деятельности и является тем средством, с помощью которого нравственные, мировоззренческие идеи могут стать личным достоянием ребенка. Работа над социальным проектом позволит почувствовать обучающимся значимость своей деятельности, откроет новые возможности.

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

Актуальность программы

Современный этап развития общества, характеризуется значительными преобразованиями в социально – экономической жизни России. На федеральном уровне поддерживаются молодежные инициативы и развитие молодежных общественных объединений. Ярким примером данного течения является издание и применение на практике «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года» и учреждение Общероссийская общественно государственная организация детей и молодежи «Движение первых». В концептуальных течениях данных аспектов реализует свою деятельность объединение «ЛидерФест».

Главный принцип деятельности объединения «ЛидерФест» - личность развивается и формируется в деятельности. И чем богаче и содержательнее будет организована эта деятельность, тем больше создается возможностей для целенаправленного воздействия на подростка, самовоспитания его духовных потребностей, в том числе и в творчестве, и в социально-значимой детальности.

Процесс воспитания активности и подготовки лидеров должен строиться на основе сотрудничества, взаимного уважения, доверия взрослых и детей. Только тогда закладывается фундамент социальной инициативы и потребность работы с человеком и для человека.

Отличительные особенности данной программы заключаются в том, что предусматривает охват обучающихся всех образовательных организаций Железнодорожного района. Они участвуют в социальных проектах на уровне района (подготовка и проведение акций, разработка проектов, реализуемых на территории Железнодорожного района г. Екатеринбурга), участие в проектах и акциях, реализуемых на уровне города (под руководством Департамента образования Администрации города Екатеринбурга) и Свердловской области (ГАНОУ СО «Дворец молодежи», областной сетевой проект «Уральская академия лидерства»).

Программа разработана на основе нормативно-правовой документации:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в действующей редакции.

Федеральный закон РФ от 24.07.1998 № 24-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации (в редакции 2013 г.).

Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 31.03.2022 г. № 678-р).

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно- эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 27.07.2022 г. № 629 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам".

Письмо Минобрнауки России от 18 ноября 2015 г. № 09-3242. «О направлении информации» (вместе с «Методическими рекомендациями по проектированию дополнительных общеразвивающих программ (включая разноуровневые программы)».

Приказ Министерства образования и моложёной политики Свердловской области от 30.03.2018 г. № 162 Д «Об утверждении Концепции развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года».

Адресат

Программа разработана для обучающихся 13-18 лет. Группы формируются по возрасту 13-15, 16-18 лет.

Программа строится с учетом личностных (возрастных) потребностей, обучающихся 13-18 лет, где ведущей является социальная деятельность, направленная на общение и взаимодействие с другими людьми. Активизировать образовательный процесс, сделать его более интересным помогает наличие проблемных задач, игровых и обучающих компонентов.

Численный состав обучающихся в группе не должно быть менее 10 человек и не должен превышать 17 человек.

Режим занятий

Продолжительность одного академического часа- 30 минут.

Перерыв между учебными занятиями -10 минут.

Длительность одного занятия: 2 академических часа.

Периодичность занятий в неделю: 2 раза.

Объем программы: 144 часа.

Срок реализации программы: 9 месяцев

Программа стартового уровня. Предполагает использование и реализацию общедоступных и универсальных форм организации материала, минимальную сложность предлагаемого для освоения содержания общеразвивающей программы.

Формы обучения и виды занятий

Форма обучения: очная, возможна в дистанционной.

Виды занятий: семинары, тренинги, имитационно-ролевые игры, мастер-классы, круглые столы и т.п.

Формирование лидерских качеств посредством применения теоретических знаний в различных моделях проблемных ситуаций.

В подростковом возрасте изменяется ведущий вид деятельности с учебной деятельности на интимно-личностное общение. Происходит формирование коммуникативных навыков, самооценки, становление ценностных ориентаций личности и др. Поэтому в объединении организуется командная работа, работа в парах. Педагог выступает в роли наставника, помогающего обучающимся достигнуть наилучшего результата. К каждому обучающемуся применяется индивидуальный подход. Значительная часть занятий выдержана в русле практико-ориентированного подхода. Кроме того, в подростковом возрасте развивается способность к аналитическому мышлению, формируется элементы теоретического и критического мышления. Рассуждения идут от общего к частному. Подросток оперирует гипотезой в решении интеллектуальных задач. Развиваются такие операции, как классификация, анализ, обобщение, прогнозирование. В связи с этим ведущим методом обучения является метод проектов.

Значительная часть аудиторного времени посвящена работе над проектом и решению кейсов. Проектная деятельность способствует развитию таких навыков как эффективное планирование

(постановка, контроль и выполнение задач), нацеленность на результат, командная работа, публичные выступления.

Форма подведения результатов: презентация, открытое занятие, мастер-класс, проектная деятельность.

1.2.ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель формирование активной жизненной позиции подростка для его дальнейшей самореализации.

Задачи программы:

Обучающие:

- формировать начальные навыки социального проектирования и реализации социально-значимых проектов;
- знакомить с технологиями социального партнерства;
- формировать знания об информационных технологиях и обучать применять их на практике;
- формировать навыки публичных выступлений, коммуникативные умения и навыки эффективного взаимодействия, сотрудничества;
- знакомить с основными терминами и понятиями игровой деятельности;
- знакомить с терминологическим аппаратом по теме «лидерство» и «организаторская деятельность», «игротехника», «эмоциональный интеллект», «проектная деятельность»;
- знакомить с различными видами игровой деятельности (подвижные, интеллектуальные, развлекательные, народные игры) и обучить применению их на практике;

Развивающие:

- формировать устойчивый интерес и мотивацию к обучению и самообразованию;
- содействовать профессиональному самоопределению обучающихся;
- развивать навыки публичных выступлений, а также визуального представления информации о собственных проектах.
- развивать творческие способности в процессе коллективной деятельности

Воспитательные:

- воспитать этику групповой работы;
- воспитать положительное отношение к деловому сотрудничеству и взаимоуважению;
- воспитать стремление к приобретению новых знаний и совершенствованию имеющихся навыков.

1.3.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

СВОДНЫЙ УЧЕБНЫЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ

№п/п	Наименование раздела	Часов, всего
1	Правовое взаимодействие	36
2	Социальное проектирование	36
3	Художественное моделирование	36
4	Информационные технологии	36
	Итого	144

УЧЕБНЫЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

/№	Тема	Всего	теория	практика	Формы аттестации и контроля
1	**Правовое взаимодействие**	**36**	**20**	**16**	**Тематическая дискуссия**

1.1	Введение в программу	4	2	2	
1.2	История детского движения	6	4	2	
1.3	Программы деятельности детских общественных организаций	6	2	4	
1.4	Основы волонтерского движения	8	4	4	
1.5	Тренинги и практика социального партнерства и взаимодействия	6	2	4	
1.6	Делопроизводство	6	4	2	
2	**Социальное проектирование**	**36**	**16**	**20**	
2.1	Технология социального проектирования	10	4	6	Наблюдение Мозговой штурм
2.2	Технология образовательного программирования	8	4	4	
2.3	Технология образовательного моделирования	8	4	4	
2.4	Основы делового планирования	10	4	6	
3	**Художественное моделирование**	**36**	**16**	**20**	Наблюдение Публичное выступление
3.1	Методика и проведение КТД	10	4	6	
3.2	Основы игровой педагогики	8	4	4	
3.3	Изучение основ сценической речи и ораторского искусства	8	4	4	
3.4	Изучение основ моделирования культурно-досуговых программ	10	4	6	
4	**Информационные технологии**	**36**	**10**	**26**	Создание фото-видео материалов на тему «Я - лидер»
4.1	Освоение современных мультимедийных и Интернет-технологий	10	2,5	7,5	
4.2	Теоретические и практические основы организации взаимодействия со СМИ	8	2	6	
4.3	Технология презентационной деятельности	8	2	6	
4.4	Основы журналистики	8	2	6	
4.5	Итоговое занятие	2	1	1	Публичное выступление
		144	**62**	**82**	

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКОГО ПЛАНА

1. Правовое взаимодействие.

1.1 Введение в программу

Теория: Цели, задачи программы. Инструктажи по безопасности

Практика: Знакомство с обучающимися, викторина по безопасности

1.2 История детского движения

Теория: Скаутское движение, пионерское движение в XX веке, современное пионерское движение, детские организации стран мира

Практика: Моделирование идеальной системы работы для каждого человека

1.3 Программы деятельности детских общественных организаций
Теория: Изучение программ деятельности общественных организаций, анализ целей и задач.
Практика: Моделирование идеальной системы самоуправления
1.4 Основы волонтерского движения
Теория: Принципы волонтерского движения, опыт деятельности волонтерских организаций
Практика: Беседа «Я - Волонтер»
1.5 Тренинги и практика социального партнерства и взаимодействия
Теория: Овладение технологиями социального взаимодействия, изучение основ социального партнерства, делового этикета, практикумы по ведению деловых переговоров и презентационной деятельности
Практика: Тренинг «Кто? Кому? Что?»
1.6 Делопроизводство
Теория: Изучение технологий делопроизводства, основы подготовки и порядок подачи документов в комиссии по оценке социально-коммерческих (грантовых) проектов
Практика: Тренинг «Офис»
2. Социальное проектирование
2.1 Технология социального проектирования
Теория: Технология проектной деятельности, особенности социального проектирования, разработка и реализация социально значимых проектов
Практика: Макет проекта, Тест «Типы проектов», Тест «Субъект и объект социальных проектов», Игра «Мои цели – цели команды», Социальный проект
2.2 Технология образовательного программирования
Теория: Изучение основ образовательного программирования, разработка и реализация программ
Практика: Разработка обучающей программы
2.3 Технология образовательного моделирования
Теория: Особенности процесса моделирования, основы модерации
Практика: Разработка обучающего модуля
2.4 Основы делового планирования
Теория: Овладение навыками делового планирования
Практика: Тренинг «Мое время», Тренинг «Мое время – моя жизнь», Тренинг «Мои цели», Тренинг «Что главное?», Тренинг «Дэдлайн», Тренинг «Команда»
3. Художественное моделирование
3.1 Методика и проведение коллективных творческих дел
Теория: Энциклопедия коллективных дел по И.Иванову (познавательные дела, трудовые дела, художественные дела, спортивные дела).
Практика: Беседа «Значимость КТД», Беседа «КТД и коллектив», Создание, реализация КТД
3.2 Основы игровой педагогики
Теория: Основные подходы к классификации игр. Основы модификации игры. Опыт конструирования игры по С.А. Афанасьеву. Оформление игрового пространства. Игры на взаимодействие. Ролевые игры. Интеллектуальные игры. Игры на знакомство. Игры-шутки.
Практика: Тренинг «Играем с детьми», Тренинг «Коммуникация», Тренинг «Приведение», «Добрая семейка»
3.3 Изучение основ сценической речи и ораторского искусства
Теория: Изучение основ риторики, проксемики, семиотики, овладение навыками проведения сценических программ
Практика: Отработка приёмов сценической речи и ораторского искусства
3.4 Изучение основ моделирования культурно-досуговых программ
Теория: Овладение технологией художественного моделирования, модификации культурно-досуговых программ, навыками режиссерской, звукооператорской, оформительской, постановочной деятельности и пр.
Практика: Беседа «Мой личный концерт», Подготовки и реализация концертной программы
4. «Информационные технологии»
4.1 Освоение современных мультимедийных и Интернет-технологий

Теория: Овладение основами компьютерной грамоты, освоение навыков эффективной работы в сети Интернет, разработка и поддержка сайта ДОО
Практика: Создание фото-видео материалов на тему «Лидер», Отработка основ компьютерной грамоты, Отработка навыков работы, Отслеживание работы сайта

4.2 Теоретические и практические основы организации взаимодействия со СМИ

Теория: Овладение навыками уверенного поведения перед телекамерой, выступлений в качестве интервьюируемого, основ подготовки пресс-релизов и ведения телефонных переговоров с представителями СМИ
Практика: Тренинг «Ищу партнера в сфере СМИ»

4.3 Технология презентационной деятельности

Теория: Основы позитивного самопозиционирования, взаимодействия с административными и коммерческими структурами
Практика: Мастер-класс «Моя презентация»

4.4 Основы журналистики

Теория: Изучение жанров журналистики, основ грамотной литературной речи, современных технологий печатных средств массовой информации, основ рекламной деятельности
Практика: Беседа «Журналистика в жизни школьника», Создание газеты, информационных бланков, Поиск, выбор информационного повода

4.5 Итоговое занятие

Теория: Подведение итогов обучения
Практика: Публичное выступление.

1.4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ

Предметные:

- сформированы начальные навыки социального проектирования и реализации социально-значимых проектов;
- знают технологии социального партнерства;
- знают информационные технологии и умеют применять их на практике;
- сформированы навыки публичных выступлений, коммуникативные умения и навыки эффективного взаимодействия, сотрудничества;
- знают основные термины и понятия игровой деятельности;
- знают термины по теме «лидерство» и «организаторская деятельность», «игротехника», «эмоциональный интеллект», «проектная деятельность»;
- знают различные виды игровой деятельности (подвижные, интеллектуальные, развлекательные, народные игры) и имеют опыт их практического применения;

Метапредметные:

- сформирован устойчивый интерес и мотивация к обучению и самообразованию;
- сформировано профессиональное самоопределение обучающихся;
- развиты навыки публичных выступлений, а также визуального представления информации о собственных проектах.
- развиты творческие способности в процессе коллективной деятельности

Воспитательные:

- умеют работать в группах;
- сформировано положительное отношение к деловому сотрудничеству и взаимоуважению;
- сформировано стремление к приобретению новых знаний и совершенствованию имеющихся навыков.

РАЗДЕЛ II. КОМПЛЕКС ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ

2.1. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Год обучения	Дата начала обучения	Дата окончания обучения	Количество учебных недель	Количество учебных дней	Количество учебных часов	Режим занятий
1	15.09.23	31.05.24	36	72	144	2 занятия по 2 часа в неделю

2.2. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

№	Оборудование	Единица измерения	Количество на группу	% использования в ходе реализации программы
1	Учебный кабинет (включая типовую мебель)	шт	1	100
2	Флипчарт	шт	2	50
3	Проектор с экраном (мультимедиа)	шт	1	30
4	Компьютер персональный	шт	1	50

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

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

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

Требования к квалификации: Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы и курсы повышения квалификации по направлению деятельности.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ.

Для успешной реализации программы необходимы:

- Методическая литература по социальному проектированию;

- Методическая литература по игровым технологиям;
- Банк игр для всех возрастов;
- Презентационный материал для лекций.

2.3. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ/КОНТРОЛЯ И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Программа предусматривает **диагностические исследования**:

- Первичная диагностика в начале учебного года (выявляет исходный уровень по основным исследуемым характеристикам);
- Промежуточная диагностика в середине учебного года (позволяет выявить уровень освоения пройденного материала)
- Контрольная диагностика в конце учебного года (позволяет констатировать изменения, которые происходят у детей).

Входная диагностика проводится с целью определения уровня знаний, умений и навыков в начале учебного года по итогам тестов.

Основными формами контроля является текущий и итоговый контроль.

Текущий контроль осуществляется на каждом занятии методом наблюдения и коллективного анализа выполненных работ. Своеобразной формой тематического контроля являются контрольные акции, которые реализуют обучающиеся по результату прохождения блока тем.

Формой итогового контроля являются участие в мероприятиях различного уровня, где могут быть представлены работы, проекты, акции детей, выполненные на определённую тему, в которой ребёнок осознанно выражает собственное отношение к жизни в обществе или обозначенной проблематики. Конкурсы различного уровня являются отличным стимулирующим фактором педагогического процесса, т.к. занятия в объединении «ЛидерФест» носят безотметочный характер.

Оценочные материалы к программе:

1. Диагностическая карта (входная, текущая, итоговая диагностика). Индивидуальная карточка учета результатов обучения ребенка по дополнительной образовательной программе (Приложение №1)
2. Текущая диагностика. Педагогическое оценивание личностного развития обучающегося в процессе освоения программы объединения «Лидер» (Приложение №2)
3. Методика «Лидер» (Приложение №3)
4. Методика «Эффективность лидерства» (Приложение №4)
5. Методика «КОС» (Приложение №5)
6. Тест «Диагностика лидерских способностей» (Приложение №6)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные документы:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в действующей редакции.
2. Федеральный закон РФ от 24.07.1998 № 24-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации (в редакции 2013 г.).
3. Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года (распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р).
4. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 31.03.2022 г. № 678-р).
5. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно- эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».
6. Приказ Минобрнауки России от 23.08.2017 № 816 «Об Утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».
7. Приказ Министерства труда и социализации защиты Российской Федерации от 05.05.2018 № 298 «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».
8. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 27.07.2022 г. № 629 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам".
9. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 03.09.2019 № 467 «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей».
10. Письмо Минобрнауки России от 18 ноября 2015 г. № 09-3242. «О направлении информации» (вместе с «Методическими рекомендациями по проектированию дополнительных общеразвивающих программ (включая разноуровневые программы)».
11. Письмо Минобрнауки России от 28.08.2015 № АК-2563/05 «О методических рекомендациях (вместе с «Методическими рекомендациями по организации образовательной деятельности с использованием сетевых форм реализации образовательных программ).
12. Письмо Минобрнауки России от 29.03.2016 г. № ВК -641/09 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации адаптированных дополнительных общеобразовательных программ, способствующих социально-психологической реабилитации, профессиональному самоопределению детей с ограниченными возможностями здоровья, включая детей-инвалидов, с учетом их особых образовательных потребностей»).
13. Приказ Министерства образования и моложёной политики Свердловской области от 30.03.2018 г. № 162 Д «Об утверждении Концепции развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года».
14. Постановление Правительства Свердловской области от 01.08.2019 г. № 461 ПП «О региональном модельном центре дополнительного образования детей Свердловской области».
15. Требования к дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам для включения в систему персонифицированного финансирования дополнительного образования Свердловской области, Приказ ГАНОУ СО «Дворец молодежи» № 136-д от 26.02.2021
16. Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области №219-д от 04.03.2022 «О внесении в методические рекомендации «Разработка дополнительных общеобразовательных программ в образовательных организациях», утвержденных приказом ГАНОУ СО «Дворец молодежи» от 01.11.2021 №934-д.
17. Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области № 195 Д от 22.02.2022 о проведении независимой оценки качества дополнительных общеобразовательных программ
18. Постановление Администрации города Екатеринбурга № 3440 от 11.11.2022 г. «Об утверждении Правил персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в

муниципальном образовании «город Екатеринбург».

Список литературы для педагога:

1. Андреева Г.М. Психология социального познания. М.: «Аспект Пресс», 2000.
2. Антонюк Г.А. Социальное проектирование и управление общественным развитием. М., 1986
3. Антонюк Г.А. Социальное проектирование: Некоторые методологические аспекты. Минск, 1978;
4. Венгеров А.Б. Теория государства и права. – М., 1999.
5. Гордин Л.Ю. Школа инициативы и самостоятельности. – М., 1984.
6. Караковский В.А. Воспитание гражданина: Записки директора школы. – М., 1987.
7. Лутошкин А.Н. Как вести за собой. Старшеклассникам об основах организаторской работы. – М., 1978.
8. Мальковская Т.Н. Социальная активность старшеклассников. – М., 1988.
9. Мальцева Э.А., Костина Н.М. Педагогика детского движения: Учебное пособие.
10. Прутченков А. С. Социальное проектирование в воспитательной работе школы // Воспитание школьников. – 2001. – № 9–10; 2002 – № 1–5.
11. Сысоева М.Е. Организация летнего отдыха. учебно – методическое пособие, Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС,1999.
12. Таран Ю.Н. Как разработать программу детского объединения: методическое пособие в вопросах и ответах, Федерация детских организаций «Юная Россия», Липецк, 2000г.
13. Щедровицкий Г.П. Система педагогических исследований (методологический анализ) / Педагогика и логика. М., 1993
14. Социалогия молодежи: учебное пособие, Феникс, Ростов на Дону 2001.
15. Социальное проектирование. М., 1982;
16. Сборник статей Детское движение: цели, ценности, проблемы становления. Издательский дом Удмуртский университет, Ижевск 2004.
17. Психолого-педагогические проблемы подготовки организаторов и лидеров детских и юношеских объединений. – Кострома, 1994

Литература для обучающихся и родителей:

1. Вачугов Д.Д., Кислякова Н.А. Менеджмент: Практические занятия и деловые игры. (Уч. пос.). - М.: ТД «Элит-2000», 2000
2. Зинченко А.П. Игровая педагогика (система педагогических работ Школы Г.П.Щедровицкого). – Тольятти, 2000.
3. Прутченков А.С., Калиш И., Солодова О. «Коммуникативные навыки, партнерские и лидерские качества: типичные ошибки ученического самоуправления» (по материалам сети Интеренет).
4. Селевко Г.К., Селевко А.Г. Социально-воспитательные технологии. М.: Народное образование, 2002
5. Фришман И.И. Мирошкина М.Р. Подготовка волонтеров (программы, рекомендации, модели опыта) // Приложение к Внешкольнику. 2004. №6.
6. Материалы конференции «Завтра начинается сегодня». г. Анапа,1998. (Общественная молодежная организация Ассоциация юных лидеров, г. Москва)
7. Организация работы детских общественных объединений в летнее время (программа, примерные положения, модели и концептуальные основы). Сост. Волохов А.В. М.: ГОУ ЦРСДОД, 2003.
8. Сборник океанских игр, издание1 ВДЦ «Орленок», г. Владивосток, 2001.

Приложение № 1

Педагогическое оценивание личностного развития обучающегося в процессе освоения программы объединения «ЛидерФест»

Показатели (оцениваемые параметры)	Критерии	Степень выраженности оцениваемого качества	% / кол-во чел.	Методы диагностики
1.Организационно-волевые качества: 1.1. Терпение	Способность выдерживать нагрузки, преодолевать трудности	- терпения хватает меньше чем на ½ занятия		Наблюдение
		- терпения хватает больше чем на ½ занятия		
		- терпения хватает на всё занятие		
1.2. Воля	Способность активно побуждать себя к практическим действиям	- волевые усилия побуждаются извне		Наблюдение
		- иногда самими детьми		
		- всегда самими детьми		
1.3. Самоконтроль	Умение контролировать свои поступки	- находятся постоянно под воздействием контроля извне		Наблюдение
		-периодически контролируют себя сами		
		- постоянно контролируют себя сами		
2. Ориентационные качества: 2.1. Самооценка	Способность оценивать себя адекватно реальным достижениям	- завышенная		Наблюдение
		-заниженная		
		- нормальная		
2.2. Интерес к занятиям в д/о	Осознанное участие детей в освоении образовательной программы	- интерес продиктован извне		Наблюдение
		-интерес периодически поддерживается самим		
		-интерес постоянно поддерживается самостоятельно		
3. Поведенческие качества: 3.1.Конфликтность	Отношение детей к столкновению интересов (спору) в процессе взаимодействия	-периодически провоцируют конфликты		Наблюдение, анкетирование
		-в конфликтах не участвуют, стараются их избегать		
		-пытаются самостоятельно уладить		
3.2. Тип сотрудничества (отношение детей к общим делам д/о)	Умение воспринимать общие дела, как свои собственные	- избегают участия в общих делах		Наблюдение, анкетирование
		- участвуют при побуждении извне		
		- инициативны в общих делах		

Приложение № 2

Методика «Лидер»

Эта методика предназначена для того, чтобы оценить способность человека быть лидером. Данное качество немаловажно для педагога, поскольку он должен быть лидером, по крайней мере — в детском коллективе.

В данной методике испытуемый отвечает на 50 вопросов, и по его ответам на эти вопросы делается вывод о том, обладает ли он персональными психологическими качествами, необходимыми лидеру. Из двух предложенных вариантов ответа на каждый вопрос необходимо выбрать и отметить только один.

Текст опросника

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих? а) да, б) нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы? а) да, б) нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо? а) да, б) нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
а) да, б) нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-то? а) да, б) нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком? а) да', б) нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
а) да, б) нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?
а) да, б) нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми? а) да, б) нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
а) да, б) нет.
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию? а) да, б) нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление? а) да, б) нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем? а) да, б) нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
а) да, б) нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов? а) да, б) нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
б) возьмете на себя ответственность, и сами доведете дело до конца.
17. Какое из этих двух мнений вам ближе:
а) настоящий руководитель должен уметь сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
а) с покорными людьми,
б) с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий? а) да, б) нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца? а) да, б) нет.
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен? а) да, б) нет.

22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер, и нужно принимать решение. Как вы поступите?
а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас;
б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она? а) да, б) нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
а) да, б) нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать? а) да, б) нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
а) самый компетентный человек;
б) тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
а) да, б) нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину? а) да, б) нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
а) тот, который все решает сам;
б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
а) коллегиальный, б) авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
а)да, б) нет.
32. Какой из следующих двух «портретов» больше напоминает вас?
а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете ваше мнение единственно правильным, но остальные с ним не согласны?
а) промолчу, б) буду отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь? а) да, б) нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело? а) да, б) нет.
36. Что бы вы предпочли?
а) работать под руководством хорошего человека;
б) работать самостоятельно, без руководителя.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?
а) согласен, б) не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а, не исходя из собственной потребности? а) да, б) нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими? а) да, б) нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
а) у меня опускаются руки;
б) у меня появляется сильное желание их преодолеть.
41. Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают? а) да, б) нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки? а) да, б) нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат произвести реорганизацию вашего учреждения?
а) введу нужные изменения немедленно;
б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумеете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо? а) да, б) нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»? а) да, б) нет.

46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
а) да, б) нет.
47. Кем вы предпочли бы стать?
а) художником, поэтом, композитором, ученым;
б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?
а) могучую и торжественную,
б) тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми? а) да, б) нет.
50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша? а) да, б) нет.

Оценка результатов и выводы

В соответствии со следующим ключом определяется сумма баллов, полученных испытуемым.

Ключ: 1а, 2а, 36,4а, 5а, 6б,7а, 86,96,10а, 11а, 12а, 136,146,15а, 166,17а, 186,196,20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 256,26а, 276,28а, 296,306, 31а, 32а, 336,34а, 356,366,37а, 386,39а, 406,41а, 42а, 43а, 44а, 456, 46а,476,48а, 496,506.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает 1 балл, в другом случае — 0 баллов.

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

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

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

И, наконец, если сумма баллов **больше, чем 40,** то данный человек, как лидер, склонен к диктату.

Приложение № 3

Методика «Эффективность лидерства»

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

Текст опросника

1. Стремитесь ли вы к использованию в своей работе новейших достижений?
а) да, б) нет.
2. Стремитесь ли вы к сотрудничеству с другими людьми? а) да, б) нет.
3. Какой язык в общении с коллегами вы предпочитаете?
а) краткий, ясный, точный;
б) эмоциональный, образный, с намеками и подтекстом.
4. Разъясняете ли вы другим причины и основания принимаемых вами решений? а) да, б) нет.
5. Доверяют ли вам люди, которые постоянно или временно находятся в вашем подчинении? а) да, б) нет.
6. Вовлекаете ли вы всех исполнителей совместного дела в обсуждение связанных с ним вопросов, если на вас возложена обязанность ими руководить? а) да, б) нет.
7. Поощряете ли вы у подчиненных вам людей проявление самостоятельности, независимости в работе и инициативы? а) да, б) нет.
8. Помните ли вы имена тех людей, с которыми общаетесь? а) да, б) нет.
9. Предоставляете ли вы свободу действий своим подчиненным в достижении тех целей, которые ставите перед ними? а) да, б) нет.
10. Контролируете ли вы ход выполнения задания вашими подчиненными?
а) да, б) нет.
11. Помогаете ли вы своим подчиненным, если они в этом нуждаются?
а) да, б) нет.
12. Выражаете ли вы благодарность подчиненному за хорошо выполненную работу? а) да, б) нет.
13. Стремитесь ли вы искать в людях лучшие их качества и ориентироваться на них в совместной работе? а) да, б) нет.

14. Знаете ли вы о том, как наилучшим образом использовать положительные качества, имеющиеся у ваших подчиненных, в работе?
а) да, б) нет.
15. Знаете ли вы интересы и потребности ваших подчиненных? а) да, б) нет.
16. Умеете ли вы быть внимательным слушателем? а) да, б) нет.
17. Благодарите ли вы сотрудников за работу в присутствии других?
а) да, б) нет.
18. Делаете ли вы замечания своим подчиненным? Если да, то в какой обстановке?
а) наедине, б) в присутствии других.
19. Отмечаете ли вы хорошую работу своих подчиненных, докладывая об итогах вышестоящему руководителю? а) да, б) нет.
20. Доверяете ли вы своим подчиненным? а) да, б) нет.
21. Стремитесь ли вы доводить до подчиненных всю основную информацию, получаемую от вышестоящих руководителей и организаций?
а) да, б) нет.
22. Раскрываете ли вы значение работы, выполняемой каждым из ваших подчиненных, для общего дела? а) да, б) нет.
23. Оставляете ли вы себе и подчиненным время для планирования работы?
а) да, б) нет.
24. Есть ли у вас план повышения своей квалификации? а) да, б) нет.
25. Имеется ли у ваших подчиненных план повышения их квалификации (или индивидуальные планы подобного рода)? а) да, б) нет.
26. Регулярно ли вы читаете специальную литературу? а) да, б) нет.
27. Имеете ли вы библиотеку новейшей литературы по вашей специальности?
а) да, б) нет.
28. Заботитесь ли вы о состоянии своего здоровья, сохранении и повышении работоспособности? а) да, б) нет.
29. Любите ли вы выполнять сложную, но интересную работу? а) да, б) нет.
30. Проводите ли вы лично обучение своих подчиненных с целью улучшения качества и повышения эффективности их работы?
а) да, б) нет.
31. Знаете ли вы о том, на какие качества работника необходимо ориентироваться при его приеме на работу? а) да, б) нет.
32. С желанием ли вы занимаетесь разбором жалоб и удовлетворением персональных просьб, исходящих от подчиненных? а) да, б) нет.
33. Сохраняете ли вы психологическую дистанцию в общении с подчиненными? а) да, б) нет.
34. Относитесь ли вы к своим подчиненным со вниманием и уважением?
а) да, б) нет.
35. Уверены ли вы в себе? а) да, б) нет.
36. Хорошо ли вы знаете свои сильные и слабые стороны? а) да, б) нет.
37. Часто ли вы проявляете творчество в работе? а) да, б) нет.
38. Регулярно ли вы повышаете свою квалификацию на специальных курсах, семинарах и т.п.? а) да, б) нет.
39. Достаточно ли гибко вы себя ведете при принятии решений и в общении с людьми? а) да, б) нет.
40. Готовы ли вы изменить стиль своего руководства, если потребуется?
а) да, б) нет.

Ключ

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

За каждый утвердительный ответ на предложенные вопросы («да») испытуемый получает 1 балл, а за каждый отрицательный («нет») — 0 баллов.

Если испытуемый получит **от 30 до 40 баллов,** то стиль его руководства (с учетом высказанного выше замечания) считается высокоэффективным.

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

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

Приложение № 4

Методика «КОС»

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

ВОПРОСЫ

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

28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?

29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?

30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?

31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых не большим количеством людей?

32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?

33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?

34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?

35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?

36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?

37. Верно ли, что у Вас много друзей?

38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?

39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?

40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка.

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

$К = n/20$,

где К — величина оценочного коэффициента;

n — количество совпадающих с дешифратором ответов.

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

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

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

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

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

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

воспитательной работе с ними по формированию и развитию их коммуникативных и организаторских способностей.

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

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

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

Приложение № 5

Тест «Диагностика лидерских способностей»
(Е.Жариков, Е.Крушельницкий)

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

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

Тестовый материал:

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

6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
a. да;
b. нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
a. да;
b. нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?
a. да;
b. нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
a. да;
b. нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
a. да;
b. нет.
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
a. да;
b. нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
a. да;
b. нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем?
a. да;
b. нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
a. да;
b. нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
a. да;
b. нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
a. будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
b. возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17. Какое из двух мнений вам ближе?
a. настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
b. настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
a. с покорными людьми;
b. с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?
a. да;
b. нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?
a. да;
b. нет.
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

a. да;
b. нет.
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?
a. предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
b. просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
a. да;
b. нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
a. да;
b. нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?
a. да;
b. нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
a. самый компетентный человек;
b. тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
a. да;
b. нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину?
a. да;
b. нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
a. тот, который все решает сам;
b. тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
a. коллегиальный;
b. авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
a. да;
b. нет.
32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?
a. человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
b. человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?
a. промолчите;
b. будете отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
a. да;
b. нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
a. да;
b. нет.
36. Что бы вы предпочли?
a. работать под руководством хорошего человека;
b. работать самостоятельно, без руководителей.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?

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

Ключ к тесту:

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

Интерпретация результатов теста

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

Если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.
Если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.

Тест «Способны ли вы быть лидером»

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

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

1.Что для вас важнее в игре?
а) победа; б) развлечение.
2.Что вы предпочитаете в общем разговоре?
а) проявлять инициативу, предлагать что-либо; б) слушать и критиковать то, что предлагают другие.
3.Способны ли вы выдерживать критику не, ввязываясь в частные споры, не оправдываться?
а) да; б) нет.
4.Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно?
а) да; б) нет.
5. Отстаиваете ли вы своё мнение, если обстоятельства (мнение большинства) против вас?
а) да; б) нет.
6.В компании, в общем деле вы всегда выступаете заводилой, придумываете что-либо такое, что интересно другим?
а) да; б) нет.
7.Умеете ли вы скрывать своё настроение от окружающих?
а) да; б) нет.
8. Всегда ли вы немедленно и безропотно делаете то, что вам говорят старшие?
а) да; б) нет.
9.удаётся ли вам в разговоре, дискуссии убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
а) да; б) нет.
10. Нравится ли вам учить (поучать, воспитывать, давать советы) других?
а) да; б) нет.

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

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 364594085773079485149359994365539118177086968120

Владелец Хисамова Татьяна Геннадьевна

Действителен С 08.10.2025 по 08.10.2026