

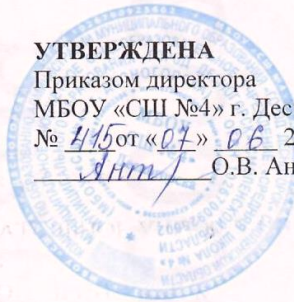
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №4»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД ДЕСНОГОРСК»
СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИНЯТА

на заседании Педагогического совета
МБОУ «СШ №4» г. Десногорска
Протокол № 9 от «07» 06 2024 г.

УТВЕРЖДЕНА

Приказом директора
МБОУ «СШ №4» г. Десногорска
№ 415 от «07» 06 2024 г.
Ант О.В. Антошина



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ
«PRO-Движение. Я -лидер»**

Возраст учащихся: 14-17 лет
Срок реализации: 1 год

Автор-составитель:
Олейник Ирина Анатольевна,
учитель немецкого языка

г. Десногорск
2024 год

Пояснительная записка

Задача социального становления личности и подростка является важной и актуальной для современного общества. Период изменений и переориентация ценностей жизни повлиял на процесс формирования социального опыта и снизил социальную активность подростков.

Современное общество требует, чтобы молодые люди имели активную жизненную позицию, умели отстаивать её, а если необходимо, приходиться к компромиссам, были творческими, активными, инициативными, самостоятельными.

Изменение социально – экономического положения в стране, смена общественного строя востребовали человека нового поколения, хорошо образованного и информированного, независимого и активного, свободного и решительного. Это стимулирует социальный заказ на человека нового поколения – личность, которая смогла бы повести за собой.

Одной из основных социальных потребностей подростков является потребность стать взрослым, т.е. есть занять место взрослого во взрослом обществе.

Судьба человека во многом зависит от того, что он думал, чувствовал, делал именно в этом возрасте. Переход из школы во взрослую жизнь — один из ключевых моментов судьбы, почему именно этому периоду родители и учителя должны уделять особенно пристальное внимание. Насколько готовы старшеклассники к ожидающей их «социализации», к вхождению в мир взрослых? Готовы ли подростки самостоятельно принимать решения, достаточно ли у них навыков, знаний и желания стать хозяевами собственной жизни, самим строить свою судьбу?

Это зависит от многих обстоятельств, но главное – от самих ребят, от их желания, старания, способностей, от умения правильно выбрать решения, особенно в переломные моменты жизни. Они должны не просто иметь багаж знаний, а уметь применять его, уметь работать в коллективе.

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости у него организаторских и коммуникативных качеств.

Исходя из объективной потребности общества в социально – активной личности, была задумана данная программа, чтобы постепенно, шаг за шагом, вернуть понятию «активная жизненная позиция» его первоначальный смысл. В связи с этим, социальную значимость приобретает задача выявления лидеров и создания условий для развития данных качеств.

Образовательная программа «ПРО - движения» адресована руководителям творческих объединений социально - педагогической направленности общеобразовательных школ и внешкольных учреждений дополнительного образования детей. Она предоставит дополнительную возможность создания благоприятных условий для развития и поддержки лидерских качеств детей и подростков в различных областях интеллектуальной и творческой деятельности.

Актуальность образовательной программы «ПРО-движение» состоит в том, что позволяет параллельно решать задачи нескольких Государственных программ и приоритетных направлений.

За основу программы взята *Федеральная целевая программа «Дети России»*, созданную по распоряжению Правительства Российской Федерации от 26 января 2007г. № 79-р., которая включает в себя *подпрограмму «Одаренные дети»*.

Цель данной подпрограммы - обеспечение благоприятных условий для создания единой государственной системы выявления, развития и адресной поддержки одаренных детей в различных областях интеллектуальной и творческой деятельности.

При написании программы я опиралась на методологическую базу ученых, занимающихся теорией развития личности в общенаучном и психолого-педагогическом плане (Ш.А. Амонашвили, Б.Г. Ананьев, П.П. Блонский, Л.С. Выготский, Д.Б. Эльконин и др.).

Вопросами воспитания детей в коллективе, а также теорией и практикой школьного самоуправления занимались такие ученые-педагоги С.Т. Шацкий, А.С. Макаренко, Т.Е. Конникова, В.А. Сухомлинский, К.Д. Ушинский Н.Е., Щуркова, В.А. Караковский, Т.И. Петракова и др.

Широкую известность получила «коммунарская методика» И.П. Иванова.

Педагогическая целесообразность заключается в том, что данная программа позволит выявить заинтересованных обучающихся к развитию своих лидерских качеств, активной гражданской позиции, творческого мышления, а так же свое профессиональное самоопределение

Цель программы:

-создание условий для включённости детей в интересные и значимые для них социальные отношения через многообразные формы деятельности, создание благоприятных педагогических условий для жизненного самоопределения подростков.

Задачи программы:

Образовательные

-стимулировать познавательные интересы воспитанников;
-развивать навыки самостоятельной поисковой, исследовательской деятельности по изучению родного края, сохранение исторической памяти, лучших традиций народов России

Развивающие

-способствовать осмыслению общечеловеческих ценностей;
-формировать навыки социально адаптированной личности, обладающей управленческими и лидерскими качествами;
-развить коммуникативные, организаторские и лидерские навыки, адекватной самооценки и обеспечение их социальной адаптации через работу в активе клуба.

Воспитательные

-способствовать открытию в себе сильных сторон, таких качеств, навыков, умений, которые человек принимает и ценит, которые дают ему чувство внутренней устойчивости и доверия к самому себе;
-мотивировать ребят к социально значимой и общественно- полезной деятельности;
-воспитывать уважительное отношение членов клуба к старшему поколению, способствовать укреплению межпоколенческих связей, через регулярное проведение совместных акций и мероприятий;
-создать сплочённый коллектив, способный стать инициатором и организатором интересных творческих дел в селе, районе.

Основная идея программы направлена на приобретение опыта коммуникативных связей, поиск гуманистических отношений в различных видах и формах совместной деятельности учащихся и взрослых.

Доступность программы для различных категорий детей.

По программе могут заниматься все желающие. Программа предусматривает обучение мотивированных детей; детей из малообеспеченных семей и с ОВЗ; детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, так как она не предусматривает приобретение дорогостоящих материалов и специального оборудования.

Адресат программы: Возраст обучающихся - 14 – 17 лет.

Срок освоения программы.

Программа рассчитана на 1 год обучения.

Учебный материал рассчитан на 34 часа в год.

Количество часов в неделю – 1 час.

Наполняемость групп и режим работы – 10-12 человек.

Образовательная программа «ПРО-движение» предусматривает работу с одной группой детей и предполагает как индивидуальную работу в группе с учётом возраста, а так же с разновозрастным коллективом.

Основная форма проведения занятий – групповая, проходит в режиме социально – психологического тренинга. Это форма специально организованного общения, психологическое взаимодействие которого основано на активных методах групповой работы.

Информационная карта к образовательной программе «ПРО-движение».

Тип программы – модифицированная, комплексная, интегрированная.

Направление деятельности - социально-педагогическая.

Способ освоения содержания образования - репродуктивный, эвристический, креативный.

Уровень освоения содержания образования – общеобразовательный.

Основная идея программы направлена на приобретение опыта коммуникативных связей, поиск гуманистических отношений в различных видах и формах совместной деятельности учащихся и взрослых.

Содержание программы ПРО-движение» дает возможность развиваться личности ребенка в практической деятельности – воспитанники приобретают конкретные организаторские умения и навыки.

Организация образовательного процесса.

Исходя из логики построения Программы, занятия по своей структуре состоят из следующих частей:

1. Вводная часть, актуализирующая житейские знания и имеющийся у старшеклассников опыт (в этой части используют психологические упражнения, а также фрагменты литературных произведений, аудио- и видеоматериалы). Каждая встреча, кроме первой, начинается с рефлексии, во время которой определяется состояние участников, их настрой на работу, их тревоги и сомнения. Во второй части рефлексивного введения проверяется выполнение домашнего задания: как справились с заданием, какие трудности испытывали, что думают и что чувствуют по этому поводу

2. Основная часть, направленная на формирование новых представлений (теоретическая часть, ролевые игры, творческие этюды, элементы психо- и социодрамы, ответы на вопросы или совместное обсуждение возникающих проблем и др.).

3. Заключительная часть включает отработку личной стратегии поведения (способы решения проблемных ситуаций) и осмысление полученного опыта; проводится рефлексия.

Планируемые результаты освоения программы:

Личностные:

-готовность и способность обучающихся к саморазвитию и личностному самоопределению, сформированность их мотивации к обучению и целенаправленной познавательной деятельности.

Метапредметные:

- освоенные обучающимися межпредметные понятия и универсальные учебные действия (регулятивные, познавательные, коммуникативные), способность их использования в познавательной и социальной практике, самостоятельность в планировании и осуществлении учебной деятельности и организации учебного сотрудничества с педагогами и сверстниками, способность к построению индивидуальной образовательной траектории, владение навыками учебно-исследовательской, проектной и социальной деятельности.

Предметные:

-освоенные обучающимися умения, специфические для данной предметной области, виды деятельности по получению нового знания, их преобразованию и применению в учебных, учебно-проектных и социально-проектных ситуациях,

- владение профессиональной терминологией, ключевыми понятиями, методами и приемами.

Учебный план программы

№	Тема занятия	Кол-во часов			
		всего	теория	практика	форма контроля
1	Раздел: Вводное занятие. Знакомство.	2	1	1	Инструктаж Игры на знакомство Самопрезентация. Тест
2	Раздел: Кто такой лидер?	6	4	2	Тест Практическая работа Игры на знакомство
3	Раздел: Лидер среди людей	7	3	4	Ролевые игры Практическая работа
4	Раздел: В копилку лидера. Умения и навыки лидера.	7	3	4	Ролевые игры Дискуссии
5	Раздел: Я и команда. Готовность стать лидером.	7	3	4	Практическая работа: «Командообразование» Игры на сплочение коллектива
6	Раздел: Воспитательная работа и общественно- полезная деятельность	6	-	6	Конкурсы Экскурсии Творческие гостиные Праздники
	Итого:	34	14	20	

Содержание учебного плана

1. Вводное занятие.

Теория. Инструктаж по технике безопасности, противопожарной безопасности, правилам дорожного движения, правилам техники безопасности в чрезвычайных ситуациях; правила поведения в ДДТ, на улице.
Практика. Знакомство с воспитанниками. Игры на знакомство и установление правил работы в творческом объединении.

2. Кто такой лидер?

Теория. Понятие «Лидер», «Лидерство», типы лидеров, основные качества лидера. Лекция «Лидерство – это навык, которому может научиться каждый»

Практика. Игры на знакомство: «Меня зовут..., я лидер, а это значит...», «Снежный ком», «Восточный базар».

Практическая работа: «Лидер и его качества».

3. Раздел: Лидер среди людей.

Теория: Ролевые конфликты. «Мои роли или сколько у меня ролей».

Практика: Поиграем или Игры по-взрослому.

Практическая работа: « Я- лидер»

4. Раздел: В копилку лидера. Умения и навыки лидера.

Теория: Теоретические основы делового общения. Понятие красноречия.

Практика: Ролевые игры. Дискуссии.

5. Я и команда. Готовность стать лидером.

Теория: Понятие “стиль работы лидера”, его виды. Роль общения в жизни человека.

Практика: Игры на сплочение коллектива.

Практическая работа: «Командообразование»

6. Воспитательная работа и общественно- полезная деятельность.

Теория: Консультации. Беседы.

Практика: Конкурсы. Экскурсии. Творческие гостиные. Праздники.

Календарный учебный график

№ п/п	Дата проведения	Время проведения	Форма занятия	Тема занятия	Количество часов			Форма контроля	Примечание
					всего	теория	практика		

1			Беседа, творческое задание	Раздел: Вводное занятие. Знакомство. Инструктаж по технике безопасности, противопожарной безопасности, правилам дорожного движения, правилам техники безопасности в чрезвычайных ситуациях; правила поведения в ДДТ, на улице. Знакомство с воспитанниками. Игры на знакомство и установление правил работы в творческом объединении. Творческое задание «Кто такой лидер». Тест.	2	1	1	Инструктаж Игры на знакомство Самопрезентация. Тест	
2			Ролевые игры, дискуссия, лекция	Раздел :Кто такой лидер? Тема: «Коллективный портрет лидера» Тема: «Кто такой лидер?» Специфические и общие качества лидера» Тема: «Лидер ли я?» Тема: «Виды деятельности лидера» Тема: «Понятие «лидер», «организатор», «руководитель» Тема: «Практикум «В копилку лидера»	6	4 1 1 1 1	2 1 1	Тест Практическая работа Игры на знакомство	

3.			Деловые и ролевые игры. Упражнения на взаимодействия в группе. Тренинг Проигрывание ситуаций.	Раздел: Лидер среди людей Тема: «Основные теории взросления» Тема: «Средства общения» Тема: «Эмоции и чувства» Тема: «Общение со взрослыми» Тема: «Общение с однополыми сверстниками» Тема: «Общение со сверстниками противоположного пола» Тема: «Основные проблемы подросткового возраста»	7	3 1 1 1 1	4 1 1 1 1	Ролевые игры Практическая работа	
4.			Беседы, дискуссии. Творческие задания	Раздел: В копилку лидера. Умения и навыки лидера. Тема: «Советы лидеру» Тема: «Виды КТД» Тема: «Этика и культура делового общения» Тема: «Основы публичного выступления» Тема: «Умение договариваться» Тема: «Имидж, стиль для успеха. Деловой этикет. Дискуссия» Тема: «Лидер – это человек воспитанный»	7	3 1 1 1	4 1 1 1 1	Ролевые игры Дискуссии	
5.			Деловые и ролевые игры. Тренинг Беседы, дискуссии	Раздел: Я и команда. Готовность стать лидером. Тема: «Понятие «стиль работы лидера», его виды» Тема: «Практикум «Чемодан лидера» Тема «Общение в моей жизни» Тема: «Конфликт. Пути решения конфликта»	7	3 1	4 1 1 1	Практическая работа: «Командообразование» Игры на сплочение коллектива	

				<p>Тема: «Как научиться снимать стресс, вызванный агрессивным поведением»</p> <p>Тема: «Страхи»</p> <p>Тема: «Застенчивость и неуверенность в себе»</p>		1	1		
6.			<p>Деловые и ролевые игры.</p> <p>Беседы, дискуссии</p>	<p>Раздел: Воспитательная работа и общественно- полезная деятельность</p> <p>Разработка социальных проектов и их реализация. Встречи с администрацией района, общественностью. . Организация лидерских сборов, творческих встреч с интересными людьми.</p> <p>Участие в акциях: «Сотвори доброе дело», «Чистые улицы моему селу», операции «Памятник» тимуровские десанты</p> <p>День именинников</p>	6	-	6	<p>Конкурсы</p> <p>Экскурсии</p> <p>Творческие гостиные</p> <p>Праздники</p>	
	Итого:				34	14	20		

Содержание деятельности

Раздел: Вводное занятие. Знакомство. Знакомство с программой клуба. Знакомство с детьми.

Раздел: Кто такой лидер? Тема: Коллективный портрет лидера. Дать понятию «лидер». Нарисовать коллективный портрет лидера.

Общие и специфические качества лидера. Лидер – созидатель, лидер – разрушитель, лидер – инициатор, лидер – умелец, деловой лидер, лидеры – генераторы эмоционального настроения.

Тема: Лидер ли я? Готовность стать лидером. Определение адекватности, творчества, коммуникабельности, инициативности, устойчивости групповому давлению, мотивации, личной активности, самоориентации, мягкости, проницательности.

Тема: Виды деятельности лидера. Принципы организаторской деятельности. Составляющие мастерства лидера. Понятие “стиль работы лидера”, его виды.

Тема: «Понятия “лидер”, “организатор”, “руководитель”. Определение понятийного аппарата лидера. Знакомство с книгой А.А.Куманёва “Раздумья о будущем”.

Тема: «Практикум «В копилку лидера».

Раздел: Лидер среди людей.

Тема: Основные теории взросления. Взросление и проблемы ролевого поведения. Ролевые конфликты. «Мои роли или сколько у меня ролей». Поиграем или Игры по-взрослому.

Тема: Средства общения. Жесты. Особенности подростковых жестов. Мимика. Умение правильно понять мимику другого. Движения тела как средства общения. Речь.

Тема: Эмоции и чувства. Эмоции и чувства человека: какие они бывают? Человек имеет право чувствовать то, что он хочет. Осознание своих чувств и их адекватное проявление как необходимое условие здоровья и успеха. Как управлять эмоциями? Умение контролировать свои чувства как неотъемлемое качество счастливого человека.

Тема: Общение со взрослыми. Права и обязанности подростков во взаимоотношениях со взрослыми. Что должен и не должен подросток в общении со взрослыми. «Родительская лексика» как способ ухудшения взаимоотношения подростка и взрослого. Общение – вот что важно. Родителей не выбирают: их любят. Когда у родителей плохое настроение, что делать? Притязания подростка на признание взрослого. Проблемы с родителями, у которых есть проблемы

Тема: Общение с однополыми сверстниками. Дружба. Портрет идеального друга. Как заводить друзей? Что мешает мне дружить? Как сохранить дружбу? К чему приводят интриги в среде подростков? Как живется одинокому подростку?

Тема: Общение со сверстниками противоположного пола. Типичные трудности в общении и способы их разрешения. Можно ли дружить со сверстником противоположного пола? Влюбленность – прекрасное чувство. Любовь и как я ее понимаю. Счастье – это любить и быть любимым. Я имею право на любовь. Твои чувства и твои друзья

Тема: Основные проблемы подросткового возраста. Возрастные особенности подросткового возраста. Нужны ли нам знать об изменениях, происходящих в нашем организме? Проблема самопринятия и принятия собственного тела. Проблема формирования физического образа – Я. Почему подростки часто кажутся самим себе «слишком»: худыми, толстыми, ушастыми и т.п

Раздел: В копилку лидера. Умения и навыки лидера.

Тема: Советы лидеру. Как говорить, как слушать. Анализ своего поведения, поступков со стороны. Что мешает в работе лидера?

Тема: Этика и культура делового общения. Этические аспекты делового общения. Теоретические основы делового общения.

Задачи, формы и принципы делового общения. Стили делового общения.

Приемы повышения эффективности делового общения.

Тема: Основы публичного выступления. Овладеть приемами, умениями и навыками публичного выступления. Основы красноречия. . Содержательность речи. Понятие красноречия. ... Основы мастерства публичного выступления.

Тема: Умение договариваться. Умение слушать и слышать.

Узнавать, что хочет партнер. Уметь четко сформулировать, что хочешь ты, что нужно тебе.

Тема: Имидж, стиль для успеха. Деловой этикет. Дискуссия. Правилах делового общения, этики и этикета, о языковых особенностях официально-делового стиля речи. Заповеди делового человека. Возраст успеха. 1 Дискуссия «Человек – хозяин своей судьбы?»

Тема: Лидер- человек воспитанный. Правила поведения в общественных местах, в гостях, за столом.. «Золотые правила» этикета лидера.

Раздел: Я и команда. Готовность стать лидером

Тема: Понятие “стиль работы лидера”, его виды. Типы лидеров – регламентатор, коллегиал, объективист, волокитчик, максималист, хлопотун, спринтер. Сильные и слабые стороны типов лидеров.

Определение эффективного стиля.

Тема: Практикум “Чемодан лидера”. Комплекс ролевых упражнений по развитию мимики, жестов, техники речи, зрительной памяти, наблюдательности – “На что похоже”, “Что нового?”, “Биография по взглядам”, “Живые вещи”, “Зондирование души объекта” (К.С.Станиславский).

Тема: Общение в моей жизни. Роль общения в жизни человека. Эффективное общение – залог успеха. Виды общения. Функции общения. Особенности общения среди подростков. Общение со взрослыми. Общение с однополыми сверстниками.

Тема: Конфликт. Пути решения конфликта. Расширить представления о конфликте. Конфликты на уроке, в школе, дома. Способы поведения в конфликте: наступление, отступление и обсуждение. Как ведет себя в конфликте уверенный в себе человек, застенчивый человек, агрессивный человек? Чем могут помочь конфликты?

Тема: Как научиться снимать стресс, вызванный агрессивным поведением.

Тема: Страхи. Чего боятся люди? Все ли люди боятся? Чего боятся подростки? Как живет человек, который всего боится? Как помочь этому человеку? Отражение страхов в современном детском фольклоре (страшные истории и сказки).

Тема: Застенчивость и неуверенность в себе. Какого человека мы называем застенчивым и неуверенным в себе? Как ему живет в школе, дома, на улице? Почему человек может быть счастливым? Трудно ли неуверенному человеку хорошо учиться? Как стать уверенным. Что такое самоуважение, самопринятие?

Раздел: Воспитательная работа и общественно- полезная деятельность

-познавательная-творческая деятельность (конкурсы, турниры, дискуссии);

-культурно-досуговая деятельность (творческие гостиные, праздники, экскурсии, тренинги);

-спортивно-оздоровительная деятельность (игры на местности, пропаганда ЗОЖ, валеологические и психологические упражнения);

-работа органов ученического самоуправления (выборы детского актива, лидерские сборы и Слеты, акции);

-индивидуальная работа (консультации, составление индивидуальной карты развития воспитанника, коррекция поведения);

-работа с родителями (родительские собрания, творческие мастерские, беседы);

-взаимодействие (внутренние и внешние связи коллектива).

Методическое обеспечение программы

Для создания оптимальных условий реализации данной программы, а также с целью активизации познавательного интереса воспитанника к изучаемому предмету, используются такие современные методы и педагогические технологии, как:

Технология личностно-ориентированного подхода. Ее использование позволяет педагогу ставить во главу угла личность воспитанника, его интересы, склонности, познавательные возможности и потребности. В связи с этим своеобразие парадигмы целей личностно-ориентированных технологий заключается в ориентации на свойства личности, ее формирование и развитие в соответствии с природными способностями.

Технологии личностной ориентации предполагают диагностику индивидуального развития, воспитанности и применение методов и средств воспитания, соответствующих этим особенностям. Особая роль здесь принадлежит ситуации успеха, созданию условий для самореализации личности, значимости её вклада в решение общих задач.

Event-технология представляет собой такую форму организации совместной деятельности, в рамках которой все участники лично развиваются и тем самым развивают саму со-бытийность. Именно эта технология поддерживает детскую индивидуальность, инициативу и самостоятельность. Event - технология состоит из 6 этапов. 1. Инициация – привлечение внимания коллектива 2. Старт – эмоциональный отклик обучающихся, проявление желания принять участие в коллективной игровой деятельности. 3. Подготовка - планирование этапов совместной деятельности, выполнение тренировочных мероприятий (репетиции, работы в мастерских и т. д) 4. Пуск – яркий ритуал, запускающий деятельность. 5. Действие - непосредственная деятельность обучающихся. (театрализация, проведение соревнования, мероприятия, квеста, проведение исследовательской деятельности и многое другое) 6. Последствие – любое событие отличается от мероприятия наличием обязательной рефлексии.

Технология краудсорсинга. В настоящее время эта технология активно развивается в качестве модели для решения любого вида проблем и задач, перед обучающимися. В рамках парадигмы Краудсорсинга - решение задачи передается распределенной и многочисленной группе людей, за счет чего время достижения результата радикально снижается.

Технология картирования как эффективный инструмент для формирования компетенции ответственного выбора обучающихся в процессе проектирования и реализации индивидуальной и коллективной деятельности, потому что карта – это наилучший способ обозначить цель, определить средства достижения и предполагаемый результат. Технология является эффективной, потому что имеет естественную психологическую основу и превращает обучающегося в активного создателя собственного знания. Обучающийся выступает как субъект, сам выбирает главную тему, которая располагается в центре листа, и задает направления размышлению, связанные с ней причины, следствия, возможные действия, предполагаемый или возможный результат располагает вокруг.

В зависимости от образовательных задач мы используем разные виды карт, которые позволяют обучающимся визуально зафиксировать, увидеть и понять свои ресурсы и возможности, личные качества; вычленив качества личности, которые позволяют одним людям быть успешными, а другим создают проблемы в обществе.

Карта – это удобный и наглядный способ конструирования мыслей в процессе становления ответственного выбора за свое дальнейшее действие. **Сократовский развивающее - вопросный метод обучения.** Одним из главнейших приемом Сократа было шутовское притворство, будто бы он сам, не зная решения той или иной проблемы, выстраивал мнение собеседника и незаметно подводил его самого к правильному ответу на поставленный вопрос.

Репродуктивный метод обучения. Используется для закрепления знаний, умений и навыков путем точного воспроизведения по образцу.

Метод проблемного обучения. Использование данного метода позволяет педагогу выдвигать перед воспитанником познавательные задачи, разрешая которые ребенок усваивает новые знания и учится использовать приобретенные ранее знания в новой ситуации.

Игровой метод. Используется как ведущий метод познания.

Практический метод обучения. Он создает условия для творческой самостоятельной деятельности воспитанников.

Контрольно-измерительные материалы

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

Цели диагностики	Методы диагностической работы
Диагностика свойств личности	- Методика по изучению особенностей самооценки личности; - Проективная методика «Автопортрет» Е.С.Романовой, С.Ф.Потемкиной

Изучение межличностных отношений, выявление лидерских способностей воспитанников	- Социометрия Д.Морено; - Методика КОС; - Методика самооценки лидерских качеств А.Н.Лутошкина; - Наблюдение
Изучение эмоционально-волевой сферы воспитанников	- Методика «Шкала социально-ситуационной тревоги» Кондаша; - Проективная методика «ДДЧ»; - Наблюдение
Изучение мотивационной сферы	- Анкетирование; - Методика «Ценностные ориентации» М. Рокич
Выявление творческих способностей	- Методика «Незавершенные фигуры» П. Торренса; - Методика «Творческий потенциал»; - Анкетирование
Профессиональное самоопределение	- Методика «Карта интересов» Голомштока; - Методика «Определение типа будущей профессии» Е.А. Климова

Приложение

Оценочный материал к дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе «PRO – движение» (диагностический инструмент для проведения промежуточной и итоговой аттестации)

Вводный тест «Лидер во мне»

Цель: выявить уровень развития лидерских качеств личности. Способны ли вы стать инициатором перспективных начинаний и повести за собой увлеченных последователей?

Ответьте на вопросы данного теста «да» или «нет»; допустимы ответы «не знаю» или «не уверен».

Вопросы:

1. Если некое авторитетное лицо публично высказывает мнение, которое я считаю неверным, я постараюсь, чтобы присутствующие выслушали и мою точку зрения.
2. В детстве меня частенько называли непослушным ребенком.
3. Убежден, что окружающий мир может быть улучшен.
4. Не люблю, когда друзья и родные пытаются меня опекать, досаждают советами.
5. В ситуациях, требующих серьезного решения, я не склонен к долгим колебаниям.
6. По-моему, большинство общественно-политических проблем возникает из-за недостаточной твердости ответственных руководителей.
7. Я не смущаюсь, если мне приходится кого-то упрекать.
8. Если с каким-то делом невозможно справиться одному, то для его выполнения мне нужны помощники, а не советчики.
9. В спорах всегда стараюсь оставить за собой последнее слово.
10. Считаю, что никакой прогресс немислим без стремления людей к превосходству над другими.
11. Часто мне приходится брать на себя ответственность, потому что другие недостаточно решительны.
12. Не верю в абсолютное равноправие в супружеских отношениях, в своей семье предпочитаю быть главой.
13. Когда в гостях никто не решается взять с блюда последний кусок торта, я спокойно могу это сделать.
14. Люблю быть в центре внимания.

Обработка и интерпретация результатов теста. За каждый ответ «да» засчитывается - 10 баллов, «не знаю», «не уверен» - 5 баллов, отрицательные ответы - 0 баллов.

Свыше 100 баллов. Вам не занимать инициативы и уверенности в себе. Похоже, сама природа уготовила Вам роль вожака, снабдив для этого необходимыми качествами - смелостью, целеустремленностью, твердой волей. Однако у этих достоинств бывает оборотная сторона - завышенная самооценка, бесцеремонность, неумение считаться с чужими интересами. Вы сумеете добиться немалых успехов, если будете помнить: люди охотно идут за лидерами, но недолюбливают диктаторов.

50 – 100 баллов. Вы обладаете исключительно ценным качеством - умением принимать роль ведущего или ведомого в зависимости от обстоятельств. Уважение к авторитету не мешает Вам иметь собственную точку зрения. Для Вас найдется место в любом коллективе. Остается только выбрать такое место, которое бы Вас устраивало.

Менее 50 баллов. По своей натуре Вы более склонны принимать роль исполнителя и подчиненного. Вас тяготит личная ответственность, и Вы скорее предпочтете следовать директивам. А может быть, вы способны на большее? Чтобы добиться успеха, почаще вспоминайте мудрый афоризм: «Два сорта людей никогда ничего не добьются: те, кто не умеет выполнять указания, и те, кто умеет только выполнять указания» По результатам теста педагог может выявить первичный уровень знания подростком собственного лидерского потенциала, определить пути дальнейшей реализации его лидерского потенциала.

Практическое задание «Команда – это Я»

Обучающимся предлагается разработать, или усовершенствовать, уже существующие, игры на знакомство, командообразование, сплочение коллектива. Задание считается выполненным, если игры соответствуют теме (на знакомство, командообразование, сплочение коллектива) и составлены в соответствии с правилами.

Оценка результатов.

В практической работе оценивается содержание придуманной игры.

Критерии оценки содержания придуманной ребенком игры в данной методике следующие:

1. Оригинальность и новизна.
2. Продуманность условий.
3. Наличие в игре различных ролей для разных ее участников.
4. Наличие в игре определенных правил.
5. Точность критериев оценки успешности проведения игры.

По каждому из этих критериев придуманная обучающимся игра может оцениваться от 0 до 2 баллов.

Оценка в 0 баллов означает полное отсутствие

в игре любого из пяти перечисленных выше признаков (по каждому из них в баллах игра оценивается отдельно). 1 балл - наличие, но слабая выраженность в игре данного признака. 2 балла - присутствие и отчетливая выраженность в игре соответствующего признака. По всем этим критериям и признакам придуманная игра в сумме может получить от 0 до 10 баллов. И на основе общего числа полученных баллов делается вывод об уровне развития фантазии, креативности, понимания изученной темы.

10 баллов - очень высокий.

8-9 баллов - высокий.

6-7 баллов - средний.

4-5 баллов - низкий.

0-3 балла - очень низкий.

Тест: «Определение уровня умения общаться»

Тест В.Ф. Ряховского поможет определить уровень общительности подростка, он приведен ниже, и адаптирован конкретно для подрастающего поколения. Далее следует ответить на вопросы, и за каждый ответ «нет» начислить себе 0 баллов, за ответ «иногда» 1 балл, за ответ «да» 2 балла. Вот сами вопросы:

1. Вас сильно беспокоит ожидание какой-либо встречи (с друзьями, к примеру)?
2. Вы тянете с посещением врача «до последнего»?
3. Если вам поручат публичное выступление, выбьет ли это вас из колеи?
4. Если вам нужно отправиться в другой город (к примеру, на концерт, олимпиаду), вызывает ли это у вас обеспокоенность?
5. Любите ли вы рассказывать другим о своих чувствах?
6. Вас раздражает, когда незнакомец на улице спрашивает «который час?», или просит показать дорогу?
7. Вы верите, что родителям и детям трудно понимать друг друга, из-за конфликта поколений?
8. Стесняетесь ли вы напоминать другу о том, что он должен вам денег?
9. Если вы застряли в лифте с незнакомцем, то не вступите ли вы с ним в беседу первым?
10. Длительные ожидания вас утомляют и раздражают?
11. Вы боитесь вмешиваться в конфликтные ситуации?
12. Вы имеете свое, четко сформированное мнение о книгах, музыке, картинах, и все чужие мнения вы считаете ошибочными?
13. Если вы услышите чье-либо ошибочное высказывание, то лучше промолчите, нежели спорить и доказывать правду?
14. Просьбы знакомых разобраться в чем-то (например, в задаче по алгебре в школе) вас раздражают?
15. Вам проще описать письменно свою точку зрения, чем говорить о ней вслух?

Лидер ли ты? (Методика самооценки лидерских качеств)

Инструкция: если ты полностью согласен с приведенным утверждением, то рядом с номером вопроса поставь цифру «4»; если скорее согласен, чем не согласен - «3»; если трудно сказать - «2»; скорее не согласен, чем согласен - «1»; полностью не согласен - «0».

1. Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.
2. Мои действия направлены на достижение понятной мне цели.
3. Я знаю, как преодолевать трудности.
4. Люблю искать и пробовать.
5. Я легко могу убедить в чем-либо моих товарищей.
6. Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.
7. Мне не трудно добиться того, чтобы все хорошо работали.
8. Все знакомые относятся ко мне хорошо.
9. Я умею распределять свои силы в учебе и труде.
10. Я могу четко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.
11. Я хорошо планирую свое 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 все получается.

23. Хорошо чувствую настроение своих товарищей.
24. Я умею поднимать настроение в группе 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 решения, перебираю различные варианты.
29. Я умею заставить любого человека делать то, что я считаю нужным.
30. Умею правильно подобрать людей для организации какого-либо дела.
31. В отношениях с людьми я достигаю взаимопонимания.
32. Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.
33. Если в моей работе встречаются трудности, то я не опускаю руки.
34. Я никогда не испытываю чувства неуверенности в себе.
35. Я стремлюсь решать 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 настроения.
42. Я представляю, как завоевывать авторитет среди людей.
43. Решая проблемы, использую опыт других.
44. Мне не интересно заниматься однообразным, рутинным делом.
45. Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.
46. Я умею контролировать работу моих товарищей.
47. Я умею находить общий язык с людьми.
48. Мне легко удается сплотить моих товарищей вокруг какого-нибудь дела.

Ключ

Сосчитай сумму баллов по каждой строке:

- 1) Умение управлять собой (№ вопроса, 1, 9, 17, 25, 33).
- 2) Осознание цели (знаю что хочу) (№ 2, 10, 18, 26, 42).
- 3) Умение решать проблемы (№ 3, 11, 19, 35, 43).
- 4) Наличие творческого подхода (№ 4, 12, 20, 28, 44).
- 5) Влияние на окружающих (№ 5, 13, 21, 37, 45).
- 6) Знание правил организаторской работы (№ 6, 14, 30, 38, 46).
- 7) Организаторские способности (№ 7, 23, 31, 39, 47).
- 8) Умение работать с группой (№; 16, 24, 32, 40, 48).
- 9) Шкала искренности (№ 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41).

Интерпретация: если сумма в каждой строке 1-9, меньше 10 – качество развито слабо, его нужно совершенствовать; если больше 10 - качество развито средне; от 15 и более - развито сильно. По шкале искренности: если сумма больше 10 - тест недействителен.

Тест по выявлению организаторских способностей

Инструкция: определите свои организаторские способности, т.е. умение активно влиять на людей. Для этого ответь быстро, не задумываясь, на нижеприведенные вопросы. Ответы должны быть только утвердительными (да) или отрицательными (нет). Отвечая, постарайся воспроизводить свое реальное поведение в конкретной ситуации.

Часто ли тебе удается склонить большинство своих товарищей на свою сторону?

Хорошо ли ты ориентируешься в критической ситуации?

Нравится ли тебе заниматься общественной работой?

Легко ли ты отступаешь от своих намерений, если возникают некоторые помехи в осуществлении их?

Любишь ли ты придумывать или организовывать различные игры, развлечения?

Часто ли ты откладываешь на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?

Стремишься ли ты к тому, чтобы твои товарищи действовали в соответствии с твоим мнением?

Верно ли, что у тебя не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?

Часто ли в решении важных дел ты проявляешь инициативу?

Правда ли, что ты обычно плохо ориентируешься в незнакомой обстановке?

Возникает ли у тебя раздражение, если не удастся закончить начатое дело?

Правда ли, что ты утомляешься от частого общения с товарищами?

Часто ли проявляешь инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы твоих товарищей?

Верно ли, что ты редко стремишься к доказательству своей правоты?

Принимаешь ли ты участие в общественной работе в школе (классе)?

Верно ли, что ты не стремишься отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято твоими товарищами?

Охотно ли ты приступаешь к организации различных мероприятий для своих товарищей?

Часто ли ты опаздываешь на деловые встречи, свидания?

Часто ли ты оказываешься в центре внимания?

Правда ли, что ты не очень уверенно чувствуешь себя в обществе большой группы своих товарищей?

Ключ:

После того, как ты ответил на предложенные вопросы, посчитай сумму набранных баллов. При этом учти, что каждый утвердительный ответ на нечетные вопросы и отрицательный на четные оценивается в 1 балл.

Интерпретация: результат 15 баллов и более свидетельствует о высоком уровне организаторских способностей; 13-14 баллов - о среднем; ниже 13 баллов - о низком уровне развития организаторских способностей. Если у тебя оказался низкий уровень, не отчаивайся, при желании ты можешь развить свои организаторские способности.

Основные правила тренинговой работы (примерный алгоритм)

Никто не сумел пока создать алгоритм воспитания души, наверное, потому, что у каждой души он свой. Психология способна лишь изучать общие закономерности, механизмы и проявления психики. Но там, где наука психология соприкасается с живой конкретной детской душой, она превращается в искусство. Гениальный композитор, использовавший в сотворении гениального произведения всего семь нот и общие законы гармонии в музыке, никогда не сможет рассказать своим ученикам алгоритм написания талантливого произведения. Повторив то же самое, они в лучшем случае получат копию этого же произведения, но никак не оригинал.

Также и в работе психолога, ведущего группу. Он должен владеть множеством методов, приемов и уметь их комбинировать в независимости от обстоятельств.

Однако набор упражнений - это еще не все составляющие занятия. Тренинговые группы вырабатывают свои нормы и правила работы, причем в каждой конкретной группе они могут модифицироваться. Эти правила необходимы для эффективного развития группы. Назовем те, которые характерны для большинства групп:

Здесь и теперь.

Этот принцип ориентирует участников на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент. Кроме специально оговоренных случаев, запрещаются проекции в будущее и прошлое.

2. Искренность и открытость.

Это правило способствует получению и предоставлению другим честной обратной связи, то есть той информации, которая так важна каждому участнику и которая запускает не только механизмы самосознания, но и механизмы межличностного взаимодействия.

3. Принцип Я.

Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа. Это тем более важно, что связано с одной из задач тренинга - научиться брать ответственность на себя.

4. Активность.

Психологический тренинг относится к активным методам обучения и развития такая норма, как активное участие всех, является обязательной. Даже если упражнение носит демонстративный характер, каждый участник имеет право высказаться в конце. Если участник ничего не говорит, это еще не значит, что он занимает пассивную позицию, потому что он может проработать проблему внутри себя, и это будет активная внутренняя позиция.

5. Конфиденциальность.

Все, о чем говорится в группе относительно конкретных участников, должно остаться внутри группы — это является условием создания атмосферы психологической безопасности и самораскрытия. Разумеется, психологические знания и конкретные приемы, игры могут быть использованы в повседневной жизни, в школе, при общении с друзьями, родителями, учителями.

Правила публичного выступления

Лидеру, организатору творческого дела нередко приходится выступать перед большой аудиторией. От того, как оратор подготовится к выступлению, во многом зависит его успех.

1. Определи цели выступления.
2. Собери информацию об аудитории.
3. Конструируй свой образ.
4. Определи свою роль.
5. Подготовь речь.
6. Выстраивай речь в соответствии с законами восприятия.
7. Максимально используй возможности языка.
8. Организуй пространство для выступления.
9. Настройся на аудиторию.
10. Выступление. Установи зрительный контакт с аудиторией. Переходя к теме беседы, для привлечения внимания лучше всего рассказать историю, притчу, анекдот. Ключевые моменты речи выделяй голосом или жестом. Вовлекай аудиторию в обсуждение.
11. Адекватно реагируй на критику.
12. Закрепи достигнутый результат.

«Методика коллективной организаторской деятельности».

Автор -Иванов И.П.

Технология «Методика коллективной организаторской деятельности» иначе – КТД (Иванов И.П.) основана на том, что развитие личности происходит в деятельности. Результативность воспитывающей деятельности зависит от ее содержания, практического значения, способа организации и нравственного смысла.

Основные виды:

Общение – обмен личным опытом во время тренингов, подготовки мероприятий.

Художественно- эстетическая – создание художественных образов, творчество, фантазия при выполнении заданий творческого цикла.

Познавательная деятельность – открытие нового, расширение кругозора при проведении лекций, тренингов, выполнении заданий.

Двигательно- спортивная деятельность – подвижность, выявление физических возможностей.

Организаторская деятельность – выявление оптимальных условий для решения задач любого вида деятельности.

Ведущим способом деятельности во время работы школы «Лидер» является творческий. Во время работы участники школы ставятся в ситуацию постоянного поиска новых решений, нестандартных подходов к выполнению заданий.

Нравственный смысл школы (по Иванову И.П.) сводится к товарищеской деятельности:

Человек:

Радует не только себя, но и других, думает о том, как порадовать других;

Помогает другим, иногда в ущерб себе, берет на себя более трудное, стремится облегчить деятельность других;

Улучшает окружающую обстановку для того, чтобы принести радость и пользу другим;

Стремится знать больше, уметь больше, быть лучше, чтобы успешнее участвовать в улучшении общей жизни, чтобы нести людям радость и пользу.

Планирование деятельности школы можно тоже организовать по принципу КТД.

Технология «Развитие человеческого потенциала и самосовершенствования»

Автор Б. Трейси.

Брайан Трейси – является одним из самых популярных профессиональных ораторов в мире.

Ежегодно он обращается к 100 000 мужчин и женщин в публичных беседах и на семинарах. Его живые, занимательные и содержательные семинары посвящены проблемам личного успеха, лидерства, и мотивации, привлекают аудиторию во многих странах мира.

Брайан Трейси создал более 100 программ, охватывающий целый спектр человеческой и корпоративной деятельности. На создание этих программ ушло более 25 лет, но они являются одними из самых эффективных обучающих средств в мире.

Каждая программа разработана так, чтобы обеспечить быстрое и немедленное достижение результатов. Прикладной курс включает ролевые игры, методики самоанализа. Каждый обучающийся получает возможность достичь совершенно нового уровня способности к свершениям.

Методика Б.Трейси дает каждому участнику возможность добиваться достижений соответственно максимуму его потенциала. Обучающиеся становятся более позитивными, целенаправленными и самоуправляемыми; обучаются ставить цели, организовать самих себя для достижения целей.

Технология (Б.Трейси) основана на том, что личность человека обладает огромным потенциалом, который каждый человек использует лишь на 10 %.

Развитие потенциальных возможностей человека и самосовершенствование – вот основной смысл деятельности человека, для того, чтобы стать Лидером.

Используя технологию Б.Трейси, учащиеся, занимаясь по данной программе, смогут ответить на следующие вопросы:

Как развить мышление успешного человека? как открыть в себе сферу таланта, Как быстро и безболезненно избавиться от вредных привычек? И другие.

В программу включены занятия и тренинги, раскрывающие следующие приемы совершенствования личности:

стремление и воля к успеху;

приемы изменения образа мыслей, как сделать успех максимальным.

постановка целей;

достижение целей;

эффективная реализация перемен;

творческое решение проблем,

8. 4 этапная формула борьбы с тревогой,

9. 6 характеристик умелого управления временем,

10. 6 основных условий успеха;

11. 4 приема быстрого перепрограммирования сознания.

12. 3 способа ускорить личностное развитие.

Методика организаторской работы. Автор А.Н. Лутошкин.

А.Н.Лутошкин –ученый-психолог, педагог- практик, публицист- читал лекции для вожаков пионерских и комсомольских организаций. Время ушло но идеи и методики А.Н. Лутошкина актуальны и в наши дни.

Лидер, вожак- это тот, кто ведет за собой, кому доверяют люди в трудные моменты жизни и работы. Вожак всегда там, где путь к цели непрост. Вожаками не рождаются, ими становятся. В роли вожака, лидера может оказаться каждый. Бывают в жизни тысячи ситуаций, когда вы берете ответственность на себя за дело, за других людей.

Что значит – организовать работу, какое – то дело. Это, значит, внести в дело определенный порядок, привнести в дело определенную систему. В науке организации и управления – система – это самое важное понятие.

Организовать дело - значит: выделить части этого дела, увидеть основное, ведущее, определить второстепенное, расположить этапы выполнения дела в логической последовательности, расставить правильно людей, связать их, обеспечить взаимодействие и взаимопомощь всех участников работы.

Хорошая организаторская работа зависит от:

знания людей, с которыми работаешь,
знания законов развития коллектива,
качеств личности,
знания особенностей организаторской работы,
знания дела, которое организуешь,
умения практически организовывать

Развитие потенциала личности – Аккерман Л.

Ларри Аккерман – ведущий специалист в области определения лица организации и личности людей. Он признан пионером в области управления организациями; управления, основанном на учете личности сотрудников. Необыкновенная эффективность его работы объясняется способностью понять ключевую связь между человеческой личностью и лицом организации, применить это знание и помочь людям и компаниям развиваться и процветать. Суть личности - влиять на развитие организации и индивидуумов.

Законы личности формируют свой собственный круг, который полон возможностей.

Код личности раскрывается в ответах на 8 вопросов:

Кто есть Я?

Что делает меня особенным?

Есть ли модель моей жизни?

К чему я стремлюсь?

В чем мой дар?

Кому я могу доверять?

В чем моя миссия?

Будет ли моя жизнь полной?

Эти вопросы лежат в основе Законов личности:

Закон существования

Закон индивидуальности

Закон постоянства

Закон воли

Закон возможностей

Закон взаимоотношений

Закон познания

Закон цикла.

Если расшифровать код личности, можно открыть много удивительных секретов. Вы можете открыть свою силу, о которой даже не догадывались. Сдайтесь этим силам, и ваша личность станет контуром жизни, которую собираетесь прожить.

Факторы эффективности группового взаимодействия.

(Лаврентьев В.В. Советы начинающим водителям. Ж. ЗДВ № 1, 2008 с. 4-21)

Каждый учащийся, занимающийся по программе «ПРО - движение» не одинок, он взаимодействует, общается в различных группах. Предлагается принять во внимание факторы, влияющие на эффективность деятельности группы.

Размер группы. Социологические исследования показывают, что люди предпочитают работать парами – 72%, тройками – 21%, четверками - 6%, пятерками 1,5%.

Психологи доказали, что в группе состоящей из 5 человек, активность детей выше в 3 раза, чем в группе из 8 человек. Поэтому работу рекомендуется вести в малых группах – по 5-6 человек, не более.

Состав группы. Состав группы определяется степенью совместимости- эффект сочетания, взаимодействия индивидов, который указывает на максимальную удовлетворенность партнеров друг другом.

Выделяется 2 стороны групповой совместимости:

А) психофизическая совместимость – тип темперамента,

Б) социально- психологическая совместимость – доминирующие чувства, склонности, ценности.

Практика проведения различной групповой работы указывает на необходимость комплектования творческих групп из непохожих личностей, что обещает большую эффективность.

3. **Групповые нормы (установки).** Это своеобразные ориентиры, призванные подсказать члену группы, какое поведение и какая работа требуется от него.

4. **Направленность группы.** Эффективность групповой деятельности связана с теми целями, на достижение которых эта деятельность направлена. Цели должны быть социально и лично значимы.

5. **Саморганизованность.** Это способность группы к самостоятельному принятию и реализации оптимальных решений, направленных на достижение групповых целей и защиту интересов группы.

О самоорганизованности в группе можно говорить при следующих условиях:

Самостоятельное распределение обязанностей между членами группы,

Определение путей и средств достижения целей,

Взаимный контроль исполнения.

Чтобы группу можно было назвать коллективом, она должна отвечать следующим требованиям:

успешно справляться с возложенными на нее задачами;

иметь хорошие человеческие взаимоотношения,

создавать для каждого своего члена возможность развития как личности;

быть способной к творчеству.

Практикум

Оценим себя реально.

Чтобы успешно вести за собой, стоит знать не только содержание работы, правила ее организации и способы оценки, но и свои индивидуальные особенности. Попробуем их узнать. Выполните задания, которые предлагаются в тестах, и узнаете о себе немало интересного.

Мы предлагаем методику самооценки лидерских качеств, которую может использовать каждый школьник.

Если Вы полностью согласны с приведенным утверждением, то в клеточку с соответствующим номером поставьте цифру «4»; если скорее согласны, чем не согласны, — цифру «3»; если Вам трудно ответить определенно — «2»; если Вы скорее не согласны, чем согласны, — «1»; полностью не согласны — «0».

Я — лидер

Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.

Мои действия направлены на достижение понятной мне цели.

Я знаю, как преодолевать трудности.
 Люблю искать и пробовать новое.
 Я легко могу убедить в чем-то моих товарищей.
 Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.
 Мне нетрудно добиться того, чтобы все хорошо работали.
 Все знакомые относятся ко мне хорошо.
 Я умею распределять свои силы в учебе и труде.
 Я могу четко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.
 Я хорошо планирую свое время и работу.
 Я легко увлекаюсь новым делом.
 Мне нелегко установить нормальные отношения с товарищами.
 Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их.
 Ни один человек не является для меня загадкой.
 Считаю важным, чтобы те, кого я организую, были дружными.
 Если у меня плохое настроение, я могу не показывать это окружающим.
 Для меня важно достижение цели.
 Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи.
 Я готов рисковать, чтобы испытать новое.
 Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
 У меня всегда все получается.
 Хорошо чувствую настроение своих товарищей.
 Я умею поднимать настроение у моих товарищей.
 Я могу заставить себя утром делать зарядку, даже если мне этого не хочется.
 Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
 Не существует проблемы, которую я не могу решить.
 Принимая решения, перебираю различные варианты.
 Я умею заставить любого человека делать то, что считаю нужным.
 Умею правильно подобрать людей для организации какого-либо дела.
 В отношениях с людьми я достигаю взаимопонимания.
 Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.
 Если в работе у меня встречаются трудности, то я не опускаю рук.
 Я никогда не испытываю чувства неуверенности в себе.
 Я стремлюсь решать все проблемы поэтапно, не сразу.
 Я никогда не поступал так, как другие.
 Нет человека, который устоял бы перед моим обаянием.
 При организации дел я учитываю мнение товарищей.
 Я нахожу выход в сложных ситуациях.
 Считаю, что товарищи, делая общее дело, должны доверять друг другу.
 Никто и никогда не испортит мне настроения.
 Я представляю, как завоевать авторитет среди людей.
 Решая проблемы, использую опыт других.
 Мне неинтересно заниматься однообразным, рутинным делом.
 Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.
 46. Я умею контролировать работу моих товарищей.
 Умею находить общий язык с людьми.
 Мне легко удастся сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

Заполнив карточки ответов, необходимо подсчитать сумму очков в каждом столбце (не учитывая ответов на вопросы 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41). Эта сумма определяет развитость лидерских качеств: А — умение управлять собой; Б — осознание цели (знаю, что 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.

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

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

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 Вы были неискренни в самооценке.

Теперь, когда Вы составили представление о своих качествах лидера, мы предлагаем несколько советов, следуя которым их можно улучшить.

Лидер-ориентир

Рекомендации

Если у Вас низкий показатель А (управление собой), поработайте над собой:

Стремитесь изучить себя. Посмотрите на себя внимательно в зеркало. Подумайте, что привлекает в Вас людей, а что отталкивает. Ответьте на вопрос: что можно сделать, чтобы быть более уверенным в жизни?

Не бойтесь выражать свои чувства. Вам могут поверить только тогда, когда Вы переживаете.

Добивайтесь установления тесных личных отношений с окружающими. Ищите поддержки у окружающих, но не стремитесь переложить свое напряжение на них.

Спокойно принимайте свои неудачи и учитесь на них. Это необходимо, так как неудачи — это тоже опыт, правда, такой, о котором приходится жалеть.

Оценивайте свои достижения. Нужно давать правильную оценку своим удачам. Это придает уверенности.

Если низким является показатель Б, постарайтесь, ответив на следующие ниже вопросы, определить, что именно Вы должны откорректировать в своем целеполагании.

Действительно ли Ваши цели важны для Вас?

Реальны ли Ваши цели?

Достаточно ли сил Вы вкладываете в их достижение?

Соответствуют ли Ваши цели новым обстоятельствам?

В достаточной ли мере Вы привлекаете окружающих к достижению целей?

Если вызывает сомнение показатель В (умение решать проблемы), найдите ответы на следующие вопросы:

Удастся ли мне правильно выделить в проблеме главное?

Рассматриваю ли я различные варианты решения проблемы или «хватаюсь» за первый, который мне сразу понравился?

Изучаю ли я опыт других, прежде чем принять решение?

Насколько при принятии решения учитываю реальную ситуацию (время, люди, материальные средства)?

Поддерживают ли мои решения мои товарищи?

Если оказался недостаточно развит показатель Г (творческий подход), ответьте на следующие вопросы:

Ценю ли я творческий подход в других людях?

Готов ли я к неопределенности?

Верю ли я в свои творческие способности?

Могу ли я порвать с традициями?

Испытываю ли я потребность в переменах?

Если у Вас трудности с влиянием на окружающих (показатель Д), учитесь устанавливать конструктивные отношения с людьми:

Вглядитесь в другого человека.

Увяжите для себя имя человека и его индивидуальные характеристики.

«Наведите мосты» между вами при помощи рукопожатия, доброго взгляда или жеста.

Выразите заинтересованность в общении с человеком и установлении с ним добрых отношений.

Раскройте свои мысли и чувства.

Будьте готовы подбодрить другого человека.

Если Вы обнаружили, что у Вас не хватает знания особенностей организаторской деятельности (показатель Е), обратитесь к правилам организаторской работы:

1. Выясните условия выполнения организаторской задачи и свои полномочия:

выделите в задаче главное и второстепенное;

выясните время выполнения задачи;

уточните свои права и обязанности, то, кому Вы подчиняетесь и кто подчиняется Вам;

определите место выполнения задач и то, какие материальные средства для этого необходимы;

повторите задание.

2. Подготовьтесь к выполнению задания:

изучите опыт других, посоветуйтесь;

наметьте предварительную расстановку людей;

исходя из реальных возможностей, составьте план.

3. Подготовьте товарищей к выполнению задания:

обсудите план со всеми, кто будет выполнять задачу;

учтите поправки и замечания, высказанные товарищами, примите коллективное решение о том, как действовать.

4. Расставьте людей, учитывая их возможности:

распределите работу между товарищами с учетом их способностей;

организуя дело так, чтобы каждый знал свои права и обязанности и чтобы за каждый участок работы отвечал один человек.

5. Согласовывайте свои действия:

постоянно получайте информацию о ходе работы на всех участках от своих помощников — младших организаторов;

поддерживайте связь с теми, кому подчиняетесь, получайте от них информацию обо всех изменениях в задании;

интересуйтесь опытом выполняющих подобные задания, используйте этот опыт для внесения изменений в ход выполнения задания.

6. Обучайте и инструктируйте своих помощников:

подробно объясняйте им их задачу на определенный период работы;

указывайте своим помощникам на их ошибки, оказывайте помощь в преодолении трудностей, но не подменяйте их;

подготавливайте своих товарищей к выполнению роли организатора.

7. Учитывайте и контролируйте работу и расход материальных средств:

привлекайте к учету и контролю за работой и расходом материальных средств своих помощников;

осуществляйте учет времени, отведенного на выполнение каждой части работы;

давайте оценку работы исполнителей только на основе достоверных данных;

старайтесь выполнить задачу при наименьшем расходе материальных средств, требуйте от своих помощников их экономного расходования.

8. Будьте внимательны в период завершения работы:

требуйте отчета о работе от своих помощников;

при возникающих затруднениях на отдельных участках организуйте помощь;

организуя сдачу неиспользованных материальных средств.

9. Экономно расходуйте свое время и силы:

осуществляйте руководство выполнением задания через своих помощников;

решайте самые главные вопросы, не отвлекаясь на мелочи (ими займутся помощники);

оказывайте помощь в работе на самом трудном участке.

10. Итоговый анализ — залог успешной работы в дальнейшем:

анализируйте работу со своими помощниками и со всеми ее участниками, выявляя положительный опыт, промахи и ошибки;

давайте оценку работы на основе конкретных результатов;

старайтесь поощрить, отметить работу своих помощников.

Если у Вас недостаточно развиты организаторские способности (показатель Ж), постарайтесь их развить, пробуя себя в организации различных дел. Учтите при этом несколько советов:

Поставив себя на место другого человека, выясните, как он или она смотрит

на мир, что значит быть в его положении.

Поразмыслите над тем, что интересует другого человека, подумайте, во что он или она с удовольствием вложили бы свои силы, о чем они любят говорить.

Установите, что влияет на поведение человека. Есть ли силы или обстоятельства, приведшие к переменам в нем?

Попытайтесь определить стиль общения с конкретным человеком.

Работайте над созданием открытых доверительных отношений, располагайте к себе людей.

Советы тем, кто хочет успешно управлять деятельностью других:

изучите интересы, увлечения, способности — свои и других людей;

при распределении организаторских заданий опирайтесь не только на способности помощников, но и на их задатки, которые стоит развивать;

чаще обращайтесь за помощью к знатокам и умельцам: от этого и делу польза, и всем приятно — их способности замечены;

имейте в виду, что не может быть совершенно равных способностей у всех и ко всему. Подходите к каждому человеку индивидуально и с учетом этого стройте свои требования к нему.

У каждого лидера есть свой «почерк», своя манера, свой способ в организации дел. Эти свойственные лидеру приемы воздействий на личность или на группу называют стилем работы.

Стили организаторской деятельности (А. Н. Лутошкин):

Ранящие стрелы. Призывающий, настаивающий, жестко требующий. Эффективен в группе начинающих.

Возвращающийся бумеранг. Советующий, консультирующий, коллегиальный, требующий.

Эффективен в сложившихся коллективах.

Снующий челнок. Уговаривающий, просящий, компромиссный. Эффективен в зависимости от ситуации

Плывущий плот. Соглашающийся, уступчивый, невмешивающийся. Эффективен только как вспомогательный.

Задание: прочтите перечисленные ниже правила ведущего за собой; подумайте, с какими из них Вы согласны, какие вызывают сомнение; сравните эти правила с теми, что Вы составили, выполняя задания второго практикума; дополните данные нами правила своими.

1. Установите ясные цели. Умные коллективы часто сами находят путь, если знают, к чему надо прийти.

2. Начинайте с малого, «большой дуб вырастает из маленького желудя». Успех укрепляет доверие и создает основу для нового успеха. Люди предпочитают идеи, в которых они могут разобраться.

3. Прежде чем действовать, добейтесь согласия. Причастность вырастает из понимания. Без согласия почти ничего нельзя изменить. Достижение согласия требует немалого времени.

4. Составьте реальный график работы. «Москва не сразу строилась». Научиться — означает от чего-то отучиться. Культурный уровень меняется очень медленно.

5. Советуйтесь часто и искренне. Люди могут сказать много ценного. Когда Вы советуетесь, то тем самым укрепляете согласие. Советоваться — это не форма, а содержание. Манипулирование людьми подрывает возможность создать группу единомышленников.

6. Свяжите создание коллектива с организационной работой. Люди с готовностью пойдут на эксперимент, если это не потребует большого объема дополнительной работы. Для создания коллектива используйте возможность регулярных заседаний и обычных заданий. Положительные результаты будут очевиднее.

7. Смело встречайте проблемы. Не кладите сложные вопросы под сукно. Будьте реалистом в своих планах. Если Вы будете играть в деятельность, то дискредитируете свои усилия.

8. Поощряйте открытость и искренность. С глубоко укоренившимися предрассудками легче справиться, а устоявшиеся взгляды изменить, если обсуждать их открыто. Не подавляйте дискуссий.

9. Не вызывайте ложных надежд. Обещать легче всего. Невыполненные обещания компрометируют Вас.

10. Если нужно, перестройте свою работу. Организационная работа требует времени. Создание коллектива может увеличить индивидуальный объем работы.

11. Помните, что неизвестное пугает больше, чем известное. Если проблему изложить вслух, она уже не кажется страшной. Возраст, способности и взгляды создают ограничения. В конечном счете мы сами отвечаем за свое развитие.
12. Помните, что Вы «можете загнать лошадь в воду, но не можете заставить ее пить». Людей нельзя заставить изменить отношение. Людей можно заставить притворяться, будто они меняются.
13. Не забывайте о тех, кто вне игры. Зависть может помогать развитию. Люди любят быть участниками каких-либо свершений.

14. Помните, что создание коллектива может вызвать новые проблемы. Другие группы людей могут почувствовать опасность. Отдельные единомышленники могут перерасти свои нынешние функции.
15. При объединении людей используйте возможности каждого. Может иметь место индивидуальное развитие. Новые идеи порождают творчество. Делегируйте (передавайте) полномочия.
16. Принимайте помощь извне, если это необходимо. Тщательно выбирайте, к кому обратиться. Принимайте на себя ответственность за свои действия. Люди со стороны не участвовали в организационной работе, поэтому человек извне скорее окажется беспристрастным.
17. Учитесь на ошибках. Признавайте свою неправоту. Регулярно анализируйте ход дела. Поощряйте обратную связь — это самое ценное.
18. Делайте то, о чем говорите. Дела говорят сами за себя. Пусть Вас не покидает удача, спутница увлеченных и деятельных людей

Список литературы

1. Амонашвили Ш.А. Школа жизни.-М.: Издательский Дом Шалвы Амонашвили, 200-144 с.
2. Андреев В.И. Педагогика. Учебный курс для творческого саморазвития-3-е изд.- Казань :Центр инновационных технологий, 2003-608с.
3. Акбашев Т.Ф. Педагогика жизни. Программа «Путь гармонии-путь здоровья» - Ростов-на-Дону, 1994.
4. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы.-СПб: Лениздат, 1992.-400 с.
5. Божович Л.И., Славина Л.С. Психическое развитие школьников и его воспитание. – М.: Психическое развитие школьников и его воспитание. – М.: Знание. – 1979. – 96 с.
6. Винокурова Н.К. Развитие творческих способностей учащихся. / М.: Образовательный центр «Педагогический поиск», 1999 – 144 с.
7. Горский В.А. Игра и деятельность. Дополнительное образование, 2000., №9, С 31-32.
8. Григоренко Ю.Н., Кострцова У.Ю. Кипарис: Учебное пособие по организации детского досуга в лагере и школе. Изд. 3-е. М.: Педагогическое общество России, 2004. – 224 с.
9. Евладова Е.Б., Николаева А.А. Развитие дополнительного образования в образовательных учреждениях /методические рекомендации/ - М,1996.
10. Журкина А.Я. Воспитательный потенциал дополнительного образования.-Дополнительное образование, 2000, №9, С.6-9.
11. Караковский В.А., Новикова Л.И., Селеванова Н.Л. Воспитание? Воспитание.....Воспитание. Теория и практика школьных воспитательных систем.-М: Новая школа, 1996.-160 с.
12. Коротаев Б.И. Учение процесс творческий. – М; 1989. – с.32-65.
13. Коротаева Е. В. Уроки познавательной активности // Народное образование. – 1995. - №10. – с. 156-159.
14. Корсаков И.А. Корсакова Н.К. Хорошая память на каждый день.-Д.: ЧИКФ «ТББ»,1998-464 с.
15. Лешер В.Ю. Развитие творческого потенциала подростка в учреждении дополнительного образования: Автореферат дис., канд. пед. наук.-Оренбург, 2000.
16. Макашин В.В. Содержание, методы и формы социализации молодежи в муниципальной системе дополнительного образования: автореферат дис., канд. пед. наук.-М., 2001.
17. Меттус Е.В., Турта О.С., Литвина А.В. Учимся выбирать профиль обучения (для учащихся 7-11 классов) – СПб.: КАРО, 2006. – 128 с.
18. Перусинский В.В. Игры, обучение, тренинг, досуг.....-М., 1994.
19. Проект «Гражданин»: методика и практика реализации/ Составитель В.П. Пахомов. – 2-е изд., доп. – Самара: Изд-во ООО «НТЦ», 2002. – 80 с.
20. Рахматшаева В.А. Грамматика общения. (Школа для родителей.) – М., «Семья и школа», 1995. – 190 с.
21. Рожков. М.И., Волохов А.В. Детские организации: возможности выбора. (Методическое пособие для организаторов детского движения). – М., 1996.- 111 с.
22. Рындак В.Г. Личность. Творчество. Развитие.-М., 2001.

23. Сальцева С.В. Теория и практика профессионального самоопределения школьников в учреждениях дополнительного образования: Монография.-Оренбург: издательство ОГПИ, 1996-151 с.
24. Тихомирова Л.Ф. Развитие интеллектуальных способностей школьника. Популярное пособие для родителей и педагогов.
25. Тюшев Ю.В. Выбор профессии: тренинг для подростков. – СПб.: Питер, 2006. – 160 с.: - (Серия «Практическая психология»).

Список литературы для старшеклассников

1. Андреев В.И. Деловая риторика. - Киев: Университет, 1993.
2. Беркли-Ален М. Забытое искусство слушать. – СПб.: Питер Пресс, 1997. – 256 с. – (Серия «Гений общения»).
3. Бах Ричард. Чайка Джонатан Ливингстон / Перев. С англ. – М.: ООО ИД «София», 2006. – 112 с.
4. Лебедева И.В. Занимательные игры для детей. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов-на-Дону: Издательский центр «МарТ», 2004. – 128 с. («Копилка советов»)
5. Лопатина А., Скребцова М. Вершины мудрости: 50 уроков о смысле жизни. – М.: ООО «Книжный Дом Локус», 2003. – 416 с. – (Серия «Образование и творчество»).
6. Мысли и афоризмы великих людей / Сост. Комарова И.И., Кондрашов А.П. – М.: РИПОЛ классик, 2004. – 736 с.
7. Матюгин И.Ю., Жемаева Е.Л. Как развить хорошую память и запоминать цифры. – М.: РИПОЛ классик, 2002. – 704 с.
8. Мир наших прав: сборник материалов/ Сост. Николаев И.Г., Буковская С.В. – Челябинск, 2004. – 109 с.
9. Проект «Гражданин»: методика и практика реализации/ Составитель В.П. Пахомов. – 2-е изд., доп. – Самара: Изд-во ООО «НТЦ», 2002. – 80 с.
10. Сопер П.Л. Основы искусства речи. – М: Прогресс – Академия, 1992.
11. Сценарии школьных викторин, конкурсов, познавательных игр / Серия «Библиотека школьника». – Ростов-на Дону: «Феникс», 2004. – 304 с.

Список литературы для педагогов:

- Беспалова Г.М., Виноградова Н.М. Социальное проектирование подростка. Как изменить отношение в школе. Серия «Библиотека Федеральной программы развития» - М.: Изд. дом «Новый учебник», 2003. – 48с.
- Будкова Л.А., Чистяков Ю.А., Черных М.Ф. Модель сетевой организации Центров гражданского образования детей и молодежи в Томской области. – Томск: РЦРО, 2006. – 64 стр.
- Будкова Л.А., Чистяков Ю.А. Региональная модель социального проектирования открытого гражданского образования в Томской области /методический сборник материалов по социальному проектированию/- Томск, РЦРО, 2005. – 56 стр.
- Возжаев С.Н., Возжаева Е.И.. Федерация детских и подростковых объединений Костромской области. Республика «Наследие» программа лагеря актива ФДПО «СОКОЛЕНОК», 2000 год. – 32.
- Воскресенская Н.Е., Шехтера С.П. при участии Иоффе А. и Уайта Ч. Гражданское образование: содержание и активные методы обучения – М.: Межрегиональная ассоциация «За гражданское образование», Фонд «Сивитас», 2006. – 184 стр.
- Гражданское образование и социальное проектирование. Пособие для преподавателей школ, учреждений дополнительного образования, организаторов воспитательной работы. Серия «Библиотека Федеральной программы развития образования». – М.: Изд. дом «Новый учебник», 2003. – 160 с.
- Кузнецова И.А. Организация гражданского образования: опыт становления// Демократическая школа. - №2 – 2005. – 92-95 с.
- Коновалова О.Б. «Время выбрало нас», Министерство образования и науки нижегородской области союз пионерских организаций нижегородской области центр эстетического воспитания детей нижегородской области. Из-во «Книга», издание 2, 2005 год. – 45 с.

Научно-методический журнал заместителя директор по ВР №7 2007г. «Программа школы начинающего депутата». Авт. В. М. Лизинский.

Научно-методический журнал заместителя директор по ВР №3 2008г. «Программа социализации школьников». Авт. Н. Н. Быстров.

Научно-методический журнал заместителя директор по ВР №4 2008г. «Программа занятий по развитию мотивации к успеху с учащимися выпускных классов с элементами психологического тренинга «Поверь в себя». Авт. Н. В. Тимина.

Научно-методический журнал заместителя директор по ВР №3 2005г. «Алгоритм создания социального проекта». Авт. В. П. Пахомов.

Организация и развитие ученического самоуправления в общеобразовательном учреждении. Учебно-методическое пособие / Под общей ред. Прутченкова А.С. – М.: Изд.дом «Новый учебник», 2003. – 320 с.

Прутченков А.С. Школа жизни: Методические разработки социально-психологических тренингов. – 2-е изд., исп. И допол. – М.: МООДиМ «Новая цивилизация», Педагогическое общество России, 2000. – 192 стр.

Система гражданского образования школьников: воспитание гражданской активности, социально-правовое проектирование, изучение гуманитарного права: методическое пособие/ сост. Г.В. Дмитриенко, Т.С. Зорина, Т.В. Черникова/ под ред. Т.В. Черниковой. – М.: Глобус, 2006 – 224 стр.
Современная методика гражданского образования. – Самара: Изд-во «НТЦ», 2003. - 117 с.

