**Муниципальное общеобразовательное учреждение**

**средняя общеобразовательная школа № 3**

**г. Ростова Ярославской области**

Рассмотрена Утверждена

на заседании МО Приказ по школе

протокол № от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г

 от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2018 г.

**Дополнительная общеобразовательная программа –**

**Дополнительная общеразвивающая программа**

**«Школа актива»**

 **Автор:** Педагог – организатор

**Купцова Н.**А

**Г. Ростов Ярославской области 2018-2019 г.**

**1 ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Дополнительная общеобразовательная программа «Школа актива», учитывая объективную потpебность демократического общества в социaльнoй активности гpаждан, создавaяпотенциaлбудущeго лидера, того человека, который в дaльнейшем возьмёт на себя решение многих госудаpственныxзaдач, a также то обстоятельство, что склоннocть к лидерствy проявляется в раннем детстве и развивается как качество личности, проявление которого является средством саморазвития личнoсти, ставит своей целью становление социально активной личности.

Развитие лидерских качеств и творческих способностей, формирование и закрепление коммуникативных, организаторских навыков возможно только через интенсивную практическую деятельность. Программа успешно сочетает в себе теоретические знания и отработку соответствующих умений и навыков на практике благодаря современным педагогическим технологиям и методикам, которые интересны современному поколению подростков. Коллективная деятельность – является ведущей формой работы на занятиях и способствует созданию условий для становления социaльно активной личности обучающихся, их сaморазвития в процессе лидерской подготовки. В связи с этим программа является педагогически целесообразной.

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Школа актива» имеет **социально-педагогическую направленность**, где происходит процесс социализации школьников в образовательном пространстве, адаптации их личности в современном обществе. Эта программа нацелена, главным образом, на развитие у молодого поколения организаторских и коммуникативных качеств. Важными аспектами программы также является развитие лидерского потенциала старшеклассников. В специально-моделируемых ситуациях формируется опыт лидерского поведения, развивая, таким образом, соответствующие лидерские качества, актуальные в современных условиях.

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Школа актива» является модифицированной, по уровню освоению – общеразвивающей, по цели обучения – общеразвивающая, по содержанию – однопрофильной, разработана в соответствии с требованиями к дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам.

Программа разработана в соответствии с

* Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ
* Концепцией развития дополнительного образования детей (Распоряжение Правительства РФ от 4 сентября 2014 г. № 1726-р).
* Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 04.07.2014 № 41 «Об утверждении СанПиН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования
* Письмом Минобрнауки России от 11.12.2006 г. № 06-1844 «О примерных требованиях к программам дополнительного образования детей»
* Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 29 августа 2013 г. № 1008 г. Москва «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».
* Приказом Минобрнауки России от 09.01.2014 № 2 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
* Лицензией Департамента образования Ярославской области № 558/16 от 25 ноября 2016 г.
* Уставом МОУ СОШ № 3

**Актуальность дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы**«Школа актива» определяется ее направленностью на комплексный подход к подготовке молодого человека «новой формации», умеющего жить в современном обществе, мобильного, с высокой культурой делового общения, готового к принятию управленческих решений, умеющего эффективно взаимодействовать с людьми. Для успешной социализации подростку 13-17 лет понадобятся знания и умения, которые помогут ему реализоваться, осознать себя, свои цели и ценности. Для того чтобы подросток сделал правильный выбор, нужно помочь ему, создавая комфортные условия в процессе обучения и воспитания.

**Отличительной особенностью** дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Школа лидера» является организация практические занятия в виде деловых и интерактивных игр, работы в микрогруппах, тренингов, подбор которых также существенно отличается от традиционных и уже давно известных.

**Адресатами программы** являются дети, участвующие в реализации дополнительной общеобразовательной программы - 13 -17 лет.Этот возраст называют подростковым. Это наиболее сложный, критический период. Главная особенность подросткового периода – резкие, качественные изменения, затрагивающие все стороны развития личности: стремление к общению со сверстниками и появление в поведении признаков, свидетельствующих о желании утвердить свою самостоятельность, независимость, личную автономию. Несмотря на это, этот возраст – самый благоприятный для творческого развития. Он является наиболее интересным в процессе становления и развития личности. Именно в этот период молодой человек входит в противоречивую, часто плохо понимаемую жизнь взрослых, он как бы стоит на ее пороге, и именно от того, какие на данном этапе он приобретет навыки и умения, какими будут его социальные знания, зависят его дальнейшие шаги. Результатом участия в программе должно стать увеличение шансов каждого быть лидером в избранной им сфере деятельности и жизни.

**Сроки реализации**: 1 год, реализация программы рассчитана на 34 недели из расчета 1 занятие в неделю

**Формы занятий** - данная программа реализует свое содержание через работу в группах и микрогруппах, которые в большем объеме позволяют учащимся проявлять активность, применяя полученные умения и навыки.

**Цель программы:**формирование активной жизненной позиции подростков 13-17 лет, и развитие их коммуникативных, лидерских качеств.

**Задачи программы:**

**Обучающие**:

* Обучение основам организаторской деятельности;
* обучение основам правоведения;
* обучение организации рефлексии и анализу самооценки.
* **Развивающие:**
* развитие лидерских качеств и организаторских способностей;
* развитие навыков делового общения, работы в команде;
* формирование навыка постановки социальных задач и проблем.

**Воспитательные:**

* Формирование основ российской гражданской идентичности, чувства гордости за свою Родину;
* воспитание гражданина России, способного к постоянному жизненному самосовершенствованию;
* формирование личной ответственности в коллективе между членами группы в совместной деятельности.

**Целесообразность** построения программы заключается в том, что в соответствии с целью программы она направлена на развитие личности подростка, его социализацию и самоутверждение в обществе. Предложен вариант построения годичного цикла с учетом возрастных особенностей и должного уровня подготовленности и требований подготовки организатора, лидера и наставника.

**Планируемые результаты**

В конце первого года обучения обучающийся должен з*нать*:

* основные качества лидера;
* структуру органов самоуправления;
* основы организаторской деятельности
* методику работы над коллективно-творческим делом;
* основы общения;
* содержание понятия «конфликт» и пути разрешения;
* основные этапы создания проекта;
* структуру и содержание портфолио школьника.

В конце первого года обучения обучающийся должен *уметь*:

владеть навыками словесного действия;

* развивать навыки управления эмоциями, самооценки, взаимодействия;
* умение преодолевать и разрешать конфликтные ситуации;
* организовывать КТД;
* создавать и реализовывать социальный проект;
* составлять портфолио.

**Формой подведения итогов реализации** данной общеобразовательной программы выступают: творческая работа; участие в конкурсах, защита проекта, мастер - классы. На итоговом занятии - подведение итогов реализации программы и планирование на следующий учебный год.

**2. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН**

|  |
| --- |
|  |
| № | **Темы занятий** | **Кол-во часов** |
| **Всего** | **Теория** | **Практика** |
| 1. | Вводное занятие | 2 | 1 | 1 |
| 2. | Формула успеха | 9 | 5 | 4 |
| 3. | Организаторская техника лидера | 7 | 5 | 2 |
| 4. | Основные приемы формирования команды. | 6 | 4 | 2 |
| 5. | Школьное самоуправление | 3 | 3 |  |
| 6. | Программы деятельности ДОО | 1 | 1 |  |
| 7. | Основные идеи методики коллективно – творческой деятельности. | 9 | 5 | 4 |
| 8. | Психология общения. | 7 | 4 | 3 |
| 9. | Конфликтная компетентность. | 7 | 6 | 1 |
| 10. | Портфолио лидера | 4 | 3 | 1 |
| 11. | Игровое моделирование деятельности | 7 | 5 | 2 |
| 12. | Здоровый образ жизни. | 4 | 3 | 1 |
| 14. | Итоговое занятие | 2 | 1 | 1 |
| **Всего:** | **68** | 46 | 22 |

**3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**Вводное занятие -** 2 часа

- Знакомство с группой. Правила техники безопасности. Ознакомление с программой, темами, расписанием.

- Игры на знакомство «Я самый, самый», «Я лидер», «Снежный ком»,

**Формула успеха –** 9 часов

- Понятие «Лидер», основные качества лидера.

- Кто это формальный и неформальный лидер.

- Целостность личности и комплексность свойств лидера. Структура личности лидера.

- Типы лидеров: лидер – созидатель, лидер – разрушитель, лидер – инициатор, лидер – умелец.

- Типы лидеров: деловой лидер, лидеры – генераторы эмоционального настроя.

- Практикум «Чемодан лидера».

- Выявление лидерских качеств - тест. Работа с результатами теста.

- Составление портрета лидера. Тренинг «Я - лидер».

- Упражнения на развитие лидерских качеств.

**Организаторская техника лидера -** 7 часов

- Организаторская техника как форма организации поведения лидера

- Средство успешной деятельности лидера, совокупность способов достижения цели.

- Готовность стать лидером. Правила руководства.

- Понятие «стиль работы лидера», его виды.

- Принципы организаторской деятельности.

*-* Деловая игра «Выборы», Тест по выявлению организаторских способностей.

- Комплекс ролевых упражнений, игры на взаимодействие и сплочение.

**Основные приемы формирования команды –** 6 часов

- Основные приемы формирования команды.

- Уровни развития коллектива. Группы и коллективы.

- Виды групп и виды коллективов.

- Формальная и неформальная структуры коллектива, их взаимодействие.

- Игры на сплочение. Игры и упражнения на командообразование и доверие.

- Лидерство в детской организации.  Практикум «Как вести за собой».

**Школьное самоуправление –** 3 часа

*-* Самоуправление в детской организации. Устав ученического самоуправления.

- Структура ученического самоуправления (различные варианты). Функции и полномочия.

- Органы самоуправления и их обязанности.

**Программы деятельности ДОО –** 1 час

- Изучение программ деятельности общественных организаций, анализ целей и задач.

**Основные идеи методики коллективно- творческой деятельности –** 9 часов

*-* Коллективно-творческое дело. Виды КТД.

- Стратегия, тактика и технология КТД.

- Методика организации и проведения КТД: предварительная работа, коллективное планирование, коллективная подготовка дела.

- Методика организации и проведения КТД: проведение дела, коллективное подведение итогов, важнейшее последствие.

- Формы коллективной рефлексивной деятельности.

- Практикум «В копилку лидера».

- Работа над ролью-заданием*,*проведение коллективно- творческого дела.

- Разработка своего КТД по стадиям.

- Игра-тренинг«Мой первый сценарий»

**Психология общения –** 7 часов

*-* Понятие «общение», «собеседник».

- Виды и функции общения.

- Вербальное и невербальное общение. Овладение способами эффективного общения.

- Общение в группе. Коммуникативные умения и навыки.

- Беседа, практическая работа в группах. Игры – поединки.

- Игры на взаимодействие сплочение команды.

- «Развитие коммуникативных навыков».

**Конфликтная компетентность –** 7 часов

*-* Понятие конфликта, виды конфликтаю

- Конфликт и пути их разрешения.

- Конфликт как столкновение темпераментов, мнений, интересов, позиций, ценностей и т.п. Конфликтный человек.

- Различные стратегии поведения человека в конфликтных ситуациях.

- Конфликты со сверстниками, с родителями, их причины и возможности преодоления.

- Конфликты с учителями, их причины и возможности преодоления.

*-* Проигрывание конфликтных ситуаций. Упражнения поконфликтной компетентности подростка. Тренинг «Разрешение кон­фликтов».

**Портфолио лидера** – 4 часа

*-* Понятие термина «портфолио». Содержание, структура документа.

- Разновидности. Папка достижений. Требования к портфолио, предъявляемого на конкурс.

*-* Подготовка своего портфолио.

- Ознакомление с портфолио группы.

**Игровое моделирование действительности –** 7 часов

*-* Виды, типы игр и их значение. Методика проведения различных видов игр.

- Этапы организации игры. Игровые методики**.**

**-** Отработка социальных навыков в игре.

- Классификация игр: командные игры, игры без разделения на команды, шуточные игры, музыкальные игры, зимние игры. Интеллектуальные игры.

- Классификация игр: сюжетно-ролевые игры, роль игр в развитие деловых и лидерских качеств у молодежи.

- Деловая игра как форма жизнедеятельности в детской общественной организации.

*-* Практикум «Игры, в которые мы играем».

**Здоровый образ жизни –** 4 часа

-  Понятие «здоровый образ жизни». Роль лидера в пропаганде здорового образа жизни.

- Составляющие ЗОЖ. Понятие «здоровый человек». Психическое, социальное, физическое здоровье.

- Формула здоровья. Вредные привычки.

*-* Игры и упражнения на взаимодействие. Составление «рейтинга» своих вредных привычек.

**Итоговое занятие –** 2 часа

*-* Подведение итогов за год.

*-* Тестирование. Коллективно-творческое дело.

**4. КАЛЕНДАРНО-ТЕМАТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п.п** | **Темы занятий** | **Дата** |
| **Вводное занятие** |
| 1 | Знакомство с группой. Правила техники безопасности. Ознакомление с программой, темами, расписанием. |  |
| 2 | Игры на знакомство «Я самый, самый», «Я лидер», «Снежный ком». |  |
| **Формула успеха** |
| 3 | Понятие «Лидер», основные качества лидера.  |  |
| 4 | Кто это формальный и неформальный лидер. |  |
| 5 | Целостность личности и комплексность свойств лидера. Структура личности лидера. |  |
| 6 | Типы лидеров: лидер – созидатель, лидер – разрушитель, лидер – инициатор, лидер – умелец. |  |
| 7 | Типы лидеров: деловой лидер, лидеры – генераторы эмоционального настроя. |  |
| 8 | Практикум «Чемодан лидера». |  |
| 9 | Выявление лидерских качеств - тест. Работа с результатами теста. |  |
| 10 | Составление портрета лидера. Тренинг «Я - лидер». |  |
| 11 | Упражнения на развитие лидерских качеств. |  |
| **Организаторская техника лидера** |
| 12 | Организаторская техника как форма организации поведения лидера  |  |
| 13 | Средство успешной деятельности лидера, совокупность способов достижения цели. |  |
| 14 | Готовность стать лидером. Правила руководства. |  |
| 15 | Понятие «стиль работы лидера», его виды. |  |
| 16 | Принципы организаторской деятельности. |  |
| 17 | Деловая игра «Выборы», Тест по выявлению организаторских способностей. |  |
| 18 | Комплекс ролевых упражнений, игры на взаимодействие и сплочение. |  |
| **Основные приемы формирования команды.** |
| 19 | Основные приемы формирования команды.  |  |
| 20 | Уровни развития коллектива. Группы и коллективы. |  |
| 21 | Виды групп и виды коллективов. |  |
| 22 | Формальная и неформальная структуры коллектива, их взаимодействие. |  |
| 23 | Игры на сплочение. Игры и упражнения на командообразование и доверие. |  |
| 24 | Лидерство в детской организации.  Практикум «Как вести за собой».  |  |
| **Школьное самоуправление** |
| 25 | Самоуправление в детской организации. Устав ученического самоуправления.  |  |
| 26 | Структура ученического самоуправления (различные варианты). Функции и полномочия. |  |
| 27 | Органы самоуправления и их обязанности. |  |
| **Программы деятельности ДОО** |
| 28 | Изучение программ деятельности общественных организаций, анализ целей и задач. |  |
| **Основные идеи методики коллективно – творческой деятельности.** |
| 29 | Коллективно-творческое дело. Виды КТД.  |  |
| 30 | Стратегия, тактика и технология КТД. |  |
| 31 | Методика организации и проведения КТД: предварительная работа, коллективное планирование, коллективная подготовка дела. |  |
| 32 | Методика организации и проведения КТД: проведение дела, коллективное подведение итогов, важнейшее последствие. |  |
| 33 | Формы коллективной рефлексивной деятельности. |  |
| 34 | Практикум «В копилку лидера». |  |
| 35 | Работа над ролью-заданием*,*проведение коллективно- творческого дела. |  |
| 36 | Разработка своего КТД по стадиям. |  |
| 37 | Игра-тренинг«Мой первый сценарий» |  |
| **Психология общения.** |
| 38 | Понятие «общение», «собеседник».  |  |
| 39 | Виды и функции общения. |  |
| 40 | Вербальное и невербальное общение. Овладение способами эффективного общения.  |  |
| 41 | Общение в группе. Коммуникативные умения и навыки. |  |
| 42 | Беседа, практическая работа в группах. Игры – поединки. |  |
| 43 | Игры на взаимодействие сплочение команды. |  |
| 44 | «Развитие коммуникативных навыков». |  |
| **Конфликтная компетентность.** |
| 45 | Понятие конфликта, виды конфликтов |  |
| 46 | Конфликт и пути их разрешения. |  |
| 47 | Конфликт как столкновение темпераментов, мнений, интересов, позиций, ценностей и т.п. Конфликтный человек. |  |
| 48 | Различные стратегии поведения человека в конфликтных ситуациях.  |  |
| 49 | Конфликты со сверстниками, с родителями, их причины и возможности преодоления. |  |
| 50 | Конфликты с учителями, их причины и возможности преодоления. |  |
| 51 | Проигрывание конфликтных ситуаций. Упражнения поконфликтной компетентности подростка. Тренинг «Разрешение кон­фликтов». |  |
| **Портфолио лидера** |
| 52 | Понятие термина «портфолио». Содержание, структура документа.  |
| 53 | Разновидности. Папка достижений. Требования к портфолио, предъявляемого на конкурс. |  |
| 54 | Подготовка своего портфолио. |  |
| 55 | Ознакомление с портфолио группы. |  |
| **Игровое моделирование деятельности** |
| 56 | Виды, типы игр и их значение. Методика проведения различных видов игр.  |  |
| 57 | Этапы организации игры. Игровые методики**.** |  |
| 58 | Отработка социальных навыков в игре. |  |
| 59 | Классификация игр: командные игры, игры без разделения на команды, шуточные игры, музыкальные игры, зимние игры. Интеллектуальные  |  |
| 60 | Классификация игр: сюжетно-ролевые игры, роль игр в развитие деловых и лидерских качеств у молодежи. |  |
| 61 | Деловая игра как форма жизнедеятельности в детской общественной организации. |  |
| 62 | Практикум «Игры, в которые мы играем». |  |
| **Здоровый образ жизни.** |
| 63 | Понятие «здоровый образ жизни». Роль лидера в пропаганде здорового образа жизни.  |  |
| 64 | Составляющие ЗОЖ. Понятие «здоровый человек». Психическое, социальное, физическое здоровье |  |
| 65 | Формула здоровья. Вредные привычки. |  |
| 66 | Игры и упражнения на взаимодействие. Составление «рейтинга» своих вредных привычек. |  |
| **Итоговое занятие** |
| 67 | Подведение итогов за год. |  |
| 68 | Тестирование. Коллективно-творческое дело |  |

**5. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

**Тест-опросник «Способен ли ты быть лидером?»**

*Инструкция:* Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «Да» или «Нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь.

Часто ли Вы бываете в центре внимания окружающих?

Считаете ли Вы, что многие из окружающих Вас людей занимают более высокое положение, чем Вы?

Находясь на собрании людей, равных Вам по положению, испытываете ли Вы желание высказывать своего мнения, когда это необходимо?

Когда Вы были ребенком, нравилось ли Вам быть первым, лучшим?

Испытываете ли Вы удовольствие, когда Вам удается убедить кого-то в чем-то?

Случается ли, что Вас называют нерешительным человеком?

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

Испытываете ли Вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить на Вашу активность?

Теряли ли Вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?

Доставляет ли Вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются Вас?

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?

Считаете ли Вы, что производите на людей внушительное впечатление?

Считаете ли Вы себя мечтателем?

Теряетесь ли Вы, если люди, окружающие Вас, выражают несогласие с Вами?

Случалось ли Вам по собственной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов?

Если то, что Вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то Вы:

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

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

Какое из двух мнений Вам ближе:

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

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

С кем Вы предпочитаете работать?

а) с покорными людьми,

б) с независимыми и самостоятельными людьми.

Стараетесь ли Вы избегать острых дискуссий?

Когда Вы были ребенком, часто ли Вы сталкивались с властностью Вашего отца?

Умеете ли Вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с Вами не согласен?

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.

Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?

Считаете ли Вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

Может ли неудача в проявлении инициативы заставить Вас больше никогда этого не делать?

Кто, с Вашей точки зрения, истинный лидер?

а) самый компетентный человек,

б) тот, у кого самый сильный характер.

Всегда ли Вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

Уважаете ли Вы дисциплину?

Какой из следующих двух руководителей для Вас предпочтительнее:

а) тот, который все решает сам,

б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

Какой из следующих стилей руководства, по Вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором Вы работаете?

а) коллегиальный

б) авторитарный

Часто ли у Вас создается впечатление, что другие злоупотребляют Вами?Какой из следующих «портретов» больше напоминает Вас?

а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет,

б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.

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

а) промолчите,

б) будете отстаивать свое мнение.

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

35. Возникает ли у Вас чувство тревоги, если на Вас возложена ответственность за важное дело?

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?

39. Считаете ли Вы свои организаторские способности хорошими?

40. Как Вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

а) опускаете руки,

б) появляется сильное желание их преодолеть.

41. Делаете ли Вы упреки людям, если они этого заслуживают?

42. Считаете ли Вы, что Ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?

43. Как Вы поступите, Если Вам предложат реорганизовать Ваше учреждение?

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?

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

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

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?

50. Часто ли Вы встречали людей с более сильной волей, чем Ваша?

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

Интерпретация:

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

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

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

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

**Методика изучения коммуникативных и организаторских склонностей старшеклассников**

***Инструкция:*** «*Вам нужно ответить на все предлагаемые вопросы «да» или «нет». Поскольку вопросы коротки и не могут содержать всех необходимых подробностей, постарайтесь представить себе типичные ситуации. Не следует затрачивать много времени на обдумывание».*

1. Много ли у вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удаётся склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причинённой 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 различными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-нибудь другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли какие-то помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от своих намерений?
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 развлечения?
11. Трудно ли вам включаться в новые для Вас компании?
12. Часто ли вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удаётся устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиться, 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 обещаний, обязательств, обязанностей?

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 находится среди людей?

22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удаётся 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 мало знакомых Вам людей?

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

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

30. Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе – классе?

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

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

33. Чувствуете ли Вы себя непринуждённо, попав в незнакомую для Вас 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 у 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 результатов:*** Результаты обрабатываются через сравнение ответов учащихся с ключом (отдельно по коммуникативным и организаторским склонностям).

Подсчитывается количество совпадающих с ключом ответов по каждому разделу методики. Затем вычисляется оценочный коэффициент коммуникативных (Кк) и организаторских (Ко) склонностей школьников по формуле: К=0,05хС, где К – величина оценочного коэффициента, С – количество совпадающих с ключом ответов. Оценочный коэффициент может варьировать от 0 до 1. Показатели, близкие к 1, говорят о высоком уровне коммуникативных или организаторских склонностей, близкие к 0 – о низком уровне. Первичные показатели Кк и Кс могут быть переведены в баллы, свидетельствующие о разных уровнях изучаемых склонностей.

**Практическое занятие «Конструируем КТД».**

Все участники занятия делятся на небольшие группы численностью от 3 до 5 человек. Оптимальное количество таких групп - 3-5.

1 этап «Опыт».

Участникам предлагается для начала вспомнить те КТД, которые им уже известны, когда-либо проводились.

Задание группам. За 3 минуты составить общий перечень известных КТД. Затем огласить его и сдать ведущему (вожатому), ответить на вопросы других групп.

Через 3 минуты группы по очереди оглашают свои перечни. Все участники записывают новые для себя формы и возникающие по ходу ассоциативные идеи. Группы могут задавать друг другу вопросы о содержании и методике проведения названных дел.

Ведущий (вожатый) имеет право исключить из перечня другие типы форм или просто названия событий, не обозначающие никакой формы (например, день памяти, биологическая неделя), а также родовые названия форм без конкретного уточнения их вида (например, фестиваль, праздник, вечер).

Группы, отвечая на вопросы участников и ведущего (вожатого), должны кратко охарактеризовать предлагаемые формы и аргументировано доказать, что по своей методике они являются именно коллективными творческими делами. В этом состоит своеобразное упражнение на осознание методических особенностей этого типа форм работы.

Помощники ведущего (вожатого) или он сам могут фиксировать количество дел, названных каждой группой, и начислять им очки (по одному за каждое). Этот прием создаст ситуацию творческой конкуренции и позволит сразу же активизировать участников.

При перечислении дел вторая и последующие группы не называют те, которые уже прозвучали, но сообщают, сколько дел было первоначально уже названных. (Первая цифра нужна для подсчета заработанных группой очков, вторая - для подсчета общего количества КТД, названных всеми участниками).

2 этап «Вариации».

Ведущий (вожатый) объясняет, что некоторые формы КТД могут иметь множество различных вариантов. Например, такие как путешествие, турнир, пресс-конференция, фестиваль и т п.

Задание группам. За 1 (2) минуты предложить как можно больше различных вариантов одной из форм КТД.

Количество названных группами вариантов опять фиксируется. Набранные очки прибавляются к заработанным на предыдущем этапе. Группы также имеют право задавать друг другу вопросы о том, как может выглядеть то или иное предлагаемое КТД.

На этом этапе уже могут родиться совершенно новые идеи коллективных творческих дел, никогда и никем ранее не проводившихся. Этот этап, по существу, упражнение на вариативность мышления и поиск оригинальных вариантов.

3 этап «Идеи» (или «Защита идей»).

Ведущий объясняет, что принцип разработки новых КТД лучше всего освоить на примере такого их жанра, как сюжетно-ролевые КТД. Их отличительными признаками являются: наличие сюжета, по которому развиваются «события»; роли, выполняемые участниками; правила игрового поведения.

Чтобы разработать такую новую форму, надо прежде всего найти и развить подходящий сюжет. Основой для выбора сюжета есть три пути поиска.

Во-первых, основой для идеи игрового сюжета могут стать существующие в реальной жизни учреждения или комплексы (мастерская, академия и т.п.).

Во-вторых, основой для разработки сюжета могут стать события реальной жизни людей (фестиваль, пресс-конференция, путешествие).

В-третьих, основу сюжета можно найти и в каких-либо предметах (шкатулка).

После такого рассказа группы участников получают творческие задания. У ведущего (вожатого) заготовлены карточки, на которых написаны слова, обозначающие или учреждения, или события, или предметы. Примерный набор карточек может быть таким: 1 - академия, аптека, почта, цирк, музей клуб, ателье, мастерская, фабрика и т.п.; 2 - путешествие, экскурсия, экспедиция, эстафета, телемост, аукцион, суд, фестиваль, защита, турнир, парад и т.п.; 3 - газета, книга, журнал, шкатулка, словарь, часы, цветок, портфель, азбука, машина и т.п. Карточки раскладываются на столе обратной стороной кверху.

Задание группам. Выбрать по одной карточке из каждого ряда. Разработать совершенно новое КТД (на выбор). При защите необходимо отразить следующее:

- назвать форму, указать ее возрастные границы;

- изложить примерное содержание дела;

- охарактеризовать план подготовки.

Время на подготовку - 20 мин.

По истечении отведенного времени ведущий объявляет порядок защиты: представитель группы называет все три карточки, говорит, какую (или какие) группа выбрала для разработки, и излагает родившиеся идеи. Затем участники могут задавать вопросы, а потом высказать свои суждения, мнения о предложенной идее. После чего группы оценивают ее с помощью цветовых карточек, представляющих шкалу оценки по каждому из следующих параметров: приемлемость для практики, оригинальность замысла.

Пока идет защита, помощники ведущего (или он сам) фиксируют все оценки, полученные каждой группой, подсчитывают их сумму. По окончании защиты подводятся итоги: называется «группа-лидер» каждого этапа и «абсолютный чемпион»; обращается внимание участников на общий перечень КТД, составленный в ходе работы; акцентируется внимание на особо интересных идеях и предложениях, рекомендуется воспользоваться ими на практике.

**6. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

***Для педагогов дополнительного образования:***

1. Адаир Д. М. Психология лидерства / Д. Адаир. - М.: Эксмо, 2005. – 142с.
2. Введенская Л.А., Павлова Л.Г. Культура и искусство деловой речи / Л.А. Введенская, Л. Г. Павлова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. – 182 с.
3. Гордеева В.В. Правовое воспитание в школе. 9-11 кл. Разработки организационно - деятельностных игр / В.В. Гордеева. - Волгоград: «Учитель», 2007. – 245 с.
4. Горохова Е.В. «Хочу быть лидером» / Е. Горохова. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. – 231 с.
5. Григоренко Ю.Н. «Коллективно-творческие дела» / Ю. Григоренко. - М.: Наука, 2010. – 196 с.
6. Григорьев Т.Г. «Основы конструктивного общения» / Т. Григорьев. - М.: АСТ, 2012. – 211 с.
7. Иванов И.П. «Коллективное творческое дело» / И. Иванов. - М.: Просвещение, 2012. – 274 с.
8. Конова В.В. 21 урок о лидерстве / В. Конова. - Красноярск: КДПиШ, 2010. – 142 с.
9. Лутошкин А.Н. «Как вести за собой» / А. Лутошкин. - М.: Эксмо, 2011. – 134 с.
10. Мурашов А. В. Надо ли воспитывать лидера? Надо! // Народное образование. 2001. №4. с. 121- 124.
11. Краснов В. Н. Мы – будущее России! / В. Краснов. - Омск: 1999. – 85 с.
12. Прутченков А.С. «Шаг за шагом». Технология подготовки и реализации социального проекта. Пособие для менеджеров МООДиМ «Новая цивилизация». — 2-е изд., исправл. и перераб. / А. Прутченков. - М: МООДиМ «Новая цивилизация», 2011. – 251 с.
13. Рожков М.И. «Развитие самоуправления в детских коллективах» / М. Рожков. - М.: АСТ, 2012. – 183 с.
14. Селевко Г.К. Доминанта в развитии личности / / Народное образование. 1995. № 8.с. 21-28.
15. Филиппова Г.Г. Как обучать искусству общения// Классный руководитель. 2003. №1. с. 100-116.
16. Фопель К. К. Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения: Практическое пособие / Пер. с нем.; В 4-х томах. Т. 4. 2-е изд., / К. Фопель. - М.: Генезис, 2011. – 165 с.
17. «Я и мы». Программа в помощь организаторам и лидерам детских организаций и объединений, педагогам и родителям. - М.: НПЦ Совета СПО-ФДО, 1992. – 87 с.

***Для учащихся и родителей***

1. Алещенок С. А. «Из опыта поддержки детских общественных объединений» / С. Алещенок. - М.: АСТ, 2012. – 89 с.
2. Волохов А. В. «Будем работать вместе» / А. Волохов. - Курган: ООО «Элис», 2009. -112 с.
3. Волохов А. В. «Выбираем свой путь» / А. Волохов. – Курган: ООО «Элис», 2011. – 110 с.
4. «Возьмемся за руки, друзья» - сборник материалов игротехнических семинаров, - ВДЦ «Орленок»: 2010. – 56 с.
5. Горохова Е. В. «Хочу быть лидером» / Е. Горохова. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2012. – 145 с.
6. Гущина Е. Н. «Постановка молодежных программ» / Е. Гущина. - М.: АСТ, 2013. – 94 с.
7. Жуков И. Н. «Игра и детское движение» / И. Жуков. - М.: Астрель, 2010. – 210 с.
8. Клемяшова Е. П.«К тайникам твоей души» / Е. Клемяшова. - М.: АСТ, 2011. – 184 с.
9. Карнеги Д. «Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей» / Д. Карнеги. - М.: Просвещение, 2000. – 152 с.
10. Прутченков А. С. «Школа жизни» / А. Прутченков. - М.: АСТ, 2012. – 142 с.