**Дополнительная общеразвивающая программа**

**«Лидер»**

Возраст детей: 10-16 лет

Срок реализации программы: 2 года

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дополнительная общеразвивающая программа «Лидер» - программа социально-педагогической направленности. Современное общество нуждается в компетентных и активных специалистах, способных самостоятельно принимать решения, готовых брать на себя ответственность за их осуществление, умеющих правильно строить взаимоотношения с другими людьми, работать в команде. Особенно сложно самоопределиться подростку, для которого именно это время является определяющим в его становлении и развитии. Очень важно, чтобы подросток научился правильно оценивать окружающий мир и позиционировать себя в нем. Для собственной успешности в социуме необходимы определенные знания и умения, с помощью которых можно определять собственную жизненную позицию и активно реализовывать ее в рамках определенной деятельности. Особая роль в решении этих задач отводится системе образования, которая на первый план должна поставить возрастание роли человеческого фактора и раскрытие потенциальных возможностей личности. Необходимым в данном аспекте является и развитие лидерского потенциала старшеклассников. В специально-моделируемых ситуациях опыт лидерского поведения можно формировать, развивая тем самым соответствующие лидерские качества, актуальные в современных условиях.

Одной из основных предпосылок создания программы лидерской направленности является создание условий для развития инициативы и лидерских способностей подростков, а также реализации их посредством участия в конкретных и важных для их возраста видах деятельности. Процесс воспитания активности, подготовки лидеров должен строиться на основе сотрудничества, взаимного уважения и доверия взрослых и детей. Ребячьи «вожаки» всегда играли большую роль в детском коллективе. В связи с этим, большую социальную значимость приобретает задача выявления лидеров и создания условий для развития лидерства в детских коллективах.

Работа школы лидеров предполагает моделирование социального опыта, способствующего осознанию самоуправления как способа организации жизни гражданского общества, как формы проявления демократической культуры личности. Социальная компетенция будет складываться из суммы новых знаний и необходимости их применения при решении реальных жизненно-практических задач, возможности взаимообогащения и освоения нового социального опыта.

Показателем актуальности программы является отношение современных школьников к общественной жизни – работая с подростками, педагоги наблюдают социальную апатию, равнодушие к общественной жизни, неумение организовать жизнь сообщества, безынициативность.

Известно, что черты гражданской личности закладываются в детском, подростковом, юношеском возрасте на основе опыта приобретаемого в семье, школе, социальной среде и формирует в дальнейшем всю жизнь человека. Прежде всего, речь идёт о подготовке детей к выполнению роли будущих граждан общества.

Важно осознать, что сегодняшние школьники - завтрашние лидеры общества. К тому же, старая поговорка: "Лидерами не рождаются - лидерами становятся",- сегодня не менее верна, чем когда-либо. Если мы согласны с мыслью, что "лидерами становятся", то мы должны также согласиться, что подготовка к лидерству должна преподаваться еще в школе. Навыки, полученные в результате прохождения лидерского курса, могут помочь учащимся в самосовершенствовании, улучшении жизни своей организации, жизни своей школы и села.

Новизна дополнительной общеразвивающей программы «Лидер» основана на комплексном подходе к подготовке молодого человека «новой формации», умеющего жить в современных социально-экономических условиях: компетентного, мобильного, с высокой культурой делового общения, готового к принятию управленческих решений, умеющего эффективно взаимодействовать с деловыми партнерами.

Педагогическая целесообразность программы заключается в органичном аккумулировании научных разработок классиков педагогики и современных методик формирования лидерских навыков, закреплении опыта решения сложных задач в процессе коллективной работы.

Цель программы – выявление и реализацию лидерского, организаторского и интеллектуально-творческого потенциала подростков.

Образовательные задачи :

сформировать у подростков теоретические и практические знания о самоуправлении как о демократическом способе организации жизнедеятельности школьного сообщества на основе реализации прав ребёнка, этики и культуры делового общения, психологии работы в группе и методов повышения результативности работы;

сформировать у детей понимание лидерства и его роли в ученическом самоуправлении;

приобрести навыки лидерского поведения через коллективную деятельность;

формировать способности к самооценке и самоорганизации.

развивать творческие и организаторские способности учащихся.

развивать навыки работы в группе, в команде, в коллективе.

создать условия для правового становления учащихся;

сплотить коллектив старшеклассников;

создать условия для активизации работы органов ученического самоуправления

воспитывать основы культуры делового общения;

побуждать к осознанному самоопределению в деятельности лидера школьного сообщества;

Срок реализации программы «Лидер» - 2 года. В год проводится 252 часа, в неделю – 7 часов. Возраст учащихся – 10-16 лет.

Занятия по программе «Лидер» построены через систему взаимосвязанных творческих заданий и деловых игр, в ходе которых старшеклассники будут анализировать, и моделировать ситуации, идентифицировать и классифицировать вопросы и проблемы, рассматривать различные варианты, высказывать и защищать различные точки зрения, участвовать в дискуссиях и обсуждениях, делать выводы и принимать решения.

Программа предусматривает использование как традиционных форм проведения занятий таких, как лекции, семинары, беседы, практические и творческие занятия, просмотр и обсуждение видеозаписей, деловые и ролевые игры, диагностические тестирования, викторины, мастер-классы, фестивали, мозговые штурмы, так и нетрадиционных форм - тренинги, коммуникативные упражнения, психологические игры, компьютерное тестирование.

Ожидаемые результаты:

Учащиеся должны знать:

- общие понятия «демократия», «право», «самоуправление»;

- права ребёнка и правила культуры поведения школьника;

- права школьников на участие в самоуправлении;

- базовые понятия о лидерстве и его роли в ученическом самоуправлении;

- базовые понятия «этика» и «культура делового общения»,

- психологию работы в группе и методы повышения результативности работы;

должны уметь:

- оценивать свои силы, способности;

- организовать себя и свою работу;

- организовывать совместную работу команды;

- работать в группе, в команде, в коллективе;

- активизировать работу органов ученического самоуправления.

- владеть культурой делового общения;

- самоопределяться в школьном сообществе;

- принимать решения и брать на себя инициативу и ответственность;

- избегать конфликтных ситуаций, манипулирования, уметь конструктивно высказываться и принимать обратную связь;

- анализировать разнообразные процессы жизнедеятельности школьного сообщества; свою деятельность как лидера ученического самоуправления; отношения, складывающиеся с окружающими людьми;

- ориентироваться в мире взрослых, занимать активную жизненную позицию, преодолевать трудности адаптации в коллективе.

Форма контроля и аттестации

Текущий контроль успеваемости учащихся в Учреждении и промежуточная аттестация осуществляются педагогом.

Формы проведения текущего контроля: проведение теста «Лидер ли ты?» (приложение 1), Тест «Определение индекса групповой сплоченности Сишора» (приложение 4), Тест «Принятие решений» (приложение 5); коммуникативные упражнения; ролевые игры на выявление лидерских качеств, фронтальный опрос.

Промежуточная аттестация - проведение тестирования “Я - концепция творческого саморазвития” (приложение 3).

Итоговая аттестация учащихся проводится по окончанию обучения по дополнительной общеразвивающей программе «Лидер» администрацией школы в форме проведения конкурса социальных проектов.

Учебный план

(1 год обучения)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание работы: | Количество часов | | | | Формы промежуточной аттестации |
| Всего | Теория | Практика |  |
| 1. | Вводное занятие. | 2 | 1 | 1 |  | |
| 2. | Раздел «Демократия о детях и для детей» | 28 | 9 | 19 |  | |
| 2.1 | Конвенция о правах ребёнка. | 7 | 3 | 4 |  | |
| 2.2 | Права ребёнка и правила культуры  поведения школьника | 9 | 3 | 6 |  | |
| 2.3 | Права школьников на участие в самоуправлении. | 7 | 3 | 4 |  | |
| 2.4 | Мое правовое государство. | 5 | - | 5 | Фронтальный опрос | |
| 3. | Самоуправление как способ организации  жизнедеятельности школьного сообщества | 61 | 19 | 42 |  | |
| 3.1 | Путешествие в историю школьных республик. | 9 | 3 | 6 |  | |
| 3.2 | Ученическое самоуправление: задачи  сегодняшнего дня, пути решения задач, достижения  и проблемы в деятельности | 10 | 3 | 7 |  | |
| 3.3 | Самоуправление в классе. | 12 | 2 | 10 |  | |
| 3.4 | Самоуправление в школьном сообществе. | 14 | 5 | 9 |  | |
| 3.5 | Избирательное право в школе. | 9 | 4 | 5 |  | |
| 3.6 | Выборы полномочных представителей в органы  ученического самоуправления | 7 | 2 | 5 | Тест | |
| 4. | Лидер во всех аспектах. | 51 | 15 | 36 |  | |
| 4.1 | Современное понимание лидерства. | 8 | 1 | 7 |  | |
| 4.2 | Лидер и его команда. | 9 | 4 | 5 |  | |
| 4.3 | Роль лидера в ученическом самоуправлении. | 9 | 2 | 7 |  | |
| 4.4 | Управление собой и самоорганизация. | 9 | 4 | 5 |  | |
| 4.5 | Лидерские качества, его роль, деятельность. | 7 | 2 | 5 |  | |
| 4.6 | Авторитет лидера и коллектив. | 9 | 2 44 | 7 98 | ролевые игры | |
| 5. | Этика и культура делового общения | 64 | 21 | 43 |  | |
| 5.1 | Ораторское искусство | 9 | 2 | 7 |  | |
| 5.2 | Искусство общения | 8 | 3 | 5 |  | |
| 5.3 | Самопрезентация | 7 | 2 | 5 |  | |
| 5.4 | Конфликт | 8 | 2 | 6 |  | |
| 5.5 | Современный этикет поведения в обществе | 9 | 2 | 7 |  | |
| 5.6 | Имидж лидера | 5 | 2 | 3 |  | |
| 5.7 | Основы публичного выступления | 7 | 4 | 3 |  | |
| 5.8 | Самовоспитание и достижение жизненных целей | 11 | 4 | 7 | Тест | |
| 6. | Психология работы в группе и методы повышения результативности работы | 45 | 11 | 34 |  | |
| 6.1 | Коллектив и рабочая группа | 5 | 1 | 4 |  | |
| 6.2 | Уровень подчинённости, служебной субординации | 7 | 2 | 5 |  | |
| 6.3 | Правила организаторской работы | 10 | 2 | 8 |  | |
| 6.4 | Стили руководства | 5 | 2 | 3 |  | |
| 6.5 | Методы управления | 9 | 2 | 7 |  | |
| 6.6 | Мотивация | 9 | 2 | 7 | тестирование | |
| 7. | Итоговое занятие. | 1 | - | 1 |  | |
|  | Итого: | 252 | 76 | 176 |  | |

Содержание программы

(1 год обучения)

1. Вводное занятие (2 часа)

Теория: Знакомство с программой «Лидер», с планом; правила техники безопасности; входящая диагностика «Лидер ли ты?»

Практика: - Тренинг «Визитная карточка»

Раздел 2. «Демократия о детях и для детей» (28 часов)

2.1.Тема «Конвенция о правах ребёнка»

Теория: Права ребёнка как гражданина. Основные статьи Конвенции, которые должен знать каждый школьник. Принципы, на которых построена Конвенция: выживание, защита, развитие.

Практика: - Викторина «Лучший знаток Конвенции»

2.2. Тема «Права ребёнка и правила культуры поведения школьника»

Теория: «Твои права – твоя ответственность», почему существует такая моральная норма. Зависимость правовой культуры сообщества от образованности и воспитанности его граждан.

Практика: - Составление буклетов по теме «Правила культуры поведения школьников»

- Защита проектов по теме «Мои права и обязанности в школе»

2.3. Тема «Права школьников на участие в самоуправлении»

Теория: Права школьников, закреплённые Уставом школы. Механизмы и процедуры самоуправления, гарантирующие реализацию права в реальной повседневной жизни школьника. Механизмы и процедуры самоуправления, контролирующие выполнение обязанностей школьника.

Практика: - Заполнение шаблона по теме «Процедура самоуправления в школе»

2.4. Тема «Мое правовое государство»

Практика: - Игра «Мое правовое государство».

- Создание своей модели государства и его законов.

Раздел 3. «Самоуправление как способ организации жизнедеятельности школьного сообщества»

(61 час)

3.1. Тема «Путешествие в историю школьных республик»

Теория: Самоуправление: история вопроса; путешествие в историю школьных республик от середины ХVI века до конца ХХ века.

Практика: - Подготовка к дебатам по теме «Что общего и в чем различие в структуре самоуправления сегодня и вчера»

- Дебаты по теме «Что общего и в чем различие в структуре самоуправления сегодня и вчера»

3.2. Тема «Ученическое самоуправление: задачи сегодняшнего дня, пути решения задач, достижения и проблемы в деятельности»

Теория: Школьное самоуправление, которое обеспечивает участие членов школьного коллектива в управлении школой, создаёт возможности для гражданской деятельности учащихся не только в учебном процессе, но и вне его. Практика правового взаимодействия школьников и учителей.

Практика

- Подготовка к дискуссии по теме «Проблемы в деятельности ученического самоуправления»

- Дискуссия по теме «Проблемы в деятельности ученического самоуправления»

- Подготовка проектов по теме «Законы, правила, секреты успеха; особенности организаторской деятельности»

- Защита проектов по теме «Законы, правила, секреты успеха; особенности организаторской деятельности»

3.3. Тема «Самоуправление в классе»

Теория: Самоуправление в классе: организационное строение классного коллектива; классное собрание: полномочия, процедура проведения; совет коллектива, полномочия выборных представителей, взаимодействие классных и школьных органов самоуправления.

Практика

- Круглый стол «Дела значимые для школьников». (Как увлечь, убедить одноклассников в общественной и личной значимости дел. При каких условиях в деятельность включается большинство ребят)

- Подготовка группового проекта по теме «Модель классного самоуправления»

- Групповой проект по теме «Модель классного самоуправления»

3.4. Тема «Самоуправление в школьном сообществе»

Теория: Самоуправление в школьном сообществе: делегирование полномочий, общие принципы, декларации, законы. Структура органов школьного самоуправления, полномочия, процедура подготовки и проведения заседаний; принятие решений и их исполнение.

Практика

- Заполнение шаблона по теме «Структура органов самоуправления в твоей школе, полномочия представителей»

- Подготовка проекта по теме «Модель школьного самоуправления»

- Защита проекта по теме «Модель школьного самоуправления»

3.5. Тема «Избирательное право в школе»

Теория: Школьная модель выборов как реальный социальный тренинг. Нормативная база проведения выборов. Работа комиссии по выборным процедурам, срокам.

Практика: - Разработка «Положения» о проведении выборов

3.6. Тема «Выборы полномочных представителей в органы ученического самоуправления»

Теория: Знакомство со структурой проведения выборов.

Практика:- Подготовка к игре «Выборы»

- Игра «Выборы»

Раздел 4. «Лидер во всех аспектах» (51 час)

4.1. Тема «Современное понимание лидерства»

Теория: Обзор западных и отечественных теорий лидерства. Понятия «Лидер» и «Лидерство».

Практика: - Индивидуальный мини-проект по теме «Лидер в моем понимании»

- Игра для выявления лидера «Начали»

4.2. Тема «Лидер и его команда»

Теория: Механизм выдвижения в позицию лидера. Формирование команды и правила работы в команде. Влияние параметров группы на процесс лидерства.

Практика: - Разработка правил работы в команде

- Тренинг «Круг и я»

4.3. Тема «Роль лидера в ученическом самоуправлении»

Теория: Деятельность лидера в классном и школьном коллективах.

Практика

-Подготовка к дебатам по теме «В чем заключается деятельность лидера в классном и школьном коллективах?»

- Дебаты по теме «В чем заключается деятельность лидера в классном и школьном коллективах?»

- Психологическая игра «Адаптация» на выявление лидерских качеств»

4.4. Тема «Управление собой и самоорганизация»

Теория: Понятие и виды самоорганизации. Самоорганизация в деятельности руководителей.

Практика

- Дискуссия по теме «Какова роль «самоорганизации» как метода повышения эффективности работы»

- Коммуникативное упражнение"21 способ получить свое"

4.5. Тема «Лидерские качества, его роль, деятельность»

Теория: Личностные качества, способствующие успеху в деле. Типы лидерства. Роль лидера в коллективе.

Практика

- Подготовка к круглому столу по теме «Личностные качества, способствующие успеху в деле»

- Круглый стол по теме «Личностные качества, способствующие успеху в деле»

- Игра «Лидер – это…»

4.6. Тема «Авторитет лидера и коллектив»

Теория: Развитие представлений об авторитете лидера. Стили управления коллективом.

Практика:

- Мозговой штурм «Как заслужить авторитет»

- Подготовка к мастер-классу «Я, как лидер ученического самоуправления»

- Мастер-класс «Я, как лидер ученического самоуправления»

Раздел 5. Этика и культура делового общения (64 часа)

5.1 Тема «Ораторское искусство»

Теория: История ораторского искусства, основные навыки выступления, внешний облик оратора, голос, интонация.

Практика: - Игровой тренинг «Введение в командообразование»

- Мастер-класс «Искусство выступления»

5.2 Тема «Искусство общения»

Теория: Виды общения, правила, искусство диалога. Жесты, мимика, интонация. Способность высказать своё мнение, умение слушать и слышать собеседника. Механизмы межличностного восприятия. Роль первого впечатления. «Эффект ореола».

Практика: - Игра «Портрет»

- Тренинг «Искусство ведения спора» (Составление правил ведения диалога).

5.3. Тема «Самопрезентация»

Теория : Основы самопрезентации. Тактика самоподачи. Приемы расположения к себе.

Практика: - Упражнение «Самопрезентация»

- Ролевая игра «Визитная карточка»

5.4 Тема «Конфликт»

Теория: Понятие «Конфликт». Классификация конфликтов. Управление конфликтами. Стили разрешения конфликтов.

Практика

- Упражнение «Разногласие»

- Составление правил для сглаживания конфликтов.

- Ролевая игра «Сглаживание конфликтов».

5.5 Тема «Современный этикет поведения в обществе»

Теория: Понятие термина «Этикет». Основные правила и требования этикета.

Практика: - Составление презентации по теме «Правила этикета в обществе»

- Защита презентаций по теме «Правила этикета в обществе»

5.6 Тема «Имидж лидера»

Теория: Что приводит к формированию имиджа лидера. Какие внешние и внутренние факторы влияют на становление лидерских качеств в человеке.

Практика: - Упражнение «Слалом»

- Игра «Харизматическая личность»

5.7 Тема «Основы публичного выступления»

Теория: «Зерно» речи. Законы выстраивания речи и адресная группа. Виды речи и их использование. Выстраивание речи и ораторские приемы.

Практика: - Публичное выступление «Лидер 21 века, какой он?»

5.8 Тема «Самовоспитание и достижение жизненных целей»

Теория: Сущность самовоспитания и его результаты. Самовоспитание и достижение жизненных целей. Направленность человеческой личности. Сила характера. От чего она зависит?

Самооценка и ее роль в самовоспитании. Я в ситуации выбора.

Практика:- Творческая работа «Составление путеводителя жизни»

- Защита «Путеводителя жизни»

Раздел 6. «Психология работы в группе и методы повышения результативности работы»

(45 часов)

6.1 Тема «Коллектив» и рабочая группа»

Теория: Понятия «Коллектив» и «рабочая группа», их характерные черты и отличия.

Практика: - Ролевая игра «Путешествие на необитаемый остров»

6.2 Тема «Уровень подчинённости, служебной субординации»

Теория: Рассмотрение понятий «Уровень подчинённости», «Служебная субординация».

Практика: - Дебаты по теме «Длина иерархической лестницы»

6.3 Тема «Правила организаторской работы»

Теория: Знакомство с основными правилами организаторской работы.

Практика: - Ролевая игра «Большая семейная фотография»

- Создание буклета по теме «Правила организаторской работы»

6.4 Тема «Стили руководства»

Теория: Понятие «Стиль руководства». Типы, стили руководства и их особенности.

Практика: - Дебаты по теме «Стили руководства: за и против»

6.5 Тема «Методы управления»

Теория: Понятие «Метод управления». Разновидности методов.

Практика: - Мини-проект «Мой метод управления»

6.6 Тема «Мотивация»

Теория: Понятие «Мотивация». Методы повышения результативности работы. Выявление уровня сплочённости коллектива ученического самоуправления.

Практика: - Мозговой штурм «Методы повышения результативности работы»

- Ролевая игра «Съемки фильма».

7. Итоговое занятие (1 час)

Теория:Промежуточная диагностика «Лидер ли ты?»; «Я – концепция творческого саморазвития»

Учебный план

(2 год обучения)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание работы: | Количество часов | | | | Формы промежуточной аттестации |
| Всего | Теория | Практика |  |
|  | Вводное занятие. | 2 | 1 | 1 |  | |
| 1. | Актив ученического самоуправления | 42 | 15 | 27 |  | |
| 1.1 | Ученическое самоуправление в общеобразовательном учреждении | 11 | 4 | 7 |  | |
| 1.2 | Основы моделирования самоуправления в образовательном учреждении | 11 | 4 | 7 |  | |
| 1.3 | Нормативно- правовая база ученического самоуправления | 9 | 3 | 6 |  | |
| 1.4 | Актив ученического самоуправления как управленческая команда | 11 | 4 | 7 | Фронтальный опрос | |
| 2. | Командообразование | 46 | 12 | 34 |  | |
| 2.1 | Формирование актива как команды. | 9 | 2 | 7 |  | |
| 2.2 | Формирование чувства «мы». | 9 | 2 | 7 |  | |
| 2.3 | Выдвижение лидера команды. | 7 | 2 | 5 |  | |
| 2.4 | Качества команды, о которой можно только мечтать. | 9 | 2 | 7 |  | |
| 2.5 | Согласование правил поведения. | 6 | 2 | 4 |  | |
| 2.6 | Корпоративная культура, | 6 | 2 | 4 | тест | |
| 3. | Функции управления. | 74 | 26 | 48 |  | |
| 3.1 | Постановка цели   команды. | 6 | 1 | 5 |  | |
| 3.2 | Технология организации работ. | 6 | 1 | 5 |  | |
| 3.3 | Распределение ролей и обязанностей в команде. | 6 | 2 | 4 |  | |
| 3.4 | Стратегия деятельности команды актива. | 6 | 2 | 4 |  | |
| 3.5 | Планирование работы команды. | 6 | 4 | 2 |  | |
| 3.6 | Контроль | 6 | 2 | 4 |  | |
| 3.7 | Анализ | 6 | 2 | 4 |  | |
| 3.8 | Технология проведения собрания. | 6 | 2 | 4 |  | |
| 3.9 | Как научиться принимать решения. | 6 | 4 | 2 |  | |
| 3.10 | Деловые переговоры. | 6 | 2 | 4 |  | |
| 3.11 | Делегирование полномочий. Как написать речь или подготовить выступление | 7 | 2 | 5 |  | |
| 3.12 | Учащиеся в управляющем совете школы. | 7 | 2 | 5 | тест | |
| 4. | Коммуникации в команде актива | 32 | 4 | 28 |  | |
| 4.1 | Язык общения | 9 |  | 9 |  | |
| 4.2 | Конфликты в команде | 9 | 2 | 7 |  | |
| 4.3 | Мотивация | 7 | 1 | 6 |  | |
| 4.4 | Будущее команды актива | 7 | 1 | 6 | самооценка | |
| 5. | Коллективные формы работы | 52 | 8 | 42 |  | |
| 5.1 | Игра как форма взаимодействия | 11 | 2 | 9 |  | |
| 5.2 | КТД | 13 | 2 | 11 |  | |
| 5.3 | PR - технологии | 9 | 2 | 7 |  | |
| 5.4 | Социальное проектирование | 19 | 4 | 15 |  | |
| 6. | Итоговое занятие | 4 |  | 4 | Конкурс социальных проектов | |
|  | Всего | 252 | 40 | 104 |  | |

Содержание программы

(2 год обучения)

1. Вводное занятие (2 часа)

Теория: Знакомство с программой «Лидер», с планом; правила техники безопасности; входящая диагностика «Лидер ли ты?»

Практика : - Тренинг «Визитная карточка»

                                               Раздел 1.  Актив ученического самоуправления (22 часа)

1.1. Ученическое самоуправление в общеобразовательном учреждении.

Теория :История ученического самоуправления. Идеи философов и педагогов о самоуправлении. Опыт организации самоуправления в школе средних веков. Опыт Я.А. Коменского. Идеи М.В. Ломоносова, Ж.Ж. Руссо, А.Н. Радищева, К.Д. Ушинского. Опыт СТ. Шацкого. «Положение о единой трудовой школе» (1918), «Устав единой трудовой школы» (1923). Опыт В.Н. Сорока-Росинского, А.С. Макаренко. Самоуправление в 30-40-е годы, 50-60-е годы XX века «Коммунарская методика» И.П. Иванова. «Ключевые дела» В. А. Караковского. Самоуправление в 90-е годы XX века и настоящее время.

Практика: Презентация опыта современного самоуправления в зарубежной школе; визитная карточка ученического самоуправления своего класса (объединения, школы).

1.2. Основы моделирования самоуправления в образовательном учреждении.

Теория Понятие модели. Классификация моделей, виды и типы моделей. Понятие моделирования. Принципы моделирования самоуправления. Основные характеристика модели. Требования к разработке модели: научная обоснованность, четкость структуры, качество нормативной базы, технологичность модели, наличие педагогически целесообразной деятельности, условия обеспечения функционирования модели, учет условий общеобразовательного учреждения.Управленческая модель (жесткий, неформальный, комбинированный стили).

Практика

Разработка структуры модели:

1.  Блок целеполагания (цель, ценности, идеология).

2. Позиционный блок (схема с указанием взаимосвязей ее структурных компонентов).

3. Организационный блок (выделение и описание возможностей уровней структурных компонентов).

4.Нормативный блок (основные нормативные документы, необходимые для организации самоуправления).

5.Содержательный блок (описание основного содержания деятельности всех структурных составляющих).

6. Технологический блок (возможные способы работы органов самоуправления).

Графическое представление модели самоуправления (административная деятельность и игровая деятельность).

1.3 Нормативно- правовая база ученического самоуправления

Теория :Всеобщая декларация прав человека (ст. 19, ст. 20, ст. 21). Конвенция о правах ребенка (ст. 11,ст. 13,ст. 15, ст. 29). Конституция Российской Федерации (ст. 17, ст. 21, ст. 29, ст. 30, ст. 31). Закон РФ «Об образовании» (ст. 2, ст. 4, ст. 13, ст. 14, ст. 32, ст. 35, ст. 47, ст. 50). Закон РФ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ». Типовое положение об общеобразовательном учреждении (ст. 49, ст. 50. ст. 68, ст. 69). Устав государственного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы. Примерное положение о представительном органе ученического самоуправления. Примерное положение о программе ученического самоуправления «Демократическая республика».

Практика

Возможные формы работы:

Деловая игра «Юридическая консультация»

Работа с методической литературой.

Конкурс «Твои права»

Игра - кругосветка (маршрутная игра) «Имею право!»

Интеллектуальная игра «Час знатоков»

1.4 Актив ученического самоуправления как управленческая команда.

Теория :Обычная рабочая группа или команда. Необходимые факторы для формирования команды. Психологическая совместимость. Трехуровневая система взаимодействия управленческой команды с другими субъектами управления образовательного учреждения:

стратегический уровень - взаимодействие управленческой команды актива с советом общеобразовательного учреждения, с администрацией школы,

тактический уровень - деятельность актива ученического самоуправления как управленческой команды (формулирует проблемы, планирует, организует выполнения принятых решений,

оперативный уровень - актив организует деятельность закрепленных за ними направлений работы, курирует работу субъектов ученического самоуправления: комитетов, комиссий, центров, объединений.

Практика: Преимущества и недостатки работы в команде. Признаки эффективной команды. Основные принципы работы в команде. Управленческая команда актива

Раздел 2. Командообразование (26 часов)

2.1. Формирование актива как команды.

Практика: Формирование управленческой команды. Процесс развития команды. Стадии образования команды: формирование, шторм, нормирование, деятельность. Особенности протекания каждой стадии, возможные конфликты и способы их урегулирования. Активисты, мыслители и заботливые. Создание команды. Навыки и приемы создания команды. Постановка целей и задач. Процедура командообразования, предоставление самостоятельности инициативы, формирование командной культуры, мониторинг работы команды.

2.2. Формирование чувства «мы».

Практика : Формирование чувства «мы». Выдвижение лидера команды. Согласование правил поведения. Корпоративная культура. Создание рабочей структуры команды, которая определяется целью команды и особенностями содержания работы. Распределение ролей в команде в соответствии с задачами индивидуальными способностями и желанием. Принятие норм, правил эффективной команды.

2.3. Выдвижение лидера Команды.

Теория :Личность как субъект общения. Факторы развития личности. Темперамент как биологический фундамент, на котором формируется личность. Типология Кречмера, Айзенка, Выготского. Характеристика типов темперамента. Понятие характера. Черты характера. Акцентуация характера.

Практика :Общение. Понятие общения как специфическая форма Взаимодействия. Роль лидера в команде. Формальное и неформальное лидерство. Потребность в задаче, потребность в поддержании команды и индивидуальные потребности. Стили лидерства, их сильные и слабые стороны. Ситуационное лидерство. Динамика группы: спираль трех факторов. Стимулирование развития группы. Техники профилактики распада команды.

2.4. Качества команды, о которой можно только мечтать.

Практика :Формирование командного духа, сплоченности, сотрудничества. Команда как отражение общей корпоративной культуры. Взаимосвязь личных и командных целей. Оценка эффективности работы команды. Анализ сильных и слабых сторон. Составление плана развития. Методы улучшения взаимодействия внутри команды.

2.5. Согласование правил поведения.

Практика :Освоение навыка работы с правилами поведения. Правила должны поощрять проявление интереса к решаемой задаче, поддерживать открытость членов команды, их вовлеченность в работу и прежде всего — заинтересованность в успешном результате. В каждой команде правила должны быть уникальными. В работе над принятием правил должен поработать каждый член команды, Правила обсуждаются и принимаются всей командой.

2.6. Корпоративная культура.

Теория: Корпоративная культура в истории менеджмента. Культура: нормы поведения, ценности, обычаи, ритуалы и табу, принятые в команде. Сюда относится все, что принято называть системой взаимоотношений. Формированием культуры команды. Корпоративная культура как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать всех активистов на общие наш и ценностные установки, обеспечивать преданность делу, облегчать общение и достигать взаимопонимания. Принципы и обязательства - гарант сплочения активистов;

Раздел 3. Технологии управления (54 часа).

3.1.Постановка цели команды.

Теория: Формулирование и постановка целей как важнейший этап управленческой деятельности. Цель результаты деятельности, которые приводят к  решению, устранению проблемы. Требования к цели, которые формулирует актив ученического самоуправления: конкретность, реальность и достижимость, доступность, позитивность. Стратегические и тактические.

Практика: Алгоритм формулирования цели: формулирование цели для решения выявленных ранее проблем; анализ факторов, влияющих на достижение цели, в частности, состав и содержание факторов внешней и внутренней среды.

3.2. Технология организации работ.

Теория :Организация как вид организационной деятельности, которая призвана обеспечить выполнение плана (программы) или создает условия для принятия плана.

Практика :Определение перечня действий, необходимых для достижения цели, порядка выполнения этих действий. Технология организации работ будет выглядеть следующим образом: составление плана, назначение ответственных и сроков исполнения, утверждение плана органами самоуправления образовательного учреждения (совет актива, ученическая конференция, педагогический совет и т.д.), решение вопросов финансового и информационного обеспечения, решение вопросов взаимодействия с социальными партнерами, выполнение работ.

3.3. Распределение ролей и обязанностей в команде.

Теория : Правильное выделение ролей, согласно выполняемым задачам. Установление правил взаимодействия между ними. Расстановка активистов по ролям, которые им более всего подходят.

Практика :Тест «Типы ролей в команде» (по Белбину), с целью определения потенциальных возможностей и качеств активистов, необходимых в той или иной деятельности. Поручения и должностные обязанности активистов.

3.4 Стратегия деятельности команды актива.

Теория :Определение стратегии деятельности. Алгоритм действий команды.

Практика 6Изучаем потребности (предложения) учащихся школы. Планирование работы актива. Организация ученической конференции. Участие в работе педагогического совета школы по определенным вопросам; в работе общешкольного собрания с вопросами активизации ученического самоуправления. Разработка локальных актов, документов. Установление связи с общественностью (проекты, переговоры, совещания)

3.5. Планирование работы команды. Практика :План как рабочий инструмент достижения поставленной цели. План- программа деятельности отдельного индивидуума (личный план) или коллектива на определенный период. Планирование как процесс, деятельность по составлению плана. Алгоритм планирования: выбор цели из сформулированных ранее, тип разрабатываемого плана, разработка перечня мероприятий (действий), которые необходимо совершить, чтобы добиться плана; анализ вероятности достижения плановых мероприятий и при необходимости произвести корректировку работ на всех стадиях (обратная связь).

3.6. Контроль

Теория : Контроль - процесс, обеспечивающий достижение системой поставленных целей и состоящий из трех основных элементов: установление стандартов деятельности системы, подлежащих проверке; измерение достигнутых результатов с ожидаемыми результатами; корректировка управленческих процессов, если достигнутые результаты существенно отличаются от установленных стандартов.

Практика: Разработка принципов технологии контроля: системности, обратной связи, целенаправленности, алгоритмичности, приоритетности, адаптивности, устойчивости.

3.7. Анализ.

Теория: Анализ как вид и технология деятельности может быть классифицирован по различным признакам. По содержанию процесса анализа по объектам, по времени и периодичности проведения. Анализ по объектам в частности анализ структур, то есть деятельность субъектов самоуправления (комитетов, секторов, комиссий и. т.д.), их взаимодействие между собой и другими субъектами управления в образовательном учреждении, определяющих инициативность совместной деятельности. Анализ работы актива поквартально: выявление проблемы, принятие мер по их решению.

Практика: Анализ, оценка деятельности команды, выявление степени эффективности проводимых мероприятий, составление перспективного мшит работы (на определённый период).

  3.8. Технология проведения собрания.

Теория :Алгоритм проведения собраний. Повестка дня. Определение цели собрания. Решения, выработанные в ходе собрания. Технология принятия решений. Типичные ошибки проведения собраний. Тематика общего принятия коллектива как высшего органа самоуправления. Регулярные ежедневные, еженедельные, ежемесячные сборы по обсуждению итогов прошедшего периода (что было хорошего за прошедшее время, что не понравилось). Практика (2 ч.). Сборы по обсуждению одной из проблем, актуальной для DC0X. По каждому поднятому вопросу здесь же принимается решение большинством голосов. Собрания по обсуждению проекта важных документов внутри школы, изменений в локальных актах).

3.9. Как научиться принимать решения.

Практика :Принятие решений - выбор одного из вариантов решения задачи или проблемы, в основе которого лежит информационное обеспечение м системный анализ ситуации. Процедура принятия решений: формулирование и сопоставление альтернатив, выбор, построение и корректировки гипотезы или программы действий. Решение - процесс и результат выбора Способа и цели действий из ряда альтернатив в условиях неопределенности. Алгоритм принятия решения. Определение проблемы. Прояснение ситуации. Формулирование и заслушивание вариантов решения проблемы. Принятие названия. Назначение ответственных за выполнение решений.

3.10. Деловые переговоры.

Теория: Цели, задачи деловых переговоров. Шесть этапов деловых переговоров. Вступление. Изложение информации. Аргументация. Ответы па вопросы и нейтрализация возражений. Поиск удобного компромиссного решения. Подведение итогов, принятие решений. Типичные ошибки, которых следует избегать в процессе переговоров. Подготовка к переговорам. Практика (4 ч.). Освоение диалоговых технологий.

3.11. Делегирование полномочий.

Теория: Передача полномочий как инструмент успеха в деятельности Команды и повышения ее работоспособности. Реальные полномочия, самостоятельное решение проблем, встающих перед коллективом, рабочими органами самоуправления. Передача полномочий органам ученического самоуправления одна из распространенных и нерешенных проблем в образовательных учреждениях. Как подготовить команду для передачи ей полномочий.

Практика: Пошаговая схема делегирования, полномочий: сбор фактов, выдвижение предложений, осуществление предложений.

3.12. Учащиеся в управляющем совете школы.

Теория :Участие школьников в управлении школой - развитие их гражданской позиции, приобретение опыта гражданской жизни. Права школьников по отношению к Управляющему совету: выборы в совет, обучение Навыкам управления, инициация проблемных вопросов. Взаимодействие с Органами ученического самоуправления.

Практика :Основные функции школьников управляющих (Разработка разумных правил поведения учащихся в школе, закрепление их прав и обязанностей в Уставе школы, постоянный контроль за их исполнением, их регулирование; выработка и продвижение предложений по режиму учебного дня (недели, учебного года), удобного для большинства учеников: расписание занятия, деятельности школьных кружков, клубов и секций; защита прав всех участников образовательного процесса, закрепленных законодательством РФ, отраженных в Уставе школы).

Раздел 4. Коммуникации в команде актива (12 часов)

4.1. Язык общения

Практика: Коммуникация - как процесс обмена информацией, её смысловым значением между двумя и более людьми. Информация в процессе коммуникации передается не только для того, чтобы могли приниматься разумные решения, но также и для того, чтобы они могли выполняться. Основная цель коммуникационного процесса - обеспечение понимания информации, являющейся предметом обмена, то есть сообщения.

4.2. Конфликты в команде

Теория: Конфликты как неизбежное свойство человеческого общения. Конфликты -реальность, одна из стадий, которую необходимо пройти команде, чтобы развиваться дальше и добиваться успехов. Основные источники конфликтов: предубеждение, своенравность, чувствительность, соревнование за превосходство, недопонимание.

Практика: Решение ситуаций: Что  мешает решению конфликта. Эмоциональная реакция: обида, гнев. Нежелание выслушать другую сторону. Незнание истинных причин конфликта. Использование неправильного стиля общения. Ваш настрой на то, что конфликт не решаем. Уход от мирных переговоров. Алгоритм решения конфликта.

4.3. Мотивация

Теория : Мотивация - побуждение к действию. Задача функции мотивации в выполнение работу членами команды в соответствии с порученными им обязанностями, в соответствии с планом. Мотивация - создание внутреннего побуждения к действиям как результат сложной совокупности потребностей, которые постоянно меняются. (Ребенок так же, как и взрослый, может что-либо делать только в том случае, если захочет это сделать. Если у него возникла мотивация к этому. В различных жизненных ситуациях могут возникать самые разнообразные мотивы, но грубо их можно разделить на две части: положительные мотивы и отрицательные мотивы. Безусловно, быстрее и качественнее ребенок сделает то, на что он замотивирован положительно (то есть если он захотел что-то сделать, следуя своим внутренним желаниям и позывам).

Практика: Условия мотивации. Критерии мотивации учащихся. Создание условий для положительной мотивации ребят к разнообразной деятельности.

4.4. Будущее команды актива

Теория : Анализ деятельности команды, выявление проблем, определение будущего команды, желания и способностей членов команды, сильные и слабые стороны деятельности команды (чем гордится команда, что команда не умеет делать, что команда делает отлично, как команда выглядит в глазах учащихся, какие задачи должен решать каждый активист команды, чему еще ДОЛЖНА научиться команда, что команда должна сделать лучше, как команде О i Iп. более творческой, как команда может стать более сплоченной, кто и как Поможет команде совершенствоваться).

Практика:  «Прогноз погоды» - средство достижения равновесия между командной задачей, Я и Мы.

                           Раздел 5.Коллективные формы работы (28 часов).

5.1. Игра как форма взаимодействия

Практика :Понятие игры, значение игр для человеческого общения. Место и роль игровой технологии в воспитательном процессе. Функции игры: развлекательная, коммуникативная, функция самореализации, игротерапевтическая функция и функция социализации. Методика организации игровым программ. Игровая среда и специфика игр.

Игровые программы для разных возрастов, их организация и управление. Деловая игра и ее характеристика. Ситуативные и ролевые игры. Сюжетные Игры и имитационные игры. Предметные игры и игры драматизации. Структура деловой игры. Этапы проведения деловой игры. Сценарий. Сценарный план, питание игры. РР массовых мероприятий, методы и приемы оформления массовых мероприятий, игр. Изготовление декораций, подготовка атрибутики Игр, КТД, применение методики. Техника безопасности проведения массовых мероприятий. Принципы обеспечения безопасности массовых мероприятий. Формы работы.

Практикум «Ресурсы детского движения», игры, тренинг.

5.2. КТД

Теория: Отличительные признаки КТД. Три основных типа КТД представление. Малое творческое дело. Большое творческое дело. КТД требует предварительной подготовки как от организаторов данного дела, так и от его участников. Организаторы дают задание участникам. («Постановка проблемной сценки»).

КТД не требует предварительной подготовки от участников - все задания, которые дают им организаторы, должны быть выполнимы непосредственно при проведении дела («Сочинить и произнести обвинительное слово в адрес: старухи Шапокляк «За выгул крыс в неположенном месте», Карлсону «За проживание без прописки», Лисе Алисе и коту Базилио «За втягивание детей в незаконные махинации», Придумать новый знак Зодиака и составить для него гороскоп).

Практика : Шесть стадий КТД:

предварительная работа;

коллективное планирование;

коллективная подготовка к КТД;

проведение КТД;

коллективное подведение итогов;

непосредственное использование созданного опыта.

5.3. PR-технологии

Теория: В блок входит три основных линии обучения: риторика, эстетика, театральное искусство. Театр: теоретической основой материала служи i учение К.С. Станиславского и интерпретация его идей, предложенная П.М. Ершовым. Последовательность распределения материала заключается в том, чтобы в первую очередь учащиеся открывали для себя поведение (действие), выразительность, создание характера как элементы толерантного мироощущения. Эстетика: развитие эстетического чувства, эстетического вкуса, эстетических идеалов построено на познании категории эстетической деятельности. От представления о категориях отношения: возвышенном, прекрасном, трагическом, комическом, безобразном, ужасном, низменном - кроме развития восприятия эстетического разнообразия, зависит способность включаться в систему общественных отношений. Формирование творческих способностей в искусстве, в быту и поступках людей связано с освоением категории эстетическое.

Практика : Риторика.

5.4. Социальное проектирование

Теория :Понятие социального проектирования. На этапе изучения теоретических понятий социального проектирования участникам Школы даются основные требования к проекту, технология разработки социального проекта.

Практика: Разработка социального проекта.

Итоговое занятие

Практика: - Викторина «Самый умный»

Формы аттестации и оценочные материалы

Система оценки результатов освоения программы состоит из текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации учащихся.

Текущий контроль успеваемости учащихся в Учреждении и промежуточная аттестация осуществляются педагогом.

Формы проведения текущего контроля: проведение теста «Лидер ли ты?» (приложение 1), Тест «Определение индекса групповой сплоченности Сишора» (приложение 4), Тест «Принятие решений» (приложение 5); коммуникативные упражнения; ролевые игры на выявление лидерских качеств, проведение методики самооценки лидерских качеств (см. приложение 2)

Промежуточная аттестация - проведение тестирования “Я - концепция творческого саморазвития” (приложение 3).

Итоговая аттестация учащихся проводится по окончанию обучения по дополнительной общеразвивающей программе «Лидер» администрацией школы в форме проведения конкурса социальных проектов, наблюдение. Конкурс социальных проектов.

Защита социального проекта предполагает

его устную презентацию, т.е. выступление команды (инициативной группы) из 4-5 человек, которая представляет свою работу и отвечает на вопросы других участников и членов жюри. На защиту проекта каждой команде предоставляется время не более 10 минут, ответы на вопросы – 3 минуты. В процессе защиты своего социального проекта участники должны продемонстрировать знание содержания выбранной проблемы, умение компетентно представить вариант собственного ее решения, аргументировано ответить на вопросы жюри и участников, рассказать о практических результатах деятельности по проекту.

Критерии оценивания:

- актуальность избранной проблемы и её социальная значимость;

- анализ разнообразных источников информации по данной проблеме;

- юридическая правомерность предложений и действий команды в ходе проектной деятельности;

- ресурсное обоснование и реалистичность проекта;

- взаимодействие с государственными органами, социальными партнёрами, организациями и группами граждан;

- нацеленность на достижение практического результата, эффективность действий по реализации социального проекта.

Социальный проект оценивается по 10-бальной системе по каждому критерию.

40-60 баллов – высокий уровень

30-40 баллов – средний уровень

Менее 30 баллов – низкий уровень

Методическое обеспечение программы

Большое значение в реализации образовательной программы имеют групповые формы работы:

тренинговые занятия, направленные на освоение и развития навыков, необходимых для успешного взаимодействия;

игры (ситуативные, ролевые, деловые), позволяющие моделировать деятельность партнёров в определённой ситуации.

Лекции, беседы, практические занятия, «круглый стол»

Методы и приемы, применяемые на занятиях:

Словесный,

наглядный,

практический,

репродуктивный

Дидактический материал и техническое оснащение:

компьютер, мультимедийный проектор, экран, цветной принтер

рекламные проспекты, журналы, газеты; бумага формата А4, ватман, фломастеры, клей, ножницы; диагностические тесты

Для эффективного обучения по данной программе используется такая технология как сбор (выездной сбор), который создаёт в автономном пространстве ситуацию интенсивного творческого взаимодействия участников в организации совместной жизнедеятельности

Организуя учебно-воспитательный процесс, следует использовать следующие методы обучения:

Объяснительно-иллюстративный

Репродуктивный

Метод проблемного изложения

Частично-поисковый, или эвристический

Исследовательский

Список литературы

Нормативные документы

Конвенция ООН «О правах ребенка» (от 20 ноября 1989г.)

Конституция РоссийскойФедерациипринята12 декабря 1993 г. (с изменениями)

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 26.12.2012 г.№ 273-ФЗ

Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»

Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях 2.4.2.2824-10 от 29.12.2010 г.

Учебно-методическая литература

Агаркова Е.И., Чернышова В.М., Щебланина Н.В. Деятельность органов ученического самоуправления в образовательном учреждении: Учебно-методический комплект материалов для подготовки специалистов для общественно-активных школ. – Тамбов: ТОИПКРО, 2010. – 66с.

Резник С.Д. Лидер и лидерство // Образование.-2001.-N 5.-С.49-76.

Рогов Е.И. Психология группы. – М.: ВЛАДОС, 2005. – Гл.3.Лидерство и власть. С.97-158.

Руднев Е. Руководитель как источник организационной культуры школы // Народное образование.-2007.-N 8.-С.135-138.

Литература для учащихся

1. Адаир Д. Психология лидерства. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 352 с.

2. Хочу быть лидером! Рекомендации, игры, тренинги, упражнения для вожатых, лидеров детских и молодежных общественных организаций, педагогов, работающих с органами самоуправления учащихся. Вып. 1. – Нижний Новгород, 2002. – 93 с.

3. Школьное самоуправление: структура, рекомендации, нормативы /авт.-сост. Н.А.Алымова, Е.И.Надточий. – Волгоград: учитель. 2008. – С.82-89.

Интернет ресурсы

http:// azps.ru - А.Я.Психология: тесты, тренинги, словарь, статьи

http://www.syntone.ru - Тренинг лидерства

http://vch.narod.ru - Психологическая лаборатория

http://www.aup.ru/books - Узерина М.С. «Этика делового общения»

http://uwr.pbi.ru - Психологические тренинги для подростков 13-18 лет

http://www.trepsy.net - Психологические упражнения для тренингов

Календарный учебный график

Муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Месяц, число № недели | сентябрь | | | | | октябрь | | | | | ноябрь | | | | декабрь | | |  | январь | | | | февраль | | |
| 1, 3-8 | 10-15 | 17-22 | 24-29 | 1-6 | 8-13 | 15-20 | 23-27 | 29.10-3.11 | 6-10 | 12-17 | 19-24 | 26-1 | 3-8 | 10-15 | 17-22 | 45-29,31 | 9-12 | 14-19 | 21-26 | 28.01-2.02 | 4-9 | 11-16 | 18-22 | 25.02-2-03 |
| 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 |
|  | У | У | У | У | У | У | У | У | У | У | У | У | У | У | У | У | У | У | У | У | У | У | У | У | У |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| март | | | | | апрель | | | | | май | | | | июнь | | | | июль | | | | | август | | |
| 4-7,9 | 11-16 | 18-23 | 25-30 | 1-6 | 8-13 | 15-20 | 22-27 | 29,30, 2,4 | 6-8, 10,11 | 13-18 | 20-25 | 27.05-1.06 | 3-8 | 10,11,13-15 | 17-22 | 24-39 | 1-6 | 8-13 | 15-20 | 22-27 | 29.07-3.08 | 5-10 | 12-17 | 19-24 | 26-31 |
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 |
| У | У | У | У | У | У | У | У | У, И/А | У, И/А | У, И/А | Р | Р | Л | Л | Л | Л | Л | Л | Л | Л | Л | Л | Л | Л | Л |

У – учебные дни, А – промежуточная/итоговая аттестация, Р – резервные дни, Л – летний режим работы для основных работников

|  |  |
| --- | --- |
| Начало учебного года | 01 сентября |
| Продолжительность учебного года | В течение всего календарного года, исключая общегосударственные праздничные дни.  Учебный год составляет 51 неделю, в том числе в летний период работа в оздоровительных и профильных лагерях, по индивидуальным планам на период летнего активного отдыха.  Педагоги-совместители работают в течение 36 недель — с 01 сентября по 31 мая, включая резервные дни. |
| Продолжительность учебной недели | Шестидневная рабочая неделя |
| Начало занятий | В соответствии с расписанием занятий. |
| Длительность занятия | - 45 мин.  - 30 мин. для детей в возрасте до 10 лет в объединениях с использованием компьютерной техники, в возрасте до 8 лет в хореографических объединениях.  После каждого занятия необходимо устраивать перерыв длительностью не менее 10 мин.  Занятия в объединениях начинаются не ранее 8.00 утра, заканчиваются не позднее 20.00 часов для учащихся до 16 лет, не позднее 21.00 часов для учащихся 16-18 лет. |
| Промежуточная и итоговая аттестация | Май. |

Приложения

Диагностический инструментарий

Приложение 1

Тест «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 - «О».

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.

Я легко могу убедить в чем-либо моих товарищей.

Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.

Мне не трудно 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 легко 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 в группе своих 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 помогу решить.

Принимая решения, перебираю различные варианты.

Я умею заставить любого человека делать, то, что я считаю нужным.

30. Умею правильно подобрать людей для организации какого-либо дела.

В отношениях с людьми я достигаю взаимопонимания.

Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.

Если в моей работе встречаются трудности, то я не опускаю руки.

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 завоевывать авторитет среди людей.

Решая проблемы, использую опыт других.

Мне не интересно заниматься однообразным, рутинным делом.

Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.

Я умею контролировать работу моих товарищей.

Я умею находить общий язык с людьми.

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.

Приложение 2

Тест “Я-концепция творческого саморазвития”

Особенностью предлагаемого теста является то, что вы должны осмыслить, понять и оценить самого себя с позиций прошлого, настоящего и будущего. Под прошлым имеется в виду то, какими вы были 3-4 года назад. Под будущим имеется в виду то, каким и кем вы себя видите, представляете через 3 года в будущем. Под настоящим имеется в виду то, что вы представляете собой сегодня, по крайней мере, в последний месяц. Чем интересен и ценен предлагаемый текст? После того, как вы письменно ответите на все вопросы таблицы, вы должны оценить степень и характер вашего саморазвития по следующим критериям:

+1 - отмечается существенный прогресс в саморазвитии;

0 - остановленное саморазвитие; т.е. саморазвития практически не отмечается;

-1 - отмечается регресс, т.е. явное ухудшение в плане вашего саморазвития.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вопросы для размышления и ответа | “Я”- концепция” в прошлом | “Я- концепция” сегодня | “Я- концепция в будущем | Степень и хар-р  самораз. “Я-концепции” |
| 1. Мои приоритетные цели, или чего я добивался, добиваюсь и планирую добиться в будущем |  |  |  |  |
| 2. Каковы мои увлечения, творческие интересы |  |  |  |  |
| 3. Как бы я оценил уровень моих творческих способностей (по 9-ти балльной шкале) к виду деятельности, которая представляет для меня наибольший интерес. |  |  |  |  |
| 4. Что я ценил, ценю и буду ценить в людях |  |  |  |  |
| 5. Какие личностные качества мне удалось, удается или, думаю, что еще удастся усовершенствовать |  |  |  |  |
| 6. Какие я допускал ошибки и какие ошибки я не хотел бы совершить в будущем? |  |  |  |  |
| 7. Через какие творческие дела я проявил себя в прошлом, стремлюсь реализовать себя сейчас и в чем планирую реализовать себя в будущем? |  |  |  |  |
| 8. Каковы мои успехи, творческие достижения |  |  |  |  |
| 9. Каковы мои типичные проблемы и трудности? |  |  |  |  |
| 10. Как я преодолевал, преодолеваю и планирую преодолевать мои проблемы и трудности? |  |  |  |  |
| 11. Каковы мои три главных принципа или правила жизни |  |  |  |  |
| 12. В чем я видел и вижу смысл своей жизни? |  |  |  |  |

По результатам тестирования необходимо подсчитать сколько баллов вы набрали и соотнести их со следующей таблицей:

|  |  |
| --- | --- |
| Суммарное число баллов, которое вы набрали | Особенности вашей “Я-концепции творческого саморазвития” |
| от -1 до -3 | низкий уровень регресса |
| -4 до - 6 | средний уровень регресса |
| -7 до -9 | высокий уровень регресса |
| - 10 до - 12 | очень высокий уровень регресса |
| 0 | остановленное саморазвитие |
| от 1 до 3 | низкий уровень прогресса |
| 4 до 6 | средний уровень прогресса |
| 7 до 9 | высокий уровень прогресса |
| 10 до 12 | очень высокий уровень прогресса |

Вывод о перспективах вашего творческого саморазвития. После самоанализа ответов на все 12 вопросов, вы сможете скорректировать “Я-концепцию...”.

При корректировке следует использовать критерии:

- индивидуальность - она должна учитывать ваши индивидуальные особенности и способности;

- целостность - она должна целостно, в системе охватывать все интересующие вас сферы жизнедеятельности;

- гармоничность - она должна гармонично сочетать ваше духовное, интеллектуальное и физическое развитие;

- перспективность - она должна указывать и раскрывать перспективы вашего роста, развития;

- личная значимость - она должна быть для вас интересной и привлекательной.

Приложение 3

Тест «Определение индекса групповой сплоченности Сишора»

Шкалы: уровень групповой сплоченности

Назначение теста

Групповую сплоченность – чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, – можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма: +19 баллов, минимальная: -5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

Тест

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?   
1. Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5).   
2. Участвую в большинстве видов деятельности (4).   
3. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3).   
4. Не чувствую, что являюсь членом группы (2).   
5. Живу и существую отдельно от нее (1).   
6. Не знаю, затрудняюсь ответить (1).   
2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?   
1. Да, очень хотел бы перейти (1).   
2. Скорее перешел бы, чем остался (2).   
3. Не вижу никакой разницы (3).   
4. Скорее всего остался бы в своей группе (4).   
5. Очень хотел бы остаться в своей группе (5).   
6. Не знаю, трудно сказать (1).   
3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?   
1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).   
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).   
3. Хуже, чем в большинстве классов (1).   
4. Не знаю, трудно сказать (1).   
4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?   
1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).   
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).   
3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).   
4. Не знаю. (1)   
5. Каково отношение к делу (учебе и т. п.) в вашем коллективе?   
1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).   
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).   
3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).   
4. Не знаю (1).

Обработка и интерпретация результатов теста

Уровни групповой сплоченности  
• 15,1 баллов и выше – высокая;   
• 11,6 – 15 балла – выше средней;   
• 7- 11,5 – средняя;   
• 4 – 6,9 – ниже средней;   
• 4 и ниже – низкая

Приложение 4

Тест «Принятие решений»

(Тест взят из книги Бороздиной Г.В. Психология делового общения: Учебник. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М. 2004)

Данный тест поможет оценить, насколько Вы решительный человек и какого типа должны быть люди в Вашей команде.

Из предложенных вариантов ответов (А, Б, В, Г, Д, Е) выберите один.

1. Что, по-Вашему, движет человеком в жизни прежде всего?

А – любопытство; Б – желания; В – необходимость.

2. Как Вы думаете, почему люди переходят с одной работы на другую?

Г – их увольняют; Д – уходят из-за большей зарплаты; Е – другая работа им больше по душе.

3. Когда у Вас происходят неприятности:

А – Вы откладываете их решение до последнего? Б – у Вас есть потребность проанализировать, насколько виноваты Вы сами?

В – Вы не хотите даже и думать о том, что случилось?

4. Вы не успели вовремя сделать какую-то работу и:

Е – заявляете о своей неудаче еще до того, как это станет известно; Г – с боязнью ждете, когда Вас спросят о результатах;

Д – основательно подготавливаетесь к объяснению.

5. Когда Вы достигаете какой-то поставленной цели, то встречаете известие об этом:

В – с чувством облегчения? Б – с бурными положительными эмоциями? А – по-разному в зависимости от цели, но не так бурно?

6. Что бы Вы рекомендовали очень стеснительному человеку:

Г – избегать ситуаций, требующих риска? Е – избавиться от этого, обратившись к помощи психолога?

Д – познакомиться с людьми другого склада, не страдающими застенчивостью?

7. Как Вы поступите в конфликтной ситуации:

А – напишу ему письмо? Б – поговорю с тем, с кем вступил в конфликт? В – попробую разрешить конфликт через посредника?

8. Какого рода страх возникает у Вас, когда Вы ошибаетесь:

Д – страх того, что ошибка может изменить тот порядок, к которому вы привыкли? Г – боязнь наказания? Е – боязнь потерять престиж?

9. Когда Вы с кем-то разговариваете, то:

А – время от времени отводите взгляд? Б – смотрите прямо в глаза собеседнику? Г – отводите взгляд, даже когда к Вам обращаются?

10. Когда Вы ведете важный разговор, то:

Е – тон разговора обычно остается спокойным? Д – Вы то и дело вставляете ничего не значащие слова?

Г – Вы повторяетесь, волнуетесь, голос начинает Вас подводить?

Ключ к тестовому заданию «Принятие решений»

Если почти все Ваши ответы состоят из вариантов А и Д, то Вы не особенно решительный (в принятии решений) человек. Но Вас нельзя назвать и нерешительным. Вы действуете не всегда достаточно активно и быстро, но только потому, что считаете – дело того не стоит. Вам нравятся отважные люди. Но часто Вы оправдываете и нерешительных, считая, что их действия – результат не страха, а осмотрительности и осторожности.

Если Вы выбрали главным образом варианты Б, Е, то Вы, безусловно, решительный (в принятии решений) человек. Вы слишком часто пренебрегаете вещами, которые считаете мелкими, незначительными. Но, несмотря на это, Вас ценят как самостоятельную и интересную личность. Если у Вас есть еще и чувство ответственности, то Вам часто поручают сложные задания, но в этом случае в Вашей группе должны быть люди другого типа, которые бы уравновешивали Вашу слишком большую активность. Не нужно ли Вам все же лучше продумывать решения, которые Вы принимаете?

Если же Ваши ответы относятся к вариантам В, Г, то Вы боитесь не только принимать решения, но даже обдумывать их, страшась приближающихся событий. Ваше психологическое состояние нельзя назвать стабильным, благополучным. Часто Вы скорее ожидаете критики ваших действий, чем похвалы.

Коммуникативные упражнения

Упражнение «Самопрезентация»

Цель: включение адаптивных механизмов, отработка навыков проявления эмоций, способствующих процессу профессиональной адаптации.

1) Тренер предлагает каждому из участников рассказать о себе и о значимых для него событиях с позиции того, что вызвало:

— удивление,

— интерес,

— радость.

2) Процедура идет по кругу и может включать оценку самопрезентации предшествующего участника по той же схеме «удивление—интерес—радость».

3) По окончании процедуры можно обсудить в группе результаты самопре­зентации (при необходимости).

 Коммуникативное упражнение «Завершение предложения»

Коммуникативное упражнение «Завершение предложения»

Предназначение.

Процедура группового психологического тренинга, направлена на развитие коммуникативной компетенции. Один участник рассказывает историю, при этом не заканчивая фразы; другие – делают это вместо него.

Качества: Коммуникативная компетенция

Содержание:

Ведущий вызывает четыре добровольцев. Они отсаживаются несколько в стороне от основной группы.

Одному из добровольцев ведущий предлагает сделать рассказ о чем-то, что произошло как-то с ним в реальной жизни. При этом существует одно условие: каждое свое предложение рассказчик не заканчивает. Вместо него это делают трое других участников (по очереди).

Интрига состоит в том, что в конце рассказа рассказчик выбирает из трех того, кто, на его взгляд, был ближе всего к тому, что хотел сказать он сам. Примерно выглядит это так:

- Как-то раз шел я по улице и…

- … подскользнулся.

- … встретил знакомого.

- … тут у меня зазвонил телефон.

- На самом деле я шел по улице и увидел бездомную собаку. Я зашел в магазин рядом, чтобы купить там…

- … колбасу.

- … сосиску.

- Да я зашел, чтобы купить колбасу. Но выхожу я из магазина, а…

После нескольких таких рассказов проводится обсуждение:

- Каким образом можно догадаться о том, что не договорил собеседник?

- Может быть, у непосредственных участников упражнения возникли какие-то свои находки?

Коммуникативное упражнение «Интеллигентная грубость»

Название. Коммуникативное упражнение «Интеллигентная грубость»

Предназначение.

  Процедура группового психологического тренинга. Участники осваивают способ выражения своих мыслей в прямой форме.

Качества: Коммуникативная компетенция. Ассертивность

Содержание:

  Слово «интеллигенция» происходит от латинского «intellegentia» – понимание, рассудок, познавательная сила. По происхождению это слово близко к «интеллекту». Поэтому когда под словами «интеллигентный» и «интеллигентно» понимают мягкость, тактичность и т.п., то это идет несколько вразрез с исконным значением слова.

  Для многих коммуникативных ситуаций это противоречие становится еще острее: когда человек говорит льстиво, витиевато, лживо и намеками, то он «ведет себя интеллигентно», а когда собеседник говорит то, что думает, прямо и не смущаясь правды, то он «грубиян и хам».

  Ведущий предлагает участникам порассуждать над вопросами:

  - Всегда ли приятно иметь дело с истиной? А с ложью?

  - Если надо, если хочется говорить правду, то как, в какой форме это лучше делать?

  - Можно ли варьировать свое поведение: в одних ситуациях вести себя «интеллигентно так», а в других – «интеллигентно сяк»?

  - Какие яркие примеры «интеллигентных грубиянов» можно вспомнить из истории, художественной литературы?

  В качестве исторического примера ведущий вполне может предложить Сталина, который был известен прямотой в общении и которого за это осуждал еще Ленин, но который очень во многом именно этой особенностью стиля общения в сочетании с рациональностью добился уважения коллег по партии. В качестве литературного примера можно выбрать всеми известного профессора Преображенского из «Собачьего сердца», который в общении тоже не «вилял» и говорил прямо, что думает и чувствует. Можно вспомнить сюжет фильма «Осенний марафон», в котором главный герой в конце фильма не выдерживает постоянного давления на себя и начинает проявлять «интеллигентную грубость» («Может, вам еще и полы помыть?..»)

  В процессе обсуждения у участников должно сформироваться ясное представление о понятии «интеллигентная грубость». Для этого ставятся вопросы:   
  - Чем отличается «просто грубость» от «интеллигентной грубости»?

  - Каковы отличительные черты «интеллигентной грубости»?

  - «Интеллигентная грубость» это самоцель или средство?

  В конце с помощью участников разыгрывается несколько сценок. Сценарий первой определяет сам ведущий. Это может быть примерно такая ситуация:

  Один коллега подходит к другому и, манипулируя, просит «прикрыть» его по работе: благодаря его нерасторопности и забывчивости был упущен крупный контракт на поставку некоторых товаров, от «жертвы» требуется сказать руководству, что срыв произошел по вине третьего лица.

  Сценарии других сценок поручаются самим участникам. Для этого их можно разбить на несколько команд.

Коммуникативное упражнение «Краткость – сестра таланта»

Название. Коммуникативное упражнение «Краткость – сестра таланта»

Предназначение.   
  Процедура группового психологического коммуникативного тренинга. Направлена на развитие красноречия.

Качества. Красноречие

Содержание

  Ведущий разбивает участников на группы по 3-4 человека. Группы рассаживаются в разные углы тренингового зала. У участников должны быть листы бумаги и письменные принадлежности.

  Ведущий на доске выписывает названия трех известных произведений классической литературы (которые, как полагает ведущий, участники должны знать). Например:

  - «Война и мир» Л. Н. Толстого,

  - «Преступление и наказание» Ф. М. Достоевского,

  - «Евгений Онегин» А. С. Пушкина,

  - «Мертвые души» Н. В. Гоголя,

  - «Мастер и Маргарита» М. А. Булгакова.

  Задача участников (творческих групп) содержание каждого из трех произведений описать в трех предложениях. Объем каждого предложения ведущий не регламентирует. На работу отводится около десяти минут.

  После этого группы представляют результаты своего труда. В каждом случае ведущий вместе с другими участниками критически рассматривают эти мини-сочинения. Обсуждаются вопросы:

  - Отражена ли основная сюжетная линия произведения?

  - Представлены ли все главные действующие лица?

  - Показана ли общая атмосфера, общий дух произведения, позиция автора?

  В конце совместными усилиями по каждому произведению выбирают лучший вариант мини-сочинения.

Коммуникативное упражнение «Мозговой штурм»

Название. Коммуникативное упражнение «Мозговой штурм»

Предназначение.

  Процедура группового психологического тренинга. Участники учатся использовать мозговой штурм (на примере выдуманной проблемы).

Качества: Коммуникативная компетенция

Содержание

  Мозговой штурм – довольно распространенная процедура, особенно в западном менеджменте. Он рассматривается как один из важных инструментов бизнеса. Если организация желает быть «на волне», не отставать от конкурентов, а в чем-то их превосходить, то необходимо заботиться об инновациях, хочется этого или не хочется. А любая инновация начинается с идеи. А идеи приходят в голову людям. И чем больше людей вовлечены в процесс генерации идей, тем лучше. Особенно если это люди, близкие к проблемному полю. Поэтому многие активные руководители не жалеют ресурсов на то, чтобы сначала собрать идеи, а потом их отсеивать.

  Одной из распространенных ошибок или недоработок является то, что для участия в мозговом штурме приглашаются не очень подготовленные участники: они могут быть в курсе того, что из себя представляет мозговой штурм, но у них нет еще опыта участия в мозговом штурме, может иметься ряд опасений. Желательно не пожалеть пару часов времени на адаптацию участников, если в таковой имеется необходимость. Для этого, собственно, и предназначено настоящее упражнение.

  Ведущий предлагает участникам попробовать мыслить несколько более свободно, раскрепощенно, без оглядки на возможный результат. Предлагается научиться предоставлять своим мыслям полную свободу и не пытаться направить их по определенному руслу.

  В практической психологии это называется свободным ассоциированием. Человек говорит все, что приходит ему в голову, каким бы абсурдным это ни казалось. Свободное ассоциирование первоначально использовалось в психотерапии, при анализе глубинных интересов и способностей человека. На сегодняшний день мозговой штурм широко используется для решения разного рода промышленных, административных и других задач.

  Процедура мозгового штурма предельно проста. Собирается группа людей для того, чтобы «свободно ассоциировать» на заданную тему. Примеры производственных задач, решаемых с помощью мозгового штурма, можно приводить самые разные:

  - как улучшить работу с посетителями?

  - как получить кредит?

  - как повысить производительность труда?

  - как сократить издержки?

  Каждый участник мозгового штурма предлагает все то, что приходит ему на ум и иногда не кажется относящимся к проблеме. Критика при этом полностью запрещена.

  Цель мозгового штурма — получить как можно больше новых, оригинальных идей. Результат мозгового штурма можно изложить количественно: чем больше идей – тем лучше. Потом, после мозгового штурма, идеи будут анализироваться, обобщаться. Сейчас самое важное – собрать как можно больше идей.

  Идеи тщательно записываются: иногда письменно, иногда аудио- визуальным способом. По окончании собственно мозгового штурма идеи критически оцениваются. Оцениваются, как правило, другой группой людей.

  Один из авторов техники мозгового штурма Осборн в 1957 году изложил следующие психологические принципы мозгового штурма, направленные на активизацию творческого мышления участников:

Человек может придумать вдвое больше решений, когда работает в группе. Это работает так называемый эффект социальной фасилитации. В группе человек находится под воздействием многих различных решений. Мысль одного человека может стимулировать другого и т.д. – по цепочке. Однако эксперименты показывают, что наилучшие результаты дает чередование периодов индивидуального и группового мышления. Хотя мозговой штурм и подстегивает мысли участников, тем не менее размышление в более спокойной ситуации может поспособствовать нахождению более разумных, оригинальных решений.

Групповая ситуация вызывает соревнование между членами группы. Если соревнование не вырождается в откровенную вражду, оно способствует интенсификации творческого процесса, так как каждый участник старается превзойти другого в выдвижении новых предложений. Даже те участники, которые чувствуют себя некомпетентными и обычно предпочитают отмалчиваться, в ситуации, когда дозволено говорить любую глупость, вовлекаются в генерирование идей и раскрывают свои скрытые способности.

По мере увеличения количества идей повышается их качество. Обычно последние пятьдесят идей являются более полезными, чем первые пятьдесят. По мере мозгового штурма участники все более увлекаются и с каждой новой услышанной идеей все глубже проникаются в проблему.

Оптимальная продолжительность мозгового штурма – несколько дней (с перерывами, естественно). Обычно качество идей, предложенных участниками на последующих собраниях выше, чем на первом. Все поверхностные идеи можно собрать и на первом собрании. Однако хорошим идеям требуется некоторое время для обдумывания и созревания. Особенно это хорошо заметно в тех случаях, когда несколько участников, не сговариваясь, на втором или третьем собрании предлагают очень похожие идеи. Это показывает, что они думали, и мысли их сошлись в одном направлении.

Чем более ценна и важна идея, тем более ревностно ее автор будет следить за судьбой своего детища. Поэтому нет особенного смысла в тех мозговых штурмах, которые заканчиваются обсуждением идей, в котором участвует та же группа. Надо приглашать других людей. Возможно, заказчику мозгового штурма захочется, чтобы в эту группу входили эксперты, более компетентные (ну или хотя бы более ответственные) специалисты.

  Объяснив участникам смысл мозгового штурма, ведущий предлагает «немного размяться» в этой технике. Он предлагает к обсуждению проблему. Желательно взять реалистичную проблему, не совсем «высосанную из пальца», с целым рядом аспектов, «подводных камней». Проблема должна быть игровой, то есть не затрагивать непосредственно чьи-то интересы из участников. Примеры проблем:

  Как можно управлять погодой в бытовых условиях?

  Что нужно сказать продавщице на рынке, чтобы она не обвесила?

  В целом на упражнение отводится от сорока минут до двух часов. Это, разумеется, не полноценный производственный мозговой штурм. Мозговой штурм делится на три части: первое обсуждение (примерно 50% времени), размышление в тишине (примерно 20% времени), третье обсуждение.

  Ведущий всячески следит за тем, чтобы участники не оценивали идеи друг друга. В конце штурма также оценка идей не производится. Это делается для того, чтобы настроить участников на нужный лад: в процессе мозгового штурма важен не результат, а сам процесс.

Коммуникативное упражнение «Открытые вопросы»

Название. Коммуникативное упражнение «Открытые вопросы»

Предназначение.

  Процедура группового психологического тренинга, предназначена для развития коммуникативной компетенции.

Качества: Коммуникативная компетенция

Содержание

  Ведущий проводит небольшую беседу, во время которой объясняет отличия открытых и закрытых вопросов. Открытый вопрос – тот, на который можно ответить множеством разных способов («Как дела?», «Что ты можешь рассказать об Иван Иваныче?», «Где бы мне отдохнуть следующим летом?» и т.д.). На закрытые вопросы можно ответить двумя или несколькими ответами («Ты по утрам делаешь зарядку?», «Ты весишь больше ста килограммов?», «Какого цвета ручку мне выбрать?»). К закрытым вопросам относятся также альтернативные («Ты хочешь бутерброд или блинчик?», «У кого мой степлер, у Василия или Иван Иваныча?», «Что было раньше, Римская империя или открытие Америки?») и числовые, даже если числовых ответов может быть бесконечно много («Сколько у тебя детей?», «Интересно, сколько икринок в этой баночке?», «Как думаешь, в каком году будет конец света?»).

  Также ведущий объясняет, что открытые вопросы позволяют разговорить человека, побуждают его раскрыться, сказать что-то, за что можно уцепиться и развернуть беседу. Пример:

  - Привет! Как вчера провел вечер?

  - Да нормально провел. С другом сходили, погуляли.

  - А где вы с ним обычно гуляете?

  - Да так… По скверику пройдемся, в кино сходим.

  - Интересно. А что вы предпочитаете смотреть?

  - Ну… Вчера из-за этого и поругались с ним.

  - Как так?

  - Да он первый начал…

  Открытые вопросы побуждают сообщать собеседника дополнительную информацию, даже если ею раньше он и не собирался делиться. Закрытые вопросы могут наоборот способствовать тому, что человек замыкается. При этом самому опрашивающему сложнее развивать разговор:

  - Привет! Хорошо вчера провел вечер?

  - Да так. Нормально.

  - С другом гуляли?

  - Ну да.

  - В кино ходили?

  - Слушай, у меня тут работа срочная…

  Само упражнение состоит в следующем. В центр круга вызывается доброволец. Остальные участники по очереди задают ему открытые вопросы на любую тему. Задача добровольца – так или иначе, на свое усмотрение, ответить на каждый вопрос. Если кто-то из спрашивающих сбился, он выбывает из круга.   Может случиться так, что останется только один из спрашивающих. Он тогда объявляется победителем. Однако не стоит затягивать череду вопросов и ответов. К тому же участники обычно довольно скоро понимают разницу между открытыми и закрытыми вопросами, успешно контролируют свою речь. Отвечающего участника можно менять примерно через 15-20 вопросов к нему.   Упражнение заканчивается, когда ведущий замечает, что все участники успешно освоили технику открытых вопросов. В конце проводится небольшое обсуждение:   - Возникли ли какие-то сложности?   - Есть ли вопросы, которые сложно отнести к категории открытых или закрытых?   - Кто из отвечающих отвечал более многословно, кто менее? Почему?

Ролевые игры на выявление лидерских качеств

Визитная карточка

Цели:

• потренировать способности к выявлению Я концепции реальной самоидентификации лидера;

• развивать способности лидера соединять идеи из разных областей эмпирического и чувственного опыта;

• тренировать такие лидерские качества, как подвижность мышления и навыки эффективной коммуникации;

• способствовать тренировке умения излагать материал внятно и ярко.

Размер группы: желательно не более 20 участников. Это связано не с возможностью проведения упражнения, а с его эффективностью. Больший размер группы приведет к размыванию внимания и ослаблению концентрации на партнере.

Ресурсы: по большому ватманскому листу на каждого участника; для группы — фломастеры, ножницы, клейкая лента, краски, клей, большое количество печатной продукции (рекламные проспекты, брошюры, иллюстрированные журналы и газеты).

Время: около часа.

Ход упражнения

"Визитная карточка" - серьезное задание, представляющее нам возможность стимулировать самоанализ, самоидентификацию участника тренинга. Такая работа является необходимым предварительным этапом для самоактуализации — вытаскивания из пассива в актив поведения всех тех необходимых представлений, умений, навыков, которыми обладает претендент на лидерство.

Это упражнение отлично работает на начальной стадии тренинга, так как оно предполагает знакомство участников группы друг с другом. Кроме того, условия работы потребуют от участников многообразных и недирективных контактов с членами команды.

Сначала каждый участник складывает полученный им ватманский лист по вертикали пополам и делает в этом месте разрез (большой настолько, чтобы в образовавшееся отверстие можно было просунуть голову). Если теперь мы наденем на себя лист, то увидим, что превратились в живую рекламную тумбу, у которой есть лицевая и тыльная сторона.

На передней части листа участники тренинга составят индивидуальный коллаж, рассказывающий о личных особенностях игрока. Здесь, на "грудке", нужно подчеркнуть достоинства, но не забыть и о качествах, которые, мягко скажем, не доставляют вам особой радости. На тыльной стороне ватманского листа ("спинке") отразим то, к чему вы стремитесь, о чем мечтаете, чего хотели бы достичь.

Сам коллаж составляется из текстов, рисунков, фотографий, которые можно вырезать из имеющейся печатной продукции и дополнить при необходимости рисунками и надписями, сделанными от руки.

Когда работа по созданию визитной карточки завершена, все надевают на себя получившиеся коллажи и совершают променад по комнате. Все гуляют, знакомятся с визитками друг друга, общаются, задают вопросы. Приятная негромкая музыка - отличный фон для этого парада индивидуальностей.

Завершение (рефлексия): обсуждение упражнения.

— Как вам кажется, возможно ли эффективно руководить другими, не зная толком, кто ты сам есть?

— Кажется ли вам, что в ходе задания вы смогли лучше понять, что вы за человек? Удалось ли вам достаточно полно и внятно создать свою визитную карточку?

— Что было легче - говорить о своих достоинствах или отражать на листе свои недостатки?

— Нашли ли вы среди партнеров кого-то, кто похож на вас? кто очень отличается от вас?

— Чей коллаж запомнился вам больше всего и почему?

— Как может подобный вид работы повлиять на развитие лидерских качеств?

Начали!

Ребята делятся на две-три равные по количеству участников команды. Каждая команда выбирает себе название. Ведущий предлагает условия: «Сейчас команды будут выполнять задания после того, как я скомандую «Начали!». Выигравшей будет считаться та команда, которая быстрее и точнее выполнит задание». Таким образом создается дух соревнования, который является весьма немаловажным для ребят.

Итак, первое задание. Сейчас каждая команда должна сказать хором какое-нибудь одно слово. «Начали!»

Для того, чтобы выполнить это задание, необходимо всем членам команды как-то договориться. Именно эти функции берет на себя человек, стремящийся к лидерству.

Второе задание. Здесь необходимо, чтобы ни о чем не договариваясь, быстро встали полкоманды. «Начали!» Интерпретация этой игры сходна с интерпретацией игры «Карабас»: встают самые активные члены группы, включая лидера.

Третье задание. Сейчас все команды летят на космическом корабле на Марс, но для того, чтобы полететь, нам нужно как можно быстрее организовать экипажи. В экипаж входят: капитан, штурман, пассажиры и «заяц». «Итак, кто быстрее?!» Обычно, функции организатора опять же берет на себя лидер, но распределение ролей часто происходит таким образом, что лидер выбирает себе роль «зайца». Это можно объяснить его желанием передать ответственность командира на плечи кого-нибудь другого.

Задание четвертое. Мы прилетели на Марс и нам нужно как-то разместиться в марсианской гостинице, а в ней только трехместный номер, два двухместных номера и один одноместный. Вам необходимо как можно быстрее распределиться, кто в каком номере будет жить. «Начали!»

Проведя эту игру, вы можете увидеть наличие и состав микрогрупп в вашем коллективе. Одноместные номера обычно достаются либо скрытым, не выявленным лидерам, либо «отверженным».

Предложенное количество номеров и комнат в них составлено для команды, состоящей из 8 участников. Если и команде больше или меньше участников, то составьте количество номеров и комнат сами, но с тем условием, чтобы были трехместные, двухместные и один одноместный.

Эта методика даст вам довольно-таки полную систему лидерства в коллективе. Закончить ее можно какой-нибудь игрой на сплочение коллектива.

Ролевая игра "Cглаживание конфликтов"

Цель упражнения: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов.

Ведущий рассказывает о важности такого умения как умение быстро и эффективно сглаживать конфликты; объявляет о том, что сейчас опытным путем стоит попытаться выяснить основные методы урегулирования конфликтов.

Участники разбиваются на тройки. На протяжении 5 минут каждая тройка придумывает сценарий, по которому двое участников представляют конфликтующие стороны (например, ссорящихся супругов), а третий - играет миротворца, арбитра.

На обсуждение ведущий выносит следующие вопросы:

- Какие методы сглаживания конфликтов были продемонстрированы?

- Какие, на ваш взгляд, интересные находки использовали участники во время игры?

- Как стоило повести себя тем участникам, кому не удалось сгладить конфликт?

Игра «Круг и Я»

Источник - М. Кипнис, "Тренируем умение вести за собой, быть мотором и вдохновителем" (АСТ, Прайм-Еврознак).

Цели:

дать возможность участникам тренинга проявить лидерские качества;

обучить умению распознать характер ситуации, действовать адекватно существующим условиям;

поупражняться в способности убеждать как в навыке, необходимом для лидера;

изучить влияние соперничества на групповое взаимодействие.

Размер группы: оптимальное количество участников 8-15 человек.

Ресурсы: не требуются.

Упражнение можно проводить и в помещении, и на открытой площадке.

Время: 20 минут.

Ход упражнения

Для этого упражнения потребуется смельчак-доброволец, готовый первым вступить в игру.

Участники образуют тесный круг, который будет всячески препятствовать попаданию в него нашего доблестного героя.

Ему дается всего три минуты, чтобы силой убеждения (уговорами, угрозами, обещаниями), ловкостью (пронырнуть, проскользнуть, прорваться, в конце концов), хитростью (посулы, комплименты), искренностью убедить круг и отдельных его представителей впустить его в центр.

Наш герой отходит от круга на два-три метра. Все участники стоят к нему спинами, сжавшись в тесный и сплоченный круг, взявшись за руки...

Начали!

Спасибо за смелость. Кто следующий готов померяться с кругом интеллектуальными и физическими силами? На старт. Начали!

Завершение

В конце упражнения обязательно обсуждаем стратегию поведения игроков. Как они вели себя здесь, а как - в обычных житейских условиях? Есть ли разница между смоделированным и реальным поведением? Если да\нет, то почему?

А теперь снова вернемся к упражнению, немного изменив задачу. Каждый, кто решится сыграть против круга, обязан будет избрать и продемонстрировать абсолютно не свойственную ему стратегию поведения. Мы ведь в театре, вот и потребуется стеснительному сыграть роль самоуверенного, даже нагловатого, гордому - "бить на жалость", а тому, кто привык к агрессивному поведению, убеждать круг тихо и абсолютно интеллигентно... Попытайтесь максимально вжиться в новую роль.

Рефлексия: обсуждение упражнения.

Легко ли играть по чужому сценарию?

Что дает нам вхождение в роль, в поведенческий стереотип другого человека?

Что нового я открыл в себе, в товарищах?

Игра «Лидер – это…»

Источник - М. Кипнис, "Тренируем умение вести за собой, быть мотором и вдохновителем" (АСТ, Прайм-Еврознак).

Цели:

освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства;

потренироваться в определении четких и ясных признаков лидерского поведения, осознании лидерских качеств.

Размер группы: какой угодно большой.

Ресурсы: листы полуватмана, ножницы, клей, маркеры, карандаши, множество рекламных проспектов, журналов, газет.

Время: около часа.

Ход игры:

Это задание - отличный "разогрев" группы перед тренингом лидерства. Материалы, которые в игровой форме представят и обсудят участники, послужат ориентиром для всего блока занятий. Возможно, тренер и группа будут возвращаться к ним не раз в ходе встреч. Поэтому желательно использовать большие листы, которые легче сохранить в течение длительного срока.

Всем игрокам предоставляются разнообразные канцелярские материалы, газеты, журналы, рекламные проспекты. В течение 30-40 минут они готовят (поодиночке либо в парах) некий коллаж с использованием газетных заголовков, фотографий, рисунков от руки или найденных в рекламных изданиях, журналах, газетах.

Тема работы: "Я - лидер!" В работе нужно попытаться в визуальной форме представить качества, которые характеризуют лидера, рассказать о своих способностях вести за собой людей, руководить ими. Пока группа работает, в комнате звучит фоном энергичная, ритмическая музыка, создающая рабочее настроение, поддерживающая творческий настрой участников.

Когда время на подготовку закончено, музыка микшируется - это знак участникам начать уборку рабочих мест, освобождение комнаты от обрезков и мусора. В это время тренер нумерует полученные от участников анонимные листы и развешивает их. После того как "субботник" завершен и место освобождено для продолжения работы, начинаем "лидерский променад". Все лидеры прогуливаются по комнате, на стенах которой закреплены скотчем рекламные постеры, и делают для себя пометки, кто является, по их мнению, авторами увиденных работ.

Завершение:

Собираемся вместе и обсуждаем увиденное. Участники зачитывают свои мнения об авторстве работ, рассказывают, что им показалось наиболее привлекательным, ярким в работе товарищей.

В заключение на доске или флип-чарте записываем набор лидерских качеств.

Итак, лидер — это...

Вот несколько мнений, прозвучавших на одном из тренингов в ответ на вопрос: "Кто такой лидер, кого мы можем назвать лидером?"

Итак, лидер - это:

прежде всего - доминантная личность;

аккорд, который предшествует тонике - острый, но приводящий к явному результату,

у него быстрая реакция на ситуацию и эффективный выбор средств влияния на проблему;

подавляющий изъявление других мыслей и чувств;

выделяющийся из массы;

тот, за кем хочется идти;

тот, который настолько заметен и харизматичен, что слушаться его или нет - такого вопроса просто не возникает;

имеющий максимально большое влияние на окружение;

человек, способный преобразовать ситуацию на пользу себе и другим;

тот, чьи качества управленца, администратора, организатора проявлены в большей, чем у других, степени.

Упражнения на разминку

«Нетрадиционное приветствие» - хаотично передвигаясь по комнате, участникам при встрече с кем – либо приветствуют его следующим образом:

кивком головы;

улыбкой;

глазами;

посредством рукопожатия;

прикосновением плеча к плечу;

прикосновением спины к спине и т.д.

«Самопрезентация» - каждому члену группы предлагается представиться. Каждый участник представляясь называет качества, которые способствуют или мешают эффективному общению, называют свое хобби, девиз жизни. Представление ведется по кругу. Участники имеют право задавать любые вопросы.

«Назови свое имя» - назовите свое имя и положительное качество (то, что цените в себе)

Обсуждение:

-Что вы цените в себе?

-Трудно ли было находить в себе положительные качества?

-Что ты чувствовал при этом?

«Аббревиатура имени» - участникам необходимо представить себя по имени, в котором каждая буква соответствует определенной черте характера.

«Алексей, апельсин, Амстердам» - каждый из участников по очереди представляет себя группе с помощью триады, в которой:

- первое слово – его имя,

- второе – блюдо (желательно – которое он любит!),

-  заключительное слово – название города.

Закавыка в том, что все три слова начинаются с той же буквы, что и имя участника, к тому же за весь круг нельзя ни разу повторить названия блюд и городов, прозвучавших ранее!

«Имя и образ» - участникам занятия предлагается назвать свое имя и тот образ, с которым оно ассоциируется у самого участника. Например: Наталья – облако.

«Я – телесное» - необходимо провести параллель между собой и своим телом, какой – то его частью и обосновать свой ответ. Например: Игорь – плечо. На меня можно положиться, я надежный, всегда могу подставить свое плечо.

«Интервью» - участники разбиваются на пары и в течение 10-15 минут проводят взаимное интервью. По окончании – каждый представляет своего партнера. Участники также задают любые вопросы.

«Я люблю, я не люблю» - каждый участник должен жестами показать, что он любит и что не любит.

Необходимо, чтобы участники повторили по кругу, что любит или не любит их сосед по кругу.

«Рулончик» - участники игры передают по кругу рулон бумаги. Каждый отрывает себе столько клочков, сколько хочет, чем больше, тем лучше. Затем объявляется правило: каждый должен рассказать о себе и своей жизни столько фактов, сколько - оторванных клочков.

Обсуждение:

-Трудно ли было рассказывать о себе?

- А запоминать за другими?

-Что для тебя было ново или интересно?

«Мое настроение в данный момент» - участникам необходимо при помощи патомимических средств выразительности показать свое настроение, остальные участники группы должны угадать это чувство.

«Имена» - каждый участник по очереди называет свое имя и качество, которое привлекает его в других людях.

«Линейка, стройся» - участникам предлагается построиться в линию по заданному признаку, но делать это необходимо молча:

по росту

по цвету глаз

по дате рождения и т.д.

Игра «Ладошка» - каждому выдается лист бумаги и фломастер. Участники обводят свои ладони.

На пальцах контура необходимо написать свои хорошие качества. Листочки подписываются с другой стороны и передаются по кругу. Не читая чужых фраз необходимо написать качество, которое вы бы выделили у владельца данного листа.

Обсуждение:

- Совпали ли качества, написанные вами с качествами, которыми вас характеризуют другие люди?

- Считаете ли вы суждения своих коллег верными?

- Всегда ли вы прислушиваетесь к мнению других людей о вас?

«Всеобщее внимание» - всем участникам игры предлагается выполнить одну и ту же простейшую задачу. Любыми средствами, не прибегая, конечно, к физическим воздействиям и местным катастрофам, постарайтесь привлечь к себе внимание окружающих. Задача усложняется тем, что одновременно ее стараются выполнить все участники игры. Определите, кому это удалось и за счет каких средств. Итак, все участники игры пытаются обратить на себя внимание как можно большего числа играющих. Начали! Подсчитываем, в заключение, кто привлек внимание большего числа участников игры.