

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Департамент образования Ивановской области

Управление образования администрации города Иваново

МБОУ "СШ № 42"

Рассмотрено (согласовано) Председатель МО _____ (наименование МО) _____ (ФИО председателя МО) _____ (подпись председателя МО) Протокол № __1__ от «28» августа 2023г.	Согласовано Заместитель директора по воспитательной работе _____ Досина И. Г. «29» августа 2023г.	Утверждаю Директор _____ И.Ю. Меньшаков Приказ № 164-о от «30» августа 2023г.
--	--	--

**Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа
социально-гуманитарной направленности**

«Я-лидер»

Возраст детей: 11-15 лет

Срок реализации: 1 год

**Автор-составитель: Досина И.Г.,
заместитель директора по
воспитательной работе**

г. Иваново, 2023 г.

ПАСПОРТ
дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы

Наименование программы	Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Я - лидер»
Дата утверждения	Программа рассмотрена на заседании МО классных руководителей (протокол № 1 от 31.08.2023 г.) и утверждена директором МБОУ «СШ № 42» г. Иваново
Основные разработчики программы	Досина Ирина Геннадьевна, заместитель директора по воспитательной работе
Классификационные характеристики программы	по типу – модифицированная; по содержанию – однопрофильная; по уровню реализации предназначена для учащихся среднего и старшего школьного возраста по уровню сложности осваиваемого материала носит базовый характер.
Цель и задачи программы	Цель: развитие у обучающихся лидерских качеств и организаторских способностей, формирование активной гражданской позиции. Задачи: Воспитательные: -закрепить позитивные ценностные ориентиры самосознания; -развивать мотивацию к самопознанию и саморазвитию; -развивать положительную «Я-концепцию» и социальнозначимые личностные качества (инициативность, целеустремленность, ответственность за себя и окружающих; - умение управлять собственным временем); -формировать активную личностную и гражданскую позиции. Обучающие: -сформировать систему элементарных представлений о лидерстве, менеджменте, самоменеджменте; -развивать умения и навыки в разработке и реализации творческих проектов, КТД; -сформировать умения планировать, организовывать и координировать деятельность учащихся в рамках учебного самоуправления. Развивающие: -развивать мотивацию достижений, навыки коммуникативного взаимодействия в системе «Я-взрослый», «ученик-ученик» и командообразования; -развивать критическое мышление и личностную рефлексивность; -развивать творческие способности.

<p>Ожидаемые результаты</p>	<p><i>Результаты в области личностного развития:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - проявляют мотивацию к саморазвитию; - стремятся к положительной «Я-концепции»; - проявляют способности к саморазвитию; - стремятся к конечному результату; - способны к самоконтролю и рефлексии; - проявляют уверенность в своих силах; - проявляют толерантность, тактичность; - проявляют дифференцированную оценку саморазвития. <p><i>Результаты в области усвоения метапредметных умений:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - умеют делать простые выводы и обобщения в результате совместной работы группы; - проявляют организаторские способности; - умеют слушать собеседника и вести диалог; - проявляют коммуникативные качества и организаторские способности; - умеют договариваться в конфликтной ситуации; - умеют планировать свою деятельность, контролировать и оценивать ее, анализировать результаты своей деятельности; - применяют полученные знания, приобретенный опыт творческой деятельности при организации игр, программ среди сверстников, культурно-досуговых мероприятий; <p><i>Результаты в области предметных знаний и умений:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - знают лидерскую терминологию и структуру ученического самоуправления; - знают основные качества лидера; - знают, как устанавливать контакт с аудиторией в игровой деятельности; - могут проводить различные игры, игровые программы; - знают основные правила составления социального проекта; - знают, как проводить конкурсные программы; - знают и умеют планировать вместе с командой общий проект, акцию.
------------------------------------	---

Раздел 1. Пояснительная записка

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Лидер» имеет **социально-гуманитарную направленность**, способствует развитию лидерских качеств, организаторских способностей и формированию у обучающихся активной гражданской позиции.

По сроку реализации программа **рассчитана на 1 год**, по содержанию - **однопрофильная**, по уровню реализации рассчитана **на учащихся среднего и старшего школьного возраста (разноуровневая)**, по уровню сложности **носит базовый характер**, по типу программы является **модифицированной**.

Актуальность разработки и реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Я - лидер» в работе с подростками обусловлена социальным запросом на формирование активной личности, конкурентоспособной в условиях современного цифрового общества, обладающей нравственным и творческим потенциалом.

Формирование социально-активной личности становится приоритетным направлением образовательной политики, обеспечение которого идет через реализацию федеральных проектов «Успех каждого ребенка», «Социальная активность» в рамках национального проекта «Образование».

В Концепции развития дополнительного образования детей (2014 г.), Концепции модернизации российского образования, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года особая роль отводится системе дополнительного образования как открытой социальной системе, позволяющей гибко обеспечить условия для формирования социальных компетенций личности, самоопределения и профессиональной ориентации подрастающего поколения.

Актуальность реализации данной программы в работе с подростками так же определяется ее направленностью на решение задач подросткового и юношеского возраста: развитие личностной и гражданской идентичности, самосознания, адекватной самооценки, обретение личностной автономии.

Участие в ученическом самоуправлении предъявляет особые требования к личности учащихся, ее социальной компетентности.

Под понятием лидер подразумевается человек, играющий доминирующую роль в структуре межличностных отношений (Б.Д. Парыгин., Москва 1999г.). Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости его организаторских и коммуникативных качеств. К лидерским качествам относят волевой характер, способность преодолевать препятствия на пути к цели, настойчивость, умение разумно рисковать, инициативность, терпеливость, готовность долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.

Занятия по программе «Я - лидер» в интеллектуальном плане обеспечивают расширение представлений учащихся о лидерстве, лидерском инструментарии, о менеджменте и самоменеджменте, истории детского движения и о современных детских организациях.

В личностном плане обучение по программе «Я - лидер» обеспечивает развитие когнитивной, эмоциональной и поведенческой сфер самосознания, развитие личностных качеств (ответственность за свое поведение и выбор стратегии поведения, толерантность, конструктивная личностная и социальная рефлексивность и др.), организаторских способностей.

Содержание программы направлено на развитие личностных качеств, являющихся основой для формирования профессионально важных качеств менеджера и гибких умений: коммуникативность, мотивация достижений, умение работать в команде, критичность мышления, организованность.

Кроме того, **содержание программы носит профессионально ориентированный характер**, что обеспечивает формирование профессиональных намерений и

компонентной структуры психологической готовности к профессиональному самоопределению (мотивационной, когнитивной и поведенческой).

Педагогическая целесообразность реализации данной программы в работе с детьми среднего и старшего подросткового возраста связана с ее ориентацией на ведущую деятельность данного возраста (социально-значимая) и базовые потребности возраста (стремление проявить лидерские задатки, общение со взрослым-авторитетом, самоутверждение в значимой деятельности).

Подростков объединяет желание быть значимыми и полезными для других. Вовлечение их в позитивную деятельность, адекватную их интересам, способностям и личностной направленности, способствует развитию их самосознания, рефлексивной самооценки своих возможностей и ограничений в конкретном виде деятельности, активной личностной позиции.

Отличительные особенности программы

При разработке дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Я - лидер» были изучены и использованы материалы авторских программ: «Школа Лидерства» (авт. Е.М. Смекалова), «Познай себя. Реализуй себя. Утверждай себя» (авт. Г.К. Селевко), программа Федерации детских организаций «Игра – дело серьезное», спецкурс Академии открытий Всероссийского детского центра «Орленок» «Я - лидер», дополнительная образовательная программа «Лидер XXI века» (авт. И. Л. Одинцова).

Отличительными особенностями программы «Я - Лидер» от аналогичных программ являются:

- расширено содержание программы путем включения разделов «Менеджмент», «Самоменеджмент»;
- обучение учащихся по программе предполагает построение занятий с применением такой технологии обучения как проектная деятельность;
- по окончании обучения по программе, учащиеся продолжают взаимодействовать по системе наставничества «Ученик- ученик», где выпускники программы продолжают совершенствовать приобретенные умения и навыки, участвуя в школе комиссарства, задача которой организовать шефство над младшими классами, помогать им в подготовке КТД на протяжении всего года.

Адресат программы

Программа «Я - Лидер» ориентирована на учащихся подростковоговозраста 11-15 лет. Возраст 11-13 лет характеризуется повышенной рефлексией, анализом своих и чужих поступков, непрерывным обдумыванием и определением своего места в мире, обществе, попытками оценить себя, ситуативностью самооценки, стремлением выделиться среди сверстников, смелостью и критичностью суждений. Возраст 14-15 лет связан с расширением диапазона фактически доступных человеку или нормативно обязательных социальных ролей, с расширением сферы жизнедеятельности.

Важнейшими новообразованиями интеллектуальной сферы в юношеском возрасте становятся: развитие теоретического (гипотетико-дедуктивного, абстрактного) мышления, тяга к абстрагированию, широким обобщениям, поиску общих закономерностей и принципов, стоящих за частными фактами; склонность преувеличивать силу своего интеллекта, уровень знаний и самостоятельности. Увеличивается степень индивидуализации в интересах и способностях, формируется индивидуальный стиль умственной деятельности. Юношеский возраст связан с формированием активной жизненной позиции, самоопределением, осознанием собственной значимости, формированием убеждений и ценностей, развитием самосознания. Обучение по программе способствует расширению кругозора подростков в области развития умений строить межличностные отношения, разбираться в социальных процессах, способах организации, планирования и проведения коллективно-творческих дел.

Объем и срок освоения программы

Срок освоения программы - 1 год. Содержание программы осваивается *на базовом уровне*. Обучающиеся получают элементарные знания по теории и практике лидерства, ученического самоуправления, знания о современных детских организациях, методике подготовки и организации коллективных творческих дел, менеджменту и самоменеджменту.

Реализация дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Я - лидер» рассчитана на **1 год обучения**.

Общий объем дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Я - лидер» составляет **34 часа внеаудиторной нагрузки**.

Внеаудиторная нагрузка может быть представлена следующими формами: творческие, самостоятельные работы, поиск и отбор информации по темам занятий, подготовка проекта, участие в коллективных мероприятиях (коммунарский сбор, творческая учеба актива) и другие.

Режим занятий

Занятия проводятся по расписанию творческого объединения «Я - лидер» в соответствии с годовым учебным графиком МБОУ «СШ № 42» **1 раза в неделю по 1 академическому часу** в соответствии с СП (санитарно-эпидемиологическими требованиями). Продолжительность занятий 45 минут. Количество обучающихся в группе – до **15 человек**.

Учебная база реализации программы – МБОУ «СШ № 42»

При обучении с применением дистанционных образовательных технологий продолжительность занятия сокращается для обучающихся 11-15 лет - до 30 мин.

Формы обучения и виды занятий по программе.

Обучение по программе предполагает сочетание **групповой и индивидуальной форм обучения**. Индивидуальная работа ведется с целью консультирования и подготовки учащихся к публичным выступлениям.

Ведущей формой обучения по программе является **групповая**.

Формы организации образовательного процесса и **виды занятий** по программе определяются ее содержанием и предусматривают: беседы, практикумы, мастер-классы, игры (интеллектуальные, сюжетно-ролевые, деловые, квест-игры), дискуссии, мини-конференции, мозговые штурмы, коллективные творческие дела.

В случаях возникновения непредвиденных обстоятельств в условиях вынужденных мер традиционное очное обучение по программе реализуется с применением дистанционных образовательных технологий с помощью конференций в **Сферум**.

Обучение с применением дистанционных технологий осуществляется в on-line (вебинары, видеоконференции, чаты) и off-line формах (обучающие видео-, аудио-материалы, мастер-классы, презентации, текстовые документы, учебные консультации)

Программа построена на **принципах разноуровневости, вариативности, учета возрастных и индивидуальных особенностей детей**, что позволяет корректировать ее, согласно интересам, потребностям и возможностям каждого учащегося в творческом развитии. В содержании программы, главным образом, делается акцент на игровые и проектные технологии.

Цель программы: Развитие у обучающихся лидерских качеств и организаторских способностей, формирование активной гражданской позиции.

Задачи программы:

Воспитательные:

- закрепить позитивные ценностные ориентиры самосознания;
- развивать мотивацию к самопознанию и саморазвитию;
- развивать положительную «Я-концепцию» и социально значимые личностные качества (инициативность, целеустремленность, ответственность за себя и окружающих; умение управлять собственным временем);
- формировать активную личностную и гражданскую позиции.

Обучающие:

- сформировать систему элементарных представлений о лидерстве, менеджменте, самоменеджменте;
- развивать умения и навыки в разработке и реализации творческих проектов, КТД;
- сформировать умения планировать, организовывать и координировать деятельность учащихся в рамках ученического самоуправления.

Развивающие:

- развивать мотивацию достижений, навыки коммуникативного взаимодействия в системе «Я – взрослый», «ученик-ученик»;
- развивать критическое мышление и личностную рефлексию;
- развивать творческие способности.
- формирование и развитие ИТ-компетентности

Раздел 2. Учебный план и его содержание

№п/п	Раздел	Количество часов				Форма контроля
		Всего	Практика	Теория	Внеаудиторная нагрузка	
1	Введение. Предмет и задачи курса	2	1	1	-	Беседа
2	Современное детское движение (РДДМ)	2	1	1	-	Беседа, круглый стол, письменный отчет, дискуссия.
3	Теория и практика лидерства	6	4	2	4	Беседа, круглый стол, творческая работа, проектная работа, письменный отчет, дискуссия.
4	Методика подготовки и организации коллективных творческих дел	5	3	2	4	Беседа, творческая работа, проектная работа.
5	Инструментарий лидера-организатора	3	2	1	2	Беседа, творческая работа, проектная работа, наблюдение
6	Общественная практика	4	2	2	3	Проектная работа, круглый стол, письменный отчет
7	Нравственность в отношении и общении	2	1	1	-	Беседа, творческая работа
8	Азбука организатора	4	2	2		Беседа, круглый стол
9	Детские объединения и средства массовой информации	2	1	1	-	Беседа, творческая работа, круглый стол
10	Лидерство и менеджмент	4	2	2	2	Беседа, творческая работа, круглый стол
ИТОГО:		34	20	14	15	

Содержание разделов программы

Раздел № 1 Введение.

Предмет и задачи программы.

Цель: ознакомление учащихся с программой творческого объединения.

Задачи:

1. Сформировать у учащихся мотивацию к посещению занятий творческого объединения.
2. Сформировать представление учащихся о содержании программы, ее цели и задачах;
3. Сформировать первоначальные знания о лидерстве.

Содержание. Знакомство с группой. Правила техники безопасности. Ознакомление с программой, ее содержанием, с расписанием творческого объединения. Игры на знакомство («Я самый-самый», «Я лидер», «Снежный ком»).

Основные понятия: детский коллектив, лидер, лидерство.

Планируемые результаты:

1. Обучающиеся имеют представление о предмете и задачах программы, владеют ключевыми понятиями «лидер», «лидерство».
2. Учащиеся демонстрируют мотивацию к участию в современном детском движении.

Раздел № 2 «Современное детское движение» - «Движение первых»

Цель: формирование представлений о современном детском движении.

Задачи:

1. Сформировать у учащихся элементарные знания в области истории детского движения и современных детских организаций.
2. Сформировать у учащихся мотивацию к участию в современном детском движении.

Содержание. История детского движения России. Некоммунистические организации детей и их судьба. Скауты и скаутизм. Эволюция пионерского движения в СССР в 20-80-х годах. Современное состояние детского движения и его перспективы. Ознакомление с программами деятельности различных детских общественных объединений России и СНГ. Ознакомление с опытом работы детских общественных объединений, включенных в федеральный реестр. ученическое самоуправление как часть детского движения.

Основные понятия: детское движение, скауты, скаутизм, пионерское движение, ученическое самоуправление, программы деятельности, детское общественное объединение, детское творческое объединение, лидер детского объединения, лидер ученического самоуправления.

Планируемые результаты:

1. Учащиеся владеют знаниями по истории детского движения и современному детскому движению.
2. Учащиеся демонстрируют высокий уровень мотивации к участию в современном детском движении.
3. Учащиеся осуществляют сотрудничество со сверстниками, родителями, младшими обучающимися в решении лично и социально значимых проблем.

Раздел № 3 «Теория и практика лидерства»

Цель: формирование компетентностей лидера.

Задачи:

1. Обучить учащихся основам лидерства.
2. Развивать гибкие навыки, такие как креативность, критическое мышление, способность к командообразованию, развитая коммуникация.
3. Воспитывать лидерские качества: ответственность, толерантность, доброжелательность, целеустремленность, мотивация достижений.

Содержание. Составление глоссария лидера, организатора. Выявление отличий и сходств. Ознакомление с различиями понятий лидер, организатор, руководитель. Типология лидерства. По направлениям деятельности: лидер-созидатель, лидер-разрушитель. По

функциям - лидер-вдохновитель, инициатор, организатор, генератор, эрудит, умелец. Способы и принципы

выдвижения лидера в группе. Причины появления в группе лидера. Основные качества лидера. Лидер и группа. Личностные качества лидера – организатора (доброта, справедливость, инициативность, целеустремленность, надежность, ответственность, работоспособность, креативность). Методы взаимодействия в группе. Организаторская этика. Деликатность, тактичность, эмпатия, толерантность как необходимые характеристики поведения лидера.

Основные понятия: лидер, лидерство, организатор, руководитель. Лидер и группа. Взаимодействие, командопостроение, критическое мышление, коллаборационизм, координация, тактичность, толерантность.

Планируемые результаты:

1. Обучающиеся владеют знаниями по теории и практике лидерства.
2. Учащиеся демонстрируют ответственность, толерантность, доброжелательность, целеустремленность, мотивацию достижений в коллективе.
3. Обучающиеся активно проявляют интерес к практике лидерства.

Раздел № 4 «Методика подготовки и организации коллективных творческих дел»

Цель: формирование организаторских компетентностей.

Задачи:

1. Сформировать систему знаний по методике подготовки и организации КТД.
2. Развить у учащихся навыки работы в команде.

Содержание. История возникновения методики КТД. Педагогические идеи А.С. Макаренки, И.П. Иванова. Коммунарское движение: история и современность. Коллективная творческая деятельность, её характеристика, основные принципы. Виды коллективных творческих дел, характеристика наиболее распространённых КТД по видам воспитательной работы. КТД в рамках ученического самоуправления. Сбор - как форма КТД. Методика подготовки и проведения КТД: система действий (6 этапов, 6 действий). Роль лидера в период подготовки коллективно-творческих дел. Основные условия результативности творческого дела. Методика проведения «огоньков». Формирование команды, ориентирование на навыки взаимодействия с коллективом

Основные понятия: метод, методика, творчество, Коммунарское движение, дело, коллективно-творческие дела, коллективная работа, сбор, микро-сбор, МИГи, «мозговой штурм», «огонёк», общий сбор, ЛЭП, закон «поднятой руки», закон «00», сотрудничество детей и взрослых.

Планируемые результаты:

1. Обучающиеся имеют сформированную методическую базу для подготовки и организации КТД.
2. Учащиеся владеют практическими навыками подготовки и организации КТД.
3. Учащиеся проявляют доброжелательность в межличностных отношениях внутри коллектива.

Раздел № 5. Инструментарий лидера-организатора.

Цель: формирование инструментария лидера-организатора.

Задачи:

1. Познакомить с инструментарием лидера-организатора.
2. Способствовать формированию навыков организации игровых программ и других мероприятий.
3. Познакомить с понятиями ювенального и трудового права.

Содержание. Формы организаторской деятельности, жанры публичных выступлений. Ознакомление с формами управленческой деятельности, требующими публичных выступлений: круглые столы, конференции, дебаты, дискуссии, интервью, выступления, беседы. Проект как форма инициативы и коллективной деятельности. Структура проекта.

Схема анализа проекта. Правила организации проектной деятельности. Критерии эффективности проектной деятельности. Формы досуговой деятельности: праздник, вечер, утренняя, конкурс, викторина. Разработка, подготовка и проведение коллективных творческих дел. Из истории ораторского искусства. Значение ораторского искусства для лидера. Приемы ораторского искусства. Советы выступающему. Речевая грамотность выступающего. История возникновения игры. Игра как один из видов деятельности человека. Место и роль игровой технологии в воспитательном процессе. Классификация игр. Виды и формы игр. Функции игры: развлекательная, коммуникативная. Четыре главные отличительные черты игры: свободная деятельность, эмоциональная приподнятость, правила игры, творческий характер. Роль ведущего и водящего в игре. Игры: обучение тренинг, досуг. Формы организации досуга с использованием игр. Игровая атрибутика. Оформление паспорта игры, создание игрового банка. Разработка массовых мероприятий, основанных на играх. Технология подготовки и проведения игр. Понятие творческих мастерских, мастер - классов. Значимость практических умений и навыков оформительского, декоративно-прикладного, музыкально-песенного направления в деятельности лидера. Условия применения полученных умений и навыков в работе детского объединения.

Основные понятия:

Формы организаторской деятельности. Дебаты, круглые столы, конференции, дискуссии, ток-шоу, интервью, выступления. Формы досуговой деятельности. Ораторское искусство. Игра, игровая технология; развлекательная, коммуникативная функции игры. Игровая атрибутика. Творческие мастерские, мастер - классы.

Планируемые результаты:

1. У обучающихся сформированы знания об инструментарию лидера -организатора.
2. У обучающихся на высоком уровне сформирована мотивация к организации игровых программ и других мероприятий.
3. У обучающихся сформированы знания по ювенальному и трудовому управу.

Форма контроля: беседа, круглый стол, проектная работа, творческая работа, письменный отчет, дискуссия.

Раздел № 6. Общественная практика.

Цель: формирование компетентностей в работе в качестве экспертов с органами самоуправления.

Задачи:

1. Способствовать выбору направления деятельности.
2. Научить разрабатывать и защищать проекты деятельности.

Содержание. Реализация практических умений и навыков организаторской деятельности. Реализация лидерского потенциала при подготовке и участии в мероприятиях.

Основные понятия:

Инициатива, творчество, проектная деятельность.

Планируемые результаты:

1. У обучающихся сформированы знания по работе в качестве экспертов с органами самоуправления.
2. У обучающихся на высоком уровне сформированы навыки выбора направления деятельности.
3. Обучающиеся могут разрабатывать и защищать проекты деятельности.

Форма контроля: беседа, круглый стол, проектная работа, творческая работа, письменный отчет, дискуссия.

Раздел № 7. Нравственность в отношениях и общении.

Цель: формирование нравственных основ в отношениях и общении.

Задачи:

1. Познакомить с основами нравственности, этики и этикета.
2. Способствовать формированию организаторской этики лидера.

Содержание. Этика. Этика как наука о взаимоотношении людей.

Этикет. Нормы морали, нравственность. Этикет как совокупность правил «хорошего тона, принятых в обществе и устанавливающих порядок поведения и общения людей». Деловой этикет. Речевой этикет как правила речевого поведения, определяемые взаимоотношениями людей. Понятие коммуникативного поведения, адекватное и неадекватное коммуникативное поведение. Требования к культуре речи. Значение культуры говорящего для формирования отношения к нему собеседника. Понятие делового общения. Стилль общения.

Основные понятия:

Этика, этикет, мораль, нравственность. Деловой этикет, речевой этикет. Коммуникативное поведение, деловое общение, стилль общения.

Планируемые результаты:

1. У обучающихся сформированы знания о базовых основах нравственности.

2. У обучающихся на высоком уровне сформирована мотивация к формированию организаторской этики.

Форма контроля: беседа, круглый стол, проектная работа, творческая работа, письменный отчёт, дискуссия.

Раздел № 8. Азбука организатора.

Цель: формирование организаторских компетентностей.

Задачи:

1. Познакомить со стилями руководства.
2. Способствовать формированию ораторского мастерства.
3. Способствовать формированию организаторского мастерства.

Содержание. Система и процесс организации. Принципы организации дела. Характеристика организаторских знаний и умений. Организаторские способности. Суть и характеристика организаторской техники. Правила хорошей работы. Правила организатора, заповеди лидера. Пять этапов от старта к финишу. Стилль работы организатора: «Разящие стрелы», «Бумеранг», «Плывущий плот», «Снующий челнок». Взаимосвязь между организаторскими знаниями, умениями, качествами отношениями и практическими действиями. Стили работы как стили взаимоотношений. Влияние стилей работы на эффективность деятельности и психологический климат в коллективе. Секреты организаторского мастерства: приемы и способы публичного выступления. Речевые барьеры при общении. Язык мимики и жестов.

Основные понятия:

Организация дела, организаторские знания и умения. Стилль работы организатора: «Разящие стрелы», «Бумеранг», «Плывущий плот», «Снующий челнок». Организаторское мастерство. Речевые барьеры. Умение убеждать и вести за собой.

Планируемые результаты:

1. У обучающихся сформированы знания по организаторским компетентностям.

2. У обучающихся на высоком уровне сформирована мотивация к формированию организаторского мастерства.

3. У обучающихся на высоком уровне сформирована мотивация к формированию ораторского мастерства.

Форма контроля: беседа, круглый стол, проектная работа, творческая работа, письменный отчёт, дискуссия.

Раздел № 9. Детские объединения и средства массовой информации.

Цель: формирование знаний о детских объединениях и СМИ.

Задачи:

1. Дать характеристику СМИ России, работе с сайтами детских объединений в Интернете.
2. Способствовать формированию навыков работы юного корреспондента.
3. Способствовать подготовке и выпуску продуктов средств массовой информации.

Содержание. Роль СМИ в жизни детского объединения. Детские издания. Школьные газеты, стенгазеты, радиогазеты. Работа юного корреспондента, ее специфика. Жанры журналистики: информация, заметка, статья, очерк, интервью. Практические навыки оформительской деятельности: шрифтование, приемы оформления газет детской организации. Методика работы пресс-центра детского объединения, школы, лагеря. Организация выпуска информационного листка, стенгазеты. Тематические стенгазеты.

Основные понятия: СМИ, школьные газеты, стенгазеты, радиогазеты, информационный листок. Юный корреспондент. Жанры, информация, заметка, статья, очерк, интервью. Шрифтование. Пресс-центр.

Планируемые результаты:

1. У обучающихся сформированы знания по детским объединениям.
2. У обучающихся на высоком уровне сформирована мотивация к участию в современном детском движении.
3. Обучающиеся могут осуществлять подготовку и выпуск средств массовой информации.

Форма контроля: беседа, круглый стол, проектная работа, творческая работа, письменный отчет, дискуссия.

Раздел № 10 «Лидерство и менеджмент»

Цель: формирование коммуникативных, организаторских лидерских компетентностей управленца.

Задачи:

1. Обучить учащихся основам менеджмента, самоменеджмента.
2. Сформировать навыки коммуникативного поведения и делового общения.
3. Развить навыки экспромта, аналитической деятельности,
4. Воспитать у учащихся нравственные качества менеджера: порядочность, правдивость, уважение личности.

Содержание. Теория и практика менеджмента: содержание понятия менеджмента. Психологические особенности: наличие природных способностей к активному и целостному мировосприятию, стремление к личной эмоциональной независимости. Интеллектуальные способности: познавательный интерес, эрудиция, нестандартность мышления. Организаторские способности: способность к координации коллективной деятельности, контактность. Креативный потенциал: оригинальность в решении вопросов, инициативность, неординарность подходов к решению ситуаций. Типология лидерства. Основания типологии: по сфере деятельности; по отношению к общественным нормам; по характеру деятельности; по функциям; по способам взаимодействия с группой; по стилю взаимодействия с группой. Качества менеджера. Развитие качеств менеджера: качества универсального лидера, делового лидера. Рекомендации по формированию качеств делового лидера. Лидерство в демократическом обществе. Навыки участия в демократических процессах. Влияние лидеров на членов группы. Влияние членов группы на лидеров. Организация эффективной работы группы. Взаимодействие лидеров в группе. Стили лидерства и менеджмента. Характеристика стилей руководства. Авторитарный, демократический, либеральный (пассивный, попустительский). Организаторские способности. Имидж. Понятие имиджа. Имидж как совокупность черт внешнего облика человека, его речи, манеры поведения, умения общаться с людьми. Речевой этикет. Правила речевого поведения, определяемые взаимоотношениями людей. Понятие коммуникативного поведения, адекватное и неадекватное коммуникативное поведение. Основы речевого воздействия. Наука о речевом воздействии в XX веке. Д. Карнеги. Культура речи. Требования к культуре речи, значение культуры говорящего для формирования отношения к нему собеседника. Деловое общение. Понятие делового

общения. Деперсонализация общения в официальных ситуациях. Ведение спора. Спор, как обсуждение разногласий между людьми. Особенности ведения спора с разными типами собеседников.

Основные понятия: лидер, менеджмент, менеджер, психофизиология, активное и целостное восприятие, личная природно-социальная ценность, познавательный интерес, информационная эрудиция, нестандартность мышления, диалектическое мировоззрение, креативность. Лидер-созидатель, лидер-разрушитель; социальный и асоциальный лидер; деловой, эмоциональный, абсолютный лидер; универсальный, ситуативный лидер; лидер-вдохновитель, инициатор, организатор; формы власти и влияния, тайм-менеджмент, стратегический менеджмент, управленческие решения в жизни менеджера.

Планируемые результаты:

1. Обучающиеся владеют элементарными знаниями в области менеджмента, самоменеджмента.
2. Учащиеся демонстрируют главные нравственные качества менеджера.
3. Обучающиеся владеют и оперируют навыками тайм-менеджмента, стратегического менеджмента, принимают управленческие решения.
3. Учащиеся владеют навыками коммуникативного поведения и делового общения, умеют вести спор с разными типами собеседников.

Раздел 3.

Методические материалы.

Педагогические технологии.

На основе личностно-ориентированного подхода при обучении по данной программе используются следующие педагогические технологии: личностно-ориентированное обучение (Якиманская И.С.); технология индивидуального обучения (индивидуальный подход, метод проектов); педагогика сотрудничества («проникающая технология»); технология КТД; технология ТРИЗ; проблемное обучение; коммуникативная технология; игровые технологии; технологии развивающего обучения; здоровьесберегающая технология, технология портфолио, технология – дебаты, технология исследовательской и проектной деятельности.

Раздел 4. Список литературы

Литература для педагога

1. Викулова, М.А. Педагогические условия формирования лидерских качеств личности ребенка / М. А. Викулова. – М.: Автореферат кандидат пед. Наук, 1990. – с. 54 – 6
2. Батаршев, А.В. Психодиагностика способности к общению или как определить организаторские и коммуникативные качества личности / А. В. Батаршев. – М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 1999. – с.115 – 120
3. Лутошкин, А. Н. Как вести за собой / А. Н. Лутошкин. – М.: «Просвещение» , 1986. – 206 с.
4. Немов, Р. С. Психология: учеб. Для студ. Высш. Пед. Учеб. Заведений: в 3 кн. / Р. С.
5. Немов.- 4 изд.-М.: гуманитар. Изд. Центр ВЛАДОС, 2004.- Н. 3 Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики.- с. 227 – 255.
6. Обухова, Л.Ф. Детская психология: теории, факты, проблемы / Л. Ф. Обухова. – М.: 1995. – с. 25 – 32
7. Папир, О.О. Особенности общения и взаимодействия детей-лидеров в сюжетно-

- ролевой игре: Автореферат канд. Пед. Наук / О. О. Папир. – М.: 1993. – с. 15 – 17
8. Маркеева М. В., Исайчева А. В. Психологическая помощь подросткам по развитию лидерских качеств в условиях общеобразовательной школы // Молодой ученый. — 2014. — №21.1. — С. 109-111.
 9. Савченко, М.Ю. Профориентация. Личностное развитие / М. Ю. Савченко/ под ред. Л.А. Обуховой. – М.: «ВАКО», 2008. – 240 с.

Литература для обучающихся

1. Зинченко, В. П. Как построить свое «Я»/ под ред. В. П. Зинченко. - М.: «Педагогика».1991. – 136 с.
2. Козлов Н.И. Как относиться к себе и людям, или практическая психология на каждый день/ Н. И. Козлов. – М.: АСТ- ПРЕСС КНИГА, 1999. – 336 с.
3. Прошитская М.П. Правильно выбери профессию. - М., 2008.
4. Селевко Г.К. Управляй собой – сборник развивающих занятий для учащихся / Г. К. Селевко. - М.: Народное образование, 2006. -112 с.
5. Селевко Г.К. Познай себя/ Г. К. Селевко. - М.: Народное образование, 2006. – 96 с.
6. Селевко Г.К. Руководство по организации самовоспитания школьников/ Г. К. Селевко. - М.: Народное образование, 2000. – 112 с..
7. Селевко Г.К. Научи себя учиться/ Г. К. Селевко. - М.: Народное образование, 2007.
8. Селевко Г.К. Найди себя/ Г. К. Селевко. - М.: Народное образование, 2003.
9. Селевко Г.К. Сделай себя сам/ Г. К. Селевко. - М.: Народное образование, 2004.
10. Петровский А.В. Быть личностью/А. В. Петровский. - М.: Педагогика, 1990. - 112 с.
11. Цукерман Г.А. Психология саморазвития/ Г. А. Цукерман. - М.: Интерпракс, 1995. –288с.
12. Честных Ю. Н. Открыть себя/ Ю. Н. Честных. - М.: Просвещение, 2000.

Тест «Я – лидер» (автор А. Н. Лутошкин)

Очень интересно и полезно было бы провести среди ребят тест *на определение лидерских качеств*. Пусть каждый из них сам попробует оценить свои способности, повести отряд за собой, стать организатором и вдохновителем жизни в коллективе.

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

Образец карточки ответов расположен ниже.

Вопросы к тесту «Я – лидер»

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

34. Я никогда не поступал так, как другие
35. Нет человека, который устоял бы перед моим обаянием.
36. При организации дел я учитываю мнение товарищей.
37. Я нахожу выход в сложных ситуациях.
38. Считаю, что товарищи, делая общее дело, должны доверять друг другу.
39. Никто и никогда не испортит мне настроение.
40. Я представляю, как завоевать авторитет среди людей.
41. Решая проблемы, использую опыт других.
42. Мне неинтересно заниматься однообразным, рутинным делом.
43. Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.
44. Я умею контролировать работу моих товарищей.
45. Умею находить общий язык с людьми.
46. Мне легко удаётся сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

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

А – умение управлять собой;

Б – осознание цели (знаю, чего хочу); В – умение решать проблемы; Г – наличие творческого подхода; Д – влияние на окружающих;

Е – знание правил организаторской работы; Ж – организаторские способности; З – умение работать с группой.

Карточка для ответов теста «Я – лидер»

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

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

Но прежде, чем сделать заключение о том, лидер ли подросток, обратите внимание на баллы, выставленные при ответах на вопросы 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41. Если на каждый из них поставлено более 1 балла, мы считаем, что ты был неискренним в самооценке. Результаты теста можно изобразить в графике.

Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей

(автор Б. А. Федоришин)

Инструкция: Перед Вами 40 вопросов, на которые Вам необходимо ответить «да» или «нет», поставив «+» или «-» под выбранным ответом в бланке. Не следует тратить много времени на обдумывание, отвечайте быстро и честно.

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

незнакомых людей?

28. Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли, что Вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе (на производстве)?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Бланк ответов

1	5	9	1	1	2	2	2	3	3
			3	7	1	5	9	3	7
2	6	1	1	1	2	2	3	3	3
	0	4	8	2	6	0	4	8	
3	7	1	1	1	2	2	3	3	3
	1	5	9	3	7	1	5	9	
4	8	1	1	2	2	2	3	3	4
	2	6	0	4	8	2	6	0	

Обработка результатов производится в соответствии с ключом.

Подсчитывается количество баллов отдельно по коммуникативным и по организаторским склонностям, для этого учитывается построчное расположение номеров вопросов из бланка ответов.

За каждый ответ «да» или «нет», совпадающий с ключом, засчитывается один балл в соответствующий параметр (коммуникативных или организаторских склонностей).

Ключ

Склонности	Ответы	
Коммуникативные	количество ответов «да» в первой строке	количество ответов «нет» в третьей строке
Организаторские	количество ответов «да» во второй строке	количество ответов «нет» в четвертой строке
Общий балл		

Экспериментально установлено пять уровней коммуникативных и организаторских склонностей. Распределение баллов по этим уровням показано ниже.

Интерпретация результатов

Испытуемые, получившие оценку 1-4 балла, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Набравшие 5-8 баллов имеют коммуникативные и организаторские склонности на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, предпочитают проводить время наедине с собой. Испытывают трудности в установлении контактов с людьми. Не отстаивают своего мнения, тяжело переживают обиды. Редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, набравших 9-12 баллов, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Требуется дальнейшая воспитательная работа по формированию и развитию этих качеств личности.

Оценка в 13-16 баллов свидетельствует о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей испытуемых. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях.

Высший уровень коммуникативных и организаторских склонностей (17-20 баллов) у испытуемых свидетельствует о сформированной потребности в коммуникативной и организаторской деятельности. Они быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе. Инициативны. Принимают самостоятельные решения. Отстаивают свое мнение и добиваются принятия своих решений. Любят организовывать игры, различные мероприятия. Настойчивы и одержимы в деятельности.

Регулятивный компонент оценивается баллами, набранными по организаторским склонностям. Баллы по коммуникативным склонностям будут учитываться в социальном компоненте.

Тест «Конструктивный рисунок человека из геометрических фигур (Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика)

Инструкция: Вам нужно нарисовать фигуру человека, составленную из 10 элементов, среди которых могут быть треугольники, круги, квадраты. Вы можете увеличивать или уменьшать эти элементы (геометрические фигуры) в размерах, накладывать друг на друга по мере надобности. Важно, чтобы все эти три элемента в изображении человека присутствовали, а сумма общего количества использованных фигур была равна десяти. Если при рисовании вы использовали большее количество фигур, то нужно зачеркнуть лишние, если же вами использовано фигур меньше, чем десять, необходимо дорисовать недостающее!

Материал: испытуемым предлагается три листа бумаги размером 10 x 10 см, каждый лист нумеруется и подписывается. На листе №1 выполняется первый пробный рисунок, далее, соответственно, на листе №2 второй, на листе №3 – третий. После выполнения трех рисунков данные обрабатываются. При нарушении инструкции материал не обрабатывается.

Обработка данных: подсчитывается количество затраченных в изображении человека треугольников, кругов и квадратов (по каждому рисунку отдельно), и результат записывается в виде трехзначных чисел, где сотни обозначают количество треугольников, десятки – количество кругов, единицы – количество квадратов. Эти трехзначные цифры составляют так называемую формулу рисунка, по которой происходит отнесение рисующих к соответствующим типам.

1 тип – “руководитель”. Обычно это люди, имеющие склонность к руководящей и организаторской деятельности. Ориентированы на социально-значимые нормы поведения, могут обладать даром хороших рассказчиков, основывающемся на высоком уровне речевого развития. Обладают хорошей адаптацией в социальной сфере, доминирование над другими удерживают в определенных границах.

Формулы рисунков: 901, 910, 802, 811, 820, 703, 712, 721, 730, 604, 613, 622, 631, 640.

Наиболее жестко доминирование над другими выражено у подтипов 901, 910, 802, 811, 820, ситуативно – у 703, 712, 721, 730, при воздействии речью на людей – вербальный руководитель или – преподавательский подтип - 604, 613, 622, 631, 640.

2 тип – “ответственный исполнитель” – обладает многими чертами типа –руководитель, однако в принятии ответственных решений часто присутствуют колебания. Данный тип ориентирован на умение делать дело, высокий профессионализм, обладает высоким чувством ответственности и требовательности к себе и другим, высоко ценит правоту. Часто они страдают соматическими заболеваниями нервного происхождения как следствие перенапряжение.

Формулы рисунков: 505, 514, 523, 532, 541, 550.

3 тип – “тревожно-мнительный”. Лидерских качеств не имеет. В формуле первая цифра – 4

4 тип – “ученый”. Эти люди легко абстрагируются от реальности, обладают концептуальным умом, отличаются способностью разрабатывать все свои теории. Обычно обладают душевным равновесием и рационально продумывают свое поведение.

Формулы рисунков: 307, 316, 325, 334, 343, 352, 361, 370.

5 тип – “интуитивный”. Лидерских качеств не имеет. В формуле первая цифра – 2

6 тип – “изобретатель, конструктор, художник”. Лидерских качеств не имеет.

В формуле первая цифра – 1

Анкета «КТД глазами обучающихся»

1. В течение этого учебного года в творческом объединении прошло несколько КТД, какое тебе больше всего понравилось? _____

2. В какой роли ты был чаще всего? (Право одного выбора.) а) участник; б) зритель; в) отсутствующий.

3. В каком качестве ты обычно принимал участие? (Право нескольких выборов.)

- 1) организатор;
- 2) докладчик;
- 3) автор (сценария, песен, стихов);
- 4) исполнитель роли, танцор, певец, чтец;
- 5) ведущий;
- 6) член команды;
- 7) оформитель;
- 8) костюмер.

4. Какие способности и качества личности развивает именно в тебе КТД? (Право 3-х выборов.)

- 1) расширить знания об окружающем мире;

- 2) работать с книгой, выбирать материал по какой-либо теме, делать выписки, доклады, сообщения;
 - 3) улучшить свою речь;
 - 4) сочинять песни, стихи, сценарии;
 - 5) изготавливать что-то своими руками;
 - 6) приобрести оформительские навыки;
 - 7) исполнять стихи, песни, танцы, роли перед зрителями;
 - 8) научиться играть на каком-либо музыкальном инструменте;
 - 9) открыть в себе какие-то таланты (укажите, какие);
 - 10) придумывать и организовывать со своими сверстниками различные игры, развлечения, праздники;
 - 11) оказывать влияние на других людей: убеждать, спорить, разрешать споры;
 - 12) увлекать своей идеей других людей;
 - 13) чувствовать себя более непринужденно и уверенно, попав в незнакомую компанию;
 - 14) сопереживать окружающим, понимать их состояние;
 - 15) уметь слушать и слышать других;
 - 16) повысить самооценку;
 - 17) стать более самостоятельным и организованным;
 - 18) чувствовать себя более спокойным и уверенным, когда приходится отвечать у доски;
 - 19) контролировать свои эмоции и чувства;
 - 20) осознать свои жизненные цели;
 - 21) анализировать свои и чужие поступки.
5. Что заставляет тебя участвовать в КТД? (Право одного выбора.)
- 1) желание не подвести одноклассников;
 - 2) нравится что-то делать в школе помимо уроков;
 - 3) люблю выступать на сцене;
 - 4) заслужить похвалу, одобрение;
 - 5) желание сблизиться с одноклассниками;
 - 6) боязнь получить низкую оценку;
 - 7) желание поиграть.

Перед началом опроса вспоминаются с детьми все КТД, прошедшие в течение учебного года.

Таблица участия обучающихся по программе «Я-лидер» в КТД
(заполняется руководителем)

Список объединения	Название этапов					
1.						
2.						
3..						

Условные обозначения участия СД – совет дела

- Р – режиссер
- О – оформитель
- Х – участник творческой выставки
- С – сценарист
- + – победитель
- А – актер
- Н – наблюдатель

Примечание: обозначение позиций и ролей обучающихся в КТД могут изменяться.

Самоанализ КТД

1. Название КТД, в котором ты принимал участие _____.

Что делал лично Я	Почему Я это делал	Чему научился, что не получилось
1.		
2.		
3.		

2. Что запомнилось мне больше всего _____.

Приложение № 2

Информационные материалы «А лидер кто?»

Всюду, где собираются вместе более двух человек, возникает проблема лидерства. В процессе формирования группы некоторые её участники начинают играть более активную роль, им отдают предпочтение, к их словам прислушиваются с большим уважением, короче говоря, они приобретают доминирующее положение. Таким путём происходит разделение участников группы на ведущих и ведомых, т.е. на лидеров и последователей.

Выявленный лидер может стать основным связующим звеном в цепи взаимоотношений вожакого с группой. У каждого лидера есть свой «почерк», своя манера, свой способ в организации коллективных дел. Эти свойственные лидеру приёмы воздействия на личность или на группу называют стилем работы.

Стили работы лидера (по А.Н. Лутошкину):

1. **РАЗЯЩИЕ СТРЕЛЫ.** Призывающий, настаивающий, жёстко требующий. Эффективен в только ещё складывающихся коллективах.
2. **ВОЗВРАЩАЮЩИЙСЯ БУМЕРАНГ.** Советующий, консультирующий, коллегиальный, требующий. Эффективен в сложившихся коллективах.
3. **СНУЮЩИЙ ЧЕЛНОК.** Уговаривающий, просящий, компромиссный. Эффективен в зависимости от ситуации.
4. **ПЛЫВУЩИЙ ПЛОТ.** Соглашающийся, уступчивый, не вмешивающийся. Эффективен только как вспомогательный.

Советы будущим лидерам английских учёных М. Вудсона и Д.Френсиса:

УСТАНОВИТЕ ЯСНЫЕ ЦЕЛИ. Умные коллективы часто сами находят путь, если знают, к чему надо прийти.

НАЧИНАЙТЕ С МАЛОГО. «Большой дуб вырастает из маленького жёлудя». Успех укрепляет доверие и создаёт основу для нового успеха. Люди предпочитают идеи, в

которых они могут разобраться.

ПРЕЖДЕ ЧЕМ ДЕЙСТВОВАТЬ, ДОБЕЙТЕСЬ СОГЛАСИЯ. Причастность вырастает из понимания. Без согласия почти ничего нельзя изменить. Достижение согласия требует немалого времени.

СОСТАВЬТЕ РЕАЛЬНЫЙ ГРАФИК. «Москва не сразу строилась». Научиться – означает от чего-то отучиться. Культурный уровень меняется очень медленно.

СОВЕТУЙТЕСЬ ЧАСТО И ИСКРЕННЕ. Люди могут сказать много ценного. Когда вы советуетесь, то тем самым укрепляете согласие. Советоваться – это не форма, а содержание. Манипулирование подрывает возможность создать коллектив.

СВЯЖИТЕ СОЗДАНИЕ КОЛЛЕКТИВА С ОРГАНИЗАЦИОННОЙ РАБОТОЙ. Люди с большей готовностью пойдут на эксперимент, если это не требует большого объёма дополнительной работы. Для создания коллектива используйте возможность регулярных заседаний и обычных заданий. Положительные результаты будут очевиднее.

СМЕЛО ВСТРЕЧАЙТЕ «ПОЛИТИЧЕСКИЕ» ПРОБЛЕМЫ. Не кладите сложные вопросы под сукно. Будьте реалистом в своих планах. Если вы будете играть в политику, то дискредитируете свои усилия.

ПООЩРЯЙТЕ ОТКРЫТОСТЬ И ИСКРЕННОСТЬ. С глубоко укоренившимися предрассудками и взглядами легче справиться, если обсуждать их открыто. Не подавляйте дискуссии.

НЕ ВЫЗЫВАЙТЕ ЛОЖНЫХ НАДЕЖД. Обещать легче всего. Невыполненные обещания дискредитируют вас.

ЕСЛИ НУЖНО, ПЕРЕСТРОЙТЕ СВОЮ РАБОТУ. Организационная работа требует времени. Создание коллектива может увеличить индивидуальный объём работы.

ПОМНИТЕ, О НЕИЗВТНОЕ ПУГАЕТ БОЛЬШЕ, ЧЕМ ИЗВЕСТНОЕ.

ПОМНИТЕ, ЧТО РАЗВИТИЕ В ОСНОВНОМ САМОРЕГУЛИРУЕТСЯ. Если проблему изложить вслух, она уже не кажется страшной. Возраст, способности и взгляды создают ограничения. В конечном счете, мы сами отвечаем за своё развитие.

ПОМНИТЕ, ЧТО «ВЫ МОЖЕТЕ ЗАГНАТЬ ЛОШАДЬ В ВОДУ, НО НЕ МОЖЕТЕ ЗАСТАВИТЬ ЕЁ ПИТЬ». Людей нельзя заставить изменить отношение. Людей можно заставить притворяться, будто они меняются.

ПОМНИТЕ О ТЕХ, КТО ВНЕ ИГРЫ. Зависть может помочь развитию. Люди любят сами быть участниками.

ПОМНИТЕ, ЧТО СОЗДАНИЕ КОЛЛЕКТИВА МОЖЕТ ВЫЗВАТЬ ДРУГИЕ ПРОБЛЕМЫ. Другие группы людей могут почувствовать опасность.

Отдельные единомышленники могут перерасти свои нынешние функции.

ПРИ СОЗДАНИИ КОЛЛЕКТИВА ИСПОЛЬЗУЙТЕ И ВОЗМОЖНОСТИ. Может иметь место индивидуальное развитие. Новые идеи порождают дальнейшее творчество. Существующие системы и методы могут оказаться под вопросом. Делегируйте (передавайте) полномочия. У людей разные сильные стороны и опыт. Делегирование (передача) полномочий обычно означает развитие.

ПРИНИМАЙТЕ ПОМОЩЬ ИЗВНЕ, ЕСЛИ ЭТО НЕОБХОДИМО.

Тщательно выбирайте, к кому обратиться. Принимайте на себя ответственность за свои действия. У каждого человека со стороны свой взгляд на проблему и свой опыт. Люди со стороны не участвовали в *организационной работе*. Человек извне скорее окажется беспристрастным.

УЧИТЕСЬ НА ОШИБКАХ. Признавайте свою неправоту. Регулярно анализируйте ход дела. Поощряйте обратную связь – это самое ценное, что вам могут дать коллеги.

ДЕЛАЙТЕ ТО, О ЧЁМ ВЫ ГОВОРИТЕ. Дела говорят сами за себя.

Стадии коллективного творческого дела

Первая стадия – предварительная работа коллектива. На этой стадии

руководитель и члены коллектива определяют конкретные воспитательные задачи данного КТД, намечают свои исходные направляющие действия, необходимые для выполнения этих задач, и приступают к таким действиям, проводя нацеливающие воспитательные занятия с воспитанниками (беседы, экскурсии и т.д.), готовят их к коллективному планированию.

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

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

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

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

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

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

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

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

Каждая модель КТД вариативна и несёт своё воспитывающее и развивающее назначение. Следует помнить, что форма – уже содержание, что практически любое КТД можно использовать в работе с малышами, младшими и старшими подростками облегчая или усложняя её композицию, программу и содержание. КТД – сфера педагогического изобретательства, в котором участвуют и дети. Часто в одной модели встречаются элементы других КТД, которые её только обогащают. Есть

несколько условий успешного использования КТД

Творческое дело должно опираться на предшествующий личный опыт ребят, знания, умения и навыки.

Любая модель КТД не самоцель. Не форма ради формы. Главное в ней – участие или соучастие ребёнка, его личное самовыражение и самоутверждение. Необходимо, чтобы любой ребёнок был нужен, нашёл себя в деле. Вот почему мы называем его коллективным и творческим. КТД – поле импровизации, вольного проявления, а не исполнения роли по бумажке.

Необходимо соблюдать последовательность действий по отбору, подготовке, планированию, проведению и оценке совместного дела.

Любой этап КТД есть творчество ребёнка, который необходимо заметить. Если один сшил костюм, другой сделал своими руками атрибутику, а третий использовал и костюм, и атрибутику в своей роли, то успех следует поделить на всех. Это их коллективный успех.

Воспитательная работа с детьми – счастливый процесс, если рождает богатство человеческих отношений, если дети и взрослые действуют сообща, если они партнёры и друзья.

ИГРЫ НА ВЫЯВЛЕНИЕ ПОДРОСТКОВ С ЛИДЕРСКОЙ ПОЗИЦИЕЙ, ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДЫ, КОЛЛЕКТИВА

Психологическая игра «Адаптация»

Психологическая игра «Адаптация» проводится для выявления лидеров, генераторов идей и исполнителей, создания творческой атмосферы. Для этого в начале игры отряд делится на микрогруппы. За выполнение заданий вручаются жетоны трех цветов: красные – тому, кто подает идеи, зеленые – тому, кто их реализует, желтые – тому, кто не участвует (желтых может и не быть).

Первое задание – разминка. Каждый представляет соседа справа, предварительно пообщавшись две минуты. Определяются пять самых ярких представителей, которые становятся лидерами. Они получают пять красных жетонов.

Второе задание – вокруг пяти лидеров собираются пять микрогрупп, которые формируются по желанию. Каждой группе дается задание: нарисовать дружеский шарж на любого из присутствующих. Чья идея – красный жетон, кто нарисовал – зеленый. Ребята с красными жетонами переходят в другую микрогруппу (по часовой стрелке).

Третье задание – придумать творческую подпись к шаржу (предварительно ведущий собирает шаржи и раздает их в микрогруппы, учитывая, чтобы они не попали в ту же группу). Чья идея – красный жетон, кто выполнял – зеленый.

Четвертое задание – «три «Д» (Друг Для Друга): придумать для соседней группы задание. Чья идея – красный жетон, кто выполнял – зеленый. Ребята с красными жетонами переходят в другую группу.

Пятое задание – ведущий для всех микрогрупп дает одинаковое задание. Игра заканчивается коллективным обсуждением происходящего и вручением лидерам групп знаков «исследователей».

«Верёвочка»

Для проведения этой игры возьмите верёвку и свяжите её концы так, чтобы было образовано кольцо. (Длина верёвки зависит от количества участвующих в игре ребят.)

Ребята встают в круг и берутся двумя руками за верёвку, которая находится внутри круга. Задание: «Сейчас всем надо закрыть глаза и, не открывая глаз, не выпуская из рук верёвку, построить треугольник». Сначала возникает пауза и полное бездействие ребят, затем кто-то из участников предлагает какой-то вариант решения: например, рассчитаться и далее строить треугольник по порядковым номерам, и затем руководит действиями.

Практика этой игры показывает, что обычно эти функции на себя берут лидеры. Игру можно продолжать, усложняя задачу, и предложить ребятам построить квадрат, звезду, шестиугольник.

«Карабас»

Для проведения игры детей рассаживают в круг, вместе с ними садится вожатый, который предлагает условия игры: «Ребята, вы все знаете сказку о Буратино и помните бородатого Карабаса-Барабаса, у которого был театр. Теперь все вы – куклы. Я произнесу слово «КА-РА-БАС» и покажу на вытянутых руках какое-то количество пальцев. А вы должны будете, не договариваясь встать со стульев, причём столько человек, сколько я покажу пальцев. Эта игра развивает внимание и быстроту реакции».

В этом игровом тесте необходимо участие двух вожатых. Задача одного – проводить игру,

второго – внимательно наблюдать за поведением ребят.

Чаще всего встают более общительные, стремящиеся к лидерству ребята. Те, кто встают позже, под конец игры, менее решительные. Есть и такие, которые сначала встают, а затем садятся. Они составляют группу «счастливых». Безынициативной является та группа отряда, которая не встаёт вообще. Рекомендуется повторить игру 4-5 раз.

«Большая семейная фотография»

Эту игру лучше проводить в организационный период для выявления лидера, а также в середине смены, и использовать как наглядный материал в вашем коллективе.

Предлагается, чтобы ребята представили, что все они – большая семья и нужно всем вместе сфотографироваться для семейного альбома. Необходимо выбрать «фотографа». Он «дедушка», он тоже может участвовать в расстановки членов «семьи». Более никаких установок для детей не даётся, они должны сами решить, кому кем быть и где стоять. А вы постройте и понаблюдайте за этой занимательной картиной. Роль «фотографа» и «дедушек» обычно берутся исполнять стремящиеся к лидерству ребята. Но, однако, не исключены элементы руководства и других «членов семьи». Вам будет очень интересно понаблюдать за распределением ролей, активностью- пассивностью в выборе месторасположения.

Эта игра, проведённая в середине года, может открыть вам новых лидеров и раскрыть систему симпатий-антипатий в группах. После распределения ролей и расстановки «членов семьи» «фотограф» считает до трёх. На счёт «три!» все дружно и очень громко кричат «сыр» и делают одновременный хлопок в ладоши.

«Попурри»

Это вариант заданий на выявление лидеров, состоящий из нескольких игр. Для этого ребята делятся на две-три равные по количеству участников команды. Каждая команда выбирает себе название. Вожатый предлагает условия: «Сейчас команды будут выполняться после того, как я скамандую

«Начали!». Выигравшей будет считаться та команда, которая быстрее и точнее выполнит задание». Таким образом, вы создадите 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 берёт на себя человек, стремящийся к лидерству.

Второе задание. Здесь необходимо, чтобы ни о чём не договариваясь, быстро встали полкоманды. «Начали!»

Интерпретация этой игры сходна с интерпретацией игры «Жарабас»: встают самые активные члены группы, включая лидера.

Третье задание. Сейчас все команды летят в 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 берёт 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 четвёртое. Мы прилетели на Марс и нам нужно как-нибудь разместиться в марсианской гостинице, а в ней только трёхместный 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, невыявленным

лидерам, либо «отверженным».

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

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

Следует отметить, что основными типами лидерства являются эмоциональное и интеллектуальное лидерство. Не последнее место в коллективе занимает лидер-организатор. Кому возглавить ваш отряд, зависит не только от личных симпатий, но и от вида деятельности, направления жизни отряда в данную смену.

«Веревочные курсы»

В настоящее время в связи с потребностью освоения групповых методов работы широко используются такие методы, как «Веревочные курсы», «Тимбилдинг».

Веревочные курсы – это создание специальной среды для тренинга, в которой основную роль играют натянутые над землей веревочные канаты, платформы и другие простейшие устройства. Веревочные курсы – это стройная система упражнений, проводимых на открытом воздухе, дающая возможность подросткам познать и расширить свои духовные и физические возможности. Эти курсы построены таким образом, что позволяют вовлечь как активных, так и пассивных по натуре ребят, в результате чего каждый член группы и вся группа в целом помимо собственных ожиданий участвуют в достижении цели.

Веревочные курсы помогают, с одной стороны, познать дух коллективизма, основанного на доброжелательности и взаимопомощи между членами коллектива, а с другой стороны, – снимать напряжение, иногда возникающее в группе, и конечно – опять выявить лидеров, тех, кто готов взять на себя координацию действий.

Канаты образуют систему препятствий, прохождение которых не требует физической силы, но требует преодоления страха высоты (3-5 метров) и, несмотря на надежную страховку, требует самообладания. Задача веревочных курсов – доказать каждому человеку, что он может значительно больше, чем ему представляется. Веревочные курсы не требуют специальной физической подготовки, каждый человек может их пройти.

Другие препятствия (качающиеся бревна, тележки, скользящие по тросу на блоке, всякого рода «тарзанки» и др.) в силу видимой простоты также служат основой заданий, которые могут быть выполнены только при сотрудничестве всех участников группы. Конечно, для проведения таких курсов в полном объеме необходима специальная подготовка организатора. Зато эффективность – велика.

Вот некоторые упражнения:

1. Паутина. Веревки натягиваются между двумя деревьями на расстоянии 2,5 – 3 метра. Две параллельные веревки переплетаются в виде паутины между собой. Всей группе необходимо перебраться на противоположную сторону паутины. Сквозь одну ячейку может пройти только один человек. Обходить паутину нельзя. Если кто-либо заденет веревку, вся группа возвращается на исходную позицию.

После выполнения упражнения члены группы садятся кругом на траве и делятся впечатлениями, говорят о том, что произошло.

2. Бревно. Вся группа встает на бревно в определенном порядке. Членам группы необходимо поменяться местами: 1-й должен стоять на месте последнего члена группы, 2-ой – на месте предпоследнего и т.д. Во время выполнения задания нельзя становиться на землю. В противном случае группа возвращается в

исходную позицию. После выполнения упражнения следует проанализировать действия ребят.

3. **Электроцепь.** Все сели в круг. Замкнули цепь руками и ногами. «Пускаем ток» – всем надо одновременно встать.

4. **Приз.** На ветке дерева, на высоте трех метров прикрепляется любой приз. Группе необходимо достать до него, не опираясь на дерево, используя себя в качестве строительного материала.

5. **«Праздник непослушания».** Праздник непослушания: предоставление полной свободы выбора деятельности вплоть до ничегонеделания. Именно в этой ситуации проявляется активная жизненная позиция.

6. **«Книга рекордов Гиннеса».** День рекордов Гиннеса: ситуация создания успеха. Набор соревнований содержит задания, которые позволили бы каждому отличиться. Конкурсы должны быть не только серьезными, но и шутивными. Самое главное – это знаки отличия победителям (дипломы, грамоты и т.д.).

7. **Игровой цикл «Лидер-организатор».** Выявлению склонности к организаторской деятельности способствует коллективная игра «Слон» (из спичек в течение минуты выложить «слона»), игра «паутина» (пройти с предметом сооруженным из веток) и т.п.

После того, как проведена серия подобных игр, лидеры выявляются всем коллективом. Форма оценки может быть различна. Самой простой является голосование. Набравшие большее количество голосов, считаются победителями конкурса.

Конкурс первый: Ведущий дает задание придумать наиболее интересное (полезное) дело. Каждый участник выбирает то, за которое отдает свой голос.

Конкурс второй: «Агитатор». Ведущий дает задание агитировать всех участвовать в придуманном кандидатом деле. Оценивается конкурс аналогично, как и предыдущие.

Конкурс третий: «Организатор». Кандидат предлагает познакомить ребят с планом организации придуманного ими дела. Оценивается умение составить план.

Конкурс четвертый: «Люди». Кандидатам предлагается подобрать себе помощников и обосновать свой выбор. Оценивается умение подобрать людей и правильно их оценивать.

Конкурс пятый: «Программа». Каждый должен продолжить фразу:

«Если меня выберут..., то я...».

8. **Микроигра «День рождения».** Ведущий, обращаясь к участникам игры, предлагает выявить ребят, которые пользуются наибольшей популярностью в коллективе. Для этого каждый должен записать фамилии тех, кого бы он пригласил на свой день рождения. Можно пригласить не более трех гостей. Три-четыре человека, получившие наибольшее количество предложений, становятся основными «именинниками». Они приглашают в гости всех участников игры. Ведущий предлагает выбрать каждому того «именинника», к которому он желает пойти на день рождения. При этом ведущий игры уточняет, что если кто-то не пожелает идти ни к одному из «именинников», то он имеет на это право.

Создаются разные по количеству микрогруппы. Для определенных межгрупповых связей участникам игры предлагается после короткого совещания определить, с какой из групп они хотели бы объединиться. В результате этой микроигры выявляются эмоциональные лидеры организации, а для ребят появляется возможность четко определить различие между деловым и эмоциональным лидером.

Игра «Стили лидерства»

Цель: обучение ребят разным стилям управления коллективом и анализу практики организатора коллектива, анализу собственной позиции в структуре

взаимоотношений. Для этой цели служит игра под названием «Стили лидерства».

Содержание игры: прожить три стилия управления: демократический, авторитарный, попустительский. Любой из этих стилей носит яркий тип отношений: демократический – коллегиальность принятия решений, соотнесение собственной точки зрения и коллективной, поиск компромисса; авторитарный – единоличное принятие решений, игнорирование других точек зрения; попустительский – формальное руководство, отсутствие контроля.

Игру можно проводить в двух вариантах:

1 вариант: Ребятам предлагается проиграть эти стили лидерства. Группа делится на три команды (три стилия управления). Каждой команде дается задание подготовить мероприятие определенным способом. Задания должны быть равноценными (дело может быть только одно, основное внимание уделяется именно отношениям). Перед игрой выбирают группу экспертов, которая дает характеристику каждому стилю, следит за следование лидера в игре. Может быть выбрана и группа аналитиков, социологов, цель которой собрать мнение ребят. В процессе анализа игры важно обратить внимание на позитивные и негативные стороны определенного стилия лидерства, отметить ситуации, где эти стили имеют место.

2 вариант: ребята не в курсе о начале игры. Все три стилия лидерства демонстрируют педагоги-организаторы (вожатые), или существующие лидеры группы. Игра должна проводиться небольшой группой в определенный промежуток времени (например, три часа). По истечении этого срока ребятам предлагается проанализировать, что им понравилось, кто из лидеров учитывал их мнение, в каком случае был достигнут наилучший результат. Внимание! При интерпретации результатов игры просмотрите еще раз раздел «Лидерство как фактор функционирования группы».

«Миксеры»

Это игры (упражнения), которые служат для поднятия настроения, снятия психологического барьера, знакомства.

Гусеница: группа становится в линию. Каждый из группы передает свою руку тому, кто стоит сзади. Для этого играющие расставляют ноги на ширину плеч и подают руку назад между своих ног. При этом каждый также берет руку стоящего впереди. Группа начинает двигаться назад до тех пор, пока все не лягут на пол. Затем группе предлагается вернуться в исходное положение в обратном порядке.

Обувная фабрика: все снимают обувь и кладут ее в центр круга, каждый участник надевает два разных ботинка и пытается поставить ногу рядом с ногой обутую в парную обувь.

Это мой нос: что Вы ответите человеку, который указывает на свой локоть и говорит: «Это мой нос?» Ну, Вы можете показать на свою голову и сказать: «Это мой локоть?» Тогда он, возможно, покажет мне свою ступню и скажет: «Это моя голова!» Это новая игра и тест на координацию рук и глаз, который показывает, на сколько долго Вы можете продержаться, называя части тела, которые только что показал Ваш партнер, и в то же время, указывая на другую часть своего тела.

Ха-ха-ха: Все ложатся, кладя голову на живот другому участнику и, образуя таким образом длинную цепь, первый играющий говорит: «Ха», второй: «Ха-ха» и т.д. Игра начинается заново, если кто-нибудь засмеется.

Теневой вождь: один из играющих выходит из комнаты. Остальные члены команды выбирают «вождя», который задает группе любые движения и меняет их через некоторое время. Задача вошедшего определить «вождя». В случае удачи «вождь» сам выходит за дверь и игра повторяется с новым «вождем».

Никогда: члены группы открывают ладони и по очереди говорят: «Я никогда

не... (делал чего-либо)». Тот, кто делал предложенное действие – погибает палец. Игра хорошо помогает при знакомстве.

Зоопарк: члены группы встают в круг и держат друг друга под руки. Ведущий каждому говорит название животного. После этого ведущий громко называет одно из имен. Ребята с этим именем должны поджать ноги. Остальные должны удерживать их. Лучший эффект достигается при большом количестве одного из них.

Узелки: группа встает в круг и вытягивает руки в центр. После случайного сцепления рук, группе предлагается развернуться в круг так, чтобы рядом стояли люди со сцепленными руками.

Фрукты: группа встает в круг. Каждый выбирает себе название фрукта на первую букву своего имени. Предлагается обмен фразами типа: «Яблоко любит апельсин». После этого «апельсин» должен назвать новую пару. Если этого не происходит и ведущий успеваешь коснуться «апельсина», то они меняются местами.

Тутти-фрутти: команда делится на два или более фронтов и выбирает себе имя – фрукт. Один человек стоит в центре и рассказывает какую-либо историю. Как только он использует одно из названий фронтов, члены этого фронта должны поменяться местами друг с другом. Если произносится «Тутти-фрутти», то все члены всех фронтов должны поменяться местами.

Палочка: команда садится в круг и начинает передавать по кругу какой-либо предмет, зажав его различными частями тела, меняя их. При падении игра начинается с начала.

Барабанчики: группа садится в круг. Члены группы кладут свои ладони на колени к соседям с двух сторон. Группа начинает хлопки в определенную сторону – рука за рукой, в том порядке, как они лежат на коленях. При двойном ударе направление сменяется на противоположное. Тот, кто ошибся – убирает руку.

Убийца: группа стоит в кругу. Руки сцеплены за спиной. При этом левая рука согнута в локте и держит правую руку соседа слева. Ведущий, обходя круг снаружи, незаметно выбирает «убийцу», дотрагиваясь до его плеча. «Убийца» жмет руку соседа N раз. Сосед жмет следующему N-1 раз и т.д. Тот, кто получает одно последнее рукопожатие, считается убитым и выходит из круга. При неудачной попытке – «убийца» посылает новый «импульс».

Монстр: «Ваша задача состоит в том, чтобы переправить всю команду от этой линии до той. При этом все стартуют одновременно, но по команде ведущего. Причем одновременно вся группа может иметь пять точек касания с землей».

«Ноги в руки»: группа становится в линию. Каждый кладет одну руку на плечо, стоящего впереди и поднимает одну ногу. Второй рукой, задние подхватывают ногу передних. Задача – попрыгать без разрыва определенное расстояние.

«Хи-хи, ха-ха»: группа стоит в кругу и синхронно делает движения руками и произносит: «Хи-хи-хи-хи-хи, ха-ха-ха-ха-ха», уменьшая счет от 5 до 1.