

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
лицей № 7 г. Томска**

СОГЛАСОВАНО
на заседании научно-
методического совета
протокол № _____
« ____ » _____ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения лицея № 7
_____ Д.В. Смолякова
« ____ » _____ 2024 г.

**Дополнительная общеразвивающая программа
социально-гуманитарной направленности
«Я-лидер»**

Возраст детей 13-15 лет
Срок реализации программы - 2 года

Томск 2024

Пояснительная записка

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа социально-педагогической направленности «Я-лидер» разработана с учетом Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; Приказа Министерства просвещения РФ от 9 ноября 2018 г. N 196 “Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам”; постановление от 28.09.2020 г. № 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4. 3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" (вступает в силу с 01.01.2021) ; письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 ноября 2015 г. № 09-3242 «МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОЕКТИРОВАНИЮ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩИХ ПРОГРАММ (ВКЛЮЧАЯ РАЗНОУРОВНЕВЫЕ ПРОГРАММЫ)»; Устава МАОУ лицея №7 г. Томска.

Программа рассчитана на обучающихся 13-15 лет и имеет социально-гуманитарную направленность. В подростковом возрасте формируется представление человека о себе, о своем месте в мире, жизненных ценностях и целях. Взрослеющий человек на качественно новом уровне познает как физический мир, так и мир человеческих взаимоотношений. От того, насколько серьёзно, глубоко и, в то же время, позитивно протекает этот процесс, напрямую зависят дальнейшие жизненные успехи человека.

В этой связи данная образовательная программа весьма **актуальна**, поскольку призвана решать в процессе реализации многие педагогические и социальные задачи, направленные на формирование целостной личности, обладающей запасом необходимых нравственных ориентиров, с творческим потенциалом, стремящийся к саморазвитию и самореализации. Последовательное изучение своих способностей, коррекции личностных качеств, развитие новых умений и навыков в стенах объединения поможет учащимся справиться с задачами и трудностями, которые ожидают их в реальной «взрослой» жизни. Являясь одновременно учащимися разных классов, участники объединения станут организаторами различных форм продуктивной социально - значимой деятельности.

Цель: развитие личности подростка, обучение приемам формирования лидерских навыков через разнообразную коллективную деятельность.

Задачи:

Предметные:

- Способствовать владению терминологическим аппаратом по теме «лидерство», «организаторская деятельность»;
- изучить особенности проектной технологии; овладеть механизмами

проектирования; освоить методики организации коллективного творческого дела.

Метапредметные:

- Сформировать навык самостоятельной работы обучающихся (умение делать самостоятельный выбор, аргументировать его, способность самостоятельно подбирать и использовать в работе необходимую литературу, иные источники информации);
- развивать социально-значимые компетенции и установки (умение позиционировать себя; сотрудничать; прогнозировать социальные эффекты своей деятельности; ответственность, уважение и доверие к людям, деятельность в интересах других людей, взаимопомощь);
- дать представление о профессиях, к которым их готовит развитие лидерских, коммуникативных, социальных, проектно-исследовательских компетенции, эмоционального интеллекта и творческого мышления.
- создать условия для занятий организаторской деятельностью по различным направлениям;
- совершенствовать навык работы с информацией (поиск, анализ, использование).

Личностные:

- сформировать устойчивый интерес к выбранной деятельности;
- способствовать проявлению социальной активности во взаимодействии с внешними субъектами;
- развивать умение принимать на себя позицию лидера или участника группы.

Объем и срок освоения: программа «Я-лидер» рассчитана на 2 года обучения и реализуется в соответствии с возрастными особенностями обучающихся. В реализации участвуют четыре группы учащихся не более 15 человек. Определены два уровня поэтапного освоения программы: 1 год обучения; 2 год обучения. Группы разновозрастные (13-15 лет), что позволяет организовать наставничество обучающихся «Ученик-ученик».

РЕЖИМ занятий: занятия каждой группы проходят один раз в неделю по два часа и составляют 68 часов в год для каждой группы (136 часов за два года). Структура занятия предусматривает 15 минут перерыва через каждые 40 минут работы. Средняя продолжительность каждого вида деятельности соответствует нормам. Статические и динамические виды деятельности чередуются. Занятия проводятся в учебном кабинете, в соответствии с требованиями к помещениям, с соблюдением санитарных правил, требованиям пожарной безопасности.

Формы и методы образовательной деятельности

Исключительное значение в программе отдаётся групповым формам работы, позволяющим подросткам проявлять активность, наиболее полно реализовывать свои умения и навыки:

- проектная деятельность как вид групповой работы на приобретение знаний, умений и навыков, необходимых для успешного общения;
- упражнения на взаимодействие в группах, построенных на моделях жизненных ситуаций общения;
- деловые игры, позволяющие в миниатюре моделировать и совершенствовать деятельность партнёров;
- игры, способные поднять творческую активность, пробудить фантазию и развить собранность внимания, развить навыки коллективной слаженной работы;
- игры, направленные на сплочение коллектива, выявление лидерских качеств, на умение работать в атмосфере полного доверия;
- дискуссионные методы работы, круглые столы, мозговой штурм;
- творческие встречи с разными специалистами, лидерами в различных сферах деятельности человека.

Форма проведения занятий:

- Групповые занятия (по расписанию).
- Коллективные дела, где задействованы в работе несколько.
- Индивидуальное занятие - работа над выступлением, проектом.
- Форма обучения: очная, с возможностью дистанционного обучения.

Формы аттестации:

Входная диагностика (ежегодно, сентябрь): анализ данных о стартовом уровне готовности обучающихся к освоению программы, их интересах, потребностях, профессиональных склонностях и образовательных возможностях – проводится в форме беседы, тестирования, анкетирования.

Промежуточная аттестация (декабрь) и аттестация по итогам учебного года (апрель- май):

1 год обучения –защита индивидуального проекта, творческий отчет.

2 год обучения - защита индивидуального проекта, защита группового проекта.

Текущий мониторинг осуществляется в следующих формах: анкетирование, беседы, коллективный анализ, рефлексия.

Учебно-тематический план 1 года обучения.

№ п/п	Наименование раздела	Всего часов	В том числе		Форма аттестации/ контроля
			Теория	Практика	
1.	Вводное занятие. «Давайте познакомимся».	2	0	2	
2	Познай себя	12	4	9	тестирование, наблюдение, психологические игры.
	Учусь понимать себя.	2	1	1	
	Я имею право чувствовать и выражать свои чувства -	2	-	2	
	Я и мой внутренний мир	2	-	2	
	Учусь понимать других	2	1	1	
	Учусь сотрудничать с людьми	2	1	1	
	Агрессия и агрессивность	2	1	1	
3	Искусство общения	13	3	10	Беседа, опрос, тестирование, анкетирование
	Виды общения		3	-	
	Учусь общаться		-	3	
	Учусь владеть собой		-	3	
	Тренинг общения		-	4	
4	Профессиональное самоопределение	10	4	6	Беседа, опрос, тестирование, анкетирование
	Классификация профессий		2	2	
	Мотивация выбора профессий		1	2	
	Профессиональные типы личности		1	2	

5	Теория лидерства.	15	6	9	Индивидуальный проект
	<i>Лидер - это тот, кто...</i>		2	3	
	<i>Представление о себе, как о лидере</i>		2	3	
	<i>Лидер и команда, готовность стать лидером</i>		2	3	
6	Ораторское искусство и культура речи	13	3	10	Творческий отчет
	Что такое культура речи.		1	2	
	Основные приемы ораторского искусства		1	2	
	Роль мимики и эмоций при выступлении		1	2	
	Разработка текста речи и выступление перед аудиторией.		-	4	
7	Встречи с интересными людьми	3	-	3	коллективный анализ

Содержание 1-ого года обучения

1.Вводное занятие - 2 часа

Ведение -2 часа

Теория: Цель и задачи программы. Знакомство детей друг с другом. Краткий курс по технике безопасности. Правила и нормы поведения в коллективе.

Практика: Игра на знакомство «Кто есть, кто», Упражнения «Какой Я?», «Общее и особенное», Упражнение самоанализ «Идеал, и Я»

2.Познай себя – 12 часов

Учусь понимать себя.

Теория: Беседа: «Какой Я и чем Я отличаюсь от остальных? Самооценка подростка.

Практика: Анкета «Вот я какой!», Упражнения - «Моя индивидуальность», «Волшебная рука», «Здравствуй», «Шкала самооценки», «Автопортрет», «Мои сильные стороны», Диагностика «Методика личностного дифференциала»

Я имею право чувствовать и выражать свои чувства -

Беседа о таких психических явлениях, как настроение, чувства, мимика. «Спектр наших эмоций и чувств» - Мини-лекция

Практика: Упражнения: «Вырази свои чувства», «Геометрические фигуры», «Меняются местами те, кто...», «Назови чувство», «Абракадабра», «Работа с негативными переживаниями», «Мои обиды» мотивационный и рефлексивный диалоги, " Психогимнастика

Я и мой внутренний мир

Беседа о том, что каждый видит и чувствует мир по-своему. Любой внутренний мир ценен и уникален. Темперамент. В трудной ситуации я ищу силу внутри себя, и она обязательно найдется.

Практика: Упражнения: «Кто я?», «Мой портрет в лучах солнца», «Письмо себе любимому», «Лёгкие пути ведут в тупик», «Все мы», Тест «Определение своего темперамента», Диагностика «Кто я?»

Учусь понимать других *Теория:* Я и мои друзья. Мой лучший друг. Я не хочу обижать слабых. Я мои «Колбочки». Что такое одиночество. Я не одинок в этом мире

Практика: «Мозговой штурм»: «Что означает слово «дружба», Упражнения: «Ругаемся овощами» «Ищу друга», Тест «Какой ты друг»

Учусь сотрудничать с людьми-

Теория: Беседа: Что такое ответственность. Когда наступает ответственность. Надо ли отвечать за свои поступки. «Ответственность и безответственность. Что скрывается за этими словами?» Знакомство с разными видами ответственности

Что такое свобода. Что значит свобода выбора. Что такое независимость. Что такое выбор. Отрицательный и положительный выбор. Как сделать правильный выбор.

Практика: Анализ ситуаций об ответственности, о свободе, о выборе

Агрессия и агрессивность

Теория: Различия между агрессией и агрессивностью. Виды агрессии. Как выглядит агрессивный человек. Как звучит агрессия. Как живет агрессивному человеку? Взаимосвязь агрессии и болезней. Что мне делать со своей агрессией? Что мне делать с чужой агрессией?

Практика: Упражнения «Как я зол», «Лист гнева», «Разреши ситуацию»

3.Искусство общения - 13 часов

Виды общения

Теория: Формальное общение, примитивное общение деловое общение, духовное или межличностное общение, манипуляторное общение, светское общение.

Практика: упражнения по технике эффективного общения

Учусь общаться

Беседа о том, почему одни люди легко общаются со всеми, а у других так не получается? Адекватное восприятие партнера по общению.

Практика: психологическая игра «Молчащее и говорящее зеркало», Тест «Общительный ли вы человек?» Ролевые игры

Учусь владеть собой

Все люди отличаются друг от друга своими качествами. Какими качествами должен обладать человек. Определение самоконтроля. Навыки самоконтроля. Надо ли контролировать себя.

Практика: Упражнение «Эксперты и жалобщики», «Завершение предложения», «Да, и еще...».

Тренинг общения

Знакомство с базовыми навыками общения; выделение вербальных и невербальных элементов общения

Практика: Анкетирование «Умеешь ли ты общаться», Упражнения «Зеркало», «Разговор через стекло» «Шарады», «Разговор в парах на разных дистанциях», «Начальник и подчиненный», «Доверяющее падение»

4.Профессиональное самоопределение – 10 часов

Классификация профессий

Теория: Знакомство с банком профессий востребованных на рынке труда. Классификация профессий: типы профессий (предмет труда), классы профессий (цели труда), группы профессий (условия труда). Знакомство с профессиями типа «Человек–человек», «Человек–техника», «Человек–художественный образ», «Человек–природа», «Человек–знак».

Практика: Тест на профориентацию ДДО Е. А. Климова.

Мотивация выбора профессий

Теория: Понятие мотивации при выборе профессии. Внутренняя и внешняя мотивация выбора. Понятие ценностных ориентаций. Трудовые потребности человека. Иерархия потребностей А. Маслоу.

Практика: Методика Рокича «Ценностные ориентации», тестирование «Мотивы выбора профессии».

Профессиональные типы личности

Теория: профессиональных типов личности: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический.

Практика: Опросник профессиональных предпочтений Д. Голланда. Игра «Кто хочет стать профессионалом?».

5.Теория лидерства – 15 часов

Лидер - это тот, кто...

Теория: Определение лидера, его роль в социальной практике, качества лидера.

Практика: Анкетирование, тестирование.

Представление о себе, как о лидере

Теория: Самоопределение лидерских качеств.

Практика: Тест «Я-лидер». Игры на выявление лидерских качеств

Лидер и команда, готовность стать лидером

Теория: Беседа о необходимости работы в команде. Алгоритм создания команды.

Практика: Деловая игра «Мы – команда». Какой у нас коллектив (методика А. Н. Лутошкина)

6.Ораторское искусство и культура речи-13 часов

Теория: Основные приемы ораторского искусства, составление текста выступления, роль мимики и эмоций при выступлении, что такое культура речи.

Практика: Разработка текста речи и выступление перед аудиторией.

Учебно-тематический план 2-ого года обучения

№ п/п	Наименование раздела	Всего часов	В том числе		Форма аттестации/ контроля
			Теория	Практика	
1.	Вводное занятие	2	0	2	Опрос
2	Основы делового этикета	14	5	9	Беседа, опрос, тестирование, анкетирование
	Деловые аспекты отношений в коллективе.		1	3	
	Методы коррекции отношений в группе		1	3	
	Основы конфликтологии		3	3	
3	Тренинг развития организаторских способностей и лидерских качеств	8	0	8	Беседа, тестирование,
	Управление собственной жизнью.		-	2	
	Организация свободного времени		-	2	
	Основные этапы реализации цели: планирование, организация, контроль, анализ.		-	2	
	Деловые и личностные характеристики организатора.		-	2	
4	Основы вожатского мастерства	13	5	8	Защита проекта
	Организация активных форм работы с молодежью		1	2	

	Формы работы с детьми – мини азбука		1	2	
	.Как справиться с трудностями и предотвратить проблемы.		1	2	
	Рекомендации для водителя. Оказание первой помощи.		2	2	
5	Самоуправление в детском коллективе. Методика КТД	13	5	8	Творческий отчет, коллективный анализ
	Методика КТД		3		
	Написания сценариев для различных событий		2	2	
	Самостоятельная организация коллективного творческого дела		-	6	
6	Проектная деятельность (групповая)	15	4	11	Защита проекта
	Социальное проектирование, специфика, основные правила составления проектов, оформление работы		4	3	
	Разработка группового социального проекта.		-	9	
7	Встречи с интересными людьми	3	-	3	коллективный анализ

Содержание 2-ого года обучения

I. Вводное занятие - 2 часа

Практика: рефлексивное письмо, обсуждение плана на учебный год, сплочение группы для игрового взаимодействия

2. Основы делового этикета -14 часов.

Теория: деловые аспекты отношений в коллективе. Методы коррекции отношений в группе, основы конфликтологии,

Практика: деловые игры, практикум «Успешное собеседование». Упражнение «Начальник и подчиненный», «Имеете ли вы способность для самостоятельного ведения дел» - тест

3. Тренинг развития организаторских способностей и лидерских качеств -8 часов

Теория: Управление собственной жизнью, организация свободного времени, основные этапы реализации цели: планирование, организация, контроль, анализ. Деловые и личностные характеристики организатора.

Практика: психологические тренинги, деловые игры.

4. Основы вожатского мастерства -13 часов

Теория: мотивация вожатых. Организация активных форм работы с молодежью. Формы работы с детьми – мини азбука. Как справиться с трудностями и предотвратить проблемы. Рекомендации для вожатого. Оказание первой помощи.

Практика: проведение игровых мероприятий для учеников младших классов.

5. Самоуправление в детском коллективе. Методика КТД - 13 часов

Теория: методика КТД, написания сценариев для различных событий

Практика: написание сценариев для различных событий, самостоятельная организация коллективного творческого дела, возможность попробовать себя в качестве ведущих мероприятий

6. Проектная деятельность (групповая)-15 часов

Теория: Социальное проектирование, специфика, основные правила составления проектов, оформление работы. Разработка проекта. Умение планировать и реализовывать вместе с командой общий проект.

Практика: Составление социального проекта. Работа в группах. Защита.

Планируемые результаты

Программа обеспечивает достижение учащимися следующих личностных, метапредметных и предметных результатов:

1 год обучения

Личностные результаты.

- проявляют устойчивый интерес к выбранной деятельности;
- формируют адекватную самооценку на основе навыков рефлексии (адекватно оценивать себя и других, умение рефлексировать свою и чужую деятельность);
- умеют определять свои эмоции и не боятся своих эмоциональных реакций;
- проявляют социальную активность во взаимодействии с внешними субъектами.

Метапредметные результаты.

- самостоятельной работы (умение делать самостоятельный выбор, аргументировать его, способность самостоятельно подбирать и использовать в работе необходимую литературу,

иные источники информации);

- социально-значимыми компетенциями и установками (умение позиционировать себя; сотрудничать; прогнозировать социальные эффекты своей деятельности; ответственность, уважение и доверие к людям, деятельность в интересах других людей, взаимопомощь);

- учащиеся имеют представление о профессиях, к которым их подготавливает развитие лидерских, коммуникативных, социальных, проектно-исследовательских компетенции, эмоционального интеллекта и творческого мышления.

Предметные результаты:

- владеют терминологическим аппаратом по теме «лидерство» и «организаторская деятельность», «проектная деятельность»;

- знают различные виды игровой деятельности (подвижные, интеллектуальные, развлекательные, народные игры) и имеют опыт их практического применения;

- способны назвать базовые эмоции, знают технологию определения настроения;

- знают особенности проектной технологии.

2 год обучения.

Личностные результаты.

- принимают на себя позицию лидера и участника группы;

- умеют выглядеть презентабельно, держаться на публике в разных форматах (концерт, игровая программа, конференция, игра, дискуссия и др.).

Метапредметные результаты:

- могут заниматься организаторской деятельности;

- СПОСОБНЫ формировать и поддерживать отношения сотрудничества, содружества и толерантности в детском коллективе и во взаимодействии со взрослыми: уважать чужое мнение, слушать и говорить, договариваться, улаживать разногласия и конфликты; планировать и распределять групповую работу;

- Работают с информацией (поиск, анализ, использование);

- имеют расширенное представление о профессиях, к которым их подготавливает развитие лидерских, коммуникативных, социальных, проектно-исследовательских компетенции, эмоционального интеллекта и творческого мышления.

Предметные результаты:

- знают и имеют опыт практического применения методик организации коллективного творческого дела;
- владеют механизмами проектирования игровой программы, праздника, образовательного события;
- умеют оформить пространство в соответствии с тематикой и задачами мероприятия;
- умеют четко и внятно сформулировать и объяснить правила игры, задания, удерживать внимание аудитории;
- имеют опыт работы в проектной команде по проектной технологии.

Материально-техническое обеспечение

- Компьютер;
- Музыкальный центр;
- Костюмы, декорации, необходимые для работы над созданием различных мероприятий;
- Фото-, видеокамеры;
- Мультимедиа проектор;
- Экран;
- Школьная доска

Учебно-методическое обеспечение.

Список литературы для педагога

1. Антонов В.В. Изучаем права человека /В.В. Антонов. - М.: Вита-Пресс, 2006. – 336с.
2. Батаршев А.В. Психология личности и общения. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003.- 248с – (Психология для всех).
3. Годлман Д. Советы на все случаи жизни. Этикет для подростков / Пер. с английского Е.Коваленко. – М.: «Издательство 2000 г.
4. Иванченко В.Н. Взаимодействие общего и дополнительного образования детей: новые подходы. - Ростов н/Д: Изд-во «Учитель», 2007-256с.
5. Козлов Н. П. Истинная правда, или учебник для психолога по жизни. М.: 2001 г.
6. Козлов Н. И. Книга для тех, кому нравится жить или психология личностного роста. М.: - 2000 г.
7. Коммуникативные технологии в школе: секреты эффективного общения / авт.-сост. О.Я. Воробьева. – Волгоград: Учитель, 2008. – Лидерс А. Г. Психологический тренинг с подростками. М.: - 2003 г.
8. Кон И.С. Психология ранней юности: Книга для учителя / И.С. Кон.- М.: Просвещение, 2007. – 335 с.
9. Немов Р. С. Психология. Психодиагностика. Кн. 3. М.: - 1998 г.
10. Сборник практических материалов по использованию интерактивных методик в учебно-воспитательном процессе./ Сост. Селиверстова Т.Л.
11. Тыртышная М.А. Всё лучшее – впереди / социальноориентированные формы работы со школьниками / М.А. Тыртышная. – Ростов н/Д.: Феникс, 2006.- 285с.: - (Библиотека учителя
12. Хухлаева О.В. Психология подростка. М.: - 2005 г
13. Энциклопедия Этикета. – М.:РИПОЛ классик, 2006.г

Список литературы для учеников

1. Дерябо С., Ясвин В. Гроссмейстер общения. Иллюстрированный самоучитель психологического мастерства. – М., 2005.
2. Вачков И.В. Приключения во внутреннем мире. – М.,2005.
3. Кинчер Дж. Книга о твоих знакомых. – СПб.: Владос, 2003.
4. Кинчер Дж. Книга о тебе. – СПб.: Владос, 2006.
5. Снайдер Д. Курс выживания для подростков. – М., 2005.
6. Маркуша А. Мозаика для делового человека. - М., 2007.

7. Селевко Г.К. Управляй собой. - М., 2003.
8. Селевко Г.К. Познай себя. - М., 2003.
9. Селевко Г.К. Руководство по организации самовоспитания школьников. - М.: Народное образование, 2005.
10. Селевко Г.К. Научи себя учиться. - М., 2007.
11. Селевко Г.К. Найди себя. - М., 2003.
12. Селевко Г.К. Сделай себя сам. - М., 2004.
13. Михайлов В.Т. Моя профессиональная карьера. - М., 2007.
14. Честных Ю. Н. Открыть себя. - М., 2000.
15. Зинченко А.А. Как построить свое «Я». - М., 2008.
16. Каган М.С. Мир общения. - М., 2005.
17. Цукерман Г.А. Психология саморазвития. - М., 2005.
18. Тетровский А.П. Быть личностью. - М., 2009.
19. Прошитская М.П. Правильно выбери профессию. - М., 2008.

ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ

1. Климов Е.А. Как выбрать профессию. - М., 2006.
2. Фролов В.Т. Перспективы человека. - М., 2007.
3. Коломенский О.Р. Гражданином быть обязан. - М., 2006.
4. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии. - М., 2009.
5. Тубельский А.Н. Школа самоопределения. - М., 2005.

Диагностические материалы.
Приложение 1. Экспертная карта оценивания проекта.

Показатели	Критерии
Личный интерес к работе	• Представленность позиции автора, личная заинтересованность, актуальность работы для автора; • соизмеримость проблемы с личными усилиями и возможностями; • активное отношение к результатам, желания и усилия донести их до других; • видение перспектив работы; • вовлечение других в работу, создание команды для воплощения своих идей
Планирование и достижение цели	• Цель определена и ясно описана; • Представлен четкий план достижения цели; • Работа выполнена точно и последовательно
Культура деятельности	• Соответствие структуры заявленному типу работы (проект или исследование) • Обоснованность методик исследования, убедительность представленного материала. • Наличие выводов (исследование) или продукта (для проекта)
Владение содержанием работы	• Владение терминологией, умение объяснять приводимые понятия; • глубина исследования темы; • осмысленность и логичность изложения; • степень самостоятельности в решении проблемы
Представление работы	• Свободное владение материалом. • направленность при изложении на аудиторию; • отсутствие речевых ошибок; • выразительность речи; • умение отвечать на вопросы аудитории
Оформление работы (max 10 баллов)	<u>Дизайн презентации</u> - 5 б. • отвечает требованиям эстетики; • не противоречит содержанию работы; • диаграммы, рисунки, таблицы соответствуют содержанию работы; • текст читается легко, выполнен тезисно. <u>Оформление печатной работы – 5 б.</u> • структура работы соответствует положению (титульный лист, содержание или план, введение, основная часть, выводы) • список литературы • сноски и ссылки при использовании материалов из Интернет источников

Оценка показателей в баллах	«0» - показатель не проявляется. «1» - показатель проявляется очень слабо. «2» - показатель недостаточно выражен. «3» - показатель достаточно выражен. «4» - показатель ярко выражен. «5» - показатель выражен максимально полно
-----------------------------	--

Приложение 2. Методики диагностики лидерских, коммуникационных и организационных качеств личности

Методика «Лидер»

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

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

Текст опросника

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих? а) да, б) нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы? а) да, б) нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо? а) да, б) нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
а) да, б) нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-то? а) да, б) нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком? а) да, б) нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
а) да, б) нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?
а) да, б) нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми? а) да, б) нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?

а) да, б) нет.

11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию? а) да, б) нет.

12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление? а) да, б) нет.

13. Считаете ли вы себя мечтателем? а) да, б) нет.

14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?

а) да, б) нет.

15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов? а) да, б) нет.

16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:

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

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

17. Какое из этих двух мнений вам ближе:

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

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

18. С кем вы предпочитаете работать?

а) с покорными людьми,

б) с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий? а) да, б) нет.

20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца? а) да, б) нет.

21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен? а) да, б) нет.

22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер, и нужно принимать решение. Как вы поступите?

а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас;

б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она? а) да, б) нет.

24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

а) да, б) нет.

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать? а) да, б) нет.

26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?

а) самый компетентный человек;

б) тот, у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

- а) да, б) нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину? а) да, б) нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
а) тот, который все решает сам;
б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
а) коллегиальный, б) авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
а) да, б) нет.
32. Какой из следующих двух «портретов» больше напоминает вас?
а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете ваше мнение единственно правильным, но остальные с ним не согласны?
а) промолчу, б) буду отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь? а) да, б) нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело? а) да, б) нет.
36. Что бы вы предпочли?
а) работать под руководством хорошего человека;
б) работать самостоятельно, без руководителя.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?
а) согласен, б) не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности? а) да, б) нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими? а) да, б) нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
а) у меня опускаются руки;
б) у меня появляется сильное желание их преодолеть.
41. Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают? а) да, б) нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки? а) да, б) нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат произвести реорганизацию вашего учреждения?
а) введу нужные изменения немедленно;
б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумеете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо? а) да, б) нет.

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

Оценка результатов и выводы

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

Ключ: 1а, 2а, 36,4а, 5а, 66,7а, 86,96,10а, 11а, 12а, 136,146,15а, 166,17а, 186,196,20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 256,26а, 276,28а, 296,306, 31а, 32а, 336,34а, 356,366,37а, 386,39а, 406,41а, 42а, 43а, 44а, 456, 46а,476,48а, 496,506.

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

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

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

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

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

Методика «Эффективность лидерства»

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

Текст опросника

1. Стремитесь ли вы к использованию в своей работе новейших достижений?
а) да, б) нет.
2. Стремитесь ли вы к сотрудничеству с другими людьми? а) да, б) нет.
3. Какой язык в общении с коллегами вы предпочитаете?
а) краткий, ясный, точный;

- б) эмоциональный, образный, с намеками и подтекстом.
4. Разъясняете ли вы другим причины и основания принимаемых вами решений? а) да, б) нет.
5. Доверяют ли вам люди, которые постоянно или временно находятся в вашем подчинении? а) да, б) нет.
6. Вовлекаете ли вы всех исполнителей совместного дела в обсуждение связанных с ним вопросов, если на вас возложена обязанность ими руководить? а) да, б) нет.
7. Поощряете ли вы у подчиненных вам людей проявление самостоятельности, независимости в работе и инициативы? а) да, б) нет.
8. Помните ли вы имена тех людей, с которыми общаетесь? а) да, б) нет.
9. Предоставляете ли вы свободу действий своим подчиненным в достижении тех целей, которые ставите перед ними? а) да, б) нет.
10. Контролируете ли вы ход выполнения задания вашими подчиненными? а) да, б) нет.
11. Помогаете ли вы своим подчиненным, если они в этом нуждаются? а) да, б) нет.
12. Выражаете ли вы благодарность подчиненному за хорошо выполненную работу? а) да, б) нет.
13. Стремитесь ли вы искать в людях лучшие их качества и ориентироваться на них в совместной работе? а) да, б) нет.
14. Знаете ли вы о том, как наилучшим образом использовать положительные качества, имеющиеся у ваших подчиненных, в работе? а) да, б) нет.
15. Знаете ли вы интересы и потребности ваших подчиненных? а) да, б) нет.
16. Умеете ли вы быть внимательным слушателем? а) да, б) нет.
17. Благодарите ли вы сотрудников за работу в присутствии других? а) да, б) нет.
18. Делаете ли вы замечания своим подчиненным? Если да, то в какой обстановке? а) наедине, б) в присутствии других.
19. Отмечаете ли вы хорошую работу своих подчиненных, докладывая об итогах вышестоящему руководителю? а) да, б) нет.
20. Доверяете ли вы своим подчиненным? а) да, б) нет.
21. Стремитесь ли вы доводить до подчиненных всю основную информацию, получаемую от вышестоящих руководителей и организаций? а) да, б) нет.
22. Раскрываете ли вы значение работы, выполняемой каждым из ваших подчиненных, для общего дела? а) да, б) нет.
23. Оставляете ли вы себе и подчиненным время для планирования работы? а) да, б) нет.
24. Есть ли у вас план повышения своей квалификации? а) да, б) нет.
25. Имеется ли у ваших подчиненных план повышения их квалификации (или индивидуальные планы подобного рода)? а) да, б) нет.

26. Регулярно ли вы читаете специальную литературу? а) да, б) нет.
27. Имеете ли вы библиотеку новейшей литературы по вашей специальности? а) да, б) нет.
28. Заботитесь ли вы о состоянии своего здоровья, сохранении и повышении работоспособности? а) да, б) нет.
29. Любите ли вы выполнять сложную, но интересную работу? а) да, б) нет.
30. Проводите ли вы лично обучение своих подчиненных с целью улучшения качества и повышения эффективности их работы? а) да, б) нет.
31. Знаете ли вы о том, на какие качества работника необходимо ориентироваться при его приеме на работу? а) да, б) нет.
32. С желанием ли вы занимаетесь разбором жалоб и удовлетворением персональных просьб, исходящих от подчиненных? а) да, б) нет.
33. Сохраняете ли вы психологическую дистанцию в общении с подчиненными? а) да, б) нет.
34. Относитесь ли вы к своим подчиненным со вниманием и уважением? а) да, б) нет.
35. Уверены ли вы в себе? а) да, б) нет.
36. Хорошо ли вы знаете свои сильные и слабые стороны? а) да, б) нет.
37. Часто ли вы проявляете творчество в работе? а) да, б) нет.
38. Регулярно ли вы повышаете свою квалификацию на специальных курсах, семинарах и т.п.? а) да, б) нет.
39. Достаточно ли гибко вы себя ведете при принятии решений и в общении с людьми? а) да, б) нет.
40. Готовы ли вы изменить стиль своего руководства, если потребуется? а) да, б) нет.

Ключ

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

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

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

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

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

Методика «КОС»

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

ВОПРОСЫ

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удастся склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удастся устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?

20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?

21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?

22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?

23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?

24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?

25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?

26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?

27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

37. Верно ли, что у Вас много друзей?

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

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

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

Обработка.

Ответы на вопросы испытуемый заносит в специальный «Лист ответов», в котором фиксируются также анкетные данные испытуемого и результаты его работы. Для количественной обработки данных консультант использует «Дешифраторы», в которых поставлены «идеальные ответы», в максимальной степени отражающие коммуникативные и организаторские склонности. Обработка материалов испытания крайне проста и проводится следующим образом. С помощью дешифраторов, которые накладываются поочередно на «Лист ответов», подсчитывается количество совпадающих с дешифратором

ответов по каждому разделу методики. Оценочный коэффициент (К) коммуникативных и организаторских склонностей выражается отношением количества совпадающих ответов по каждому разделу к максимально возможному числу совпадений (20). При этом удобно использовать простую формулу:

$$K = n/20,$$

где К — величина оценочного коэффициента;

n — количество совпадающих с дешифратором ответов.

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

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

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

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

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

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

Испытуемые, получившие оценку «4» (= 4), отнесены к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий,

способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

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

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

Тест «Способны ли вы быть лидером»

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

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

1. Что для вас важнее в игре?

а) победа; б) развлечение.

2. Что вы предпочитаете в общем разговоре?

а) проявлять инициативу, предлагать что-либо; б) слушать и критиковать то, что предлагают другие.

3. Способны ли вы выдерживать критику не, ввязываясь в частные споры, не оправдываться?

а) да; б) нет.

4. Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно?

а) да; б) нет.

5. Отстаиваете ли вы своё мнение, если обстоятельства (мнение большинства) против вас?

а) да; б) нет.

6. В компании, в общем деле вы всегда выступаете заводилой, придумываете что-либо такое, что интересно другим?

а) да; б) нет.

7. Умеете ли вы скрывать своё настроение от окружающих?

а) да; б) нет.

8. Всегда ли вы немедленно и безропотно делаете то, что вам говорят старшие?

а) да; б) нет.

9. Удаётся ли вам в разговоре, дискуссии убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

а) да; б) нет.

10. Нравится ли вам учить (поучать, воспитывать, давать советы) других?

а) да; б) нет.

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

Приложение 3.

Игры на развитие коммуникационных, организационных, лидерских и творческих способностей учащихся подросткового возраста

Игры на развитие коммуникационных способностей

«Аукцион идей». Каждая группа «продает» свою идею, показывая значимость ее для ребят и окружающего их мира. В конце игры оценить причины успеха и неуспеха всех участников.

«Хочу все знать». Участникам дается список фактов, которые они должны выяснить в группе. Например: - сколько пуговиц всего на одежде членов группы, - общий рост в сантиметрах всех членов группы, - общий возраст в группе, - список хобби членов группы и т.д.

«Интервью». Двое участников садятся в центр круга и начинают диалог, в ходе которого должны постараться узнать как можно больше информации о партнере по определенной теме.

Сначала для участия в демонстрации приглашаются двое добровольцев. Им на руки даются карточки с тремя темами, на которые они должны «вывести» своего партнера. Темы у участников разные, для демонстрации – шуточные, например:

1 участник		2 участник
Ежик		Грибы
Самолет		Снег
Рубашка		Ботинки

2. Далее участники разбиваются по парам, где отрабатывают умение захватывать инициативу в разговоре, переводя партнеров в нужное русло коммуникации. Задача – делать это аккуратно, не вызывая подозрений в преднамеренности выхода на ту или иную тему...

1 участник		2 участник
Узнайте семейное положение		Уровень дохода
Хобби		Кто его начальник
Какую кухню предпочитает		Распорядок деловой жизни

В ходе группового анализа фиксируются:

- закономерности создания эмпатийного фона общения;
- необходимость обмена равнозначной информацией (и у меня тоже...)
- необходимость фиксации реальных жизненных и деловых интересов собеседника, вокруг которых он готов общаться...

Игры на развитие организационных способностей

«Буквы и цифры». Группа делится на несколько подгрупп по 7-10 человек. Игрокам на время предлагается построить буквы и цифры, распределяя участников в определенном порядке. Задание усложняется по мере продолжения игры. Например: О, 7, П, К, 2, Н, 5, Д, 6, Ш, 4, Ж. Лидеры проявляют себя как организаторы, "строители".

«Составь организм». Группа делится на подгруппы по 5-10 человек. Каждой группе предлагается построить какой-либо организм или механизм с работающими частями из всех членов группы. После 8-10 минут подготовки группы сходятся и демонстрируют свои механизмы. Другие группы пытаются отгадать, что это.

«Семейная фотография». Ребятам необходимо представить, что они все - большая семья, им необходимо сфотографироваться для семейного альбома. Сначала необходимо выбрать "фотографа", который будет всех рассаживать, и "дедушка", которому поручено помогать фотографу. Далее дети сами должны решить кому кем быть и где стоять. Ведущему (взрослому) будет очень интересно понаблюдать за распределением ролей, активностью- пассивностью детей в выборе месторасположения. Лидеры будут наиболее активны.

Игры на развитие лидерских способностей

«Геометрические фигуры». Для проведения игры нужна веревка, концы которой завязываются, образуя кольцо. Длина веревки зависит от количества участников игры. Ребята встают в круг и берутся двумя руками за веревку. Задание для группы :как можно быстрее с закрытыми глазами, не выпуская из рук веревки, построить геометрические фигуры : треугольник, квадрат, звезду, шестиугольник и т.д. Сначала возникает пауза и полное бездействие ребят, затем кто-то из участников берет на себя инициативу, предлагает вариант решения поставленной задачи, руководя действиями. На том же принципе - обязательном проявлении лидера для осуществления совместной групповой деятельности построены и следующие диагностические игры.

«Калейдоскоп». Группа делится на подгруппы по 7-10 человек. Ведущий предлагает на время и качество выполнить несколько заданий (задание предъявляется непосредственно для выполнения):

- придумать и сказать одновременно хором какое-нибудь слово,
- по сигналу ведущего должно встать пол команды,
- игроки должны представить, что они являются экипажем космического межпланетного корабля, но для полета им необходимо очень быстро выбрать "капитана", "штурмана", "пассажиров" и "зайца",
- космический корабль прибыл на Марс, теперь экипажу необходимо поселиться в гостинице, а в ней только (для группы из 8 человек) один трехместный номер, два двухместных номера и один одноместный, необходимо распределиться, кто в каком номере будет жить.

«Лидер». Группа делится на подгруппы по 3-5 человек, каждой из них необходимо найти 10 определений, характеризующих, на их взгляд, лидера (можно заменять определения ассоциациями к этому слову). Далее каждая группа знакомит остальных со своим мнением. В ходе организованного общего обсуждения группа составляет портрет-характеристику лидера.

Игры на развитие творческих способностей

«10 коротких советов». В любом модном журнале есть страничка, где даются короткие советы, что делать в тех или иных ситуациях. Участникам игры предлагается придумать и записать советы, способные помочь людям в нестандартных ситуациях:

- ребёнок моет уши зубной пастой
- мама каждый день моет квартиру, передвигая мебель
- папа плачет над аргентинскими сериалами и т.д.

«Эврика!». Участникам игры предлагается попробовать открыть новый закон или вывести формулу, которая будет несколько необычной, но очень пригодится в жизни. Правила можно придумывать самые различные, например:

- как определить возраст соседской собаки
- как измерить вес грозовой тучи
- как рассчитать количество пчёл в улье.

«Это хорошо, это плохо». Участники сидящие в круге по очереди должны предлагать фразы, составляющие единый рассказ, но чередуя «это хорошо», «это плохо».

Например:

- Сегодня ясная погода.
- Сегодня ясная погода и это хорошо, потому что можно погулять.
- Можно погулять и это плохо, потому что останутся невыученными уроки.

