

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА
ОМУТНИНСКОГО РАЙОНА
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Принята
на заседании педагогического совета
протокол № 4
от « 26» мая 2025 г.

Утверждаю: 
Директор МБУ ДО ДДТ
Омутнинского района
Н.В. Коротаева
Приказ № 70-ОД
от « 26» мая 2025 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА
СОЦИАЛЬНО - ГУМАНИТАРНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ
«Очно-заочная школа «Лидер»

Возраст обучающихся 11-14 лет
Срок реализации 1 год

Автор-составитель:
Кладова Ольга Николаевна
педагог - организатор

г. Омутнинск, 2025 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Очно- заочная школа «Лидер» **социально – гуманитарной** направленности является **модифицированной**, составлена на основании программы «Юный лидер» педагога дополнительного образования Коротаевой Н.В. 2017 год. **Актуальность** программы обусловлена, тем, что формирование подростка, способного брать на себя ответственность, участвовать в совместном принятии решений, регулировать конфликты ненасильственным путем, участвовать в функционировании и улучшении демократических институтов в обществе не может быть стихийным процессом. Этот процесс необходимо организовать, учитывая потребности подрастающего поколения в образовательных услугах, а также влияние общества на процессы социализации личности, инициативу и самостоятельность самих детей. Успешное формирование опыта лидера возможно в ситуации свободного выбора (деятельности, информационного поля, групп общения), ситуации успеха, ситуации достижения результатов, развитие функциональной грамотности которые мы можем организовать в рамках данной программы.

Новизна программы в том, что она ориентирует подростков на ценности профессионализма, творчества, социальной активности и предполагает создание условий для расширения знаний, нацелена на развитие коммуникативных навыков, навыков «представительства», повышения психологической и эмоциональной устойчивости личности.

Цель программы: создать условия для оптимального освоения каждым подростком определенного минимума знаний и умений лидерского профиля в области деятельности детских общественных объединений.

Задачи:

Обучающие:

- формирование знаний и умений, составляющих основное содержание теории лидерства (понятие, стили, принципы, технология, способы деятельности);
- формирование практических умений по организации органов самоуправления, методике коллективной творческой деятельности, этике и психологии общения;
- обучение подростков умением и навыкам организаторской деятельности, самоорганизации, формированию ответственности за себя и других.

Развивающие:

- развитие познавательной активности и способности к самообразованию;
- развитие творческого, культурного, коммуникативного потенциала старшеклассников в процессе участия в совместной деятельности;
- развитие лидерских качеств личности.
- развитие функциональной грамотности.

Воспитательные:

- содействие формированию активной гражданской позиции обучающихся;
- формирование ценностных основ нравственности, поведенческих норм в условиях уважения к правам и свободе человека;

Особенность программы.

Программа вариативная, количество и тема спецкурсов может меняться в зависимости от запроса обучающихся и кадрового резерва.

Адресность программы.

Общеобразовательная общеразвивающая программа «Очно – заочная школа «Лидер» рассчитана на обучающихся подросткового возраста (11-14 лет). Для детей данного возраста характерно формирование лидерских качеств, которые проявляются как средство самоопределения личности, самоутверждения молодежи в активной социальной роли. Лидерская позиция может быть реализована более эффективно в том случае, если обучающиеся уже обладают определенным запасом знаний, умений и навыков; а также, если обеспечено развитие их лидерских качеств. В этом возрасте наиболее ярко выражена социальная активность, которая заключается в мотивации к деятельности в социально значимых делах.

Специальных требований и знаний при приеме в объединение не требуется.

Форма обучения - очно – заочная, что предполагает большой объем самостоятельного изучения материала.

Сроки и режим обучения

Срок реализации программы 1 год (144 часов). Набор группы обучающихся происходит из числа обучающихся активистов школ района в количестве 5-10 человек от каждой школы.

Режим занятий - 3 сессии по 4-5 спецкурсов, остальной объем материала программы предлагается для самостоятельного изучения.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Учебный план

	1 сессия
1	1. Основы журналистики 2. Тренинг личностного роста, умение работать в команде 3. Звонкая струна 4. Творческая мастерская 5. Панорама классных дел
	2 сессия
	1. Социальное проектирование 2. Панорама школьных дел 3. Оформительское дело 4. Как быть лидером? 5. Звонкая струна

	3 сессия
	1. Актёрское мастерство лидера 2. Коллективно-творческое дело 3. Портрет лидера 4. Дискуссия как форма развития коммуникативной культуры 5. Звонкая струна

2.1. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№	Название спецкурса	Всего	Теория	Практика
1	Основы журналистики	12ч	4ч	8ч
2	Тренинг личностного роста, умение работать в команде	12ч	4ч	8ч
3	Звонкая струна	4ч	-	4ч
4	Творческая мастерская	12ч	4ч	8ч
5	Социальное проектирование	32ч	4ч	28ч
6	Панорама классных дел	12ч	4ч	8ч
7	Панорама школьных дел	12ч	4ч	8ч
8	Актёрское мастерство лидера	12ч	4ч	8ч
9	Оформительское дело	10ч	4ч	6ч
10	Портрет лидера	12ч	4ч	8ч
11	Как быть лидером?	12ч	4ч	8ч
12	Дискуссия как форма обучения эффективному общению	3ч	1ч	2ч
	ИТОГО:	144ч	40ч	104 ч

Содержание программы 1 сессия

Спецкурс «Основы журналистики»

Тема "Секреты создания быстрых публикаций в программе Microsoft Publisher"

Цель. Познакомить с особенностями создания публикаций в программе Microsoft Publisher.

Задачи:

1. Учить создавать эскизы грамот, дипломов и сертификатов.
2. Познакомить с возможностями программы Microsoft Publisher.
3. Развивать умение работать в команде.

4. Воспитывать самостоятельность, активность в деятельности ДОО.
5. Развитие читательской и компьютерной функциональной грамотности.

Теория. Знакомство с возможностями программы Microsoft Publisher Игра на знакомство и формирование команд. Игра "Собери макет грамоты"

Практика «Самостоятельная работа обучающихся в программе Microsoft Publisher.

Спецкурс «Тренинг личностного роста, умение работать в команде»

Тема «Лидер и его команда»

Цель:

1. Раскрытие личностного потенциала участников группы.
2. Формирование представлений о лидерстве, осознание и проявление своих сильных сторон

Задачи:

1. Развитие взаимопонимания и чувства ответственности по отношению друг к другу.
2. Формирование навыков понимания друг друга.
3. Приобретение навыков принятия ответственности друг за друга.
4. Выявление и развитие представлений о лидерстве.
5. Приобретение навыков планирования деятельности и организации работы в команде

Теория. Знакомство с понятием лидер, качества лидера. Правила проведения тренинга. Настрой на работу. Проведение диагностики

Практика. Коллаж «Настоящий лидер», упражнение на сплочение; упражнение на выявление лидерских качеств.

Форма подведения итогов спецкурса

ЗАЧЕТ. Изучить теорию на сайте. Заполнить анкету, проанализировать полученные результаты

Спецкурс «Звонкая струна»

Тема «Разучивание лидерских песен»

Цели:

1. Разучить с детьми песню;
2. Задействовать в процесс исполнения всех детей;
3. Способствовать музыкальному развитию;

Задачи:

- развитие читательской грамотности.

Теория. Знакомство с понятием лидерские песни, разучивание новых песен под гитару.

Практика. Орлятский круг, «Изгиб гитары желтой», «Ты да я», «Что такое лидер», «Юность», Каравелла» и др.

Спецкурс «Творческая мастерская»

Задачи – знакомство с технологиями оформления школы к праздникам и созданию театральных костюмов

- развитие креативного мышления, читательской грамотности.

Тема. «Изготовление театральных костюмов»

Теория. Знакомство с понятиями «театральный костюм», «элементы костюма», «технологии изготовления». Герои школьных праздников. Где взять костюмы. Способы изготовления костюмов. Материалы для костюмов.

Упражнения: «Всегда есть варианты», «Что взять за основу», «Придумываем костюмы».

Практика: Изготовление элементов костюмов («Шляпа» и др.) и костюмов («Светофор» и др.)

Формы организации деятельности: парная, групповая, коллективная.

Тема «Оформление школы к празднику»

Теория. Школьные традиции. Виды оформления. Доступные технологии и материалы.

Упражнения: «Темы школьных праздников», «Всегда есть варианты», «Материалы для оформления», «Разработка эскизов оформления»

Практика. Изготовление универсальных элементов оформления школьного праздника

Формы занятий: коллективное творчество.

Формы организации деятельности: парная, групповая, коллективная.

Спецкурс «Панорама классных дел»

Задачи:

- актуализация субъективного опыта учащихся;
- формирование мотивации к участию в жизнедеятельности класса;
- развитие творческих, организаторских и коммуникативных способностей.
- развитие читательской и компьютерной грамотности и креативного мышления.

Теория. Обсуждение классных дел прошлого года.

Ответы. Комментарий. Вывод.

Практика коллективного планирования.

Задание 1. Этапы проведения дела.

Задание 2. Панорама классных дел работа в Microsoft Office PowerPoint.

Задание 3. «Защита» дела.

Задание 4. Методы подготовки дел.

Рефлексия коллективная и индивидуальная. Что значит быть организатором какого-либо классного дела? Каково руководить творческой группой?

Форма подведения итогов.

Зачёт. Проведение классного дела. Фотоотчёт в форме презентации или слайд-шоу.

Спецкурс «Социальное проектирование»

Тема «Как разработать школьный проект»

Задачи:

- обучение технологии разработки школьных социальных проектов.
- развитие читательской и компьютерной грамотности.

1 сессия

Что такое проект? Этапы деятельности в проекте.

Этап анализа. Анализ проблем. Анализ Целей. Анализ альтернатив. Анализ участников.

Команда проекта.

Заочный этап обучения .

Самостоятельная работа.

Оформление листов проекта: анализ проблем, направления информационного поиска, пути получения информации, опрос (анкетирование), поиск вариантов решения проблемы, выбор лучшей идеи.

Консультации педагога, дистанционное обучение.

Как найти сильную идею. Структура анализа стартовой проблемы. Формирование команды проекта. Изучение собственных возможностей. Анализ целей. Анализ альтернатив. Анализ участников. Определение целей и задач.

2 сессия.

Тема. Этапы планирования. Матрица. Календарный план.

Смета проекта. Поиск спонсоров.

Заочный этап обучения

Самостоятельная работа.

Оформление листов проекта: Разработка лучшей идеи. Календарный план проекта работа в Microsoft Word. Ожидаемые результаты. Смета расходов. Самооценка.

Консультации педагога, дистанционное обучение

Матричная структура. Формы календарного плана. Составление календарного плана. Смета расходов, статьи, источники финансирования. Формулировка ожидаемых результатов. Мониторинг выполнения проекта. Фандрайзинг. Проведение плановых мероприятий. Организация работы команды. Итоги работы над проектом.

Оценка уровня освоения программы спецкурса

Зачетные работы.-

Экспертная оценка проекта. Оценка проектной документации.

Спецкурс
«Панорама школьных дел»
(игровое направление)
Тема «Давайте познакомимся»

Задачи:

- организация игрового взаимодействия в коллективе;
- создание благоприятной атмосферы на занятии, сплочение коллектива;
- знакомство с разнообразными видами игр и их местом в жизни.
- развитие читательской грамотности.

Теория. Законы «Острова игр и затей».

Практика. Игры – знакомства. Коммуникативные игры.

Форма подведения итогов спецкурса - Зачёт.

Самостоятельная работа – познакомиться с подвижными играми литературных героев («Ядро Мюнхаузена», «Лиса Алиса и кот Базилио», «Незнайка на воздушном шаре», «Доктор Айболит») – проведение одной из игр, фотоотчёт.

Интеллектуальные игры («Интеллектуальный марафон», «Интеллектуальный футбол», «Крестики-нолики», «Морской бой», «Турнир викторин», «Интеллектуальное лото», «Что? Где? Когда?», «КВН» и т.д) – проведение одной из игр, фотоотчёт.

Спецкурс «ОФОРМИТЕЛЬСКОЕ ДЕЛО»

Цель: познакомить с технологией создания стенгазеты, тематикой стенгазет; познакомить с различными видами классных уголков, создать макет классного уголка; познакомить с технологией создания школьной газеты в программе Microsoft Publisher.

Тема. Выпускаем стенгазету.

Практика: создать эскиз стенгазеты к календарному празднику.

тема. Оформляем классный уголок.

Практика. подготовить макет классного уголка

Школьная газета.

Практика. создать в программе Microsoft Publisher первый номер школьной информационной газеты.

Спецкурс «Как быть лидером»

Цель:

1. Развитие у подростков недостающих ему навыков общения;
2. Обсуждение проблем отношений с людьми, как со взрослыми, так и со сверстниками.

Задачи:

1. Развитие социальной чувствительности;
2. Повышение самооценки подростка;
3. Улучшение психологического самочувствия (активности, настроения) при взаимодействии с другими людьми;
4. Развитие поведенческой пластичности;

5. Учить разделять вербальные и невербальные элементы общения.

Тема. «Вербальное и невербальное общение»

Знакомство с базовыми навыками общения; разделение на вербальные и невербальные элементы общения

Практика. упражнение «Доброе животное»; «Холодное – горячее», «Эмоции», «Приглашение», «Самолет», игра «Островитяне, упражнение «Чепуха», прощание «Эстафета дружбы».

Самостоятельная работа . Ответить на вопросы теста «Уровень коммуникабельности». Сделать подборку фотографий с изображением различных эмоций, мимических и жестикулярных вариаций.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3 сессия

Спецкурс «Актёрское мастерство лидера»

Задачи:

- создание благоприятной атмосферы на занятии;
- знакомство с творческими (театральными, артистическими) играми;
- развитие творческих, артистических способностей.
- развитие креативного мышления.

Теория. В чём выражается профессиональное мастерство актёра? Какие выразительные средства могут использовать и артист и лидер? (Мимика, жесты, сценическая речь, импровизация).

Практика. Артистические (творческие) игры.

Самостоятельная работа. Игротехники.

Какие игры вы будете использовать в конкретных ситуациях?

1. Представьте себе, что вы приехали в загородный оздоровительный лагерь, и вам дали поручение провести вечер знакомств.
2. Вас попросили помочь провести спортивную программу для младших школьников.
3. Вам необходимо придумать интеллектуальную игру для предметной недели по литературе (русскому языку, географии, математики и т.д.).
4. Какие творческие игровые задания вы включили бы в школьную «Юморину»

Спецкурс «ДИСКУССИЯ КАК ФОРМА РАЗВИТИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Цель: познакомить с видами деловых дискуссий и правилами их ведения; создать условия для участия в дискуссии по заданной теме в рамках «круглого стола».

Теория. Формы дискуссий. Правила деловой дискуссии.

Практика. Участие в дискуссии в форме круглого стола на тему «Детские и молодежные общественные организации — за и против».

Спецкурс «Коллективно-творческое дело»

Цель: познакомить с видами КТД, его структурой и условиями успешной организации.

Задачи:

- развитие у детей креативного мышления.
- научиться работать с различными художественными материалами.

Теория. Понятие «Коллективное творческое дело». Виды КТД. Структура КТД. Условия успешности КТД. Правила работы с различными художественными материалами.

Практика. Организовать и провести КТД на тему «В нашем классе День рождения».

Спецкурс «Портрет лидера»

Тема «Умения лидера»

Цель: формирование лидерской позиции, закрепление навыков лидерского поведения

Задачи:

1. Освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства;
2. Выделить признаки лидерского поведения, развивать лидерские качества;
3. Раскрытие личностного потенциала участников группы; осознание и проявление своих сильных сторон;
4. Развитие способности к целеполаганию и организации групповой работы.
5. Развитие читательской функциональной грамотности.

Теория. Качества лидера. Я- лидер.

Практика. Индивидуальная работа на листочках

Тест «Капитан - рулевой - пассажир», упражнения «Паровозики» (в минигруппах), игра «Ведущий телепередачи»

Самостоятельная работа.

ЗАЧЕТ.

Тема «Я могу быть лидером»

Цель: формирование лидерской позиции, закрепление навыков лидерского поведения

Задачи:

1. Создать условия для проявления творческого потенциала и лидерских качеств участников.
2. Содействовать развитию познавательного интереса при овладении организаторскими умениями.
3. Выявление и развитие представлений о лидерстве.
4. Формировать навыки планирования и анализа деятельности и организации работы в команде.

Теория. Тренинг «Я – лидер»

Практика. Разминка «Дождь», сюжетно-ролевая игра «Островитяне»
Упражнение «Шарик»

Самостоятельная работа.

ЗАЧЕТ. Ознакомиться с теорией. Заполнить анкету по итогам обучения в очно – заочной школе «Лидер»

Планируемые результаты:

- Получение практических знаний по организации работы органов самоуправления, методике коллективной творческой деятельности, этике и психологии общения, игровым и организаторским технологиям.
- Приобретение навыков лидерского поведения, организаторских умений, коллективной и руководящей деятельности.
- Приобретение умений проведения анализа и выстраивания перспективы собственной деятельности.
- Усвоение ценностных основ нравственности, поведенческих норм в условиях уважения к правам и свободам человека.
- Развитие функциональной грамотности.

УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Материально – техническое оборудование: просторный, хорошо проветриваемый кабинет, ученические столы, стулья, доска магнитная, стенды.

Информационное обеспечение: плакаты, дидактические материалы по основам детского самоуправления и лидерству, журналы «Внешкольник», «Воспитание школьника», сборники из серии «В помощь школьному психологу».

Для проведения занятий по определенным темам изготавливаются наглядные пособия (схемы, таблицы), раздаточный и дидактический материал. Для учебных и практических занятий учащимся требуется ручка, тетрадь или блокнот для записей.

Кадровое обеспечение:

Педагоги дополнительного образования

Формы аттестации

Основная форма подведения итогов: зачет, контрольная работа. По итогам прохождения программы каждый обучающийся, успешно сдавшие зачёты, получают удостоверение о прохождении курса «Очно - заочной «Школы «Лидер».

Методические материалы

Программа предусматривает использование следующих форм работы:

Фронтальная - подача учебного материала всему коллективу учащихся. Индивидуальная - самостоятельная работа обучающихся с оказанием педагогом помощи учащимся при возникновении затруднения, не уменьшая активности учащихся и содействуя выработки навыков самостоятельной работы.

Групповая - учащимся предоставляется возможность самостоятельно построить свою деятельность на основе принципа взаимозаменяемости, ощутить помощь со стороны друг друга, учесть возможности каждого на конкретном этапе деятельности.

Всё это способствует более быстрому и качественному выполнению задания. Особым приёмом при организации групповой формы работы является ориентирование обучающихся на создание подгрупп с учётом их возраста и опыта работы.

Традиционные методы: объяснительно-иллюстративные (беседа, рассказ, объяснение,— пояснение, обсуждение, демонстрация, опыты, таблицы); репродуктивные (воспроизводящие) — содействуют развитию у обучающихся умений и навыков; проблемно-поисковые (проблемное изложение, частичнопоисковые).

Нетрадиционные методы обучения: занятие—игра, занятие—викторина, занятие—ролевые игры, занятие—экскурсия и др. Особенность методов обучения по программе «Познай себя»: мониторинг образовательно-воспитательного процесса;— ведение карт личностного роста;— развивающие задания;— готовая система занятий;— дифференцированный подход.

Формы подведения итогов: в ходе обучения по программе, ведется постоянный контроль за выявлением новых знаний и умений.

Принципы организации обучения:

1. Принцип ориентации на слушателя.
2. Принцип использования новейших обучающих технологий Процесс преподавания построен на интерактивных методах и предусматривает: чтение теоретического курса с привлечением дидактического материала; проведение тренингов, деловых и ролевых игр, дискуссий, индивидуальных бесед, конференций, круглых столов; использование современных методов тестирования самооценки.
3. Принцип профессионализма. Постоянное повышение квалификации педагогов и тренеров — консультантов. Привлечение к преподавательской деятельности специалистов, имеющих высокий рейтинг у обучающихся.
4. Принцип этики.
5. Принцип толерантности.
6. Принцип командности. Командное взаимодействие и ситуационный анализ.
7. Принцип деятельностного подхода. Первоначально приобретаются теоретические знания, которые затем закрепляются в деятельности, на практике.

Оценочные материалы.

Тест “Лидер ли я?”

Инструкция к тесту: “Внимательно прочтите каждое из десяти суждений и выберите наиболее подходящий для вас ответ в буквенной форме. Работая с опросником, помните, что нет ни плохих, ни хороших ответов. Немаловажным фактором является и то, что в своих ответах надо стремиться к объективности и записывать тот ответ, который первым приходит в голову”.

Тестовый материал

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 ввязываться 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 свое 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 свое настроение от окружающих?
- А) Да. Б) Нет.
8. Всегда ли вы немедленно и безропотно делаете то, что вам говорят старшие?
- А) Нет. Б) Да.
9. Удастся ли вам в разговоре, дискуссии, убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
- А) Да. В) Нет.
10. Нравится ли вам учить (поучать, воспитывать, обучать, давать советы) других?
- А) Да. Б) Нет.

Обработка и интерпретация результатов теста:

Подсчитать общее количество “А” и “Б” ответов.

- Высокий уровень лидерства - А = 7-10 баллов.
- Средний уровень лидерства - А = 4-6 баллов.
- Низкий уровень лидерства - А = 1-3 балла.

Преобладание ответов “Б” свидетельствует об очень низком или деструктивном лидерстве.

ТЕСТ «УРОВЕНЬ КОММУНИКАбельНОСТИ»

Ответьте на вопросы однозначно: («да»), («нет»), («иногда»).

1. Вам предстоит деловая встреча или личное свидание. Выбывает ли вас её ожидание из колеи?
2. Не откладываете ли вы визит к зубному врачу до последнего, момента?
3. Вызывает ли у вас смущение и неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на классном собрании или подобном,

мероприятии?

4. Вам предлагают сыграть в спектакле роль, которую вы никогда не играли. Приложите ли вы, максимум усилий, чтобы избежать этой роли?
5. Любите ли вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?
6. Раздражаетесь ли вы, если незнакомый человек на улице обратится к вам с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на какой-то вопрос)?
7. Верите ли вы, что существует проблема «отцов и детей» и что людям разных поколений трудно понять друг друга?
8. Постесняетесь ли вы напомнить знакомому, что он забыл вам вернуть 100 рублей, которые занял несколько месяцев назад?
9. В столовой (кафе, ресторане) вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?
10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?
11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Предпочтёте ли вы отказаться от своего намерения или встанете в хвост и будете томиться в ожидании?
12. Боитесь ли вы выступать в качестве свидетеля в каких-либо конфликтных ситуациях?
13. У вас есть собственные сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры и никаких чужих мнений на этот счёт вы не приемлете. Это так?
14. Услышав высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному вам вопросу, предпочтёте ли вы промолчать и не вступать в спор?
15. Вызывает ли у вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином вопросе или учебной теме?
16. Охотнее ли вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменной форме, чем в устной?

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Оцените ответы: за каждое «да» - 2 балла, «иногда» - 1 балл, «нет» - 0. Затем общее число баллов просуммируйте и определите, к какой категории людей вы относитесь.

30-32 балла. Вы явно некоммуникабельны и это ваша беда, так как вы страдаете от этого. Но и вашим близким нелегко. На вас трудно положиться в деле, которое требует групповых усилий. Старайтесь стать общительнее, контролируйте себя.

25-29 баллов. Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество, и поэтому у вас, наверное, мало друзей. Новая проблема и

необходимость новых контактов если и не ввергает вас в панику, то надолго выводит из равновесия. Вы знаете эту особенность своего характера и бываете недовольны собой. Но не ограничивайтесь только таким недовольством - в вашей власти изменить ситуацию. Стоит только поставить цели, встряхнуться.

19-24 балла. Вы довольно общительны (порой, быть может, даже сверх меры). Любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что, бывает, вызывает раздражение окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми.

9-18 баллов. Любите бывать в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Бывает, вспылите, но быстро отходите. Чего вам недостаёт, так это усидчивости, терпения и отваги при столкновениях с серьёзными проблемами. При желании, однако, вы можете себя заставить не отступать.

4-8 баллов. Вы, должно быть, «рубаха-парень». Общительность бьёт из вас ключом. Вы всегда в курсе всех дел. Любите принимать участие в дискуссиях, хотя серьёзные темы могут вызвать у вас мигрень и даже хандру. Охотно берёте слово по любому вопросу, даже если имеете о нём поверхностное представление. Всюду чувствуете себя в своей тарелке. Берётесь за любое дело, хотя далеко не всегда можете успешно довести его до конца. По этой причине учителя, и товарищи относятся к вам с некоторой опаской. Задумайтесь над этими фактами!

3 очка и менее. Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к вам никакого отношения. Берётесь судить о проблемах, в которых совершенно некомпетентны. Вольно или невольно вы часто бываете причиной разного рода конфликтов в вашем окружении. Вспыльчивы, обидчивы, нередко бываете необъективны. Другим - и на учёбе, и дома, повсюду - трудно с вами. Вам очень надо поработать над собой, почитать книгу Д. Карнеги «Как завоёвывать друзей и оказывать влияние на людей».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Безопасные игры / Сборник социально-психологических игр. Под общей редакцией: Молокановой Т.В. – заведующей социально-психологической службой ВДЦ «Орленок», 2006 г.;
2. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов.- СПб.: Речь, 2002.
3. Вачков И.В., Дербко С.Д. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъективного подхода к групповой работе: Учебное пособие. – СПб.: Речь, 2004.
4. Воспитание школьников. Теоретический и научно-методический журнал.
5. Дилтс Р. НЛП: навыки эффективного лидерства. СПб., 2003.
6. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Эффективная команда: шаги к созданию. Руководство для тех, кто хочет создать свою команду.- СПб.: Речь, 2003.
7. Касьянов С. А. Энциклопедия психологических тестов – М., 2000
8. Кристофер Э., Смит Л. Тренинг лидерства. СПб., 2002.
9. Лидерские игры / Сборник социально-психологических игр. Под общей редакцией: Молокановой Т.В. – заведующей социально-психологической службой ВДЦ «Орленок», 2006 г.;
10. Овчарова Р.В. Практическая психология образования: Пособие для студ. психол. факультетов университетов. - М., 2003.
11. Психогимнастика в тренинге / под ред. Н. Ю. Хрящевой – СПб., 2002
12. Психологический словарь / под ред. А.В. Петровского. - М., 1996.
13. Рогаткин Д.В. Школьное ученическое самоуправление. Учебник. – Петрозаводск, Юниорский союз «Дорога», 2002.
14. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании ТТ.1,2. - М.,1999.
15. Рогов Е.И. Психология группы – М.; Владос, 2005.
16. Симонов Д. А. Социальная психология в вопросах и ответах – М., 2004
17. Смолий Е.С. Организация и развитие ученического самоуправления в общеобразовательном учреждении. – М., 2003.

- 18.Тренинги с подростками: программы, конспекты занятий/ авт.-сост. Голубева Ю. А. и др. – Волгоград: Учитель, 2009.
- 19.Фопель К. Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения. Практическое пособие для педагогов и школьных психологов. – М.: Генезис, 2003г.
- 20.Что может самоуправление? Право на участие в управлении школой / авт.-сост. – Д.В. Рогаткин .- Петрозаводск, Юниорский союз «Дорога», 2004.
- 21.Школьное самоуправление: структура, рекомендации, нормативы / авт.-сост. Алымова Н. А. , Надточий Е. И. - Волгоград: Учитель, 2008.

Кто такой лидер?

Лидер – ведущий – человек, способный повести за собой, пробудить интерес к делу. Он стремится «выложиться» для достижения общей цели, активно влияет на окружающих, наиболее полно понимает интересы большинства. Именно с ним хочется посоветоваться в трудные минуты, поделиться радостью, он может понять, посочувствовать, всегда готов прийти на помощь, от него во многом зависит настроение, он способен «завести» окружающих.

Различают лидеров – созидателей и лидеров – разрушителей.

Лидер – созидатель действует в интересах дела, в интересах организации и всех ее членов, которых он ведет за собой (по большому счету в интересах всех людей).

Лидер – разрушитель действует в своих собственных интересах, для него на первом месте не дело, не люди, а собственное эгоистическое желание показать себя, используя для этого дело и окружающих (зачастую на вред и делу, и людям).

Встречаются лидеры, роли которых различны: *лидеры – организаторы (деловые лидеры), лидеры – генераторы эмоционального настроения (эмоциональные лидеры), лидеры – инициаторы, эрудиты, умельцы.*

Деловые лидеры играют основную роль в решении задач, поставленных перед коллективом в реализации трудовой, спортивной, поисковой – туристской и другой деятельности.

Лидеры – инициаторы выделяются в деятельности на этапе выдвижения идей, в поиске новых сфер деятельности для коллектива

. Роль эмоциональных лидеров связана с действиями, относящимися в основном к сфере межличностного общения в коллективе, группе в рамках организации. Ребята, успешно действуют в обеих сферах жизни организации, выдвигаются на роли абсолютных лидеров.

Деловые – лидеры осознают межличностные отношения. Это обусловлено стремлением деловых лидеров хорошо знать подавляющее большинство своих товарищей по организации, что позволяет им соответственно этим знаниям строить свои отношения.

Эмоциональные лидеры зачастую не испытывают потребности в управлении коллективом. Отрицательные взаимоотношения между членами коллектива в организации точнее характеризуют деловые лидеры.

Для воздействия на коллектив наряду с умением воспринимать личные отношения, большое значение имеет умение определять статус сверстников. В этом лучше всех ориентируются абсолютные лидеры, на втором месте идут деловые лидеры. От эмоциональных лидеров в большей степени зависит психологический климат в коллективе, самочувствие сверстников, а также принятые нравственные ценности.

Лидера выдвигает деятельность. Поэтому через специально организованную разнообразную по содержанию деятельность можно обеспечить не только ситуации, направленные на сплочение организации, но и, прежде всего, благополучные возможности для успеха ребят, обладающих развивающимся потенциалом влияния на сверстников.

Для развития организации как коллектива характерна постоянная смена лидеров в зависимости от вида, характера и содержания деятельности, что обеспечивает каждому члену организации возможность пребывания в роли лидера, и приобретение навыков организации других людей и самоорганизации.

Как мы начинаем работу

Итак, вас избрали в органы школьного ученического управления. Естественно, как думающий человек, вы ищете ответы на вопросы: С чего начать? Что интересное придумать? Как увлечь всех или хотя бы большинство? К кому обратиться за помощью?

Существуют различные типы «вхождения» в деятельность. Подумайте, с чего бы вы хотели начать свою работу?

Предлагаем выполнить такое несложное задание: прочтите предложенные ниже варианты начала работы и выберите те из них, которые совпадают с вашим мнением.

Приступая к деятельности в органах управления, я предпочитаю начинать:

1. со знакомства со своими обязанностями;
2. со знакомства со своими правами;
3. с составления собственной модели деятельности;
4. с изучения опыта предшественников;
5. с общения с ребятами, выяснения их мнения о содержании моей деятельности, их ожиданиях;
1. с подготовки необычного, интересного дела;
2. с изучения литературы, которая поможет определиться в сущности моей деятельности;
3. с собрания родителей и выяснения их пожеланий в решении проблем с детьми;
4. с проведения исследования проблем школы, которые стоит решать в первую очередь;
1. с общего собрания учеников, где нужно определить проблемы школьников, которые предпочтительнее решать в первую очередь;
2. с обучения на семинаре по вопросам самоуправления;
3. с создания группы единомышленников.

А теперь посмотрите на ответы, определяющие ориентацию каждого на тот или иной вариант начала работы:

1) исполнитель, 2) борец, деятель, 3) творческий, 4) архивариус, 5) коммуникатор, 6) деловой, 7) интеллектual, 8) воспитатель, 9) исследователь, 10) заинтересованный, 11) любознательный, 12) лидер.

Итак, вы попробовали выполнить первое, надеемся, несложное задание. Основная трудность, скорее всего, состояла в том, что вам было непросто сделать выбор — все казалось важным. Не отчаивайтесь: решительность и уверенность в себе вы, скорее всего, приобретете по мере накопления опыта. Приступайте к работе по второму практикуму. А завершив работу по нему, поразмышляйте, почему именно в таком порядке даны первый и второй практикумы, почему они необходимы тем, кто ведет за собой.

Приложение №2

1. Упражнение-разминка «Как я себя чувствую».

Цель: раскрепощение и сплочение группы. Члены группы становятся в круг. Один из участников выходит на середину круга выполняет некое действие, выражающее его самочувствие в настоящий момент. Все остальные члены группы повторяют продемонстрированное действие и при этом говорят названное имя. Своё самочувствие может выразить каждый участник.

1. Упражнение «Слепая геометрия».

Участники встают в круг, берутся за руки и закрывают глаза. Инструкция: «Сейчас ваша задача, держась за руки с закрытыми глазами, выстроиться в квадрат (треугольник, круг, овал). Затем проводится обсуждение: что помогло справиться с заданием, что мешало.

1. Упражнение «Тарелка».

Цель: воспитание дисциплинированности. Дети, включая тренера, встают парами спиной друг к другу. Тарелку, наполненную водой, передают из рук в руки, стараясь не пролить воду.

1. Упражнение «Встаньте вместе».

Цель: сплоченность группы, выявление лидера. Участники должны встать вместе одновременно только с помощью невербального общения.

1. Упражнение: «Да-может быть-нет».

Цель: Учить отстаивать свое мнение, объяснять свой выбор. В разных местах класса вывешиваются ответы: «да», «может быть», «не знаю». Участникам зачитываются утверждения:

Внешний вид лидера не имеет никакого значения.

Лидер работает во благо других.

Лидер управляет при помощи силы.

Лидер должен уметь подчиняться.

Каждый выбирает ответ на это утверждение. Объясняют свой выбор.

1. Упражнение «Сороконожка».

Цель: сплоченность группы

Приложение №3

1. Игра «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.
2. Игра «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».
3. Игра «Цветной калейдоскоп» - участники бросают кубик, где цвета означают определенный вид деятельности:

- Белый – игры на сплочение коллектива
- Зеленый – игра «Ботанический сад»
- Красный – решаем проблемы
- Желтый – «А у нас сегодня танцы»
- Синий – «спортивный турнир»
- Коричневый – «фантазеры»

Участники делятся на группы и двигаются по маршрутному листу, получая оценки:
5 – солнце; 4 – облачко; 3 – тучка с облачком.

Белая станция

- Построить памятник из членов команды, под названием «Хорошее настроение»;
- Игра «Островок» - всей команде поместиться на островке (листе бумаги);
- Участники называют себя каким-либо цветком, объясняя в чем сходство.

Зеленая станция – изобразить крапиву, колючку, ромашку, розу, завядший цветок
«Желтая станция» - изобразить, под музыку:

- Танец «ветра» - качают руками из стороны в сторону
- «Падают листья» - медленно постепенно приседают
- «Дождик» - прыгают
- «Деревья» - руки вдоль туловища, медленные покачивания из стороны в сторону

«Синяя станция» - собрать открытку – участники получают части открытки и по очереди, чья команда быстрее должны ее собрать.

«Коричневая станция» - создать образ лидера (нарисовать и защитить проект)
«Красная станция» - что понравилось, что не понравилось?

Приложение №4

Методика самооценки лидерских качеств (тест «Я – лидер»)

Ответить на вопросы предлагаемого теста.

Варианты ответов:

- Полностью согласен с приведенным ниже утверждением, то в клеточку с соответствующим номером ставить 4 балла;
- Скорее согласен, чем не согласен – 3 балла;
- Трудно сказать – 2 балла;
- Скорее не согласен, чем согласен – 1 балл;
- Полностью не согласен – 0 баллов.

Вопросы к тесту «Я – лидер»

1. Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.
2. Мои действия направлены на достижение понятной мне цели.
3. Я знаю, как преодолеть трудности.
4. Люблю искать и пробовать новое.
5. Я легко могу убедить в чем-то моих товарищей.
6. Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.
7. Мне не трудно добиться того, чтобы все хорошо работали.
8. Все знакомые относятся ко мне хорошо.
9. Я умею распределять свои силы в учебе и труде.
10. Я могу четко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.
11. Я хорошо планирую свое время и работу.
12. Я легко увлекаюсь новым делом.
13. Мне легко установить нормальные отношения с товарищами.
14. Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их.
15. Ни один человек не является для меня загадкой.
16. Считаю важным, чтобы те, кого я организую, были дружными.
17. Если у меня плохое настроение, я могу не показывать это окружающим.
18. Для меня важно достижение цели.
19. Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи.
20. Я готов рисковать, чтобы испытать новое.
21. Первое впечатление, которое я произвожу обычно хорошее.
22. У меня всегда все получается.
23. Хорошо чувствую настроение своих товарищей.
24. Я умею поднимать настроение в группе моих товарищей.
25. Я могу заставить себя делать зарядку, даже если мне этого не хочется.
26. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
27. Не существует проблемы, которую я не могу решить.
28. Принимая решения, перебираю различные варианты.
29. Я умею заставить любого человека делать то, что считаю нужным.
30. Умею правильно подобрать людей для организации какого-либо дела.
31. В отношениях с людьми достигаю взаимопонимания.
32. Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.
33. Если в работе у меня встречаются трудности, то я не опускаю руки.
34. Я никогда не испытываю чувства неуверенности в себе.
35. Я стремлюсь решать все проблемы поэтапно, не сразу.
36. Я никогда не поступал так, как другие.
37. Нет человека, который устоял бы перед моим обаянием.
38. При организации дел я учитываю мнение товарищей.
39. Я нахожу выход в сложных ситуациях.
40. Считаю, что товарищи, делая общее дело, должны доверять друг другу.
41. Никто и никогда не испортил мне настроение.
42. Я представляю, как завоевать авторитет среди людей.
43. Решая проблемы, использую опыт других.
44. Мне не интересно заниматься однообразным, рутинным делом.
45. Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.

46. Я умею контролировать работу моих товарищей.
 47. Умею находить общий язык с людьми.
 48. Мне легко удается сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

После заполнения карточки ответов необходимо подсчитать сумму баллов в каждом столбце (не учитывая баллы, поставленные за вопросы 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41).

Эта сумма определяет развитость лидерских качеств:

- А – умение управлять собой
 Б – осознание цели (знаю, что хочу)
 В – умение решать проблемы
 Г – наличие творческого подхода
 Д – влияние на окружающих
 Е – знание правил организаторской работы
 Ж – организаторские способности
 З – умение работать с группой

Карточка для ответов.

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 качество развито средне или сильно.

Но прежде чем сделать заключение о том, лидер ли ты, обрати 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 неискренен в самооценке. Результаты теста можно изобразить на графике

Лидер ли ты? (Методика самооценки лидерских качеств)

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

1. Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.
2. Мои действия направлены на достижение понятной мне цели.
3. Я знаю, как преодолевать трудности.
4. Люблю искать и пробовать.
5. Я легко могу убедить в чем-либо моих товарищей.
6. Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.
7. Мне не трудно добиться того, чтобы все хорошо работали.

8. Все знакомые относятся ко мне хорошо.
9. Я умею распределять свои силы в учебе и труде.
10. Я могу четко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.
11. Я хорошо планирую свое время и работу.
12. Я легко увлекаюсь новым делом.
13. Мне легко установить нормальные отношения с товарищами.
14. Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их.
15. Ни один человек не является для меня загадкой.
16. Считаю важным, чтобы те, кого я организую, были дружными.
17. Если у меня плохое настроение, я могу не показывать это окружающим.
18. Для меня важно достижение цели.
19. Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи.
20. Я готов рисковать, чтобы испытать новое.
21. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
22. У меня всегда все получается.
23. Хорошо чувствую настроение своих товарищей.
24. Я умею поднимать настроение в группе своих товарищей.
25. Я могу заставить себя утром делать зарядку, даже если мне этого не хочется.
26. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
27. Не существует проблемы, которую я не могу решить.
28. Принимая решения, перебираю различные варианты.
29. Я умею заставить любого человека делать то, что я считаю нужным.
30. Умею правильно подобрать людей для организации какого-либо дела.
31. В отношениях с людьми я достигаю взаимопонимания.
32. Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.
33. Если в моей работе встречаются трудности, то я не опускаю руки.
34. Я никогда не испытываю чувства неуверенности в себе.

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

Ключ

Сосчитай сумму баллов по каждой строке:

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

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

Методика КТД (коллективно-творческое дело)

Понятие «Коллективное Творческое Дело» было введено в обиход Игорем Петровичем Ивановым, как социальная деятельность детской группы, направленная на создание нового продукта (творческого продукта). При этом не важно, если этот или похожий продукт уже был когда-либо создан, главное, чтобы детская группа, создавала его впервые.

В основе лежит три основные идеи:

1. Коллективное (совместная работа взрослых и детей).
2. Творческое (нестандартное, нешаблонное, создаваемое в совместной творческой деятельности детей и взрослых).
3. Дело (занятие, действие, мероприятие как забота об улучшении жизни).

КТД - форма работы, которая направлена на:

- Развитие творческих способностей.
- Развитие интеллектуальных способностей.
- Реализацию коммуникационных потребностей.
- Обучение правилам и формам совместной работы.

Виды КТД по направленности деятельности :

Познавательные дела. Их цель – развитие у школьников познавательных интересов, заинтересованного отношения к таким сторонам жизни, которые недостаточно познаны, полны тайн, загадок, требуют своего раскрытия в коллективном поиске. Познавательные КТД обладают богатейшими возможностями для развития у школьников таких качеств личности как стремление к познанию непознанного, целеустремлённость, наблюдательность и любознательность, пытливость ума, творческое воображение, товарищеская заботливость, душевная щедрость.

Можно рекомендовать несколько интересных познавательных КТД: вечер веселых задач, вечер – путешествие, вечер разгаданных и неразгаданных тайн, город весёлых мастеров, устный журнал, пресс – бой, турнир знатоков, пресс – конференция.

Трудовые дела. Цель трудовых КТД – обогатить знание ребят об окружающем мире, выработать убеждения, что труд – основной источник радостной жизни, воспитать стремление вносить свой вклад в улучшение действительности, а так же привычку реально, бескорыстно, на деле заботиться о близких и далёких людях, работать самостоятельно и творчески. В трудовых КТД воспитанники и их старшие друзья осуществляют заботу через труд – творчество. Примерами трудовых КТД могут быть трудовая атака, трудовой десант, почта, трудовой рейд, сюрприз, подарок далёким друзьям.

Художественные дела позволяют целенаправленно развивать художественно – эстетические вкусы детей и взрослых, пробуждают желание испробовать себя в творчестве, воспитывают восприимчивость и отзывчивость, благородство души.

Можно рекомендовать следующие КТД: кольцовка песен, концерт – молния, концерт – ромашка, эстафета любимых занятий, литературно – художественные конкурсы, кукольный театр.

Спортивные дела развивают у воспитанников гражданское отношение к спортивно – оздоровительной стороне жизни, к себе как здоровым и закалённым гражданам общества, готовым к труду и обороне.

Можно рекомендовать следующие КТД: бой неуловимых, веселая спортивная, космонавты и метеоры, спартакиада народных игр. Спортивные КТД помогают выработать быстроту, ловкость, выносливость, находчивость и настойчивость, смелость и мужество, коллективизм, дисциплинированность.

Экологические дела. Природа - лучший учитель ребенка. Приобщение к миру природы, включение детей в экологическую заботу о живом мире природы - задача лета. Операции «Родничок», «Муравейник»,

«Малая речка», «Озеро», «Поляна» - экологические КТД. Учить ребят «видеть Землю», помочь родной природе, осознавать ее значение, почувствовать красоту родного края - вот программы этой работы. Примерами экологических КТД могут быть: Академия лесных наук, аукцион цветов (ягод, орехов), бал цветов, выставка лесных даров, встречи с работниками лесных хозяйств, день леса, профессиональный праздник (день птиц), научно-исследовательская экспедиция по родному краю, экологические игры, экологическая тропа, экологический вестник, экологический фестиваль.

Досуговые дела.

Многие формы КТД, упомянутые выше, имеют прямое отношение к досугу детей. И познавательные, и трудовые, и спортивные, и художественные. Все, что дети делают в свое удовольствие, добровольно, есть их досуговая деятельность. И все-таки есть особые игры, детские забавы, затей, потехи, которые являются коллективными творческими делами. Их роль неопределима. Они - действенная сфера самовоспитания, ибо все «внешние» требования, которые к ним предъявляют взрослые, они предъявляют к себе сами. Эти КТД несут заряд веселья, улыбки, радости, что уже делает их педагогически ценными. Досуг детей должен быть полноправным видом деятельности, равным всем остальным.

Можно провести следующие досуговые КТД: Аукцион забав, академия веселых наук, бал (новогодний, летний, ситцевый, литературный, осенний, цветов), бал Терпсихоры, базар головоломок, вечер легенд, вечер веселых вопросов, вечер-путешествие, взятие песочного городка, день «рекордов Гиннеса», дискотека, день фантазера, «Ералаш», затейник, игродискотека, игры (спортивные, народные, подвижные, развивающие, конструкторские, строительные, познавательные, музыкальные, хороводные, шуточные, драматизированные, режиссерские, сюжетно-ролевые), «капустник», карнавал, клуб выходного дня, конкурсы (бального танца, «Алло, мы ищем таланты»), карикатуристов, веселой пантомимы, фантазеров, смекалки, коллективный выход в театр, «корзина со сказками», комический цирк, коллективный рассказ в картинках, конкурс «Мисс лето», лотерея, музыкальный киоск, музей «Заходи, глазей», «огонек», бал именинников, посиделки, праздники, состязание юмористов, творческие объединения, турниры затейников, знатоков, бумажных голубей, ринг, рыцарский турнир, хит-парад, хоровод друзей, чаепитие, час импровизации, час инсценировки, чемпионат веселого мяча, шумовой оркестр, эстафета веселых экспромтов, экспедиция за сказками, юморина, ярмарка забав и развлечений, ярмарка народной мудрости.

КТД с целенаправленным нравственным содержанием.
Все модели работы с детьми летом имеют нравственный аспект. Однако существуют просвещенческие и тренинговые формы деятельности, несущие этическую направленность. Примеры КТД: вечер этикета, откровения, гостевой день, гайдаровская разведка, день рождения коллектива, день рождения лагеря, день этикета, диспут, «камертон доброго настроения», комплексная игра, «огонек знакомств», «огонек» прощания, «орлянский круг», рейд дружбы, сбор «Я - мы - они», «фабрика смеха».

КТД в работе с активом.
Все дети, находясь ли они в лагере или в школе, должны находиться в «самочувствии актива». Будет ли он сменным или постоянным, мы выбираем сами. И работать с ним надо: учить, консультировать, инструктировать, помогать осваивать сферу организаторской работы. Можно использовать КТД-тренинги.

«Геометрическая фигура».
Длинные веревки связываются в два больших кольца (веревочных колец столько, сколько создается групп; длина веревки зависит от количества участников). Дети становятся в круг, держась за кольцо веревки обеими руками. Вожатый предлагает ребятам построить квадрат, треугольник, пирамиду, звезду, ромб, закрыв глаза, не выпуская из рук веревку. Участники тренинга имеют право советоваться, разговаривать вслух, искать решение в точно отведенное время. Сначала у ребят может быть растерянность, затем они начинают путь решения, спорить. Кто-то обязательно будет руководить всеми. Эти «кто-то» и есть лидеры.

«Номера».

Ребята делятся на группы, например, на три команды. Всем ребятам на спины прикалываются номера, от цифры 1 до цифры 10. По команде вожатого группы перемешиваются. По второй команде надо прибежать к «своим» и выстроиться спиной к вожатому от первой до последней цифры по порядку. Условия можно менять: дети строятся от цифры 10 до цифры 1, т.е. наоборот. Дети строятся так: сначала нечетные цифры, затем четные.

Могут быть и такие варианты: надо построиться по росту; надо построиться в алфавитном порядке, учитывая первую букву, с которой начинается фамилия. Понаблюдайте, как группа выполняет задание. Кто лидирует, кто выполняет задание пассивно.

«Киностудия».

Ребята разбиваются на творческие коллективы киностудий. Придумывают название студии, жанр фильма, который будут «снимать» (комедия, детектив, сказка, мелодрама, мультимедиа); тему сюжета фильма, название фильма. Все эти задания они выполняют предельно быстро и по команде вожатого докладывают вслух о выполнении задания. Затем дети все вместе пишут сценарий, распределяют роли и обязанности, «ставят» свой фильм и показывают его всем. Фильм оценивает жюри, другие команды. Вожатому остается внимательно наблюдать и оценивать организаторские и творческие способности детей.

Область действия и содержания КТД сегодня должны отвечать тем процессам обновления, которые происходят во всех областях жизни страны. Главное, чтобы это были дела, в которых детей и взрослых объединяли бы общие цели, общие жизненно важные заботы, а их отношения строились бы на принципах сотрудничества и сотворчества.

Как известно, готовых рецептов воспитания не бывает. Один к одному повторить чью-то авторскую идею КТД невозможно, но «схватить» эту идею, почувствовать её и разработать с детьми в обновленном варианте – уже творчество. Существуют сотни и тысячи моделей работы с детьми. У каждой свой сценарий, своя композиция, свой монтаж, своё содержание, свой набор творческих ролей. Здесь важен замысел коллективно творческого дела. Сам потенциал коллективного дела (в котором куча индивидуальных ролей, положений, заданий, ситуаций, находок) богат коллективными мыслями ребят. Детская импровизация – высшее достижение КТД. И у каждого из нас всё получается по-разному. Любую модель можно насытить содержанием разных направлений воспитательной деятельности. Главное, чтобы дети нашли себя, реализовались в деле, насытились роскошью общения, содружеством и сотворчеством. В работе с КТД педагог постоянно опирается на микроколлективы: отряды, звенья, команды, советы дела, творческие объединения, приятельские группы, чтобы дойти до каждого в том или ином КТД. Дети могут на разных этапах подготовки, проведения и анализа быть в разных микрогруппах. И это очень важно. В разных группах ребенок вступает в новые отношения, занимает новые положения. Разбить ребят на «группы действия» помогут такие приемы, как жеребьевка, считалка, добровольное желание, заявка на участие. Ребят можно «развести» по группам, по игровым и даже шуточным приметам: по цвету волос, глаз, росту, именам, по дню рождения, месту жительства и т.д. Можно назвать трех – четырех первых членов группы, те выберут по одному партнёру, выбранные назовут следующих, так быстро укомплектуется команда. Можно разложить цветные кружочки, эмблемы и другие «амулеты», дети выберут их произвольно, создав группу. Группа – главный «инструмент» КТД. Ребят надо учить работать вместе, уважая мнение каждого своего товарища, считаясь с его интересами и желаниями. Если все хотят делать что-то, используйте конкурс, если никто не хочет жеребьевку. Каждому предоставляется возможность определить для себя долю, характер своего участия и ответственности. КТД позволяет создать широкое игровое творческое поле, которая заключается в том что каждый ученик находится в ситуации придумывания, сочинительства, фантазии, т.е. создания чего-то нового. Результатом такого творчества становятся написанные детьми или взрослыми по отдельности или совместно сценарии, сочинения, стихи, песни, на сцене демонстрируются спектакли, миниатюры и т.д. Выставки, организуемые почти всегда во время проведения КТД, демонстрируют широкий спектр творческих работ прикладного характера.

Большие выставки прикладного и письменного творчества, а так же публичные выступления ребят на сцене друг перед другом, часто не просто перед ровесниками из параллели, а перед младшими и старшими, создают ситуации демонстрации успеха, ситуации оценки своих достижений относительно успехов других. КТД имеет огромное влияние на личность каждого человека, на класс, который является первичным коллективом, так и на весь большой ученическо-учительский коллектив.

В процессе КТД ребята приобретают навыки общения, учатся работать в коллективе, делить успех и ответственность с другими, узнают друг о друге много нового, наконец, просто знакомятся и приобретают друзей. В процессе общей работы происходит взаимодействие людей разных возрастов, старшие помогают младшим, младшие учатся у старших. КТД становятся мощной силой, обеспечивают широкую внеурочную занятость детей. Положительно эмоциональный настрой, гарантированная ситуация успеха высвобождает добрые чувства, сопереживания всех всем.

КТД – это верный путь соединения и создания школьной общности на длительное время, создание и расширение пространства, способствующего развитию личности.

Принято выделять несколько этапов подготовки и проведения КТД.

1. Этап задумки, накопления идей, выдвижение цели и задач, доведение их до принятия каждым участником - взрослым и школьником. При этом используются самые разнообразные приемы: коллективное общение, «продажа идей», «мозговой шторм» (атака), когда предлагается много невероятных идей.

2. Этап начальной организации (коллективное планирование): отбор идей к осуществлению, выборы «совета дела», определение задач и функций каждого члена совета, всех участников, приглашенных гостей.

3. Этап оповещения и доведения всех идей и содержания дела до сведения всех участников и гостей. Приемы: различного рода необычные афиши, другие формы оповещения - театрализация, костюмированное приглашение, необычные пригласительные билеты и письма с предложениями об участии. Создание атмосферы ожидания.

4. Этап распределения поручений по подготовке отдельных фрагментов дела (по группам, индивидуальные задания): жеребьевка, творческое деление на группы, коллективное определение, кто какое поручение может выполнить наилучшим образом, личные предложения и идеи...; подготовка необходимой атрибутики и бутафории, костюмов, музыкального кино, видео-оформления.

5. Проведение самого дела.

Здесь несколько шагов:

Сбор гостей, различные действия в преддверии события (представление гостей, тематические выставки, театрализованные и музыкальные эпитафии, шуточные испытания, аттракционы, сюрпризы, символические сувениры);

Торжественное начало, «зачин» (песенное, театрализованное, музыкальное, видео- или слайдфильм, постановка проблемных вопросов и задач, произнесение вступительных слов, чтение стихов);

Основная часть (содержание и методика определяются основным видом деятельности, жанром избранной формы, возрастом участников, отобранным и подготовленным содержанием, избранными коллективно приемами);

Финальная, завершающая часть - творческое подведение итогов, принятие решения или обращения, награждение победителей, общая ритуальная часть - линейка, итоговая объединяющая песня, театрализованное действие, трогательное прощание.

6. Этап подведения итогов. Сначала- среди всех участников (по кругу или избранно все высказывают свое мнение: что было хорошо, что - не очень и как надо было делать). После этого следует психолого-педагогический анализ проведенного дела, осуществляемый педагогами. Проектируется деятельность на будущее.

Планирование КТД

Участники, зрители, жюри

1. Кто?

Определение актуальности, необходимости

2. Почему?

Определение временных рамок (сроки, продолжительность) 3. Когда?

Определение возможного места проведения мероприятия (помещение, свежий воздух)

4. Где?

Определение целей и задач

5. Зачем?

План мероприятия, его краткое описание

6. Что?

Подробное описание мероприятия

7. Как?

Практическое занятие «Конструируем КТД»

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

1 этап «Опыт».

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

Задание группам. За 3 минуты составить общий перечень известных КТД. Затем огласить его и сдать ведущему (вожатому), ответить на вопросы других групп. Через 3 минуты группы по очереди оглашают свои перечни. Все участники записывают новые для себя формы и возникающие по ходу ассоциативные идеи. Группы могут задавать друг другу вопросы о содержании и методике проведения названных дел. Ведущий имеет право исключить из перечня другие типы форм или просто названия событий, не обозначающие никакой формы (например, день памяти, биологическая неделя), а также родовые названия форм без конкретного уточнения их вида (например, фестиваль, праздник, вечер). Группы, отвечая на вопросы участников и ведущего (вожатого), должны кратко охарактеризовать предлагаемые формы и аргументировано доказать, что по своей методике они являются именно коллективными творческими делами. В этом состоит своеобразное упражнение на осознание методических особенностей этого типа форм работы. Помощники ведущего (вожатого) или он сам могут фиксировать количество дел, названных каждой группой, и начислять им очки (по одному за каждое). Этот прием создаст ситуацию творческой конкуренции и позволит сразу же активизировать участников. При перечислении дел вторая и последующие группы не называют те, которые уже прозвучали, но сообщают, сколько дел было первоначально уже названных. (Первая цифра нужна для подсчета заработанных группой очков, вторая - для подсчета общего количества КТД, названных всеми участниками).

2 этап «Вариации».

Ведущий объясняет, что некоторые формы КТД могут иметь множество различных вариантов. Например, такие, как путешествие, турнир, пресс-конференция, фестиваль и т.п. **Задание группам.** За 1 (2) минуты предложить как можно больше различных вариантов одной из форм КТД.

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

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

3 этап «Идеи» (или «Защита идей»).

Ведущий объясняет, что принцип разработки новых КТД лучше всего освоить на примере такого их жанра, как сюжетно-ролевые КТД. Их отличительными признаками являются: наличие сюжета, по которому развиваются «события»; роли, выполняемые участниками; правила игрового поведения. Чтобы разработать такую новую форму, надо прежде всего найти и развить подходящий сюжет. Основой для выбора сюжета есть три пути поиска.

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

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

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

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

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

- назвать форму, указать ее возрастные границы;
- изложить примерное содержание дела;
- охарактеризовать план подготовки.

Время на подготовку - 20 мин.

По истечении отведенного времени ведущий объявляет порядок защиты: представитель группы называет

все три карточки, говорит, какую (или какие) группа выбрала для разработки, и излагает родившиеся идеи. Затем участники могут задавать вопросы, а потом высказать свои суждения, мнения о предложенной идее. После чего группы оценивают ее с помощью цветowych карточек, представляющих шкалу оценки по каждому из следующих параметров: приемлемость для практики, оригинальность замысла. Пока идет защита, помощники ведущего (или он сам) фиксируют все оценки, полученные каждой группой, подсчитывают их сумму. По окончании защиты подводятся итоги: называется "группа-лидер" каждого этапа и "абсолютный чемпион"; обращается внимание участников на общий перечень КТД, составленный в ходе работы; акцентируется внимание на особо интересных идеях и предложениях, рекомендуется воспользоваться ими на практике.

35

Роль эмоциональных лидеров связана с действиями, относящимися в основном к сфере межличностного общения в коллективе, группе в рамках организации. Ребята, успешно действуют в обеих сферах жизни организации, выдвигаются на роли абсолютных лидеров.

Деловые – лидеры осознают межличностные отношения. Это обусловлено стремлением деловых лидеров хорошо знать подавляющее большинство своих товарищей по организации, что позволяет им соответственно этим знаниям строить свои отношения.

Эмоциональные лидеры зачастую не испытывают потребности в управлении коллективом. Отрицательные взаимоотношения между членами коллектива в организации точнее характеризуют деловые лидеры.

Для воздействия на коллектив наряду с умением воспринимать личные отношения, большое значение имеет умение определять статус сверстников. В этом лучше всех ориентируются абсолютные лидеры, на втором месте идут деловые лидеры. От эмоциональных лидеров в большей степени зависит психологический климат в коллективе, самочувствие сверстников, а также принятые нравственные ценности.

Лидера выдвигает деятельность. Поэтому через специально организованную разнообразную по содержанию деятельность можно обеспечить не только ситуации, направленные на сплочение организации, но и, прежде всего, благополучные возможности для успеха ребят, обладающих развивающимся потенциалом влияния на сверстников.

Для развития организации как коллектива характерна постоянная смена лидеров в зависимости от вида, характера и содержания деятельности, что обеспечивает каждому члену организации возможность пребывания в роли лидера, и приобретение навыков организации других людей и самоорганизации.

Как мы начинаем работу

Итак, вас избрали в органы школьного ученического управления. Естественно, как думающий человек, вы ищите ответы на вопросы: С чего начать? Что интересное придумать? Как увлечь всех или хотя бы большинство? К кому обратиться за помощью?

Существуют различные типы «вхождения» в деятельность. Подумайте, с чего бы вы хотели начать свою работу?

Предлагаем выполнить такое несложное задание: прочтите предложенные ниже варианты начала работы и выберите те из них, которые совпадают с вашим мнением.

Приступая к деятельности в органах управления, я предпочитаю начинать:

1. со знакомства со своими обязанностями;
2. со знакомства со своими правами;
3. с составления собственной модели деятельности;
4. с изучения опыта предшественников;
5. с общения с ребятами, выяснения их мнения о содержании моей деятельности, их ожиданиях;

1. с подготовки необычного, интересного дела;
 2. с изучения литературы, которая поможет определиться в сущности моей деятельности;
 3. с собрания родителей и выяснения их пожеланий в решении проблем с детьми;
 4. с проведения исследования проблем школы, которые стоит решать в первую очередь;
-
1. с общего собрания учеников, где нужно определить проблемы школьников, которые предпочтительнее решать в первую очередь;
 2. с обучения на семинаре по вопросам самоуправления;
 3. с создания группы единомышленников.

А теперь посмотрите на ответы, определяющие ориентацию каждого на тот или иной вариант начала работы:

1) исполнитель, 2) борец, деятель, 3) творческий, 4) архивариус, 5) коммуникатор, 6) деловой, 7) интеллектual, 8) воспитатель, 9) исследователь, 10) заинтересованный, 11) любознательный, 12) лидер.

Итак, вы попробовали выполнить первое, надеемся, несложное задание. Основная трудность, скорее всего, состояла в том, что вам было непросто сделать выбор — все казалось важным. Не отчаивайтесь: решительность и уверенность в себе вы, скорее всего, приобретете по мере накопления опыта. Приступайте к работе по второму практикуму. А завершив работу по нему, поразмышляйте, почему именно в таком порядке даны первый и второй практикумы, почему они необходимы тем, кто ведет за собой.