

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Ворошиловского района города Ростова-на-Дону
«Центр детского творчества»

Рассмотрено на заседании педагогического совета

«Утверждаю»

№1 от 30.08.2022

Директор МБУ ДО ЦДТ

Н.Ф.Хацкевич

Согласовано

Приказ № 34/ДООП от 30.08.2022

На заседании методического совета

МБУ ДО ЦДТ

Протокол №1 от 30.08.2022

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА
«Доброволец XXI века»**

(срок реализации – 3 года; возраст обучающихся 12-16 лет)

**Разработчик:
Юдакова Ольга Борисовна
Педагог дополнительного образования**

Ростов-на-Дону

2022

Содержание

Пояснительная записка	3
Учебно-тематический план и содержание программы	
1-го года обучения	9
2-го года обучения	15
3-го года обучения	21
Методическое обеспечение программы	26
Аттестация обучающихся	31
Психологическое сопровождение программы	32
Список литературы	33
Приложения.....	35

Пояснительная записка

В настоящее время снова обретают актуальность понятия «активная жизненная позиция», «гражданин», «добровольчество», «волонтер», «лидер». Сегодняшние подростки – добровольцы и лидеры XXI века, которые, возможно, будут управлять государством на разных уровнях. Важно, чтобы они владели демократической культурой личности, формами эффективной организации коллектива, разрешения конфликтов, умением общаться.

Спленченное общество характеризуется разнообразием лидеров-добровольцев, специализирующихся на разных видах волонтерской деятельности: помочь пожилым людям, детям – сиротам и оказавшимся в трудной жизненной ситуации, забота об экологии и многое другое. Склонность к добровольчеству проявляется еще в детстве и развивается как качество личности, реализация которого служит средством ее самоутверждения и самоопределения.

Детские и молодежные объединения помогают юным добровольцам раскрыть свои таланты. Одним из ярких примеров общественных детско-молодежных организаций является районное детско-молодежное общественное объединение «Команда XXI века», созданное на базе МБУ ДО ЦДТ 11 апреля 2012 года.

Общественная организация стремится поддерживать процесс развития добровольчества, создавая «поле», пространство, условия для самовыражения, самопроявления подростков, которое развивает их организаторские способности и иные таланты.

ДМОО «Команда XXI века» является «школой» Лидера и Добровольца, основным принципом деятельности которой является социальное творчество. Важнейшая задача деятельности общественных объединений – создание ситуации успеха для каждого обучающегося, предоставляющая возможности попробовать себя в роли участника или организатора престижного дела; обучение работе с коллективом и в коллективе; формирование организаторских, коммуникативных умений и навыков (soft-skills навыки).

В соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации № 196 от 09.11.2018 г. «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» (Приложение к приказу, пункт №11 - «Организации, осуществляющие образовательную деятельность, ежегодно обновляют дополнительные общеобразовательные программы с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы») и Приказом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Ворошиловского района города Ростова-на-Дону «Центр детского творчества» № 29 от 27.08.2021г. «Об актуализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ» данная программа

актуализирована на 2021-2022 учебный год: разработаны и внесены в тематический план новые темы для обучающихся в разделах: детское общественное движение, креативность, основы деятельности НКО.

ДООП «Доброволец XXI века» предусматривает очную форму обучения с применением дистанционных образовательных технологий. Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Доброволец XXI века» имеет **социально-гуманитарную направленность**.

Профиль программы – лидерство и добровольчество.

Вид программы – экспериментальная.

Уровень программы – базовый.

Адресат программы – обучающиеся от 12 до 16 лет.

Наполняемость группы – 15 человек на каждом этапе обучения.

Срок обучения по программе – 3 года.

Режим обучения по программе:

- 1-ый год обучения – 144 часа (2 раза в неделю по 2 часа)
- 2-ой год обучения – 144 часа (2 раза в неделю по 2 часа)
- 3-ий год обучения – 144 часа (2 раза в неделю по 2 часа).

Условия приёма в творческое объединение:

На обучение по программе «Доброволец XXI века» принимаются как девочки, так и мальчики в возрасте от 12 до 16 лет вне зависимости от опыта участия в работе общественных и лидерских объединений. Обучающиеся, ранее посещавшие дополнительные занятия по направлению добровольчество или лидерство, при согласии родителей могут быть приняты на обучение в объединение сразу на второй год обучения при наличии документа, подтверждающего такое обучение, или по итогам собеседования. Данная программа комплексная, рассчитана на постоянный подростковый коллектив, количество обучающихся в группе - 15 человек. Допускается разновозрастной принцип комплектования групп с учетом уровня подготовки подростков.

Новизной, отличительной особенностью данной программы от уже существующих образовательных программ в направлении «лидерство», является – участие в событийном волонтерстве, изучение теоретических основ развития детского движения, развитие soft-skills у подростков. В образовательную практику включен метод проектов, позволяющий обучающимся экспериментировать, развивать творческие способности и логическое мышление. Подростки научатся самостоятельно разрабатывать проекты, искать команду единомышленников и необходимые ресурсы для их реализации.

Педагогические принципы, на которых основывается образовательная деятельность по программе:

- принцип свободы действий, мнений;
- принцип равных возможностей;
- принцип ориентации на успешную деятельность;
- принцип активности.

Педагогическая целесообразность

Данная программа учитывает возрастное стремление подростков к признанию их способностей сверстниками и взрослыми, к самореализации. Обучающиеся учатся работать коллективно.

Характеристика адреса программы

Участниками программы являются обучающиеся образовательных учреждений Ворошиловского района города Ростова-на-Дону в возрасте от 12 - до 16 лет.

В подростковом возрасте происходит интенсивное нравственное и социальное формирование личности. Идет процесс формирования нравственных идеалов и моральных убеждений. Часто они имеют неустойчивый, противоречивый характер.

Общение подростков со взрослыми существенно отличается от общения младших школьников. Подростки зачастую не рассматривают взрослых как возможных партнеров по свободному общению, они воспринимают взрослых как источник организации и обеспечения их жизни.

Организация учебной деятельности подростков – важнейшая и сложнейшая задача. Ученик среднего школьного возраста вполне способен понять аргументацию педагога, родителя, согласиться с разумными доводами. Однако, ввиду особенностей мышления, характерных для данного возраста, подростка уже не удовлетворит процесс сообщения сведений в готовом, законченном виде. Ему захочется проверить их достоверность, убедиться в правильности суждений. Споры с педагогами, родителями, друзьями – характерная черта данного возраста. Их важная роль заключается в том, что они позволяют обменяться мнениями по теме, проверить истинность своих взглядов и общепринятых взглядов, проявить себя.

Следует предлагать подросткам сравнивать, находить общие и отличительные черты, выделять главное, устанавливать причинно – следственные связи, делать выводы. Важно также поощрять самостоятельность мышления, высказывание школьником собственной точки зрения. Нравственные идеалы и моральные убеждения подростков складываются под влиянием многочисленных факторов, в частности, усиления воспитательного потенциала обучения.

Цель программы: создание эффективных условий, обеспечивающих социализацию, развитие социальных способностей и лидерского потенциала обучающихся.

Задачи:

Развивающие:

1. Развить коммуникативные и организаторские способности обучающихся.
2. Развить лидерские качества у подростков.
3. Развить смысложизненные ориентации (осмысливаемость целей и интерес к жизни).

4. Развить самоконтроль у обучающихся.

Воспитательные:

1. Воспитать ответственное отношение к выполнению дела.
2. Воспитать стремление к достижению положительных результатов.
3. Воспитать у подростков культуру общения.
4. Создать сплоченный актив ДМОО «Команда XXI века», способный стать инициатором и организатором социально – значимых дел.

Обучающие:

1. Привить обучающимся стойкий интерес к участию и организации общественно-полезных и социально-значимых мероприятий.
2. Обучить воспитанников применению современных технологий для разработки социальных проектов.
3. Обучить навыкам публичных выступлений, риторики коммуникативным навыкам, soft-skills навыкам.
4. Обучить воспитанников планированию, организации и проведению мероприятий.

Формы занятий по программе: лекция с элементами беседы, практикум (выполнение практических заданий), семинар, тренинг, разработка проектов, деловая игра, круглый стол, дискуссия, дебаты, мастер-класс, беседа, презентация, мотивационные встречи с лидерами общественных объединений, коллективно-творческое дело.

Типы занятий по программе: интегрированные, комбинированные, комплексные.

Формы диагностики и контроля:

1. Метод опроса:
 - интервью,
 - анкетирование.
2. Метод тестов:
 - «КОС» (коммуникативные и организаторские склонности) В.В. Синявского, В.А. Федорошина;
 - «Диагностика лидерских способностей» Е. Жарикова, Е. Крушельницкого;
 - «Смысложизненные ориентации», адаптированная версия Д.А. Леонтьева теста «Цель в жизни» (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамбо и Леонарда Махолика;
 - «Методика диагностики оценки самоконтроля в общении» М. Снайдера;
 - «Определение индекса групповой сплоченности» К.Э. Сишора;
 - «Командные роли», Р.М. Белбина.
3. Наблюдение – в ходе занятий, свободной деятельности.
4. Контрольные творческие задания.

Ожидаемые результаты программы:

Метапредметные:

1. Повысится уровень развития коммуникативных и организаторских способностей обучающихся.
2. Повысится уровень развития лидерских качеств подростков.
3. Повысится уровень развития смысложизненных ориентаций (осмысленность целей и интерес к жизни).
4. Повысится уровень развития самоконтроля у обучающихся.

Личностные:

1. Учащиеся демонстрируют ответственное отношение к выполнению дела.
2. Подростки стремятся к достижению положительных результатов.
3. Повысился уровень культуры общения подростков.
4. Создан сплоченный актив ДМОО «Команда XXI века», выступающий инициатором и организатором социально – значимых дел.

Предметные:

1. Учащиеся проявляют стойкий интерес к участию и организации общественных-полезных и социально-значимых мероприятий.
2. Воспитанники применяют современные технологии для разработки социальных проектов.
3. Воспитанники применяют навыки публичных выступлений, риторики, эффективной коммуникации, soft-skills навыки.
4. Воспитанники применяют навыки планирования, организации и проведения мероприятий.

Система оценки уровня достижения планируемых результатов основана на компетентностном подходе, ориентирующем образовательный процесс на развитие личности, удовлетворение ее индивидуальных потребностей. В систему определения результативности входит мониторинг достижений:

- *предметных*, связанных с наличием необходимых навыков, знаний и умений и интересом к участию в добровольческой деятельности;
- *метапредметных*, связанных с развитием познавательных, волевых, эмоциональных процессов, ценностей, склонностей и способностей подростков;
- *личностных*, способствующих социализации и развитию личности обучающегося.

Контроль уровня усвоения материала обучающимися осуществляется в течение всего учебного года на каждом занятии (текущий), по окончании изучения темы или раздела (промежуточный), по окончанию каждого учебного года и освоения программы в целом (итоговый).

Анализ данных итогового контроля позволяет получить сведения для совершенствования образовательной программы и методов обучения. Основным результатом обучения по программе является создание итоговой творческой работы (реализация проекта или социальной инициативы), которая и является формой итоговой аттестации и позволяет каждому обучающемуся закрепить и применить знания и навыки, получить опыт и самореализоваться.

Обучающиеся объединения, успешно освоившие образовательную программу, допускаются к защите самостоятельного разработанного и (или) реализованного социального проекта и по итогам защиты получают соответствующий документ об обучении.

Условия реализации программы в дистанционной форме

При возникновении необходимости реализации образовательной деятельности по программе в дистанционной форме (соблюдение режима самоизоляции, длительный карантин в учреждении, отъезд обучающегося в другой населенных пункт в каникулярный период), педагог может проводить занятия удаленно, соблюдая расписание и последовательность тем по учебно-тематическому плану.

Для организации дистанционных занятий обучающемуся необходимо иметь следующие средства и оборудование:

-смартфон с возможностью выхода в интернет и установленным единым для всех обучающихся мессенджером (WhatsApp/Viber/Telegram) и/или персональный компьютер (ноутбук), оснащенный программами для поиска информации в сети, просмотра видео-контента, воспроизведения аудиофайлов, рисунков/фото, почтовым сервисом для получения и отправки электронных писем с вложениями.

Для организации дистанционных занятий педагогу необходимы:

-техническое оборудование - компьютер, ноутбук или смартфон с возможностью выхода в интернет и аналогичным установленному у обучающихся мессенджером (WhatsApp/Viber/Telegram);

-техническое обеспечение – подключение телефона к мобильной сети, возможность доступа к сети Интернет на скорости не ниже 2Мбит/сек;

-навыки владения Интернет-коммуникацией, записи видео, аудио контента.

Учебно-тематический план 1 год обучения

№ п/п	Название раздела, темы	Количество часов				Формы организации занятий	Формы аттестации, диагностики, контроля
		всего	теория	практика	индивидуальные консультации		
Раздел 1. Ведение в образовательную программу							
1.1	Командообразование Инструктаж по ТБ	2	1	1		Тренинг	Наблюдение. Диагностика лидерских способностей. Входящий контроль
Раздел 2. Я - лидер							
2.1	Кто такой лидер. Понятие лидерства	6	2	4		Беседа. Деловая игра	Тест
2.2	Мой идеал лидера. Качества лидера	6	2	4		Беседа. Деловая игра	Наблюдение
2.3	Типы темпераментов	4	3	1		Лекция с элементами беседы. Тренинг	Диагностика на определение типа темперамента
2.4	Общение и межличностные взаимоотношения	4	2	2		Лекция с элементами беседы. Тренинг	Диагностика оценки самоконтроля в общении
2.5	Топ – 10 практик по развитию навыка работы в команде	4	1	3		Лекция. Тренинг	Наблюдение
2.6	Мотивы присоединения к деятельности ДМО	4	1	3		Лекция. Тренинг	Наблюдение.
2.7	Способы привлечения волонтеров	2	1	1		Лекция с элементами беседы. Практикум	Наблюдение Опрос
2.8	Методы генерирования новых идей	2	0	2		Практикум	Интервью
2.9	Тайм-менеджмент	2	1	1		Мастер-класс, практические задания	Интервью
2.10	Как создать успешную команду	8	4	4		Беседа. Практикум.	Тест «Командные роли»
2.11	Стили лидерства по теории жизненного цикла	6	2	4		Беседа. Тренинг	Анкетирование

2.12	Самопрезентация: кратко, полезно, эффективно	6	2	4		Беседа. Дискуссия	Наблюдение, опрос
2.13	Профайлинг как способ лучше узнать человека	6	2	4		Мастер-класс, Тестирование, практические задания	Наблюдение
2.14	Эффективные тактики общения	8	6	2		Лекция с элементами беседы. Дебаты	Наблюдение. Промежуточный контроль
2.15	Нетворкинг в социальных сетях и интернет- площадках	6	4	2		Лекция. Тренинг	Тестирование.
2.16	SMART-методика постановки -цели	4	2	2		Тренинг	Интервью
2.17	Раскрытие своего потенциала	6	2	4		Тренинг, практические задания	Тестирование «Смысложизненные ориентации»
2.18	Развитие лидерских качеств	2	0	2		Мотивационная встреча с лидером общественного объединения	Наблюдение

Раздел 3. Креативность

3.1	Поиск креативности	4	2	2		Мастер-класс, опрос	интервью Наблюдение
3.2	Получение инсайтов и их интерпретация	4	2	2		Презентация. Практические задания	интервью
3.3	Визуализация в презентации	6	2	4		Мастер-класс. Практикум.	интервью Наблюдение
3.4.	Неологизмы: новые слова новых времён	6	2	4		Беседа. Круглый стол	Опрос
3.5	Генерация новых идей	6	2	4		Мастер-класс. Практические задания	Диагностика «Определение индекса групповой сплоченности »
3.6	Школа будущего	4	0	4		Коллективно- творческое дело	Наблюдение

Раздел 4. Управление социальными проектами

4.1	Социальное проектирование	6	2	4		Мастер-класс по разработке проектов, практикум	Диагностика «КОС»
4.2	Разработка социального проекта	6	4	2		Мастер-класс по разработке проектов, практикум	Интервью

4.3	Управление проектом. Источники финансирования	4	2	2		Беседа. Практикум	Интервью
4.4	Паспорт социального проекта	8	4	4		Лекция. Презентация	Контрольные творческие задания
Раздел 5. Итоговое занятие							
5.1	Итоговое занятие.	2	1	1		Беседа	Диагностика лидерских способностей. Итоговая аттестация
	ИТОГО	144	61	83			

Содержание программы 1 год обучения

Раздел 1. Ведение в образовательную программу

1.1. Командообразование. Инструктаж по ТБ

Теория: знакомство с содержанием образовательной программы «Доброволец ХХI века». Правила безопасности и поведения в кабинете и в здании.

Практика: игры на знакомство и командообразование. Диагностика лидерских способностей. Входящий контроль.

Раздел 2. Я – лидер

2.1. Кто такой лидер. Понятие лидерства

Теория: Понятие «лидер». Качества, необходимые лидеру. Отличительные черты лидера и руководителя.

Практика: Тест «Способны ли вы быть лидером?». Задание «Развитие лидерских качеств?».

2.2. Мой идеал лидера.

Теория: Лидерство: «лидерский потенциал» и «условия лидерства». Основные заблуждения, существующие относительно лидерства. Роль коммуникации лидера со своей командой.

Практика: деловая игра «Лидерство. Практическое применение».

2.3. Типы темпераментов

Теория: Темперамент. История представлений о темпераменте. Типы темпераментов. Свойства темпераментов. Индивидуальный стиль деятельности.

Практика: Диагностика на определение типа темперамента.

2.4. Общение и межличностные взаимоотношения

Теория: определение терминов: «Общение», «Коммуникация». Уровни общения: макроуровень, мезоуровень, микроуровень.

Практика: Диагностика «Оценка самоконтроля в общении М. Снайдера».

2.5. Топ – 10 практик по развитию навыка работы в команде

Теория: краткое знакомство с произведением российского писателя Аркадия Гайдара «Тимур и его команда». Суть работы в команде и смысл командообразования. Основные признаки команды. Как сформировать команду. Топ – 10 практик.

Практика: упражнения «Протяните нить», «Создайте картину», «Спойте песню», «Попробуйте на себе», «Сделайте свой бренд», «Тесное знакомство», «Из спичек имена», «Под общею звездой», «Передайте дальше», «Круг, треугольник, квадрат, спираль».

2.6. Мотивы присоединения к деятельности ДМО

Теория: Знакомство с деятельностью общественных объединений. Знакомство с понятием «Мотивация». Факторы мотивации. 3 группы мотивов: идеальные, инструментальные, экспрессивные.

Практика: Игра «Бодрый класс».

2.7 Способы привлечения волонтеров

Теория: 5 простых способов для привлечения обучающихся в ряды добровольцев.

Практика: обучение подростков созданию онлайн опроса с помощью сервиса Google.forms. Создание опросника «Какие предпочтения у ребят и чем бы они хотели заниматься в волонтерском объединении?».

2.8. Методы генерирования новых идей

Практика: Практикум «Генерирование новых идей».

2.9. Тайм-менеджмент

Теория: знакомство с понятием «Тайм-менеджмент», его эффективными техниками.

Практика: выполнение заданий «Поглотители времени», «Лягушка», «Слон и бифштекс».

2.10. Как создать успешную команду

Теория: Определение понятия «команда». 4 признака эффективной команды. Преимущества работы в команде. Правила общения в команде. Численность команды. Планирование деятельности команды.

Практика: задания «Великан» и «Моя цель и команда». Практикум «Создание эффективной команды». Тест «Командные роли».

2.11. Стили лидерства по теории жизненного цикла

Теория: Знакомство со стилями лидерства, представленными в теории жизненного цикла, которая была разработана Полом Херси и Кеном Бланшаром. Стили: давать указания; продавать; участвовать; делегировать.

Практика: анкетирование обучающихся с целью выявления стилей лидерства.

2.12. Самопрезентация: кратко, полезно, эффективно

Теория: знакомство с понятием «самопрезентация», исторический экскурс. Советы обучающимся: на что обратить внимание при подготовке к самопрезентации. Варьирование поведения в зависимости от ситуации.

Практика: дискуссия «Для чего нужна самопрезентация».

2.13. Профайлинг как способ лучше узнать человека

Теория: знакомство с понятием «профайлинг», исторический экскурс.

Практика: тест «Разбираетесь ли вы в людях?». Задания: «Как распознать ложь: по жестам, мимике, в общении», «Анализируем поведение людей», «Верbalные признаки лжи», «Эмоциональное состояние».

2.14. Эффективные тактики общения

Теория: стратегия общения и тактика общения. Основные компоненты стратегии общения: мотивационный, сетевой, процессуальный. Виды стратегий общения. Тактики общения в классификации Вирджинии Сатир и Томаса-Килмана. Тактики манипулятивного общения в классификации Эверетта Шострома. Тактики общения во взглядах Патрика Кинга.

Практика: дебаты по теме «Я и моя команда» с целью отработки разных тактик общения. Промежуточный контроль.

2.15. Нетворкинг в социальных сетях и интернет-площадках

Теория: знакомство с понятием «нетворкинг», исторический экскурс. Общие принципы. Знакомство с книгами, раскрывающими опыт экспертов по данной теме. Основные проблемы, которые возникают у людей на пути к эффективному нетворкингу и способы их решения. Особенности нетворкинга в Сети.

Практика: задание - расписать задачи для любых сфер жизни и подумать, кто мог бы помочь их решить. Тестирование.

2.16 SMART-методика постановки цели

Теория: определение понятия «SMART-цели». Составление долгосрочного плана. Иллюстрация долгосрочного плана «Дерево целей»

Практика: Игра «Вижу цель – не вижу препятствий!», задание «Проверь свою цель по критериям SMART». Задание «Дерево целей».

2.17 Раскрытие своего потенциала

Теория: знакомство с понятиями «потенциал», «потенциал личности», «личностный потенциал». Разновидности потенциала: творческий, креативный, социальный, трудовой, энергетический, внутренний, человеческий и личностный. Знакомство с методиками «Окно Джохари», «Биохакинг», «Дорога жизни».

Практика: задания «Как понять на что ты способен?», «Утренние страницы», «О чём вы мечтаете?», тестирование «Смысложизненные ориентации».

2.18 Развитие лидерских качеств

Практика: мотивационная встреча с лидером общественного объединения, победителем городского или областного конкурса «Лидер года». Секреты успеха.

Раздел 3. Креативность

3.1. Поиск креативности

Теория: понятие «креативность», исторический экскурс. Просмотр обучающего видеоролика «Поиск креативности».

Практика: опрос «Зачем нужна креативность», упражнения «Фотозагадка», «Места только для актеров» и «Мост».

3.2. Получение инсайтов и их интерпретация

Теория: знакомство с понятием «инсайт», исторический экскурс. Получение инсайтов. 4 этапа решения социальной задачи.

Практика: упражнения по книге журналиста BBC Стива Роулинга «Я хочу больше идей»: «Забавно», «Мотивация», «Пузырь фильтров».

3.3. Визуализация в презентации

Теория: эффект превосходства образа. Визуализация. Правила визуализации презентации. Инфографика.

Практика: работа на компьютере с онлайн-сервисами для создания презентаций: «Canva», «Prezi».

3.4. Неологизмы: новые слова новых времён

Теория: знакомство с понятием «неологизм», исторический экскурс. Способы образования неологизмов. Примеры и значения современных неологизмов: дедлайн, бренд, фейковая новость, демо, троллить, репост и другие. Польза и вред неологизмов.

Практика: задание «Моё имя – мой бренд».

3.5. Генерация новых идей

Теория: методика «SCAMPER». Способы генерации новых идей.

Практика: задания «Слова для ассоциации». Диагностика «Определение индекса групповой сплоченности».

3.6 Школа будущего

Практика: коллективно-творческое дело «Школа будущего» по раскрытию креативности у обучающихся по программе.

Раздел 4. Управление социальными проектами

4.1 Социальное проектирование

Теория: знакомство с понятиями «проектирование» и «социальное проектирование», экскурс в историю. Сущность социального проектирования. Типы проектов. Признаки. Задача инновационных проектов. Сроки реализации проекта.

Практика: разработать «Паспорт социального проекта». Описать его и привести аргументы в пользу того, почему обучающиеся отнесли его к инновационному проекту. Диагностика «КОС» (коммуникативные и организаторские способности).

4.2. Разработка социального проекта.

Теория: этапы жизненного цикла социального проекта: разработка концепции проекта; оценка жизнеспособности проекта; планирование; составление бюджета; защита; предварительный контроль; этап реализации проекта; коррекция по итогам мониторинга; завершение работ по проекту и подведение итогов.

Практика: Привести аргументы «за» и «против» разработки проекта одним человеком. Привести пример проекта, не требующего детальной проработки.

4.3 Управление проектом. Источники финансирования

Теория: Результаты и ресурсы проекта. Советы по составлению и защите проекта. Контроль за реализацией проекта. Виды контроля: предварительный, текущий и заключительный. Источники финансирования. Завершение работ.

Практика: задание на улучшение количественных и качественных показателей результатов социального проекта.

4.4. Паспорт социального проекта

Теория: Изучение социальной ситуации. Выделение приоритетной социальной проблемы. Определение цели и задач социального проекта. Составление плана работы. Составление рабочего графика. Определение обязанностей и их распределение в команде. Определение ресурсов и источников их получения. Составление бюджета. Формирование общественного мнения.

Практика: Защита паспорта социального проекта.

Раздел 5. Итоговое занятие

5.1. Итоговое занятие

Теория: подведение итогов обучения по программе 1-го года.

Практика: диагностика лидерских способностей. Итоговая аттестация.

Основные знания, умения

Обучающиеся должны знать:

1. Качества, необходимые лидеру.
2. Отличительные черты лидера и руководителя.
3. Роль коммуникации лидера со своей командой.
4. Знать понятия: «профайлинг», Коммуникация самопрезентация, нетворкинг, инсайт
5. Способы формирования команды.
6. Мотивы присоединения к деятельности ДМО.
7. SMART-Методику постановки цели.
8. Сущность социального проектирования. Типы проектов.
9. Этапы жизненного цикла социального проекта.
10. Способы генерации новых идей.

Обучающиеся должны уметь:

1. Создавать онлайн опросы с помощью сервиса Google.forms.
2. Использовать стратегию общения и тактику общения.
3. Разработать социальный проект.
4. Составить паспорт социального проекта.
5. Работать с онлайн сервисами для создания презентаций: «Canva», «Prezi».
6. Выделять приоритетные социальные проблемы.

Учебно-тематический план 2 год обучения

№ п/п	Название раздела, темы	Количество часов				Формы организации занятий	Формы аттестации, диагностики, контроля
		всего	теория	практика	индивидуальные консультации		
Раздел 1. Командообразование							
1.1	Командообразование Инструктаж по ТБ	2	1	1		Беседа. Тренинг. Игры	Диагностика лидерских способностей. Входящий контроль
Раздел 2. Детское общественное движение							
2.1	Детское общественное объединение и детская общественная организация	2	1	1		Семинар. Практикум	Опрос
2.2	Классификация детских объединений	4	2	2		Лекция с элементами беседы. Презентация	Наблюдение.
2.3	Традиции детского общественного объединения	4	2	2		Лекция с элементами беседы. Презентация	Наблюдение.
2.4	Современное детское движение. РДШ	4	2	2		Лекция с элементами беседы. Практикум	Интервью
2.5	Детское движение России: вчера, сегодня, завтра	2	0	2		Интеллектуально-познавательная игра	Наблюдение
2.6	Возможности участия в работе РДШ	2	1	1		Беседа. Мотивационная встреча	Наблюдение
Раздел 3. Добровольцы в детском общественном объединении и НКО							
3.1	Мотивация добровольцев	6	4	2		Семинар. Практикум	Наблюдение. Диагностика «Смысложизненные ориентации».
3.2	Методы привлечения добровольцев для работы в НКО	6	4	2		Семинар. Практикум	Наблюдение
3.3	Формирование добровольческих вакансий	6	4	2		Лекция с элементами беседы. Практикум	Опрос.
3.4	Поиск и набор добровольцев	6	2	4		Лекция. Деловая игра	Наблюдение

3.5	Делегирование полномочий добровольцам	6	2	4		Лекция. Тренинг	Наблюдение
3.6	Мониторинг и оценка работы добровольцев	6	2	4		Мастер-класс . Практикум	Опрос
3.7	Роль организатора добровольной работы при реализации добровольческих программ	4	2	2		Беседа, упражнения	Контрольные творческие задания

Раздел 4. Организация мероприятий

4.1	Виды и формы мероприятий	6	4	2		Лекция. Практикум	Наблюдение. Диагностика «КОС»
4.2	План подготовки мероприятия	6	4	2		Лекция. Практикум	Наблюдение. Диагностика «Определение индекса групповой сплоченности» Промежуточный контроль
4.3	Ресурсы для проведения мероприятия	6	4	2		Мастер-класс. Практикум	Тест «Командные роли»
4.4	Информационное сопровождение мероприятия	6	2	4		Беседа. Деловая игра	Интервью

Раздел 5. Soft skills: самое важное о гибких навыках

5.1	Soft skills навыки	8	4	4		Мастер-класс. Практикум	Тестирование. Наблюдение
5.2	Личная стратегия и цели	8	2	6		Тренинг. Практикум	Интервью
5.3	Эффективная самоорганизация и самомотивация	8	4	4		Мастер-класс. Практикум	Интервью
5.4	Способы самомотивации	8	2	6		Тренинг. Практикум	Интервью
5.5.	Успешная коммуникация	6	2	4		Тренинг. Практикум	Наблюдение. Диагностика «Оценка самоконтроля в общении»
5.6	КТД «Шоу успех: прокачай свои Soft skills навыки»	6	0	6		Коллективно-творческое дело	Контрольные творческие задания

Раздел 6. Социальное проектирование

6.1.	КТД «Разработка социального проекта»	6	0	6		Коллективно-творческое дело	Контрольные творческие задания
6.2	КТД «Защита социального проекта»	6	0	6		Коллективно-творческое дело	Контрольные творческие задания
Раздел 7. Итоговое занятие							
7.1	Итоговое занятие.	4	2	2		Беседа. Круглый стол.	Наблюдение. Диагностика лидерских способностей. Итоговая аттестация
	ИТОГО	144	59	85			

Содержание программы 2 год обучения

Раздел 1. Командообразование

1.1. Командообразование. Инструктаж по ТБ

Теория: Правила безопасности и поведения в кабинете и в здании.

Практика: игры на знакомство и командообразование. Диагностика лидерских способностей. Входящий контроль.

Раздел 2. Детское общественное движение

2.1. Детское общественное объединение и детская общественная организация

Теория: Историография детского движения. Всесоюзная пионерская организация имени В.И. Ленина. Знакомство с понятиями «детское общественное объединение» и «детская общественная организация». Нахождение общего и отличий.

Практика: задание «Найди общее и отличие». Опрос.

2.2. Классификация детских объединений

Теория: Классификация детских объединений. Классификационные параметры детского общественного объединения: масштаб деятельности, место базирования, участники – члены объединения, срок пребывания в объединении, высший орган управления и т.д.

Практика: Презентация творческой работы в парах «Наше ДМО».

2.3. Традиции детского общественного объединения

Теория: правила, нормы, традиции, передающиеся и сохраняющиеся в течение длительного срока. Традиции – нормы и традиции – события.

Практика: Презентация творческой работы в парах «Традиции в ДМО».

2.4. Современное детское движение. РДШ

Теория: Российское движение школьников. Экскурс в историю. Направления: личностное развитие, гражданская активность, военно-патриотическое, информационно-медийное. Проекты и Дни единых действий РДШ. Первичные отделения РДШ.

Практика: задания «Лидер РДШ», «Мой друг в ДМО», «Эксперт».

2.5. Детское движение России: вчера, сегодня, завтра

Практика: закрепление знаний об истории детского общественного движения - участие в интеллектуально-познавательной игре.

2.6. Возможности участия в работе РДШ

Теория: конкурсы, награды и перспективы личного роста в РДШ.

Практика: Мотивационная встреча с лидером Российского движения школьников. Секреты успеха.

Раздел 3. Добровольцы в детском общественном объединении и НКО

3.1. Мотивация добровольцев

Теория: знакомство с термином «доброволец». Цели мотивации добровольцев. Понимание мотивов добровольцев. Основные группы мотивов волонтерской деятельности: альтруистические (идеалистические); прагматические. Меры нематериальной мотивации. Дружеские отношения как форма мотивации добровольцев. Меры материальной мотивации. Причины снижения мотивации у волонтеров. Признание заслуг добровольцев.

Практика: задания: «Проблемы, которые хотят решить добровольцы», «Мотивы добровольцев». Диагностика «Смысложизненные ориентации».

3.2. Методы привлечения добровольцев для работы в НКО

Теория: определение политики работы с добровольцами в НКО и планирование работы с добровольцами. Этапы привлечения добровольческих ресурсов: набор; восполнение; развитие. Подготовка персонала организации к приходу добровольцев.

Практика: обучающиеся в предложенной игровой ситуации отвечают на 10 формальных вопросов, требующих ответов на этапе планирования работы с добровольцами. Мозговой штурм «Потребности организации в видах добровольческих работ».

3.3. Формирование добровольческих вакансий

Теория: описание добровольческих вакансий.

Практика: работа за компьютером с онлайн платформой «добро.ру», правила работы сайта и регистрация. Заполнение рабочей таблицы для определения ответственности и обязанностей персонала и добровольцев. Творческое задание «Описание добровольческих вакансий».

3.4. Поиск и набор добровольцев.

Теория: формы и методы набора, поиска добровольцев. Кампания по набору добровольцев.

Практика: заполнение рабочей таблицы «Формы набора и методы поиска добровольцев». Деловая игра «Ярмарка вакансий».

3.5. Делегирование полномочий добровольцам

Теория: практические методы взаимного узнавания. Корректировка обязанностей добровольцев. Должностная инструкция добровольца.

Практика: заполнение таблиц «Что необходимо знать о добровольцах» и «Делегирование полномочий добровольцам».

3.6. Мониторинг и оценка работы добровольцев

Теория: система учета добровольческой работы. Качественные критерии оценки эффективности работы добровольцев и работы с добровольцами в НКО. Методы осуществления мониторинга в области добровольчества в НКО. Поощрение волонтеров.

Практика: разработка системы наблюдения, контроля и оценки работы добровольцев. Заполнение таблицы «Качественные критерии оценки эффективности работы добровольцев и работы с добровольцами в НКО». Опрос «Оценка работы добровольцев».

3.7. Роль организатора добровольной работы при реализации добровольческих программ

Теория: задачи координатора работы добровольцев. Обязанности координатора. «Портрет» координатора.

Практика: упражнение в мини-группах «Портрет координатора».

Раздел 4. Организация мероприятий

4.1. Виды и формы мероприятий

Теория: Виды мероприятий: творческое, политическое, социальное, патриотическое, спортивное, обучающее. Формы мероприятий: круглый стол, конференция, фестиваль, флешмоб, конкурс, акция, фестиваль, митинг, игра, концерт, соревнование и т.д

Практика: обучающиеся составляют всевозможные сочетания видов и форм мероприятий. Диагностика «КОС» (коммуникативные и организаторские способности).

4.2. План подготовки мероприятия

Теория: основные критерии составления плана мероприятия. Опыт организаторской деятельности руководителя ДМО.

Практика: заполнение таблицы «План подготовки мероприятия». Задание «Пронумеруйте порядок выполнения шагов по подготовке мероприятия». Диагностика «Определение индекса групповой сплоченности». Промежуточный контроль.

4.3. Ресурсы для проведения мероприятия

Теория: Фандрайзинг – привлечение ресурсов для проведения проекта или мероприятия. Ресурсы: расходные материалы, деньги, люди, помещения идеи. Эффективные инструменты фандрайзинга.

Практика: заполнение таблицы «Смета мероприятия». Тест «Командные роли».

4.4. Информационное сопровождение мероприятия

Теория: Основные инструменты работы со СМИ – пресс и пост-релизы. Знакомство с понятиями «пресс – релиз» и «пост-релиз». Структура пресс-релиза.

Практика: Деловая игра «Написание пресс и пост-релиза».

Раздел 5. Soft skills: самое важное о гибких навыках

5.1. Soft skills навыки

Теория: знакомство с понятием «Soft skills», исторический экскурс. Просмотр обучающего видеоролика. Отличия Soft skills и Hard skills навыков. 4 группы soft skills: аналитические, творческие, коммуникативные, организационные.

Практика: тест «Направления саморазвития», упражнения «Ставьте конкретные задачи», «Рефлексируйте», «Поиск наставника», «Обратная связь».

5.2 Личная стратегия и цели

Теория: Что такое цель. Что даёт установление личных целей. Этапы постановки целей. Пирамида Бенджамина Франкина. SMART постановка целей. Персональный SWOT.

Практика: кейс “Навыки высокоеффективных людей” обучающиеся записывают от одного до пяти уроков, которым научились у Бенджамина Франклина). Задание: “Дорога к мечте”. Задание: «Карта дороги». SWOT анализ для одной из целей, обозначенных в задании.

5.3. Эффективная самоорганизация и самомотивация

Теория: знакомство с определением понятия «Самоорганизация (самоменеджмент)». Полезное время. Техническое время. «Бесполезное время» или «Время-поглотитель». План распределения времени. Приемы оптимизации использования времени.

Практика: задания: «Время для себя», «Проверка соответствия текущего состояния стратегическим целям», «Описание желаемого состояния».

5.4. Самомотивация

Теория: Способы самомотивации.

Практика: задания: «Упорядочивание сада», «Свободные Желания Свободного Человека», «Попроси самого себя», «Идентификация с любимым животным».

5.5. Успешная коммуникация

Теория: четыре составляющих общения: коммуникативная сторона общения; интерактивная сторона; перцептивная сторона; экспрессивная сторона. Виды слушания. Техники рефлексивного слушания. 5 основных групп вопросов: закрытые, открытые, риторические, переломные, для обдумывания.

Практика: заполнение таблицы «Этапы и правила эффективного слушания». Диагностика «Оценка самоконтроля в общении М. Снайдера».

5.6. Коллективно-творческое дело «Шоу успех: прокачай свои Soft skills навыки».

Практика: участие обучающих в коллективно-творческом деле «Шоу успех: прокачай свои Soft skills навыки».

Раздел 6. Социальное проектирование

6.1.КТД «Разработка социального проекта»

Практика: составление паспорта социального проекта.

6.2. КТД «Защита социального проекта»

Практика: презентация социальных проектов, разработанных обучающимися.

Раздел 7. Итоговое занятие

7.1. Итоговое занятие

Теория: подведение итогов по программе 2-го года обучения.

Практика: Круглый стол «Молодёжь – будущее Дона!». Диагностика лидерских способностей.

Итоговая аттестация.

Основные знания, умения

Обучающиеся должны знать:

1. Историографию детского движения.
2. Современное детское движение. РДШ
3. Классификационные параметры детского общественного объединения.
4. Цели мотивации добровольцев.
5. Методы привлечения добровольцев для работы в НКО.
6. Делегирование полномочий добровольцам.
7. Роль организатора добровольной работы при реализации добровольческих программ.
8. Виды и формы мероприятий.
9. Отличия Soft skills и Hard skills навыков.
10. Способы самомотивации.

Обучающиеся должны уметь:

1. Разработать социальный проект и его презентовать.
2. Находить общее и отличия детского общественного объединения от детской общественной организации.
3. Понимать мотивы добровольцев.
4. Из предложенных видов и форм мероприятий выбирать нужную форму.
5. Находить ресурсы для проведения мероприятия.

Учебно-тематический план 3 год обучения

№ п/п	Название раздела, темы	Количество часов				Формы организации занятий	Формы аттестации, диагностики, контроля
		всего	теория	практика	индивидуальные консультации		
Раздел 1. Командообразование							
1.1	Командообразование Инструктаж по ТБ	2	1	1		Беседа. Тренинг. Игры	Диагностика лидерских способностей. Входящий контроль
Раздел 2. Деятельность НКО							
2.1	Некоммерческие общественные организации	4	2	2		Лекция с элементами беседы. Деловая игра	Наблюдение
2.2	Законодательство. Юридические аспекты деятельности НКО	8	4	4		Лекция. Коллективно-творческое дело	Анкетирование
2.3	Управление в НКО	8	4	4		Лекция. Практикум	Наблюдение
2.4	PR инструменты и связи с общественностью	8	4	4		Мастер-класс. Практикум	Наблюдение. Диагностика «КОС»
2.5	Информационные технологии для НКО	8	4	4		Мастер-класс. Практикум.	Наблюдение
2.6	Ресурсный центр НКО	2	0	2		Мотивационная встреча	Наблюдение
Раздел 3. Основы ораторского искусства							
3.1	Риторика как наука о способах убеждения с помощью речевого воздействия	8	4	4		Лекция с элементами беседы. Практикум	Интервью
3.2	Исторический экскурс в риторике	8	4	4		Лекция с элементами беседы. Практикум	Наблюдение
3.3	Актуальные аспекты русской классической риторики	6	4	2		Беседа. Круглый стол	Наблюдение
3.4	Диалог как вид ораторской речи	8	2	6		Лекция. Дебаты	Наблюдение
3.5	Языковая норма	4	2	2		Лекция. Практикум	Опрос
3.6	Режиссура выступления и борьба со страхом	6	2	4		Тренинг. Дискуссия	Наблюдение

	публичного выступления						
3.7	Техники убеждения	8	2	6		Тренинг. Практикум	тест «Смысложизненные ориентации»
3.8.	Трёхканальная аргументация	6	2	4		Беседа. Дискуссия	Наблюдение Диагностика «Оценка самоконтроля в общении М. Снайдера»
3.9.	Оратор и аудитория	8	4	4		Мастер-класс. Практикум	Наблюдение
3.10	Невербальные средства воздействия	8	4	4		Мастер-класс. Практикум	Наблюдение
3.11	КТД «Голос добровольца»	4	0	4		КТД	Наблюдение. Промежуточный контроль

Раздел 4. Создание и управление командами социальных проектов

4.1	Этапы развития команды, кризисы и дисфункции	6	2	4		Тренинг	Наблюдение. Диагностика «Командные роли».
4.2	Модели командного лидерства и их применение	4	2	2		Мастер-класс. Практикум	Интервью
4.3	Работа с конфликтами, выгоранием и развитием членов команды	4	2	2		Мастер-класс. Практикум	Наблюдение. Диагностика «Определение индекса групповой сплоченности»

Раздел 5. Социальное проектирование

5.1	КТД «Разработка социального проекта»	6	0	6		Коллективно-творческое дело	Контрольные творческие задания
5.2	КТД «Защита социального проекта»	6	0	6		Коллективно-творческое дело	Контрольные творческие задания

Раздел 6. Итоговое занятие

6.1.	Итоговое занятие.	4	0	4		Круглый стол.	Диагностика лидерских способностей. Итоговая аттестация
	ИТОГО	144	55	89			

Содержание программы 3 год обучения

Раздел 1. Командообразование

1.1. Командообразование. Инструктаж по ТБ

Теория: Правила безопасности и поведения в кабинете и в здании.

Практика: игры на знакомство и командообразование. Диагностика лидерских способностей. Входящий контроль.

Раздел 2. Деятельность НКО

2.1. Некоммерческие общественные организации

Теория: Историография НКО.

Практика: Деловая игра «Создай своё успешное НКО».

2.2. Законодательство. Юридические аспекты деятельности НКО

Теория: Законы. Регистрация НКО. Наличие юридических документов. Формы и способы отчетности перед органами юстиции. Договор с сотрудниками и волонтерами НКО.

Практика: коллективно-творческое дело «Регистрация НКО».

2.3. Управление в НКО

Теория: Разделение функций между органами управления НКО. Деятельность и функционал высших органов управления НКО. Деятельность и функционал исполнительных органов. Попечительский совет. Вовлечение волонтеров в управленческую работу НКО.

Практика: практикум «Поиск оптимальной организационной структуры НКО».

2.4. PR инструменты и связи с общественностью

Теория: Способы привлечения внимания к социальной инициативе. PR инструменты, приносящие наибольший эффект. Способы заинтересовать аудиторию. Выстраивание долгосрочных отношений со СМИ. Повышение доверия к НКО со стороны населения, СМИ, социальных партнеров. Сайт НКО и поддержание его деятельности. Публичный отчет НКО.

Практика: задания на выработку эффективной стратегии работы со СМИ. Составление публичного отчета НКО. Диагностика «КОС» (коммуникативные и организаторские способности).

2.5. Информационные технологии для НКО

Теория: Использование ИТ в деятельности НКО. Информационная структура организации. Роль Интернета в деятельности НКО. Облачные сервисы и их назначение.

Практика: Работа с компьютером по созданию онлайн облачных сервисов. Выпуск интернет-буклета «Правила работы НКО в социальных сетях».

2.6. Ресурсный центр НКО

Практика: мотивационная встреча с руководителем НКО. Опыт работы.

Раздел 3. Основы ораторского искусства

3.1. Риторика как наука о способах убеждения с помощью речевого воздействия

Теория: знакомство с понятием «Риторика». Античная риторика. Софисты – первые учителя «науки ловких», софизмы. Теория «подлинного красноречия» Сократа и Платона, сократический диалог. Академия Платона.

Практика: задания: «Докажите ошибочность аргументации тезиса», «Являются ли приведенные ниже умозаключения софизмами? Опровергните ошибочные суждения». Упражнение «Сочините софизм, который мог бы быть использован при рекламе продуктов, средств личной гигиены, новых изданий и т.п.».

3.2. Исторический экскурс в риторику.

Теория: Риторика Аристотеля: проблемы психологии общения; типы, виды, композиция речей; учение о стиле и теория метафоры. Практические рекомендации Демосфена по

совершенствованию ораторского искусства. Методика обучения ораторскому мастерству Квинтилиана. Критерии идеальной речи и идеального оратора по Квинтилиану. Классический риторический канон: инвенция (изобретение содержания речи), диспозиция (расположение), элокуция (словесное выражение), акция (произнесение), мемория (запоминание). Три «золотых правила» античной риторики.

Практика: задания: «Прочтите отрывок из «Риторики» Аристотеля», «Опишите ситуации, в которых вы вынуждены прибегать к спонтанным судебным, совещательным, эпидейктическим (классификация Аристотеля) речам в повседневной жизни», «Сочините небольшое выступление, посвященное 15-летию вашего друга – волонтера НКО», «Определите вид подготовленной речи по классификации Аристотеля».

3.3. Актуальные аспекты русской классической риторики.

Теория: Русь – наследница греческой ораторской культуры. Начало систематического преподавания риторики в России. М.В. Ломоносов о метафоре. Теория ораторского искусства в работах М.М. Сперанского. Его идеи о возможности и приемах развития ораторских способностей. Социально-бытовое красноречие, первые рекомендации по речевому этикету.

Практика: Круглый стол «Ораторское мастерство»;

3.4 Диалог как вид ораторской речи.

Теория: Условия диалогового общения: исходный разрыв в знаниях, потребность в общении, соблюдение причинно-следственных связей. Типы диалога: бытовой, деловой, переговоры. Спор: дискуссия, диспут, полемика, дебаты и прения. Основные компоненты спора: предмет спора, одна точка зрения, ее аргументация, другая точка зрения, ее аргументация.

Практика: дебаты по системе «Битва ораторов» на тему: «Способы привлечения внимания аудитории».

3.5. Языковая норма

Теория: Понятие “языковая норма”. Нормы орфографические, грамматические, фонетические, лексические.

Практика: работа с литературой «Детское движение в России».

3.6. Режиссура выступления и борьба со страхом публичного выступления

Теория: Режиссура выступления. Способы борьбы со страхами публичных выступлений по методике Карстена Бредемайера.

Практика: дискуссия «Я хороший оратор».

3.7. Техники убеждения

Теория: Техники убеждения: перманентный визуальный контакт; неконтролируемые сигналы; гармоничность; чёткие и ясные формулировки; комментарии и объяснения; паузы; фокус внимания.

Практика: разработка онлайн опроса в социальных сетях на тему: «Способы проверки собеседника на искренность». Выполнение теста «Смысложизненные ориентации».

3.8. Трёхканальная аргументация

Теория: Принцип трёхканальной аргументации. Преобразование негативных формулировок в позитивные. Вовлечение собеседника в разговор.

Практика: дискуссия: «Способы вовлечения собеседника в разговор». Диагностика «Оценка самоконтроля в общении М. Снайдера».

3.9. Оратор и аудитория

Теория: Контакт с аудиторией. Законы коммуникации. Коммуникативное состояние говорящего и слушающего. Контактоустанавливающие речевые приемы и действия. Речевые этикетные приемы оратора.

Практика: упражнения на установления контакта с аудиторией. Вопросы, обращенные к аудитории.

3.10. Невербальные средства воздействия.

Теория: Жесты (механические, ритмические, указательные, изобразительные, символические) и мимика.

Практика: упражнения на отработку невербальных средств воздействия.

3.11 КТД «Голос добровольца»

Практика: коллективно-творческое дело «Голос добровольца». Промежуточный контроль.

Раздел 4. Создание и управление командами социальных проектов

4.1. Этапы развития команды, кризисы и дисфункции

Теория: Модель Ленсиони. Модель Дрекслера-Сиббита. Модель Такмана.

Практика: Диагностика «Командные роли».

4.2. Модели командного лидерства и их применение

Теория: Hersey-Blanchard Leadership Model. Модель Курта Левина (Leadership Styles).

Модель осознанной компетентности Льюиса Робинсона. Алгоритм проведения командных встреч.

Практика: Разработка алгоритма постановки и контроля выполнения задач.

4.3. Работа с конфликтами, выгоранием и развитием членов команды

Теория: Модель управления конфликтами Thomas-Kilmann. Модель «Батарейка». Модель OSKAR. Модель GROW.

Практика: разработка собственной модели управления конфликтами в мини-группах
Диагностика «Определение индекса групповой сплоченности».

Раздел 5. Социальное проектирование

5.1.КТД «Разработка социального проекта»

Практика: составление паспорта социального проекта.

5.2. КТД «Защита социального проекта»

Практика: презентация социальных проектов, разработанных участниками программы 3-го года обучения.

Раздел 6. Итоговое занятие

6.1. Итоговое занятие

Практика: Круглый стол «Успешный лидер – эффективное ДМО». Диагностика лидерских способностей. Итоговая аттестация.

Основные знания, умения

Обучающиеся должны знать:

1. Историографию НКО.
2. Исторический экскурс в риторике.
3. Управление в НКО.
4. Технику трехканальной аргументации.
5. Этапы развития команды.
6. Способы вовлечения собеседника в разговор.
7. Режиссуру выступления и борьба со страхом публичного выступления.
8. Техники убеждения.
9. Модели командного лидерства.
10. Сущность и виды деятельности ресурсного центра НКО.

Обучающиеся должны уметь:

1. Разработать паспорт социального проекта и его презентовать.
3. Использовать невербальные средства воздействия на аудиторию.

4. Разрабатывать онлайн опросы в социальных сетях по добровольческой деятельности, раскрытию лидерского потенциала.
5. Эффективно использовать техники убеждения.
6. Разрабатывать алгоритм постановки и контроля выполнения задач.
7. Работать с конфликтами, выгоранием и развитием членов команды.

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Условия успешной реализации программы

Для реализации программы имеется материально-техническая база: кабинет для занятий, кабинет для коворкинга, компьютер, ноутбук, проектор, фотоаппарат, телевизор, принтер, магнитно-маркерная доска.

Кроме того, для реализации программы подготовлен учебно – методический комплекс: буклеты, таблицы, настольные образовательные игры, видео- и аудиотека, методическая литература, раздаточный материал.

В целях наибольшей эффективности и совершенствования образовательного процесса в объединении педагог осуществляет сотрудничество с другими детскими и молодёжными объединениями, социальными партнёрами.

Основные затруднения в обучении и способы их преодоления

Раздел программы	Трудности в освоении материала	Способы преодоления
1 – й год обучения		
Раздел 1. Ведение в образовательную программу	Межличностное общение, стеснение подростков	Необходимо проводить игры на знакомство, подготовить презентацию о работе по программе
Раздел 2. Я - лидер	Сложности в восприятии информации о понятиях: «Тайм-менеджмент», «Профайлинг», «Нетворкинг». Непонятны мотивы присоединения к деятельности ДМО	Уделить внимание ознакомлению с понятиями: «Тайм-менеджмент», «Профайлинг», «Нетворкинг». Показать примеры результатов деятельности ДМО, систему роста и мотивации.
Раздел 3. Креативность	Неясна работа на компьютере с онлайн-сервисами для создания презентаций: «Canva», «Prezi». У обучающихся недостаточна развита креативность.	1. Создание свободных развивающих условий для работы по программе, позволяющих подросткам проявлять максимум инициативы, экспериментировать. 2. Принятие, положительная оценка и поощрение оригинальных идей. 3. Использование интересного для учеников материала, хорошо мотивирующего к успешному освоению материала. 4. Уделить внимание отдельным обучающимся, у кого не получилось создать презентации в онлайн-сервисах: «Canva», «Prezi».

Раздел 4. Управление социальными проектами	Обучающимся дается сложно разработать «Паспорт социального проекта»	Объединить обучающихся в мини – группы по 3- 4 человека для разработки «Паспорта социального проекта» и его презентации.
Раздел 5. Итоговое занятие	На итоговой аттестации выявляется средний уровень освоения программы за 1 год обучения.	Уделить данным обучающимся более качественное педагогическое сопровождение по программе в следующем 2-ом учебном году.

2 - ой год обучения

Раздел 1. Командообразование	Межличностное общение, стеснение подростков	Необходимо проводить игры на знакомство, подготовить презентацию о работе по программе
Раздел 2. Детское общественное движение	Не знание историографии детского движения	Предложить подросткам самостоятельно прочитать дополнительную литературу (см. список литературы для обучающихся).
Раздел 3. Добровольцы в детском общественном объединении и НКО	Подростки не могут правильно подобрать методы привлечения добровольцев для работы в НКО.	Предложить обучающимся семинары, практикумы, лекции с элементами беседы, деловые игры.
Раздел 4. Организация мероприятий	Из предложенных видов и форм мероприятий не могут выбрать нужную форму	На протяжении всего учебного года предлагать обучающимся вместе с педагогом планировать, разрабатывать и проводить коллективно-творческие дела, акции и мероприятия.
Раздел 5. Soft skills: самое важное о гибких навыках	Не могут находить отличия Soft skills и Hard skills навыков	Предложить для ознакомления с данным разделом – методические пособия, игровые наборы, карточки, презентации.
Раздел 6. Социальное проектирование	Обучающимся дается сложно разработать «Паспорт социального проекта»	Объединить обучающихся в мини – группы по 3- 4 человека для разработки «Паспорта социального проекта» и его презентации.
Раздел 7. Итоговое занятие	На итоговой аттестации выявляется средний уровень освоения программы за 2 год обучения.	Уделить данным обучающимся более качественное педагогическое сопровождение по программе в следующем 3-м учебном году.

3 – ий год обучения

Раздел 1. Командообразование	Межличностное общение, стеснение подростков	Необходимо проводить игры на знакомство, подготовить презентацию о работе по программе
Раздел 2. Деятельность НКО	Обучающиеся не овладели способами привлечения внимания к социальной инициативе; способами заинтересовать аудиторию; не	Необходимо предлагать творческие задания, практикумы. С помощью коллективно-творческого дела «Регистрация НКО» и деловой игры «Создай своё успешное НКО» - они

	знают PR инструменты, приносящие наибольший эффект.	могут преодолеть трудности в освоении данного материала.
Раздел 3. Основы ораторского искусства	Сложности в освоении исторического экскурса в риторику.	Педагог предлагает обучающимся ознакомиться с темой с помощью презентации, аудио- и видеоматериалов, выполнить задания.
Раздел 4. Создание и управление командами социальных проектов	Обучающимся дается сложно понять тему: «Работа с конфликтами, выгоранием и развитием членов команды».	Разработка собственной модели управления конфликтами в минигруппах.
Раздел 5. Социальное проектирование	Обучающимся дается сложно разработать «Паспорт социального проекта»	Объединить обучающихся в минигруппы по 3-4 человека для разработки «Паспорта социального проекта» и его презентации.
Раздел 6. Итоговое занятие	На итоговой аттестации по итогам 3-го года обучения у подростков появляется сложность в общении информации по всем темам.	Уделить определенное количество времени на повтор и обобщение тем по данному году обучения. Предложить поработать с таблицами, схемами и инфографикой на закрепление изученных тем.

Система мониторинга результатов реализации программы

Периодичность исследования: Н – начальная, П – промежуточная, Т – текущая, И - итоговая

Прогнозируемый результат	Диагностируемые параметры	Критерии оценки	Методы, формы диагностики	Периодичность исследования
Метапредметные:				
Повысился уровень развития коммуникативных и организаторских способностей обучающихся	Коммуникативные и организаторские способности	Уровень развития коммуникативных и организаторских способностей	Наблюдение, тест, контрольные творческие задания	Н, П, И
Повысился уровень развития	Лидерские качества	Уровень развития	Контрольные творческие задания,	Н, И

лидерских качеств подростков		лидерских качеств	наблюдение, диагностика лидерских способностей	
Повысился уровень развития смысложизненных ориентаций (осмысленность целей и интерес к жизни).	Осмысленность целей и интерес к жизни	Уровень осмысленности целей и интереса к жизни	Диагностика «Смысложизненные ориентации», наблюдение, интервью	Н, И
Повысился уровень развития самоконтроля у обучающихся	Самоконтроль	Уровень развития самоконтроля	Методика диагностики оценки самоконтроля в общении	Н, П, И
Личностные:				
Учащиеся демонстрируют ответственное отношение к выполнению дела	Отношение к выполнению дела	Уровень ответственности	Наблюдение, анкетирование	Т, И
Создан сплоченный актив ДМОО «Команда XXI века», ставший выступающим инициатором и организатором социально – значимых дел.	Сплоченность коллектива, инициативность	Уровень сплоченности коллектива объединения, наличие инициатив	Наблюдение	Н, И
Повысился уровень культуры общения подростков.	Культура общения	Уровень культуры общения	Диагностика «Определение индекса групповой сплоченности»,	Н, Т, И

			наблюдение, интервью	
Подростки стремятся к достижению положительных результатов	Стремление к достижению положительных результатов	Уровень стремления к достижению положительных результатов	Интервью, анкетирование, наблюдение	Т, И
Предметные:				
Учащиеся проявляют стойкий интерес к участию и организации общественных-полезных и социально-значимых мероприятий	Интерес к участию и организации общественных-полезных и социально-значимых мероприятий	Уровень и стабильность интереса к участию и организации общественных-полезных и социально-значимых мероприятий	Наблюдение, интервью, контрольные творческие задания	Т, И
Воспитанники применяют современные технологии для разработки социальных проектов	Владение технологиями разработки социальных проектов	Применение технологий разработки социальных проектов	Наблюдение, интервью, контрольные творческие задания	П, И
Воспитанники применяют навыки планирования, организации и проведения мероприятий	навыки планирования, организации и проведения мероприятий	Применение навыков планирования, организации и проведения мероприятий	Тест «Командные роли», диагностика «КОС»	П, И
Воспитанники применяют навыки публичных выступлений,	Навыки публичных выступлений, риторики, эффективной	Применение навыков публичных выступлений, риторики,	Интервью, анкетирование, контрольные	П, И

риторики, эффективной коммуникации, soft-skills навыки	коммуникации, soft-skills навыки	эффективной коммуникаци и, soft-skills навыки	творческие задания	
---	-------------------------------------	--	-----------------------	--

Аттестация обучающихся

Для обучающихся по данной программе три раза в учебному году вне зависимости от года обучения (1, 2 или 3) проводятся три вида контроля:

- 1) в сентябре – входящий контроль – дает представления о стартовых возможностях и ресурсах обучающихся
- 2) в декабре - промежуточный контроль – дает представление об уровне усвоения знаний и навыков по данной программе.
- 3) в мае - итоговая аттестация – дает представление об уровне усвоения знаний и навыков по данной программе.

Контроль проводится в форме педагогического тестирования на выявление уровня усвоения обучающимися знаний, умений и навыков. В начале учебного года (в сентябре) и в конце учебного года (в мае) проводится диагностика лидерских способностей. В мае обучающиеся объединяются в минигруппы по три-четыре человека и разрабатывают социальный проект, презентуют его. Тем самым показывают знания и умения, которые они приобрели в текущем учебном году.

Психологическое сопровождение программы

Программа нацелена на воспитание у школьников позитивного отношения к миру, на осознании себя полноправным членом общества, на понимание активной жизненной позиции. Ее реализация формирует у обучающихся такие качества, которые будут им необходимы для благополучной адаптации в современном обществе, в новом коллективе, помогут решить жизненные проблемы, возникающие в общении со сверстниками.

СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К ПРОГРАММЕ:

Приложение 1 - «КОС» (коммуникативные и организаторские склонности) В.В. Синявского, В.А. Федорошина;

Приложение 2 - «Диагностика лидерских способностей» Е. Жарикова, Е. Крушельницкого;

Приложение 3- «Смысложизненные ориентации», адаптированная версия Д.А. Леонтьева теста «Цель в жизни» (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамбо и Леонарда Махолика;

Приложение 4- «Методика диагностики оценки самоконтроля в общении» М. Снайдера;

Приложение 5- «Определение индекса групповой сплоченности» К.Э. Сишора;

Приложение 6- «Командные роли», Р.М. Белбина.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Интернет – источники для педагога:

1. https://training.com.ua/live/news/idealnoe_liderstvo - Идеальное лидерство. Топ-10 советов профессора IBR Лэрри Стата. Лидерство. Практическое применение
2. <https://rosuchebnik.ru/material/kak-privlech-v-ryady-dobrovoltsev-novykh-volonterov/> - Корпорация «Российский учебник». Статья «Как привлечь в ряды добровольцев новых волонтеров?»
3. <https://pandia.ru/text/78/178/11994.php> - Метод диагностики межличностных отношений
4. <https://4brain.ru/blog/networking-v-seti-ili-kak-slovit-svoyu-zolotuyu-rybku/> - Нетворкинг в Сети или как поймать свою «Золотую рыбку?»

Список литературы для педагога:

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые в игры – ЭКСМО, Москва, 2006.
2. Глухова Е.С. Тайм-менеджмент: личная эффективность. Учебно – методическое пособие - Томск, 2012.
3. Ермолин А. Лига дела, или идущие сами – Москва, 2004.
4. Карнеги Д. Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей – Москва, 2014.
5. Катаева В.И. Управление волонтерами. Методические материалы. – М.: Московский Дом общественных организаций, ГЭИТИ, 2008.
6. Кови С. 7 навыков высокоеффективных людей – Москва, 2014.
7. Ковынева М., Потемкина Е. Учебное пособие. Начальный курс обучения правам человека - Ростов-на-Дону, 2000.
8. Лукьянов В.А. Организация работы с добровольцами - Санкт-Петербург – 2018.
9. Сайкс М. От слайдов к историям. Пошаговая методика создания убеждающих презентаций – 2018.
10. Сластикова Н.Г. Мягкие навыки для жизни и карьеры. Руководство для старшеклассников – Бишкек, 2015.
11. Сорочинская Е.Н., Чальцева И.С Детское движение. Словарь - Ростов-на-Дону, 2010 – 68 с.
12. Сорочинская Е.Н., Чальцева И.С. Молодёжь. Словарь – Ростов-на-Дону, 2010.

13. Тетерский С.В. Волонтер и общество. Волонтер и власть: Научно-практический сборник - Москва, 2000.
14. Трейси Б.. Результативный тайм-менеджмент: эффективная методика управления собственным временем - Москва, 2016 год.
15. Туник Е.Е. Лучшие тесты на креативность. Диагностика творческого мышления - Москва, 2013 год.
16. Фокс Д. Как делать большие деньги в малом бизнесе - Москва, 2017.
17. Чуев С.В., Быкадоров Ю.Г., Лескин Ю.Ю. Сборник нормативных правовых актов и методических материалов в сфере государственной молодёжной политики в Ростовской области. - Ростов-на-Дону, 2012 год.
18. Чуев С.В. Патриотическое воспитание молодежи в Ростовской области – Ростов-на-Дону, 2012 год
19. Шапенко А. Как понять этот мир, прокачать себя и добиться всего, чего захочешь – Москва, 2016 год.
20. Шуйкова Е.Н. Дневник роста в региональном проекте «Молодежная команда Губернатора» – Ростов-на-Дону, 2014 год.
21. Щербаков В.Е. Сборник. История Великой Отечественной и Второй мировой войн в наградах земляков. Ростовская область. Документальное исследование – Ростов-на-Дону, 2015 год.

Список литературы для обучающихся:

- 1.Быкадоров Ю.Г. Рабочая тетрадь участника регионального образовательного проекта «Молодежная команда Губернатора» – Ростов-на-Дону, 2013 год.
- 2.Иванова Н. Д. В помощь волонтеру: Сборник методических материалов. – Екатеринбург: Уральский институт социальных и общинных работников, 2003.
- 3.Килина А.Г., Кондранцева К.А. Путеводитель по миру волонтерства. – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2018. – 112 с.
- 4.Максвелл Д. 21 неопровергимый закон лидерства – Москва, 2016.
- 5.Чуев С.В. Рабочая тетрадь участника регионального образовательного проекта «Молодежная команда Губернатора - Ростов-на-Дону, 2012.
- 6.Чуев С.В. Сборник «100 технологий добра», в рамках Областного конкурса «Доброволец 2010 года Ростовской области». - Ростов-на-Дону, 2012.
- 7.Чуев С.В. Справочник молодого гражданина - Ростов-на-Дону, 2012 год.
- 8.Эллисон Ш., Грей Д. 365 творческих игр и занятий. Оригинальные идеи на каждый день года– Минск, 2008 год.

Приложение № 1

Тест «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин

В профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием человека с другими людьми, в качестве стержневых выступают коммуникативные и организаторские способности, без которых не может быть обеспечен успех в работе. Главное содержание деятельности работников таких профессий - руководство коллективами, обучение, воспитание, культурно-просветительское и бытовое обслуживание людей и т.д. По результатам ответов испытуемого появляется возможность выявить качественные особенности его коммуникативных и организаторских склонностей.

Инструкция: на каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-).

Текст опросника

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается 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 каким-либо другим занятием, 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 удается 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 побывать одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удается закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы 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 небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашиими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищ?
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 смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
39. Правда ли, что Вас пугает перспектива оказаться в новом коллективе?

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

Обработка результатов и интерпретация

Коммуникативные способности

"да" на вопросы: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37;

"нет" на вопросы: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

Организаторские способности

"да" на вопросы: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38;

"нет" на вопросы: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Подсчитывается количество совпадающих с ключом ответов по каждому разделу методики, затем вычисляются оценочные коэффициенты отдельно для коммуникативных и организаторских способностей по формуле:

$$K = 0,05 \cdot C, \text{ где}$$

K - величина оценочного коэффициента

C – количество совпадающих с ключом ответов.

Оценочные коэффициенты может варьировать от 0 до 1. Показатели, близкие к 1 говорят о высоком уровне коммуникативных и организаторских способностях, близкие к 0 - о низком уровне. Первичные показатели коммуникативных и организаторских способностей могут быть представлены в виде оценок, свидетельствующих о разных уровнях изучаемых способностей.

Коммуникативные умения:

Показатель	Оценка	Уровень
0,10-0,45	1	I - низкий
0,46-0,55	2	II - ниже среднего
0,56-0,65	3	III - средний
0,66-0,75	4	IV - высокий
0,76-1	5	V - очень высокий

Организаторские умения:

Показатель	Оценка	Уровень
0,20-0,55	1	I - низкий
0,56-0,65	2	II - ниже среднего
0,66-0,70	3	III - средний
0,71-0,80	4	IV - высокий
0,81-1	5	V - очень высокий

Анализ полученных результатов.

Испытуемые, получившие **оценку 1**, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Испытуемым, получившим **оценку 2**, коммуникативные и организаторские склонности присущи на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя сковано в новой компании, коллективе; предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства; испытывают трудности в установлении контактов с людьми и при выступлении перед аудиторией; плохо ориентируются в незнакомой ситуации; не отстаивают свои мнения, тяжело переживают обиды; проявления инициативы в общественной деятельности крайне снижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, получивших **оценку 3**, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают своё мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Коммуникативные и организаторские склонности необходимо развивать и совершенствовать.

Испытуемые, получившие **оценку 4**, относятся 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. Всё это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

Испытуемые, получившие высшую **оценку 5**, обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативности и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативности и организаторской и активно стремиться к ней, быстро ориентироваться в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают своё мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать разные игры, мероприятия. Настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.

Приложение № 2

Тест. Диагностика лидерских способностей

Е. Жариков, Е. Крушельницкий

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

Инструкция к тесту:

Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь. Здесь нет «правильных» или «неправильных» ответов, главное - выбрать тот, который соответствует Вашим поступкам в повседневной жизни.

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-либо?	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 трудовых, 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 двух мнений вам ближе?	а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем; б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
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) предоставите принятие решения 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 портретов больше напоминает вас?	а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет; б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержаный, задумчивый.
33	Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете, свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?	а) промолчите; б) будете отстаивать свое мнение.
34	Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?	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 руководителей
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) опускаете руки; б) появляется сильное желание их преодолеть.
41	Упрекаете ли вы людей 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 реорганизовать ваше учреждение или организацию?	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 бы вы предпочли 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

Обработка и интерпретация результатов теста

Ключ к тесту. Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключом, испытуемый получает один балл, в ином случае - 0 баллов.

Интерпретация результатов теста

- Если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо.
- Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены

средне.

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

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

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими чертами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, могут служить следующие проявления:

- Волевой человек способен преодолевать препятствия на пути к цели.
- Настойчивый человек умеет разумно рисковать.
- Терпеливый человек готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.
- Инициативный человек предпочитает работать без мелочной опеки. Не зависим.
- Психически устойчивый человек не дает увлечь себя нереальными предложениями.
- Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям.
- Самокритичный человек трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи.
- Требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу.
- Критичный человек, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны.
- Надежный человек держит слово, на него можно положиться.
- Выносливый человек может работать даже в условиях перегрузок.
- Восприимчивый человек к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.
- Стрессоустойчивый, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях.
- Оптимистичный человек, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.
 - Решительный человек, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.
 - Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.

«Смысло-жизненные ориентации»

адаптирован Д.А. Леонтьевым

Тест смысложизненных ориентации является адаптированной версией теста «Цель в жизни» (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамбо и Леонарда Махолика.

С помощью этого теста исследуются представления старшеклассников о будущей жизни по таким характеристикам, как наличие или отсутствие целей в будущем, осмысленность жизненной перспективы, интерес к жизни, удовлетворенность жизнью, представления о себе как об активной и сильной личности, самостоятельно принимающей решения и контролирующей свою жизнь.

Инструкция. «Вам будут предложены пары противоположных утверждений. Ваша задача – выбрать одно из двух утверждений, которое по вашему мнению, больше соответствует действительности, и отметить одну из цифр 1,2,3, в зависимости от того, насколько вы уверены в выборе (или 0, если оба утверждения, на ваш взгляд, одинаково верны)».

Таблица

1.	Обычно мне очень скучно	3210123	Обычно я полон энергии
2.	Жизнь кажется мне всегда волнующей и захватывающей	3210123	Жизнь кажется мне совершенно спокойной и рутинной
3.	В жизни я не имею определенных целей и намерений.	3210123	В жизни я имею очень ясные цели и намерения.
4.	Моя жизнь представляется мне крайне бессмысленной и бесцельной.	3210123	Моя жизнь представляется мне вполне осмысленной и целеустремленной.
5.	Каждый день кажется мне всегда новым и непохожим на другие.	3210123	Каждый день кажется мне совершенно похожим на другие.
6.	Когда я уйду на пенсию, я займусь интересными вещами, которыми всегда мечтал заняться.	3210123	Когда я уйду на пенсию, я постараюсь не обременять себя никакими заботами.
7.	Моя жизнь сложилась именно так, как я мечтал.	3210123	Моя жизнь сложилась совсем не так, как я мечтал.
8.	Я не добился успехов в осуществлении своих жизненных планов.	3210123	Я осуществил многое из того, что было мною запланировано.
9.	Моя жизнь пуста и неинтересна.	3210123	Моя жизнь наполнена интересными делами.
10.	Если бы мне пришлось подводить сегодня итог моей жизни, то я бы сказал, что она была вполне осмысленной.	3210123	Если бы мне пришлось подводить сегодня итог моей жизни, то я бы сказал, что она не имела смысла.

11.	Если бы я мог выбирать, то я бы построил свою жизнь совершенно иначе.	3210123	Если бы я мог выбирать, то я бы прожил жизнь еще раз так же, как живу сейчас.
12.	Когда я смотрю на окружающий меня мир, он часто приводит меня с растерянность и беспокойство.	3210123	Когда я смотрю на окружающий меня мир, он совсем не вызывает у меня беспокойства и растерянности.
13.	Я человек очень обязательный.	3210123	Я человек совсем не обязательный.
14.	Я полагаю, что человек имеет возможность осуществить свой жизненный выбор по своему желанию.	3210123	Я полагаю, что человек лишен возможности выбирать из-за влияния природных способностей и обстоятельств
15.	Я определенно могу назвать себя целеустремленным человеком.	3210123	Я не могу назвать себя целеустремленным человеком.
16.	В жизни я еще не нашел своего призываия и ясных целей.	3210123	В жизни я нашел свое призвание и цели.
17.	Мои жизненные взгляды еще не определились.	3210123	Мои жизненные взгляды вполне определились.
18.	Я считаю, что мне удалось найти призвание и интересные цели в жизни.	3210123	Я едва ли способен найти призвание и интересные цели в жизни.
19.	Моя жизнь в моих руках, и я сам управляю ею.	3210123	Моя жизнь не подвластна мне, и она управляется внешними событиями.
20.	Мои повседневные дела приносят мне удовольствие и удовлетворение.	3210123	Мои повседневные дела приносят мне сплошные неприятности и переживания.

Обработка результатов и интерпретация

20 шкал, на разных полюсах которых расположены противоположные по смыслу утверждения. Между ними – числовые значения, соответствующие различной степени выраженности каждого состояния от –3 до +3.

Подсчитывается суммарный балл по всем утверждениям, при чем существенным является то, с какой определенностью испытуемый отвечал на поставленные вопросы. Степени 2 и 3 соответствуют сформированности представлений о жизни, а степени 0 и 1 говорят о том, что испытуемый нечетко представляет себе разницу между названными полюсами. Таким образом, максимальный балл, который возможно набрать по этой методике – 60.

Вывод о сформированности представлений о жизни можно сделать по следующей схеме:

- Высокий уровень: 40-60 баллов
- Средний уровень: 20-39 баллов
- Низкий уровень: 0 - 19 баллов

Далее проводится анализ по важным для нас блокам утверждений:

Осмысленность целей (утверждения №3,4,15,16);

Интерес к жизни (№1,2,5,9).

Ответы суммируются в соответствии со степенью выраженности.

Максимальный балл по каждому блоку – 12 (каждое из 4-х утверждений оценивается от –3 до +3, сумма подсчитывается с учетом знаков).

Приложение № 4

Методика диагностики оценки самоконтроля в общении М. Снайдера

Методика предназначена для изучения уровня коммуникативного контроля: низкий, средний или высокий коммуникативный контроль. Согласно М. Снайдеру, люди с высоким коммуникативным контролем постоянно следят за собой, хорошо осведомлены, где и как себя вести. Управляют своими эмоциональными проявлениями. Вместе с тем они испытывают значительные трудности в спонтанности самовыражения, не любят непрогнозируемых ситуаций. Люди с низким коммуникативным контролем непосредственны и открыты, но могут восприниматься окружающими как излишне прямолинейные и навязчивые.

Тест имеет деление уровней коммуникативного контроля по следующим градациям: *низкий уровень коммуникативного контроля* – личность характеризуется высоким уровнем импульсивности в общении и взаимодействии с окружающими, низкой дифференцированностью поведения, что вызывает раскованность во взаимодействии с партнерами по общению; *средний уровень коммуникативного контроля* – личность характеризуется сдержанностью и низкой эмоциональностью в общении, искренностью и непосредственностью при взаимодействии с окружающими; *высокий уровень коммуникативного контроля* – личность характеризуется достаточно высоким уровнем эмоциональной сдержанности и контроля своего поведения при взаимодействии с окружающими.

Шкала самономиторинга

Инструкция: Внимательно прочтите десять предложений, описывающих реакции на некоторые ситуации. Каждое из них вы должны оценить как верное или неверное применительно к себе. Если предложение кажется Вам верным или преимущественно верным, ответьте "Верно", если неверным или преимущественно неверным – "Неверно".

№	Утверждение	Варианты ответа	
1	Мне трудно подражать поведению других людей	верно	не верно
2	Я воспринимаю как спектакль свои попытки произвести впечатление на других людей или поддерживать отношения с ними	верно	не верно
3	Мне кажется, что я мог бы быть неплохим актером	верно	не верно

4	Я произвожу на других впечатление человека, испытывающего значительно более глубокие эмоции чем это есть на самом деле	верно	не верно
5	Я редко нахожусь в центре внимания окружающих меня людей	верно	не верно
6	В различных ситуациях и с разными людьми я веду себя как совершенно другой человек	верно	не верно
7	Я могу доказывать только те идеи, в которые я верю	верно	не верно
8	Для того, чтобы не остаться в одиночестве и нравиться другим людям я стараюсь быть таким, каким они меня хотят видеть и никаким другим	верно	не верно
9	Я могу вводить в заблуждение других людей, демонстрируя дружелюбие даже если они не нравятся мне	верно	не верно
10	Я не всегда такой, каким кажусь	верно	не верно

Подсчет результатов: прибавьте себе по одному баллу за ответ "неверно" на вопросы № 1, 5, 7 и за ответ "верно" на все остальные вопросы. Подсчитайте сумму баллов.

Люди с высоким коммуникативным контролем, по Снайдеру, постоянно следят за собой, хорошо знают, где и как себя вести, управляют выражением своих эмоций. Вместе с тем, у них затруднена спонтанность самовыражения, они не любят непрогнозируемых ситуаций. Их позиция: "я такой, какой я есть в данный момент". Люди с низким коммуникативным контролем более непосредственны и открыты, у них более устойчивое "Я", мало подверженное изменениям в различных ситуациях.

0-3 балла: у Вас низкий коммуникативный контроль. Ваше поведение устойчиво, и Вы не считаете нужным изменяться в зависимости от ситуаций. Вы способны к искреннему самораскрытию в общении. Некоторые считают Вас "неудобным" по причине Вашей прямолинейности.

4-6 баллов: у Вас средний коммуникативный контроль, Вы искренни, но не сдержаны в своих эмоциональных проявлениях, считаетесь в своем поведении с окружающими людьми.

7-10 баллов: у Вас высокий коммуникативный контроль. Вы легко входите в любую роль, гибко реагируете на изменение ситуации, хорошо чувствуете и даже в состоянии предвидеть впечатление, которое Вы производите на окружающих.

Приложение № 5

Определение индекса групповой сплоченности К.Э. Сишора

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

Инструкция. На каждый вопрос есть несколько вариантов ответа. Вам необходимо выбрать правильный (нужный) ответ и записать его обозначение в бланк.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?

- Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5)
- Участвую в большинстве видов деятельности (4)
- Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3)
- Не чувствую, что являюсь членом группы (2)
- Живу и существую отдельно от нее (1)
- Не знаю, затрудняюсь ответить (1)

2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

- Да, очень хотел бы перейти (1)
- Скорее перешел бы, чем остался (2)
- Не вижу никакой разницы (3)
- Скорее всего остался бы в своей группе (4)
- Очень хотел бы остаться в своей группе (5)
- Не знаю, трудно сказать (1)

3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- Хуже, чем в большинстве классов (1)
- Не знаю, трудно сказать (1)

4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- Хуже, чем в большинстве коллективов (1)
- Не знаю. (1)

5. Каково отношение к делу (учебе и т.п.) в вашем коллективе?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)

- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- Хуже, чем в большинстве коллективов (1)
- Не знаю (1)

Обработка результатов и интерпретация

Уровни групповой сплоченности

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

Приложение № 6

Тест Р. М. Белбина Командные роли

Рэймонд Мередит Белбин (Великобритания) - доктор психологических наук, выпускник Кембриджа, почётный профессор университетов в Бристоле и Экстере, советник ООН и Комиссии Европейского Сообщества, автор девяти книг, ставших настольным пособием для менеджеров; создатель теории и модели «Роли в команде менеджеров».

Задание

Тест состоит из семи разделов. В каждом из разделов нужно распределить 10 баллов между возможными ответами согласно вашему представлению об их соответствии вашему собственному поведению. Эти десять баллов могут быть распределены между несколькими утверждениями или, возможно, все приписаны одному-единственному ответу.

1. Что, по вашему мнению, вы можете внести в работу команды:

- увидеть новые возможности и извлечь из них пользу;
- хорошо сработать с самыми разными людьми;
- генерирование идей является одним из ваших природных качеств;
- у вас есть способность привлекать людей, которые могут внести ценный вклад в работу группы;
- ваша личная эффективность во многом основана на способности, доводить начатое дело до конца;
- вы готовы смириться с временной непопулярностью, если это приведет к значительным результатам в дальнейшем;
- обычно вы быстро «схватываете», что будет «работать» на практике в известных ситуациях;
- вы можете предложить нечто разумное для альтернативного курса действий без проявления пристрастия или предвзятости.

2. Ваши возможные недостатки при работе в команде могут проявляться следующим образом:

- вы ощущаете беспокойство, если собрания команды недостаточно структурированы, их ход плохо контролируется, и они проводятся в недостаточно организованной манере;
- в противовес команде вы склонны поддерживать людей, чья обоснованная точка зрения не получила должной оценки;
- вы склонны много говорить в моменты, когда группа переходит к предложению новых идей;
- ваши объективизм затрудняет нахождение компромисса с коллегами;
- когда возникает необходимость дать ход какому-либо делу, окружающие порой воспринимают вас как человека, склонного к авторитарным методам;

-вам трудно принимать руководящие решения, потому что вы слишком чутки к атмосфере в группе;

-вы склонны увлекаться идеями, которые приходят вам в голову, и таким образом терять «нить» происходящего вокруг;

- ваши коллеги нередко считают вас человеком, излишне беспокоящимся о деталях и преувеличивающим возможность неблагоприятного исхода событий.

3. Когда вы участвуете в работе над каким-либо проектом с другими людьми:

-вы обладаете способностью влиять на людей, не оказывая давления на них;

-ваша внимательность позволяет избегать многих ошибок и оплошностей;

-вы готовы настаивать на немедленных действиях для того, чтобы участники не тратили времени впустую и не теряли из виду основной цели;

-вы способны внести оригинальный вклад в работу группы;

- вы всегда готовы поддержать разумное предложение, отвечающее общим интересам;

-вы всегда ведете поиск новейших идей и разработок;

-вы полагаете, что окружающие ценят вашу способность к беспристрастным суждениям;

-на вас можно положиться в том, что все основные виды работ будут организованы.

4. Характерный для вас подход к групповой работе состоит в следующем:

- вы искренне заинтересованы в том, чтобы лучше узнать коллег;
- если вы с чем-то не согласны, то достаточно легко бросаете вызов мнению окружающих или поддерживаете точку зрения меньшинства;
- обычно вы умеете находить аргументы для опровержения необоснованных предложений;
- вы думаете, что у вас есть талант к организации работы надлежащим образом, когда необходимо воплотить на практике намеченный план;
- вы склонны избегать банальностей и выступать с неожиданными предложениями;
- вы обычно стремитесь достичь совершенства в любой деятельности;
- вы умеете извлекать выгоду для группы, используя внешние контакты;
- вы выслушиваете разные точки зрения, но при принятии окончательного решения руководствуетесь собственным мнением.

5. Вы получаете удовлетворение от работы, потому что:

- вам нравится анализировать ситуации и взвешивать возможные альтернативы;
- вам интересно заниматься практическим решением проблем;
- вам нравится осознавать, что вы способствуете хорошим рабочим отношениям;
- вы можете лоббировать принятие необходимого решения;
- вы умеете сходиться с людьми, которые могут предложить новые идеи;
- вы умеете добиваться согласия людей действовать необходимым образом;
- вы чувствуете себя комфортно, когда можете полностью сосредоточиться на выполнении задачи;
- вам нравится находить область деятельности, где нужно напрягать свое воображение.

6. Если бы вам вдруг поручили решение трудной задачи, ограничив время и предоставив в ваше распоряжение незнакомых людей:

- вы, скорее всего, уединились бы для того, чтобы найти выход из создавшегося положения перед тем, как разрабатывать единую линию поведения;
- вы были бы готовы поддержать того, чей подход к решению задачи окажется самым позитивным, каким бы сложным он ни был;
- вы бы нашли способ сократить время решения задачи, установив, какой наилучший вклад могли бы внести различные люди;
- ваша склонность к безотлагательному решению задачи помогла бы вам обеспечить выполнение графика;
- вы полагаете, что сохранили бы хладнокровие и способность мыслить объективно;
- вы были бы готовы добиваться цели, несмотря на любое давление;
- вы были бы готовы взять на себя роль лидера, если бы сознавали, что группа не продвигается вперед;
- вы прибегли бы к групповым обсуждениям для того, чтобы стимулировать поиск новых идей и сдвинуть дело с «мертвой точки».

7. Работая в группе и думая об имеющихся у вас проблемах:

- вы склонны выказывать свое недовольство тем, кто препятствует прогрессу в работе;
- вы готовы признать, что окружающие могут критиковать вас за то, что вы слишком аналитичны и недостаточно полагаетесь на интуицию;
- вы готовы признать, что ваше стремление к тому, чтобы все выполнялось надлежащим образом, может задерживать продвижение работы;
- вы склонны быть требовательным к работе других и полагаться на одного или двух членов команды, к которым вы испытываете расположение;
- вам сложно начать что-либо делать, если не ясны цели;
- иногда вы не в состоянии объяснить сложные идеи, которые приходят вам в голову;
- вы осознаете, что хотите от других того, чего не можете сделать сами;
- вы не решаетесь изложить свои возражения, когда сталкиваетесь с реальной оппозицией.

Убедитесь, что сумма баллов за все вопросы каждого раздела равна 10 и итог для всех семи разделов равен 70.

В таблице представлено распределение утверждений по всем семи разделам для восьми основных ролей в команде, описанных Белбин (в шапке таблицы указаны первые буквы названия ролей). Для подсчета очков по каждой роли впишите в таблицу баллы по каждому из утверждения.

Эти баллы необходимо вписать в соответствующие столбцы первой строки таблицы. То же самое необходимо сделать по всем остальным разделам вопросника, а затем просуммировать баллы для каждого из восьми столбцов.

Раздел	И	П	Ф	М	ИР	О	К	Д
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
Итог								

Итоги теста - характеристика ролей

«Коллективист»

Оказывают мягкое воздействие на ситуацию, сглаживают конфликты. Ставят интересы команды на первое место, хорошо умеют слушать других, строят доверительные отношения и находят со всеми общий язык. Это общительные

люди, любят людей и человеческие взаимоотношения. Нередко такие люди встречаются среди руководителей. Они пользуются уважением за приверженность к групповым интересам и воспринимаются как люди, призванные служить под чьим-либо началом. Стиль руководства у них - консультативный. Лучшего наставника для молодого менеджера не найти. С коллегами и подчиненными, они склонны к неформальному общению.

«Оценивающий»

Для того, когда нужно принимать важные решения, эти люди незаметны. Они интеллектуалы, обладают критичным мышлением, реалистичны, серьезны, благородны, не склонны к эмоциям и предубеждениям. Их основное достоинство - способность трезво оценивать варианты решений, поэтому они практически никогда не ошибаются. А вот с оригинальным мышлением или воображением у них тяжело. Идеальный вариант — если именно такой человек будет принимать решения в команде.

Нередко окружающие воспринимают их, как занудных, критичных и сухих людей. Тем не менее, оценивающие часто занимают высокие посты в организациях. Медленность продвижения команды к окончательным решениям дает им возможность проявить свои сильные стороны. Эти люди хорошо вписываются в команду.

«Исполнитель»

Основное качество - дисциплинированность. Они обладают также организованностью, сознательностью, приверженностью обязательствам, серьезным отношением к любому делу. Это люди надежные, практичные, терпимые к окружающим и консервативные. Но у них есть слабая сторона — недостаточная гибкость.

Они без вопросов выполняют то, что от них требуют. Поэтому их часто называют «люди компании», т.к. они действительно работают на компанию. Такие люди эффективные организаторы и администраторы.

Если исполнитель работает в крупной компании, то его карьера, как правило, складывается успешно. Успех и признание приходят к «исполнителям» со временем в результате того, что они систематически делают ту работу, которую необходимо делать, даже если она не отвечает их внутренним интересам или не приносит удовольствия.

«Исследователь ресурсов»

Эти люди ориентированы на предложение новых идей. Но они склонны не столько сами предлагать оригинальные идеи, сколько «подбирать» фрагменты идей окружающих и развивать их. Хорошо, получается, исследовать ресурсы вне команды. Они хорошо устанавливают контакты и выстраивают отношения. У них много контактов и различных знакомств.

Им свойственна экстравертность, общительность, любознательность и социальная ориентация. Как правило, эти люди успешно ведут различные переговоры и добиваются высоких результатов.

«Мыслитель»

Основное назначение «мыслителя» - идеи. И только идеи. Чаще всего эти люди работают в одиночку, что-то надумывая в своем уголке. Им свойствен самоуглубленный, аналитический подход к решению проблем. Они интеллектуалы, каких поискать! В общении прямы и честны, но мало коммуникабельны.

Чаще всего они становятся хорошими техническими специалистами, а не менеджерами, среди высшего руководства их тоже можно редко встретить. «Мыслители» чаще встречаются в новых, только формирующихся компаниях, поскольку по своему складу они скорее предприниматели.

«Формирователь»

Иначе - побудитель к действию. Толкает команду к действиям, ведет ее за собой, однако это, зачастую, приводит как к удачам, так и к неудачам. Как правило, «формирователь» и «председатель» не могут комфортно действовать в одной команде, если только один из них не будет идти на компромисс или не переключится на другую роль. Команды нуждаются в обоих типах лидеров, но в разное время и при разных обстоятельствах.

Нередко представители формирователей бросают вызов команде, склонны к агрессивному поведению, нетерпеливы. Стремиться постоянно, добиться выигрыша во всем, ориентированы на победу любой ценой. Эти люди - типичные экстраверты.

Как лидеры они востребованы для сплоченной команды, которая в своей работе столкнулась со сложным внешним либо внутренним препятствием.

«Председатель»

Основной залог успеха «председателя» — его личностные качества. Доверяют людям, не ревнивы и не подозрительны. Часто спокойны, уравновешены и невозмутимы перед лицом споров и разногласий в группе. Его кредо - практический реализм.

Эти люди воодушевляют и мотивируют окружающих. Он использует словесные конструкции, демонстрирующие одобрение членов группы, которые признают и поддерживают цели группы и стремятся внести вклад в ее работу. Он ориентирован на эффективное использование потенциала группы и поэтому признает и поощряет таланты и возможности людей, которые способствуют достижению ее целей. Он интегрирует и координирует усилия команды, назначая каждому ее участнику соответствующую роль для достижения общей цели.

В принципе идеальный «председатель» - хороший менеджер, т.е. человек, знающий, как использовать ресурсы, исключительно адаптивный при общении с людьми, но в то же время никогда не теряющий контроля над ситуацией и способности принимать самостоятельные решения, основанные на собственной оценке того, что необходимо на практике.

Как правило, «председатель» - это лидер хорошо сбалансированной команды, перед которой стоят сложные и многогранные проблемы, требующие

эффективного распределения ролей в коллективе.

«Доводящий до конца»

Многие не могут довести начатое до конца. А эта категория людей - всегда доводит начатое дело до конца. При этом, если у них нет уверенности, что дело, за которое они готовы взяться, невозможно будет довести до конца, то они еще подумают - браться за него или нет. Они внимательны к деталям, всегда держат в голове запланированное.

Они обладают самоконтролем и самодисциплиной. К слабым сторонам можно отнести недостаточную гибкость, в результате чего они порой прилагают значительные усилия для достижения намеченных целей, которые при изменившихся обстоятельствах оказываются недостижимыми. Их стиль управления близок стилю «исполнителя» и «коллективиста» и часто недооценивается, поскольку есть предубеждение по поводу его не типичности для успешных лидеров.