

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
гимназия имени Ф.К. Салманова



СОГЛАСОВАНО  
Зам. директора по УВР  
А.М.Товалюк  
«21» апреля 2023г.

РАССМОТРЕНО  
на заседании ЦДОД  
Протокол от 19.04.2023 № 3  
Руководитель ЦДОД  
Е.В.Куйчогло

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
(ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ) ПРОГРАММА  
социально-гуманитарной направленности  
«ИНТЕЛЛЕКТ-клуб»  
2023-2024

Возраст обучающихся: 13-18 лет  
Срок реализации программы: 1 год  
Количество детей в группе: 15  
Количество учебных часов в год: 170  
Педагог, реализующий программу:  
Куйчогло Елена Валериевна

## ПАСПОРТ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ (ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕЙ) ПРОГРАММЫ

Название программы:	«ИНТЕЛЛЕКТ-клуб»
Направленность программы:	социально-гуманитарная
Ф.И.О. педагога, реализующего дополнительную общеобразовательную программу:	Куйчогло Елена Валериевна
Год разработки:	2023
Где, когда и кем утверждена дополнительная общеобразовательная программа:	Приказ МБОУ гимназии имени Ф.К.Салманова ГС-13-345/3 от 21.04.2023г.
Информация о наличии рецензии:	нет
Цель:	развитие творческих и познавательных способностей обучающихся посредством интеллектуальных игр
Задачи:	<p><u>обучающие</u>  формирование багажа базовых знаний и расширение кругозора;  овладение умением ясно мыслить и строить логические рассуждения в условиях прессинга;  умение работать с различными источниками информации;  развитие навыков работы с информацией различной модальности.</p> <p><u>развивающие</u>  развитие интеллектуальной лабильности;  развитие творческих способностей и креативного мышления;  развитие коммуникативно-эмоциональной сферы личности;  развитие мотивации к самообразованию.</p> <p><u>воспитательные</u>  воспитание навыков совместной деятельности в малой группе и в команде;  воспитание умения достойно проигрывать и анализировать причины неудач;  повышение социальной активности учащихся, их самостоятельности и ответственности;  формирование системы приоритетов, ориентированных на знания и культуру.</p>
Ожидаемые результаты освоения программы:	по данной программе учащиеся сформируют багаж базовых знаний овладеют умением логически рассуждать, объяснять ход рассуждений и отстаивать свою точку зрения разовьют навыки правильной формулировки вопросов обучатся умению выбирать из множества возможных правильный ответ научатся быстро анализировать и интерпретировать информацию освоят навыки совместной творческой деятельности
Срок реализации программы:	1 год
Количество часов в неделю / год:	5/170
Возраст учащихся:	13-18 лет

Формы занятий:	коллективные групповые фронтальные индивидуальные
Методическое обеспечение:	включает в себя современную учебную и учебно-методическую литературу по краеведению, истории и экологии, основам социального проектирования, методический материал, интернет-ресурсы, тематические презентации
Условия реализации программы (оборудование, инвентарь, специальные помещения, ИКТ и др.):	Для успешной реализации программы имеются -учебные помещения, соответствующие СанПиН (в т.ч. освещение и проветривание); -столы и стулья для обучающихся, педагога; -технические средства обучения (компьютер, интерактивная доска); -методический, дидактический и раздаточный материал, необходимый для успешного освоения программы. Имеются в наличии видеоматериалы, разработки учебных игр, конкурсов, тесты (по диагностике, по профориентации), раздаточный материал для проведения различных занятий по программе. Используются Интернет-ресурсы.

### Аннотация

Содержание программы заключается в реализации формы профориентации, направленной на формирование позитивного имиджа интеллектуальных игр. Программа имеет профориентационную направленность и систематизирует практикоориентированную деятельность обучающихся по личностному, профессиональному самоопределению в процессе подготовки к интеллектуальным играм. Программа обеспечивает возможность проектирования индивидуальной траектории обучения благодаря наличию вариативности образовательного процесса и организации участия в дистанционных конкурсах, открытых региональных дистанционных деловых играх, олимпиадах и т.д.

Программа рассчитана на учащихся 13-18 лет.

Количество учебных часов – 170.

## Пояснительная записка

Программа составлена в соответствии со следующими нормативными документами:

Закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Закон об Образовании в Российской Федерации» ([https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/));

Приказ Министерства просвещения РФ от 27 июля 2022 г. N 629 “Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам” (<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405245425/>);

Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 г. № 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4. 3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" (<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74993644/>);

Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.03.2022 № 678-р ([https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_413581/f62ee45faefd8e2a11d6d88941ac66824f848bc2/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_413581/f62ee45faefd8e2a11d6d88941ac66824f848bc2/)).

**Цель:** развитие творческих и познавательных способностей обучающихся посредством интеллектуальных игр.

**Задачи:**

*обучающие:*

формирование багажа базовых знаний и расширение кругозора;

овладение умением ясно мыслить и строить логические рассуждения в условиях прессинга;

умение работать с различными источниками информации;

развитие навыков работы с информацией различной модальности.

*развивающие:*

развитие интеллектуальной лабильности;

развитие творческих способностей и креативного мышления;

развитие коммуникативно-эмоциональной сферы личности;

развитие мотивации к самообразованию.

*воспитательные:*

воспитание навыков совместной деятельности в малой группе и в команде;

воспитание умения достойно проигрывать и анализировать причины неудач;

повышение социальной активности учащихся, их самостоятельности и ответственности;

формирование системы приоритетов, ориентированных на знания и культуру.

**Направленность** – социально-гуманитарная.

Программа ориентирована на социально-образовательную и профориентационную деятельность обучающихся в рамках реализации дополнительного образования.

По содержанию является социально-педагогической; по виду – общеразвивающей; по функциональному предназначению – учебно-познавательной; по времени реализации – годичной.

**Отличительные особенности:** новизна и оригинальность программы заключаются в реализации формы профориентации, направленной на формирование позитивного имиджа интеллектуальных игр. Программа имеет профориентационную направленность и систематизирует практикоориентированную деятельность обучающихся по личностному, профессиональному самоопределению в процессе подготовки к интеллектуальным играм. Программа обеспечивает возможность проектирования индивидуальной траектории обучения благодаря наличию вариативности образовательного процесса и организации участия в дистанционных конкурсах, открытых региональных дистанционных деловых играх, олимпиадах и т.д.

**Актуальность** программы заключается в ее построении, выборе содержания в соответствии с приоритетами Национального проекта «Образование», Концепции развития дополнительного образования детей. Программа соответствует требованиям новой модели образования по подготовке молодежи к жизни в высокотехнологичном мире, поскольку современная ситуация в стране и мире предъявляет системе дополнительного образования детей социальный заказ на формирование целостной личности, обладающей широким кругозором, запасом необходимых компетенций, без которых невозможно органичное существование человека в окружающем мире.

**Педагогическая целесообразность** определяется тем, что обучение по данной программе представляет собой систему взаимосвязанных занятий, реализацию интеллектуальных и деловых игр и тренингов, выполнение творческих заданий, проводятся обсуждения и дискуссии на волнующие и интересные темы, в процессе которых отрабатываются навыки руководства малым коллективом или группой, техника ведения разговора, спора, умение упорядочить точки зрения, достигать согласия и находить пути решения в группе.

**Адресат программы**

Программа рассчитана на обучающихся 14-17 лет, разработана в соответствии с компетентностным подходом к результатам образования и с учетом возрастных и психологических особенностей детей подросткового возраста.

**Уровень программы, объем и сроки реализации дополнительной общеобразовательной программы.**

Уровень программы – **продвинутый**. Срок реализации программы – 1 год. Продолжительность учебного года – 34 недели.

**Форма обучения** очная.

**Режим занятий**

Программа рассчитана на 5 часов в неделю (5 раз по 1 часу). Количество часов в год - 170. Продолжительность занятия – 40 минут.

**Особенности организации образовательного процесса**

Количество обучающихся в группе – 15 человек. Виды занятий – обучающие, общеразвивающие. Формы занятий – лекция, семинар, дискуссия, практическое занятие, экскурсия, презентация, защита проекта, учебная игра, тренинг, конференция, конверт вопросов и др.

В дни отмены занятий (в период карантина, актированных дней, дистанционном обучении и т.п.) реализация дополнительной общеобразовательной программы осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ» от 23 августа 2017 г. № 816, Методическими рекомендациями по реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательных программ среднего профессионального от 20.03.2020 (письмо Министерства Просвещения РФ «О направлении рекомендаций» от 19.03.2020 №ГД-39/04), Положением об организации деятельности МБОУ гимназии имени Ф.К.Салманова в дни отмены учебных занятий, иными локальными нормативными актами гимназии.

### Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование темы	Количество часов			Формы контроля
		Всего	Теория	Практика	
1	Введение	4	2	2	Беседа
2	Выявление сильных сторон участников	10	2	8	Анкетирование
3	Разбиение на команды	4	2	2	Тренинг
4	Техника раскрутки вопросов	8	4	4	Тест
5	Отработка внутрикомандных ролей	16	4	12	Тренинг
6	Отработка игровых связей на модельных вопросах	12	4	8	Тренинг
7	Турнир по «Что? Где? Когда?»	25	6	19	Опрос
8	Турнир по «Брейн-рингу»	24	4	20	Опрос
9	Турниры ШРЭК	23	7	16	Опрос
10	Городские турниры	39	9	30	Опрос
11	Кубок мэра города	4	1	3	Опрос
12	Заключительное занятие	1	1		Фронтальная беседа, тест
Итого		170	46	124	

## Содержание программы

### **Введение (4)**

*Теория.* В беседе выясняются интересы учеников; рассказывается о телевизионном и спортивном варианте игры «Что? Где? Когда?», других интеллектуальных играх, о перспективах занятий. *Практика.* Игры и упражнения различной тематики.

### **Выявление сильных сторон участников (10)**

*Теория* Сильные стороны участников выявляются в собеседовании, с помощью игровых технологий, различных тестов и тренингов.

*Практика* Верность и точность определения сильных сторон каждого участника проверяется в режиме игры «Что? Где? Когда?»; так же в игровом режиме проходит закрепление выявленных качеств.

### **Разбиение на команды (4)**

*Теория* Семинарское занятие на тему «Отличие командных игр от индивидуальных», в ходе которого учащиеся сами для себя выявляют основные особенности командных игр.

*Практика* Проводится несколько игр различными составами. Разбор возможных внутрикомандных ролей.

### **Техника раскрутки вопросов (8)**

*Теория* Знакомство с различными типами и типологиями вопросов, техникой игры «Что? Где? Когда?» (классификации типов вопросов «по способу взятия» Поташева, Бурды, Поникарова), изучение их специфики.

*Практика* Каждый теоретический пункт каждой из рассматриваемых классификаций иллюстрируется несколькими примерами вопросов, на которые необходимо дать ответов режиме игры «Что? Где? Когда?».

### **Отработка внутрикомандных ролей (16)**

*Теория* Принципы игры в команде. Сравнение необходимых качеств для каждой роли с личными качествами учащихся. Распределение внутрикомандных ролей с учетом соответствующих тестов и тренингов.

*Практика* Игровые роли отрабатываются и закрепляются в процессе игр «Брейн-ринг», командная «Своя игра», «Что? Где? Когда?» и в большей степени – на упражнениях, основанных на этих играх.

### **Отработка игровых связей на модельных вопросах (12)**

*Практика* Одновременная отработка командных ролей и техники раскрутки вопросов по этим ролям на специально отобранных вопросах.

*Теория* Совместный с учащимися анализ игры на модельных вопросах с указанием сильных сторон, ошибок и выявлением причин неудач.

### **Турнир «Что? Где? Когда?» (25)**

*Теория* Описание правил и особенностей «спортивного» «Что? Где? Когда?», установка на игру.

*Практика* Турнир из нескольких туров по правилам «спортивного» «Что? Где? Когда?» на вопросах, предложенных преподавателем. Поощрение победителей.

### **Турнир «Брейн-ринг» (24)**

*Теория* Описание правил и особенностей «Брейн-ринга», разбор различных игровых стратегий, установка на игру.

*Практика* Турнир на вопросах, предложенных преподавателем. Поощрение победителей.

### **Турниры для учащихся муниципальных образовательных учреждений города (ШРЭК) по «Что? Где? Когда?» (23)**

*Теория* Описание турнира, соперников, «работа над ошибками» после каждого тура, постановка и корректировка турнирных целей.

*Практика* Участие в городском турнире среди школьников по «спортивному» «Что? Где? Когда?» (семь туров)

### **Турниры городского клуба интеллектуальных игр (39)**

*Теория* Описание турнира, соперников, «работа над ошибками» после каждого тура, постановка и корректировка турнирных целей.

*Практика* Участие в городском турнире по «спортивному» «Что? Где? Когда?» наравне со взрослыми командами (десять туров)

### **Кубок мэра города Сургута (4)**

*Теория* Описание турнира, соперников, постановка турнирных целей.

*Практика* Участие в городском фестивале «Что? Где? Когда?».

### **Заключительное занятие (1)**

Рефлексия по прошедшему году и обрисовка планов на следующий учебный год.

## **Планируемые результаты реализации программы**

По итогам освоения программы учащиеся:  
сформируют багаж базовых знаний;  
овладеют умением логически рассуждать, объяснять ход рассуждений и отстаивать свою точку зрения;  
разовьют навыки правильной формулировки вопросов;  
обучатся умению выбирать из множества возможных правильный ответ;  
научатся быстро анализировать и интерпретировать информацию;  
освоят навыки совместной творческой деятельности.

## **Календарный учебный график**

Год обучения	Дата начала обучения по программе	Дата окончания обучения по программе	Всего учебных недель	Количество учебных часов	Режим занятий
1	01 сентября	31 мая	34	170	5 раз в неделю по 1 часу

## **Календарно-тематическое планирование**

№ п/п	Тема	Дата	
		план	факт
1.	Введение		



2.	Введение		
3.	Введение		
4.	Введение		
5.	Выявление сильных сторон участников		
6.	Выявление сильных сторон участников		
7.	Выявление сильных сторон участников		
8.	Выявление сильных сторон участников		
9.	Выявление сильных сторон участников		
10.	Выявление сильных сторон участников		
11.	Выявление сильных сторон участников		
12.	Выявление сильных сторон участников		
13.	Выявление сильных сторон участников		
14.	Выявление сильных сторон участников		
15.	Разбиение на команды		
16.	Разбиение на команды		
17.	Разбиение на команды		
18.	Разбиение на команды		
19.	Техника раскрутки вопросов		
20.	Техника раскрутки вопросов		
21.	Техника раскрутки вопросов		
22.	Техника раскрутки вопросов		
23.	Техника раскрутки вопросов		
24.	Техника раскрутки вопросов		
25.	Техника раскрутки вопросов		
26.	Техника раскрутки вопросов		
27.	Отработка внутрикомандных ролей		
28.	Отработка внутрикомандных ролей		
29.	Отработка внутрикомандных ролей		
30.	Отработка внутрикомандных ролей		
31.	Отработка внутрикомандных ролей		
32.	Отработка внутрикомандных ролей		
33.	Отработка внутрикомандных ролей		
34.	Отработка внутрикомандных ролей		
35.	Отработка внутрикомандных ролей		
36.	Отработка внутрикомандных ролей		
37.	Отработка внутрикомандных ролей		
38.	Отработка внутрикомандных ролей		
39.	Отработка внутрикомандных ролей		
40.	Отработка внутрикомандных ролей		
41.	Отработка внутрикомандных ролей		
42.	Отработка внутрикомандных ролей		
43.	Отработка игровых связей на модельных вопросах		
44.	Отработка игровых связей на модельных вопросах		
45.	Отработка игровых связей на модельных вопросах		
46.	Отработка игровых связей на модельных вопросах		
47.	Отработка игровых связей на модельных вопросах		

48.	Отработка игровых связей на модельных вопросах		
49.	Отработка игровых связей на модельных вопросах		
50.	Отработка игровых связей на модельных вопросах		
51.	Отработка игровых связей на модельных вопросах		
52.	Отработка игровых связей на модельных вопросах		
53.	Отработка игровых связей на модельных вопросах		
54.	Отработка игровых связей на модельных вопросах		
55.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
56.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
57.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
58.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
59.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
60.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
61.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
62.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
63.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
64.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
65.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
66.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
67.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
68.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
69.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
70.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
71.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
72.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
73.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
74.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
75.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
76.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
77.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
78.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
79.	Турнир «Что? Где? Когда?»		
80.	Турнир «Брейн-ринг»		
81.	Турнир «Брейн-ринг»		
82.	Турнир «Брейн-ринг»		
83.	Турнир «Брейн-ринг»		
84.	Турнир «Брейн-ринг»		
85.	Турнир «Брейн-ринг»		
86.	Турнир «Брейн-ринг»		
87.	Турнир «Брейн-ринг»		
88.	Турнир «Брейн-ринг»		
89.	Турнир «Брейн-ринг»		
90.	Турнир «Брейн-ринг»		
91.	Турнир «Брейн-ринг»		
92.	Турнир «Брейн-ринг»		
93.	Турнир «Брейн-ринг»		

94.	Турнир «Брейн-ринг»		
95.	Турнир «Брейн-ринг»		
96.	Турнир «Брейн-ринг»		
97.	Турнир «Брейн-ринг»		
98.	Турнир «Брейн-ринг»		
99.	Турнир «Брейн-ринг»		
100.	Турнир «Брейн-ринг»		
101.	Турнир «Брейн-ринг»		
102.	Турнир «Брейн-ринг»		
103.	Турнир «Брейн-ринг»		
104.	Турниры ШРЭК		
105.	Турниры ШРЭК		
106.	Турниры ШРЭК		
107.	Турниры ШРЭК		
108.	Турниры ШРЭК		
109.	Турниры ШРЭК		
110.	Турниры ШРЭК		
111.	Турниры ШРЭК		
112.	Турниры ШРЭК		
113.	Турниры ШРЭК		
114.	Турниры ШРЭК		
115.	Турниры ШРЭК		
116.	Турниры ШРЭК		
117.	Турниры ШРЭК		
118.	Турниры ШРЭК		
119.	Турниры ШРЭК		
120.	Турниры ШРЭК		
121.	Турниры ШРЭК		
122.	Турниры ШРЭК		
123.	Турниры ШРЭК		
124.	Турниры ШРЭК		
125.	Турниры ШРЭК		
126.	Турниры ШРЭК		
127.	Городские турниры		
128.	Городские турниры		
129.	Городские турниры		
130.	Городские турниры		
131.	Городские турниры		
132.	Городские турниры		
133.	Городские турниры		
134.	Городские турниры		
135.	Городские турниры		
136.	Городские турниры		
137.	Городские турниры		
138.	Городские турниры		
139.	Городские турниры		

140.	Городские турниры		
141.	Городские турниры		
142.	Городские турниры		
143.	Городские турниры		
144.	Городские турниры		
145.	Городские турниры		
146.	Городские турниры		
147.	Городские турниры		
148.	Городские турниры		
149.	Городские турниры		
150.	Городские турниры		
151.	Городские турниры		
152.	Городские турниры		
153.	Городские турниры		
154.	Городские турниры		
155.	Городские турниры		
156.	Городские турниры		
157.	Городские турниры		
158.	Городские турниры		
159.	Городские турниры		
160.	Городские турниры		
161.	Городские турниры		
162.	Городские турниры		
163.	Городские турниры		
164.	Городские турниры		
165.	Городские турниры		
166.	Кубок мэра города		
167.	Кубок мэра города		
168.	Кубок мэра города		
169.	Кубок мэра города		
170.	Заключительное занятие		

### **Условия реализации программы**

Для успешной реализации программы имеются учебные помещения, соответствующие СанПиН (в т.ч. освещение и проветривание);  
столы и стулья для обучающихся (8 и 15 соответственно), педагога;  
технические средства обучения (компьютер, интерактивная доска);  
методический, дидактический и раздаточный материал, необходимый для успешного освоения программы.

Имеются в наличии видеоматериалы, разработки деловых игр, конкурсов, тесты (по диагностике, по профориентации), раздаточный материал для проведения различных занятий по программе. Используются Интернет-ресурсы.

## **Методические материалы**

На занятиях могут использоваться различные методы и приемы обучения. Учебное занятие может проводиться как с использованием одного метода обучения, так и с помощью комбинирования нескольких методов и приемов. Целесообразность и выбор применения того или иного метода зависит от образовательных задач, которые ставятся на каждом занятии.

### **Методические материалы:**

утвержденная дополнительная общеобразовательная программа;

методические разработки;

специальная литература;

методики по оцениванию результатов освоения содержания программы и развития личностных качеств (Приложение 1);

методические материалы к занятиям и тренингам (Приложение 2).

При разработке и реализации программы используются следующие **педагогические технологии:**

технология критического мышления;

технология коллективной творческой деятельности;

информационно-коммуникативные технологии;

технология проектного обучения.

## **Формы аттестации**

Отслеживание и фиксация образовательных результатов отражается в следующих документах: протокол (Приложение 3), аналитическая справка, аналитический материал, аудиозапись, видеозапись, грамота, готовая работа, диплом, дневник наблюдений, журнал посещаемости, маршрутный лист, материал анкетирования и тестирования, методическая разработка, защита проекта, бизнес-план, портфолио и др.

Демонстрация образовательных результатов обучающихся отражается в следующих формах: аналитический материал по итогам проведения диагностики, аналитическая справка, выставка, готовый продукт, проект, бизнес-план, план саморазвития, демонстрация моделей, диагностическая карта, защита творческих работ, конкурс, научно-практическая конференция, олимпиада, открытое занятие и др.

## **Система контроля результативности программы.**

### **Оценочные материалы**

Основными критериями оценивания специальных умений и навыков обучающихся в процессе реализации программы через контрольно-измерительные материалы являются:

знание понятий и терминов по данному направлению;

владение специальной терминологией;

знание технологии;

владение специальным оборудованием и оснащением;

компетентность в применении знаний;

креативность в выполнении практических заданий;

способность к саморазвитию;  
самоопределение;  
самовыражение;  
навык поисковой работы;  
умение воплощать творческие замыслы;  
навыки соблюдения правил безопасности в процессе деятельности;  
способность адаптироваться к изменяющимся условиям;  
толерантность;  
коммуникативные качества;  
социальное взаимодействие;  
адекватность реакции на жизненные ситуации;  
нравственные навыки;  
гражданственность;  
патриотизм;  
навыки соблюдения правил безопасности в процессе деятельности;  
специальные умения и навыки по укреплению и сохранению физического и психологического здоровья.

*Система контроля*

промежуточный (итоговый) контроль;  
текущий контроль - вариант, который позволяет более точно наблюдать за развитием и саморазвитием личности, заниматься коррекционной работой по мере выявления проблем в усвоении образовательной программы.

Индивидуальные формы контроля должны отражать реальный уровень подготовки обучающихся: не вызывать страха, не формировать позицию человека, неспособного достичь успеха. Контроль должен иметь различные степени сложности.

*Индивидуальные формы контроля:*

блицтурнир;  
индивидуальные карточки;  
кроссворд;  
краткий словарик;  
«Найти ошибку»;  
практическая работа;  
персональная выставка;  
ребус;  
самостоятельная работа;  
соревнование;  
чайнворд;  
экспресс-опрос;  
защита проекта;  
презентация;  
эстетический диктант.

*Групповые формы контроля:*

графический диктант;  
деловая игра;  
интеллектуальная игра;  
мозговой штурм.

В области интеллектуальных, творческих и инициативных проявлений ребенка формами положительной оценки являются также (диагностические средства):

- «рефлексивная карта» обучающегося;
- презентация проектов, бизнес-планов, планов саморазвития;
- оформление результатов проектов в виде газет, статьи для сайта;
- творческая тетрадь «Мои достижения»;
- таблица «Мои достижения»;
- индивидуальная карточка учета результатов обучения по дополнительной общеобразовательной программе.

### Список литературы

1. Липатова С.Н. Игровые инструменты развития Soft Skills учащихся. Методическое пособие. – Новокузнецкий городской округ, 2019.
2. Сборник лучших программ всероссийского конкурса дополнительных общеобразовательных программ для одаренных детей и талантливой молодежи 2017 года. – Москва, 2017.
3. Педагогика дополнительного образования: учебное пособие / М.А. Брутова; Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М.В. Ломоносова. – Архангельск: ИД САФУ, 2014.
4. Буйлова Л.Н. Современные тенденции обновления содержания дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ // Инновационная наука. 2015. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tendentsii-obnovleniya-soderzhaniya-dopolnitelnyh-obsheobrazovatelnyh-obscherazvivayuschih-programm>
5. Буйлова Л. Н. Современные подходы к разработке дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ // Молодой ученый. — 2015.— URL <https://moluch.ru/archive/95/21459/>
6. [https://xn--j1ahfl.xn--p1ai/library/algoritm\\_napisaniya\\_dopolnitelnoj\\_obsheobrazovatel\\_130651.html](https://xn--j1ahfl.xn--p1ai/library/algoritm_napisaniya_dopolnitelnoj_obsheobrazovatel_130651.html)
7. <https://nsportal.ru/shkola/ekonomika/library/2017/12/10/programma-vneurochnoy-deyatelnosti-osnovy-malogo>
8. <https://docplayer.ru/46025501-Programma-vneurochnoy-deyatelnosti-socialnoe-napravlenie-fakultativ-osnovy-predprinimatelstva.html>
9. <https://stariy-surgut.ru/turistsko-informatsionnyy-tsentr/putevoditel-po-g-surgutu/>

***Методики диагностики лидерских, коммуникационных и организационных  
качеств личности***

**Методика «Лидер»**

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

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

**Текст опросника**

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих? а) да, б) нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы? а) да, б) нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо? а) да, б) нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников? а) да, б) нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-то? а) да, б) нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком? а) да, б) нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»? а) да, б) нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность? а) да, б) нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми? а) да, б) нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас? а) да, б) нет.
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию? а) да, б) нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление? а) да, б) нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем? а) да, б) нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами? а) да, б) нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов? а) да, б) нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:



- а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
- б) возьмете на себя ответственность, и сами доведете дело до конца.
17. Какое из этих двух мнений вам ближе:
- а) настоящий руководитель должен уметь сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
- б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
- а) с покорными людьми,
- б) с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий? а) да, б) нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца? а) да, б) нет.
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен? а) да, б) нет.
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер, и нужно принимать решение. Как вы поступите?
- а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас;
- б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она? а) да, б) нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
- а) да, б) нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать? а) да, б) нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
- а) самый компетентный человек;
- б) тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
- а) да, б) нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину? а) да, б) нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
- а) тот, который все решает сам;
- б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
- а) коллегиальный, б) авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
- а) да, б) нет.
32. Какой из следующих двух «портретов» больше напоминает вас?
- а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
- б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете ваше мнение единственно правильным, но остальные с ним не согласны?
- а) промолчу, б) буду отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь? а) да, б) нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело? а) да, б) нет.
36. Что бы вы предпочли?  
а) работать под руководством хорошего человека;  
б) работать самостоятельно, без руководителя.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?  
а) согласен, б) не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а, не исходя из собственной потребности? а) да, б) нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими? а) да, б) нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?  
а) у меня опускаются руки;  
б) у меня появляется сильное желание их преодолеть.
41. Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают? а) да, б) нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки? а) да, б) нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат произвести реорганизацию вашего учреждения?  
а) введу нужные изменения немедленно;  
б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумеете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо? а) да, б) нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»? а) да, б) нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?  
а) да, б) нет.
47. Кем вы предпочли бы стать?  
а) художником, поэтом, композитором, ученым;  
б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?  
а) могучую и торжественную,  
б) тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми? а) да, б) нет.
50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша? а) да, б) нет.

### Оценка результатов и выводы

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

**Ключ:** 1а, 2а, 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 ключевым, испытуемый получает 1 балл, в другом случае — 0 баллов.

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

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

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

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

### **Методика «Эффективность лидерства»**

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

#### **Текст опросника**

1. Стремитесь ли вы к использованию в своей работе новейших достижений?  
а) да, б) нет.
2. Стремитесь ли вы к сотрудничеству с другими людьми? а) да, б) нет.
3. Какой язык в общении с коллегами вы предпочитаете?  
а) краткий, ясный, точный;  
б) эмоциональный, образный, с намеками и подтекстом.
4. Разъясняете ли вы другим причины и основания принимаемых вами решений? а) да, б) нет.
5. Доверяют ли вам люди, которые постоянно или временно находятся в вашем подчинении? а) да, б) нет.
6. Вовлекаете ли вы всех исполнителей совместного дела в обсуждение связанных с ним вопросов, если на вас возложена обязанность ими руководить?  
а) да, б) нет.
7. Поощряете ли вы у подчиненных вам людей проявление самостоятельности, независимости в работе и инициативы? а) да, б) нет.
8. Помните ли вы имена тех людей, с которыми общаетесь? а) да, б) нет.
9. Предоставляете ли вы свободу действий своим подчиненным в достижении тех целей, которые ставите перед ними? а) да, б) нет.
10. Контролируете ли вы ход выполнения задания вашими подчиненными?  
а) да, б) нет.
11. Помогаете ли вы своим подчиненным, если они в этом нуждаются?  
а) да, б) нет.
12. Выражаете ли вы благодарность подчиненному за хорошо выполненную работу? а) да, б) нет.
13. Стремитесь ли вы искать в людях лучшие их качества и ориентироваться на них в совместной работе? а) да, б) нет.
14. Знаете ли вы о том, как наилучшим образом использовать положительные качества, имеющиеся у ваших подчиненных, в работе?  
а) да, б) нет.
15. Знаете ли вы интересы и потребности ваших подчиненных? а) да, б) нет.
16. Умеете ли вы быть внимательным слушателем? а) да, б) нет.
17. Благодарите ли вы сотрудников за работу в присутствии других?  
а) да, б) нет.

18. Делаете ли вы замечания своим подчиненным? Если да, то в какой обстановке?  
а) наедине, б) в присутствии других.
19. Отмечаете ли вы хорошую работу своих подчиненных, докладывая об итогах вышестоящему руководителю? а) да, б) нет.
20. Доверяете ли вы своим подчиненным? а) да, б) нет.
21. Стремитесь ли вы доводить до подчиненных всю основную информацию, получаемую от вышестоящих руководителей и организаций?  
а) да, б) нет.
22. Раскрываете ли вы значение работы, выполняемой каждым из ваших подчиненных, для общего дела? а) да, б) нет.
23. Оставляете ли вы себе и подчиненным время для планирования работы?  
а) да, б) нет.
24. Есть ли у вас план повышения своей квалификации? а) да, б) нет.
25. Имеется ли у ваших подчиненных план повышения их квалификации (или индивидуальные планы подобного рода)? а) да, б) нет.
26. Регулярно ли вы читаете специальную литературу? а) да, б) нет.
27. Имеете ли вы библиотеку новейшей литературы по вашей специальности?  
а) да, б) нет.
28. Заботитесь ли вы о состоянии своего здоровья, сохранении и повышении работоспособности? а) да, б) нет.
29. Любите ли вы выполнять сложную, но интересную работу? а) да, б) нет.
30. Проводите ли вы лично обучение своих подчиненных с целью улучшения качества и повышения эффективности их работы?  
а) да, б) нет.
31. Знаете ли вы о том, на какие качества работника необходимо ориентироваться при его приеме на работу? а) да, б) нет.
32. С желанием ли вы занимаетесь разбором жалоб и удовлетворением персональных просьб, исходящих от подчиненных? а) да, б) нет.
33. Сохраняете ли вы психологическую дистанцию в общении с подчиненными? а) да, б) нет.
34. Относитесь ли вы к своим подчиненным со вниманием и уважением?  
а) да, б) нет.
35. Уверены ли вы в себе? а) да, б) нет.
36. Хорошо ли вы знаете свои сильные и слабые стороны? а) да, б) нет.
37. Часто ли вы проявляете творчество в работе? а) да, б) нет.
38. Регулярно ли вы повышаете свою квалификацию на специальных курсах, семинарах и т.п.? а) да, б) нет.
39. Достаточно ли гибко вы себя ведете при принятии решений и в общении с людьми? а) да, б) нет.
40. Готовы ли вы изменить стиль своего руководства, если потребуется?  
а) да, б) нет.

### Ключ

Если эта методика используется для самооценки руководителя, то возникает опасность искажения результатов вследствие субъективной установки показать себя в лучшем свете или просто недостаточного осознания человеком своих особенностей. Поэтому данный опросник рекомендуется

вместе с руководителем предлагать его подчиненным, а затем обобщать полученные результаты.

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

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

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

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

### Методика «КОС»

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

### ВОПРОСЫ

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам 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 какими-либо другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам 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 побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых не большим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

**Обработка.**

Ответы на вопросы испытуемый заносит в специальный «Лист ответов», в котором фиксируются также анкетные данные испытуемого и результаты его работы. Для количественной обработки данных консультант использует «Дешифраторы», в которых поставлены «идеальные ответы», в максимальной степени отражающие коммуникативные и организаторские склонности. Обработка материалов испытания крайне проста и проводится следующим образом. С помощью дешифраторов, которые накладываются поочередно на «Лист ответов», подсчитывается количество совпадающих с дешифратором ответов по каждому разделу методики. Оценочный коэффициент (К) коммуникативных и организаторских склонностей выражается отношением количества совпадающих ответов по каждому разделу к максимально возможному числу совпадений (20). При этом удобно использовать простую формулу:

$$K = n/20,$$

где К — величина оценочного коэффициента;

n — количество совпадающих с дешифратором ответов.

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

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

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

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

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

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

Испытуемые, получившие оценку «4» (= 4), отнесены к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не

теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

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

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

### **Тест «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.

#### **Тестовый материал:**

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?
  - a. да;
  - b. нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?
  - a. да;
  - b. нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?



- a. да;
  - b. нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
- a. да;
  - b. нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удастся убедить кого-то в чем-либо?
- a. да;
  - b. нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
- a. да;
  - b. нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
- a. да;
  - b. нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советнике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?
- a. да;
  - b. нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
- a. да;
  - b. нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
- a. да;
  - b. 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?
- a. да;
  - b. нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
- a. да;
  - b. нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем?
- a. да;
  - b. нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
- a. да;
  - b. нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
- a. да;
  - b. нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
- a. будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь

другого;

b. возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.

17. Какое из двух мнений вам ближе?

a. настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;

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

18. С кем вы предпочитаете работать?

a. с покорными людьми;

b. с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?

a. да;

b. нет.

20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?

a. да;

b. нет.

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

a. да;

b. 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?

a. предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;

b. просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

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

a. да;

b. нет.

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

a. да;

b. нет.

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?

a. да;

b. нет.

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

a. самый компетентный человек;

b. тот, у кого самый сильный характер.

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

a. да;

b. нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину?

a. да;

b. нет.

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
- a. тот, который все решает сам;
  - b. 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?
- a. коллегиальный;
  - b. авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
- a. да;
  - b. нет.
32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?
- a. человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
  - b. человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?
- a. промолчите;
  - b. будете отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
- a. да;
  - b. нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
- a. да;
  - b. нет.
36. Что бы вы предпочли?
- a. работать под руководством хорошего человека;
  - b. 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?»
- a. согласен;
  - b. не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?
- a. да;
  - b. нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?
- a. да;
  - b. нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
- a. опускаете руки;
  - b. появляется сильное желание их преодолеть.
41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?
- a. да;
  - b. нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?

- a. да;  
b. нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?  
a. введу нужные изменения немедленно;  
b. не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?  
a. да;  
b. нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?  
a. да;  
b. нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?  
a. да;  
b. нет.
47. Кем бы вы предпочли стать?  
a. художником, поэтом, композитором, ученым;  
b. выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?  
a. могучую и торжественную;  
b. тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?  
a. да;  
b. нет.
50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?  
a. да;  
b. нет.

### **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 ключевым, 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.

### ***Тест «Способны ли вы быть лидером»***

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

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

1. Что для вас важнее в игре?

а) победа; б) развлечение.

2. Что вы предпочитаете в общем разговоре?

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

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

а) да; б) нет.

4. Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно?

а) да; б) нет.

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

а) да; б) нет.

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

а) да; б) нет.

7. Умеете ли вы скрывать своё настроение от окружающих?

а) да; б) нет.

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

а) да; б) нет.

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

а) да; б) нет.

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

а) да; б) нет.

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

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

### *Игры на развитие коммуникационных способностей*

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

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

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

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

1 участник		2 участник
Ежик		Грибы
Самолет		Снег
Рубашка		Ботинки

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

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

В ходе группового анализа фиксируются:

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

## ***Игры на развитие организационных способностей***

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

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

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

## ***Игры на развитие лидерских способностей***

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

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

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

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

### ***Игры на развитие творческих способностей***

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

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

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

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

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

Например:

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

уроки.

## **ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ**

### Период

<b>Мои цели</b> Чего я хочу добиться?	

### Содержание

<b>Навык/компетенция/область</b>	
----------------------------------	--



<b>развития</b>		
<b>Моя цель и результат, который я ожидаю</b>		
<b>Деятельность</b> Мои действия по достижению цели	<b>Срок, за который я достигну цели</b>	<b>Мои партнеры</b> Кто/что поможет мне в достижении цели
<b>Навык/компетенция/область развития</b>		
<b>Моя цель и результат, который я ожидаю</b>		
<b>Деятельность</b> Мои действия по достижению цели	<b>Срок, за который я достигну цели</b>	<b>Мои партнеры</b> Кто/что поможет мне в достижении цели

**ПРОТОКОЛ**

результатов \_\_\_\_\_ аттестации  
(промежуточной, итоговой)  
учащихся объединения дополнительного образования  
\_\_\_\_\_  
(наименование объединения)

Срок реализации дополнительной общеобразовательной программы \_\_\_\_\_  
Ф.И.О. педагога дополнительного образования \_\_\_\_\_  
На аттестацию явились \_\_\_\_\_ учащихся  
Не явились \_\_\_\_\_ учащихся (указать фамилии и причины):  
\_\_\_\_\_

Аттестация началась в \_\_\_\_\_ часов \_\_\_\_\_ минут  
Аттестация закончилась в \_\_\_\_\_ часов \_\_\_\_\_ минут

№ п/п	ФИ учащегося	Форма аттестации	Уровень освоения ПДО*	Итоговый Результат**

\*Уровень освоения ПДО: высокий, средний, низкий  
\*\* Итоговый результат: переведен(а) на следующий год, оставлен(а) для продолжения обучения на этом же году, выпущен(а) в связи с окончанием обучения по программе

Особые мнения членов аттестационной комиссии \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Дата проведения аттестации \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Дата внесения в протокол результатов \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель АК \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
Члена АК \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_





