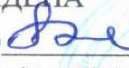


муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования
Центр детского творчества «Витязь»
(МОУ ДО ЦДТ «Витязь»)

СОГЛАСОВАНО
Методический совет
от «22» апреля 2025 г.
Протокол № 31

УТВЕРЖДЕНА
Директор  М.В. Мирошникова
Приказ № 01-07/130 от 29.05.2025 г.

Принята на заседании Педагогического совета
Протокол № 4 от «29» мая 2025 г.

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа

«Лидер» (72 часа)

Направленность программы – социально-гуманитарная

Срок реализации программы: 3 года
Возраст обучающихся: 12 – 17 лет

Автор-составитель:
Цветкова Юлия Евгеньевна,
педагог дополнительного образования

Ярославль, 2025 г.

Оглавление

1. Пояснительная записка.....	3
2. Учебно-тематический план и календарный учебный график.....	7
3. Содержание программы.....	10
3.1. Содержание программы 1-го года обучения.....	10
3.2. Содержание программы 2-го года обучения.....	12
3.3. Содержание программы 3-го года обучения.....	15
4. Воспитательный модуль.....	19
5. Методическое обеспечение программы.....	21
6. Мониторинг образовательных результатов.....	22
7. Список информационных источников.....	23
8. Приложение.....	25

1. Пояснительная записка

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Лидер» (далее – программа) имеет социально - педагогическую направленность.

Программа модифицирована и соответствует нормативно-правовым требованиям Российской Федерации в сфере образования:

- Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 31 марта 2022 года № 678-р.
- Закон РФ от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании Российской Федерации»;
- Приказ Минпросвещения России от 27.07.2022 № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.09.2022 № 70226).

Изменения в системе образования в последнее десятилетие непосредственно связаны с процессом демократизации.

Еще четверть века тому назад каждый педагог знал, что формирование активной позиции обучающегося возможно через вовлечение его в деятельность пионерской или комсомольской организации, имеющих четкую структуру, свои законы и традиции. Время неузнаваемо изменило общество, которое в свою очередь, предъявляет новые требования к учреждениям образования.

В связи с демократизацией общества возродилась идея детского самоуправления. Детское самоуправление – демократическая форма организации коллектива детей, обеспечивающая развитие их самостоятельности в принятии и реализации решений для достижения групповых целей. Развитие самостоятельности подразумевает поэтапную передачу детям прав и обязанностей по мере развития детского коллектива и формирования готовности лидеров-организаторов из числа детей к организации своих товарищей.

Самоуправление тесно связано с таким явлением, как лидерство в детской среде. Ведь от того, кто оказывает влияние на группу детей, кто выступает в роли организатора, зависит успешность решения организаторских задач.

Активизировать деятельность всех сразу невозможно. Грань между «пассивом» и «активом» будет стираться постепенно. Процесс воспитания активности, подготовки лидеров управляем и должен строиться на основе сотрудничества, взаимного уважения и доверия взрослых и детей. В детских организациях проблеме воспитания «лидерства» всегда уделялось большое внимание. Ведь от того, насколько активны «вожаки», зависит успешность реализации всех планов объединений детей. **Актуальность** данной программы заключается в формировании лидерских способностей обучающихся в результате командного взаимодействия.

Направленность программы: социально-педагогическая.

Категория обучающихся: программа рассчитана на обучение детей 12-17 лет, которые в дальнейшем являются участниками объединения Районный координационный совет старшекласников Дзержинского района (далее – РКС). В составе группы объединения могут быть подростки, состоящие на различных видах учета в субъектах системы профилактики.

Цель данной программы: создание благоприятных социальных условий для самореализации, самоутверждения, саморазвития каждого учащегося в процессе включения

его в разнообразную содержательную индивидуальную и коллективную деятельность.

Для достижения поставленной цели необходимо реализовать следующие **задачи:**

Обучающие

1. Обучать детей эффективным способам взаимодействия со сверстниками и взрослыми.
2. Стимулировать учащихся к социальной активности и творчеству.
3. Сформировать знания, умения и опыт организационной и управленческой деятельности.
4. Способствовать формированию культуры деловых отношений, навыков ведения деловой документации.
5. Обучать решать проблемы, развивать самостоятельность учащихся по решению школьных вопросов.
6. Обучать планировать трудовую деятельность, рационально использовать рабочее время и место, вести учет результатов труда.
7. Мотивировать обучающихся к самораскрытию и самореализации личности.

Развивающие

1. Развивать потребности в дальнейшем саморазвитии и реализации личностного потенциала.
2. Способствовать развитию, сплочению и координации ученического коллектива
3. Развивать способности проектного мышления.
4. Организовать коллективное взаимодействие обучающихся.

Воспитательные

1. Воспитать гражданина с высокой демократической культурой.
2. Воспитать необходимые для личности качества: инициативу, самостоятельность, творчество.
3. Воспитать нетерпимое отношение к нарушителям трудовой дисциплины.

В процессе самоуправления **осуществляется:**

- принцип равноправия в совместной деятельности;
- адаптация выпускников к непрерывно изменяющимся жизненным условиям;
- разноуровневый подход в организации самоуправления с учетом личностных потребностей школьников, определяющих их цели и профессиональную ориентацию;
- сохранение школьных традиций.
- привлечение общественного внимания к деятельности лидеров детских молодежных объединений.
- обновление содержания деятельности школьных детских объединений;

Методы для реализации программы

- беседы;
- дискуссия, обсуждение;
- работа в парах;
- ролевые игры;
- работа в малых группах;
- практические задания;
- участие в социально-значимых мероприятиях;
- мозговой штурм.

Особенности организации образовательного процесса: первый год обучения – 1 раз в неделю по 2 часа (72 часа), второй год обучения – 1 раз в неделю по 2 часа (72 часа), третий год обучения – 1 раз в неделю по 2 часа (72 часа).

Направление работы

1. Диагностика, коррекция и развитие учащихся.
2. Формирование знаний по самоуправлению учащихся.
3. Совершенствование системы работы детского самоуправления.
4. Отработка механизмов совместной работы учащихся.

Особенности реализации программы:

Программа состоит из блоков:

- «Азбука лидера»;
- «Лидер – общение»;
- «Лидер – практика»;
- «Игра – инструмент лидера»;
- «Имею право!»

Занятия проводятся дифференцированно: для полного состава штаба, отдельных звеньев и временных творческих групп (работа по проектам).

Следуя принципам преемственности, к проведению занятий для начинающих привлекаются обучающиеся 3-го года обучения.

Для освоения практического блока применяется «коммунарская методика», которая является основополагающей в педагогике сотрудничества как основная используемая педагогическая технология.

Компонентами программы являются теоретическая и практическая подготовка детей к деятельности, приоритет – разработка и проведение КТД.

Предполагаемые результаты

В результате реализации программы предполагается следующее:

- наличие сформированного коллектива, управляющего делами Дзержинского района (школ);
- повышение активности и заинтересованности учащихся в деятельности ученического самоуправления;
- самостоятельное выполнение поручений;
- самостоятельная разработка бесед, мероприятий;
- активное участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- овладение детьми элементами самоанализа и самооценки.

Результатом освоения программы должно стать:

- сформированность у обучающихся необходимых лидерских качеств;
- знание основных принципов общественного детского и молодежного движения;
- владение навыками организационно-массовой работы;
- наличие практического опыта общественно значимых дел.

В конце **первого года** обучения подросток должен

знать: свои основные права и обязанности; историю развития детского движения в России; законы и традиции «РКС»;

уметь: проводить игры с залом, подвижные игры для младшего звена «РКС».

В конце **второго года** обучения подросток должен

знать:

- основные вехи становления детского движения Ярославской области и города Ярославля;
- различие понятий «детское объединение» и «детское самоуправление»;

- процесс организации сбора и выборов в детском объединении;
- этапы проведения КТД;
- организацию и построение деятельности детского пресс-центра;

уметь:

- организовывать общий сбор;
- оформлять стенную газету (пресс-центр) детского объединения;
- проводить игровую программу.

В конце **третьего года** обучения подросток должен

знать:

- основы организаторской деятельности;
- основы социального проектирования;
- этапы создания портфолио члена детского объединения;
- жанры журналистики, формы сбора информации для детского пресс-центра;

уметь:

- создавать социальные проекты;
- использовать правовые знания на практике (основы законотворчества);
- вести спор и беседу;
- проводить ток-шоу, диспуты, «круглые столы»;
- организовывать и проводить деловые и комплексные игры.

2. Учебно-тематический план и календарный учебный график

2.1. Учебно-тематический план первого года обучения

№	Раздел	Тема	Количество часов		
			Теория	Практика	Всего
1	«Хочу быть лидером»	• Основы лидерства.	6	3	9
2	«Азбука лидера»	• История детского движения в России.	6	3	9
3	«Лидер – общение»	• Этапы формирования коллектива.	7	11	18
4	«Лидер – практика»	• Секреты отрядного уголка.	3	3	6
		Законы, традиции, легенды орлянского круга.	3	3	6
5	«Имею право»	• Знакомство с Конвенцией ООН о правах ребенка	1	2	3
		Имею право и обязан.	2	1	3
6	«Игра – инструмент лидера»	- Возникновение и развитие игрового жанра	1	1	2
		Народные игры	2	6	8
		Игры с эстрады.	4	4	8
Итого			35	37	72

2.2. Учебно-тематический план второго года обучения

№	Блок	Тема	Количество часов		
			Теория	Практика	Всего
1	«Могу быть лидером»	Теория лидерства	1	1	2
		Лидер и группа	1	1	2
2	«Азбука лидера»	Детские и молодежные объединения	4	2	6
		Процесс и организация встречи (собрания, сбора);	3	3	6
3	«Лидер – общение»	Понятие «общение»	1	1	2
		Конфликт, пути выхода	1	1	2
		Диалог	1	1	2
		Ты и риск	1	1	2
		Добро и зло, понятие толерантности	1	1	2

		Гармония отношений мальчик-девочка	1	1	2
		Деловое общение	1	3	4
4	«Лидер – практика»	КТД	3	3	6
		«Пресс-центр» в детском объединении	3	3	6
5.	«Имею право»	Права и свободы человека, сходства и различия	2	2	4
		Сегодня обучающийся – завтра избиратель	2	2	4
		Самоуправление в детском коллективе.	2	2	4
6	«Игра – инструмент лидера»	Подвижные и малоподвижные игры	2	3	5
		Основные формы досуговой деятельности	2	3	5
		Роль ведущего – организатора игрового действия.	2	4	6
Итого			34	38	72

2.3. Учебно-тематический план третьего года обучения

№	Блок	Тема	Количество часов		
			Теория	Практика	Всего
1	«Могу быть лидером»	Теория лидерства	1	2	3
		Лидер и группа	1	2	3
2	«Азбука лидера»	Детские и молодежные объединения	2	3	5
		Процесс и организация встречи (собрания, сбора);	1	3	4
3	«Лидер – общение»	Понятие «общение»	1	3	4
		Конфликт, пути выхода	1	2	3
		Диалог	1	2	3

		Ты и риск	1	2	3
		Добро и зло, понятие толерантности	1	2	3
		Гармония отношений мальчик-девочка	2	3	5
		Деловое общение	1	5	6
4	«Лидер – практика»	КТД	1	3	4
		«Пресс-центр» в детском объединении	1	4	5
5.	«Имею право»	Права и свободы человека, сходства и различия	2	2	4
		Сегодня обучающийся – завтра избиратель	1	2	3
		Самоуправление в детском коллективе.	2	2	4
6	«Игра – инструмент лидера»	Подвижные и малоподвижные игры	2	2	4
		Основные формы досуговой деятельности	1	2	3
		Роль ведущего – организатора игрового действия.	1	2	3
Итого			24	48	72

Календарный учебный график

Год обучения	Периодичность занятий	Продолжительность занятий	Кол-во часов в неделю	Кол-во часов в год
1 год	1 раз	2 часа	2	72
2 год	1 раз	2 часа	2	72
3 год	1 раз	2 часа	2	72

3. Содержание программы

3.1. Содержание программы первого года обучения

1. Блок «Хочу быть лидером»

Тема: *Основы лидерства*

Теория:

- понятие «лидер»;
- типы лидерства;
- взаимодействие в группе.

Практика:

- игры на выявление лидеров;
- игры на сплочение коллектива;
- лидерский тренинговый курс.

2. Блок «Азбука лидера»

Тема: *История детского движения в России.*

Теория:

- Скаутское движение.
- Всесоюзная пионерская организация – история пионерии в истории страны.
- Союз организаций Ярославской области.
- «РКС» - детская организация Дзержинского района.

Практика:

- технология скаутинга;
- игры Российских скаутов;
- акция «Пионерский подарок»;
- пионерские игры.

3. Блок «Лидер - практика»

Тема: *Секреты отрядного уголка*

Теория:

- с чего начинается работа над отрядным уголком;
- моделирование отрядного уголка;
- информация, которая должна быть представлена в отрядном уголке.

Практика:

- оформление макета отрядного уголка.

Тема: *Законы, традиции, легенды орлятского круга.*

Теория:

- Изучение истории ВДЦ «Орленок»;
- Законы и традиции орлят России.

Практика:

- разучивание песен орлятского круга;
- игры ВДЦ «Орленок»;
- создание легенды своего отряда.

4. Блок «Имею право»

Тема: *Документы, определяющие права ребенка в России.*

Теория:

- Конвенция ООН о правах ребенка;
- Декларация прав ребенка в России;

- Законы РФ и Ярославской области, определяющие права ребенка;
- «Имею право» и «обязан».

Практика:

- Викторина «Знаешь ли ты?»;
- Круглый стол «Мир наших прав»;
- Встреча со специалистами Комитета соцзащиты.

5. Блок «Игра - инструмент лидера»

Тема: Возникновение и развитие игрового жанра.

Теория:

- Роль труда в возникновении игры;
- Классификация игр по возрасту, месту действия, содержанию, физической и интеллектуальной нагрузке;
- Функции игровой деятельности.

Практика:

- игровой тренинг.

Тема: Народные игры:

Теория:

- знакомство с играми разных народов;
- русские народные игры (классификация).

Практика:

- фольклорный праздник «Масленица»;
- проигрывание народных игр;
- разучивание детских потешек, скороговорок, считалок, загадок.

Тема: Игры с эстрады.

Теория:

- разновидности эстрадных игр;
- правила проведения викторины;
- аукционы и игровые конкурсы.

Практика:

- Составление программы и организация конкурса «Самый умный»;
- Шоу-программа «День святого Валентина».

3.2. Содержание программы второго года обучения

1. Блок «Могу быть лидером»

Тема: *Теория лидерства.*

Теория:

- изучение методов определения лидера;
- формирование лидерской позиции;

Практика:

- лидерский тренинг.

Тема: *Лидер и группа*

Теория:

- формы и методы взаимодействия лидера в группе.

Практика:

- лидерский тренинг;
- игры на взаимодействие.

2. Блок «Азбука лидера»

Тема: *Детские и молодежные объединения.*

Теория:

- Правовые основы деятельности общественных объединений;
- Основные понятия детского и молодежного общественного движения;
- Различия между общественным объединением, органом ученического самоуправления и образовательным объединением.

Практика:

- викторина «Мое детское объединение»;
- встречи с активами детских школьных объединений города.

Тема: *Процесс и организация встречи (собрания, сбора)*

Теория:

- Система организации встречи;
- Подготовка, процесс и содержание встречи;
- Проведение и завершение собрания;
- Обратная связь.

Практика:

- Организация и проведение сборов штаба «Лидер».

3. Блок «Лидер – общение»

Тема: *Понятие общение.*

Теория:

- Понятие «общение»;
- Способы и виды общения.

Практика:

- Игра «Пойми меня»;
- Тренинг.

Тема: *Школа толерантности*

Теория:

- Добро и зло, понятие толерантности;
- Конфликт, пути выхода;
- Диалог;
- Ты и риск;

- Гармония отношений мальчик – девочка

Практика:

- Игровой тренинг;
- Деловая игра «Посадка на планету Мобиус»
- Игра «Дебаты»;
- Игра «ДОМ»;
- Игра «Принимаю решение»;
- Техника мозгового штурма;
- Техника «Ковер идей»;
- Оформление плакатов, рисунков;
- Написание Эссе, стихов, посвященных 16 ноября – Дню толерантности.

Тема: Деловое общение

Теория:

- Регламентированность;
- Деловой этикет;
- Речевой этикет.

Практика:

- Деловая беседа;
- Деловые переговоры;
- Телефонные переговоры.

4. Блок «Лидер – практика»

Тема: КТД – коллективное творческое дело.

Теория:

- Понятие КТД;
- Стадии КТД;
- Организация КТД;
- Формы и методы коллективного планирования.

Практика:

- Организация и проведение КТД детской общественной организации «РКС».

Тема: « Пресс-центр» в детском объединении.

Теория:

- Система организации «Пресс-центра»;
- Виды деятельности «Пресс-центра»;
- Как составить план номера;
- Организация рекламной службы «Пресс-центра».

Практика:

- Игровые занятия «Вопрос - ответ», «Вертушка»;
- Выпуск стенной газеты;
- Планирование выпуска радио-журнала.

5. Блок «Имею право!»

Тема: Права и свободы человека, сходства и различия.

Теория:

- Классификация прав человека;
- Поколения прав человека;
- Коллективные и «солидарные права».

Практика:

- Проведение акции детской организации «РКС» «Имею право!»;
- Игра «Мир наших прав»;
- Анкетирование.

Тема: Сегодня - обучающийся, завтра-избиратель.**Теория:**

- Демократические традиции в России;
- Понятие элективное право;
- Процесс и процедуры выборов, их соответствие историческим традициям страны.

Практика:

- Анкетирование;
- Деловая игра «Послание президенту»

Тема: Самоуправление в детском коллективе.**Теория:**

- Основопологающие принципы (идеи) развития самоуправления;
- Ступени роста коллектива А.Н. Лутошкина.

Практика:

- Моделирование структуры органов самоуправления;
- Деловая игра «Бюрократ».

6. Блок «Игра – инструмент лидера»**Тема: Подвижные и малоподвижные игры.****Теория:**

- Классификация подвижных игр;
- Сюжет, план, форма подвижной игры;
- Проведение подвижных игр;
- Малоподвижные игры.

Практика:

- Проигрывание подвижных игр;
- Практика проведения жеребьевки, разучивание считалок;
- Разработка планов проведения игр для «Новогоднего праздника», «Дня святого Валентина», «Встречи с ветеранами».

Тема: Основные формы досуговой деятельности.**Теория:**

- Характеристика сюжетно-ролевых программ;
- Основные виды сюжетно-ролевых программ;
- Композиционное построение игрового действия;
- Художественное оформление игрового действия;
- Игровые театрализованные конкурсы и их виды.

Практика:

- Работа над разработкой сценариев игровых сюжетных программ;
- Проведение праздничных мероприятий детской организации «РКС»

Тема: Роль ведущего – организатора игрового действия.**Теория:**

- Краткая характеристика особенностей игрового общения;
- Роль ведущего в организации игрового действия.

Практика:

- Разучивание игр, проводимых с эстрады;
- Разучивание комплекса упражнений «Голосовая разминка»;
- Выступление в роли ведущих (соведущих) мероприятий.

3.3. Содержание программы третьего года обучения

1. Блок «Я-лидер»

Тема: Понятие «лидерство»: роль и аспекты работы лидера

Теория:

- Типология лидерства по Р. Кричевскому (по типу групповой деятельности);
- Типология лидерства по Л. Уманскому (по основе функций, реализуемых лидерами);
- Типология лидерства по А. Чернышевскому (с позиции организованности);
- Стилль лидерства (классификация К. Левина);
- Ситуационное лидерство

Тема: Метод взаимодействия (МВ)

Теория:

- Философия МВ;
- Роли МВ;
- Этапы МВ;
- Матрица критериев.

Практика:

- Лидерский тренинг;
- Игры на взаимодействие.

2. Блок «Азбука лидера»

Тема: Как вести за собой. Теория:

- Алгоритм самоорганизации

Практика:

- Деловая игра «Как вести за собой».
- Встречи с активами детских школьных объединений города.

Тема: Основы организаторской деятельности.

Теория:

- Целеполагание;
- Методика организации мероприятия.

Практика: Игра «Без права голоса»

Тема: Портфолио лидера детской организации.

Теория:

- Понятие «портфолио»;
- Портфолио на современном этапе;
- Функции портфолио;
- Классификация;
- Структура портфолио;
- Содержание портфолио;
- Критерии оценки портфолио.

Практика:

- Макетирование портфолио;

Тема: «Что такое здоровье и здоровый образ жизни (ЗОЖ)?»

Теория:

- Определение ЗОЖ;
- Нормы здорового поведения;
- Система организации направления «ЗОЖ» в детском объединении;

Практика:

- Игра «Что такое здоровье?»
- Организация и проведение спортивных мероприятий, агитбригад, акция «Спасибо, нет!».

Тема: Основы менеджмента в детском объединении.**Теория:**

- Понятие социальная группа;
- Формирование и управление развитием коллектива;
- Факторы, влияющие на эффективность деятельности группы;
- Организация управления группой;
- Делегирование полномочий.

Практика:

- Игра «Домашняя экономика»
- Организация и проведение мастер-классов.

3. Блок «Лидер – общение»**Тема: «Психология управления»****Теория:**

- Понятие «психология общения»;
- Психологическая культура общения;
- Способы активного восприятия.
- Золотые правила психологического контакта;
- Имидж детского коллектива;
- PR – составляющая имиджа.

Практика:

- Игра «PR- агентство»;
- Тренинг.

Тема: «Полемическое мастерство»**Теория:**

- Строение речевого аппарата;
- Качества профессионального речевого голоса;
- Интонации;
- Как вести беседу;

Практика:

- Упражнения на дыхание;
- Упражнение на артикуляцию – мышечная тренировка;
- Речевая гимнастика;
- Игра «Говори, говорю»;
- Конкурс актерского мастерства;
- Ток-шоу, полемика, дискуссия.

2. Блок «Лидер – практика»**Тема: Основы журналистики**

Теория:

- СМИ. Роль СМИ в жизни современного российского школьника;
- Жанры в арсенале современной журналистики;
- Методы сбора информации;
- Подготовка материала: ремесло и процесс.

Практика:

- Сбор материалов для публикации;

Тема: Социальное проектирование**Теория:**

- Система организации «Пресс-центра»;
- Виды деятельности «Пресс-центра»;
- Как составить план номера;
- Организация рекламной службы «Пресс-центра».

Практика:

- Игровые занятия «Вопрос – ответ», «Вертушка»;
- Выпуск стенной газеты;
- Планирование выпуска радио-журнала.

3. Блок «Имею право!»**Тема: «Я – гражданин России»****Теория:**

- Гражданские права и обязанности;
- Поколения прав человека;
- Коллективные и «солидарные права»;
- Использование правовых знаний

Практика:

- Проведение акции детской организации «РКС» «Имею право!»;
- Конкурс «Лидер XXI века»
- Анкетирование.

Тема: Основы законодательства**Теория:**

- Алгоритм создания;
 - Понятие закон;
- Процесс и процедуры принятия закона.

Практика:

- Анкетирование;
- Деловая игра «Жизнь, которую выбирают».

4. Блок «Игра – инструмент лидера»**Тема: Игра в формировании правовой культуры подростков.****Теория:**

- Правовые знания и игровая деятельность;
- Сюжет, план, форма деловых игр;
- Проведение деловых игр;

Практика:

- Практика проведения деловых игр;
- Разработка и проведение деловых игр, правовых акций в детской

организации «РКС».

Тема: Комплексные игры.

Теория:

- Характеристика комплексных игр;
- Основные виды комплексных игр;
- Отличительные особенности комплексных игр.

Практика:

- Организация и проведение «Веревочного курса»;
- «Тим-билдинг» – игра на построение команды.

4. Воспитательный модуль

Дополнительное образование сегодня – это необходимое звено в воспитании многогранной личности, органично и естественно сочетающее в себе процессы обучения ребенка конкретной прикладной деятельности и разностороннего воспитания. Организации дополнительного образования обладают существенным воспитательным потенциалом и благоприятными условиями для поддержки творческих устремлений детей в самопознании, самоопределении, самореализации и самоутверждении.

Общей целью воспитания в МОУ ДО ЦДТ «Витязь» является приобщение обучающихся к российским традиционным духовно-нравственным ценностям, правилам и нормам поведения в российском обществе, а также создание условий для гармоничного вхождения обучающихся в социальную и профессиональную среды.

Достижению поставленной общей цели воспитания будут служить следующие задачи:

- формировать у обучающихся духовно-нравственные, гражданско-правовые ценности, чувство причастности и уважительного отношения к историко-культурному и природному наследию России и малой родины;
- формировать у обучающихся внутреннюю позицию личности по отношению к окружающей социальной действительности;
- формировать мотивацию к профессиональному самоопределению обучающихся, приобщению к социально-значимой деятельности для осмысленного выбора профессии.

Воспитательная работа в творческом объединении «РКС» осуществляется по нескольким направлениям деятельности (духовно-нравственное, гражданско-патриотическое, экологическое), позволяющим охватить и развить все аспекты личности обучающихся. Воспитательная деятельность, органично вплетенная в процесс обучения, позволяет суммировать полученные знания, умения, навыки и ориентировать личность ребенка на творческое саморазвитие и нравственное самосовершенствование.

Система общих воспитательных дел и мероприятий включает в себя:

- массовые мероприятия учебного характера (к ним относятся итоговые, отчетные, открытые занятия, участие в конкурсах и т.д.);
- массовые мероприятия воспитательно-развивающего характера (тематические праздники, календарные праздники, юбилейные мероприятия и др.);
- социальные акции и проекты;
- экскурсии и выходы в театры и музеи
- профориентационные мероприятия (дни открытых дверей, встречи с выпускниками).

Календарный план воспитательной работы

№ п/п	Название мероприятия	Дата проведения	Место проведения
1	Инструктажи о правилах поведения и технике безопасности	(сентябрь, январь)	МОУ ДО ЦДТ «Витязь»
2	Участие в массовых мероприятиях разного уровня	согласно графику	МОУ ДО ЦДТ «Витязь»
3	Участие в создании поздравлений к праздникам (День учителя, День матери, Новый год, 23 февраля, 8 марта, 9 мая и т.д.)	согласно календарю	МОУ ДО ЦДТ «Витязь»

4	Участие в общих воспитательных мероприятиях Центра: социальная акция «Нарисуй МИР!», образовательная игра по безопасности жизнедеятельности «QR-код твоей безопасности», Новогодние театрализованные представления, городская выставка декоративно-прикладного и изобразительного творчества «Пасхальная радость», субботник по благоустройству территории вокруг учреждения, социальная акция-флешмоб «Здесь прописано сердце моё»	сентябрь октябрь декабрь апрель-май июнь	МОУ ДО ЦДТ «Витязь», другие организации и ведомства
5	Проведение в творческом объединении воспитательных мероприятий (День матери, 8 марта, 23 февраля, Новогодние мероприятия и т.д.)	согласно календарю	МОУ ДО ЦДТ «Витязь»
6	Организация открытых занятий обучающихся	май	МОУ ДО ЦДТ «Витязь»

5. Обеспечение программы

Реализация программы предполагает различные формы занятий, которые зависят от уровня подготовленности детей, года обучения, содержания тем. На первом году обучения преимущественно используются игровые формы обучения. На втором и третьем годах обучения – конференции, то-шоу, деловые игры и проектная деятельность.

Дидактический и методический материал разрабатывается педагогом совместно с детьми третьего года обучения и оформляется в приложениях к программе.

С целью создания благоприятного микроклимата в коллективе, изучения и учета индивидуальных особенностей детей к работе объединения привлекается педагог-психолог.

Занятия по данной программе проходят в учебных кабинетах, где мебель и освещение соответствуют требованиям СанПиН 2.4.4.3172-14.

Методическое обеспечение

На занятиях используются комплекты агитационных и пропагандистских плакатов, учебно-наглядные пособия и методические разработки проведения игр, конкурсов, праздников и т.д. Дидактические и раздаточные материалы, инструкционные и технологические карты, задания и упражнения.

Настольные и развивающие игры. Учебно-методическое обеспечение: плакаты, дидактические материалы по основам детского самоуправления и лидерству, сборники из серии «В помощь школьному психологу». Для проведения занятий по определенным темам изготавливаются наглядные пособия (схемы, таблицы), раздаточный и дидактический материал. Для учебных и практических занятий обучающимся требуется тетрадь для записей.

Материально-техническое обеспечение

Теоретическое и практическое обучение проводится с использованием технического оборудования: доски, экрана, мультимедийного проектора, дисков, компьютера, CD - магнитофона.

- Учебный класс (столы – 25 шт., стулья – 50 шт., доска – 1 шт.)
- Карточки с тестами «Я – лидер» «Лидер ли я?» – 25 шт.
- Комплект дисков с записями современных мелодий
- Ножницы
- Клей ПВА
- Цветной картон
- Цветная бумага
- Маркеры

6. Мониторинг образовательных результатов

	Первый год обучения	Второй год обучения	Третий год обучения
Входящий контроль	«Диагностика склонности к лидерскому поведению» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) (приложение 1)	Участие в социально-значимых акциях (приложение 4)	Помощь в организации социально-значимых акций (приложение 7)
Промежуточный контроль	Анализ ситуации (приложение 2)	Анализ ситуации (приложение 5)	Анализ ситуации (приложение 8)
Итоговый контроль	Методика выявления уровня развития самоуправления в коллективе внутри РКС (приложение 3)	Методика выявления уровня развития самоуправления в коллективе в ОУ (приложение 6)	Тестирование (приложение 9)

7. Список информационных источников

Список нормативно-правовых документов:

1. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 31 марта 2022 года № 678-р. [Электронный ресурс] – Режим доступа Консультант Плюс): http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_413581/1b1d2b8512a1ba1441c9a3f80cc4dbd5cda16c0f/
2. Концепция персонифицированного дополнительного образования детей в Ярославской области, утв. постановлением Правительства области от 17.07.2018 года № 527-п. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gcro.ru/pfdo-doc> (официальный сайт МОУ «ГЦРО»).
3. Письмо Минобрнауки России от 18.11.2015 №09-3242 «О направлении информации» (вместе с «Методическими рекомендациями по проектированию дополнительных общеразвивающих программ (включая разноуровневые программы)»). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/law/pismo-minobrnauki-rossii-ot-18112015-n-09-3242/>
4. Положение о персонифицированном дополнительном образовании детей в городе Ярославле, утв. постановлением мэрии города Ярославля от 11.04.2019 года № 428. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://yarlad.edu.yar.ru/dokumenty/polozh_pers_dop_obr.pdf.
5. Правила персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в Ярославской области, утв. приказом департамента образования Ярославской области от 07.08.2018 года № 19-нп. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gcro.ru/pfdo-doc> (официальный сайт МОУ «ГЦРО»).
6. Приказ Минпросвещения России от 27.07.2022 № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.09.2022 № 70226).
7. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 05 мая 2018 г. № 298н 2 «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71932204/> (информационно-правовой портал «Гарант»).
8. Санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28; <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74993644/> (информационно-правовой портал «Гарант»).
9. Сборник нормативно-правовых и информационно-методических материалов по организации внутреннего контроля образовательной деятельности в учреждениях дополнительного образования муниципальной системы образования г. Ярославля [Текст] / под редакцией Е.Г. Абрамовой, И.В. Лаврентьевой. – Ярославль: МОУ ДО Детский центр «Восхождение», 2017. – 44 с.
10. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 года. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70291362/> (информационно-правовой портал «Гарант»).

Список литературы для педагогов:

1. Агапова И.А., Давыдова М.А. «Мы – патриоты» - Москва «ВАКО», 2008. ОТЕЧЕСТВО: гражданское и патриотическое воспитание» Москва «ВАКО» 2009. (серия «Педагогика. Психология. Управление»)
2. Афанасьев С.П. Стадион Гинесса: Серия «Клуб эрудитов». – Кострома: ИМЦ «Вариант», 1993.
3. Афанасьев С.П., Коморин С.В. Триста творческих конкурсов. – М., 1997.
4. Баранов С.П., Сластенин В.А. Педагогика. Москва, «Просвещение», 1986.
5. Бедерханова В.П. «Педагогика наших дней». Краснодар. Книжное издательство, 1989.
6. Васильков И.И.. Всегда всем весело: Сборник. – М.: Молодая гвардия, 1985.
7. В помощь активу старшеклассников. Программа «Лидер», Калужский областной комитет Российского Союза Молодежи, 1999 г.
4. В помощь лидеру. Выпуск № 1, практические материалы из опыта работы клуба МДДиМ «Лидерский круг». Минск, 2002.
5. Волохов А., директор научно-практического Центра ЦС СПО (ФДО). «Выбираем свой путь!» (Программы деятельности детских и подростковых организаций.). – М., 1992 г. \\\nМетодический кабинет ДДЮТ.
6. Горохова Е.В.. Хочу быть лидером! Серия «Детское общественное движение и ученическое самоуправление». Выпуск 1. – Н. Новгород, ООО «Педагогические технологии», 2000.
7. Давыдов. Психологический словарь, Москва, «Педагогика», 1983.
8. Иванов И.П. Воспитатель коллективистов. Москва, Педагогика, 1982.
9. Иванов И.П. Формирование юных общественников. Ленинград, пединститут им. Герцена, 1969.
10. Иванов И.П. Энциклопедия коллективных творческих дел. – М.: Педагогика, 1989.
11. Игнатьева Л.Н., кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник лаборатории проблем обучения кадров детского движения. «Информационно-аналитический материал о программах деятельности субъектов СПО (ФДО)».- М., 1991 г. \\\nМетодический кабинет ДДЮТ.
12. Игры – обучение, тренинг, досуг/ под ред. Петрусинского В.В.// В четырех книгах. – М.: Новая школа, 1994.
13. Игры, забавы, развлечения для детей и взрослых: Нескучная энциклопедия/ Сост. Е.П.Гайдаренко. – Д.: Сталкер, 1997.
14. Исследование проблем психологии творчества. Москва, Наука, 1983.
15. Историческая справка о движении герл-гайдов и герл-скаутов. – М., 1993.
16. Коломенский Я.Л. Человек: психология. Москва, Просвещение, 1980.
17. Копилка РСМ – 2, - Оренбург: ОС РСМ, 2000.
18. Кристофер Э., Смит Л., Тренинг лидерства. – СПб.: Питер, 2001. .: ил. (Серия «Эффективный тренинг»).
19. Луков В. А. Социальное проектирование: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. / Ин-т молодежи. – М.: «Социум», 2000.
20. Лутошкин А.Н. Как вести за собой. Москва, Просвещение, 1986.
21. Лутошкин А.Н. Эмоциональные потенциалы коллектива. Москва, Педагогика, 1988.
22. Майстровский Ю.Р.. Материалы программы «Игровая акция «Непоседа» Самарского ГМЦДиЮТ
23. Методики выявления лидеров. Выпуск № 1. ОООО РСМ - Оренбург, 1998.
24. Мир создается нами. Настольная книга делегата./ Ассоциация юных лидеров –

Мурманск, 1997.

25. Обухова Л. Ф. Детская психология: теории, факты, проблемы. – М. 1995.
26. Отрядному вожатому. ВДЦ «Орленок», 1994.
27. Петровский А.В. Общая психология. Москва, “Просвещение”, 1986.
28. Покровский Е.А. Детские игры. Преимущественно русские. – С.-Пб, 1991.
29. Преображенский В. С. Скаутская энциклопедия. Выпуск 1. Роберт Баден- пауэл и история возникновения скаутского движения. – Омск, 1993.
30. Программа «Лидер», Москва, «НПЦ СПО-ФДО», 1992г.
31. Программа «Региональное взаимодействие-95». ВДЦ «Орленок», д/л «Штормовой», 1995 г.
32. Прутченков А.С. «Шаг за шагом». Технология подготовки и реализации социального проекта. Пособие для менеджеров МООДиМ «Новая цивилизация». – 2-е изд., исправл. и перераб. – М.: МООДиМ «Новая цивилизация», 2001. –
33. Прутченков А.С., Парамонова Н.А., Сысоева А.И. Концепция развития детских и молодежных общественных организаций на основе Всероссийской программы «Десять ключевых дел»
34. Развивающие игры: знания и сообразительность. – Спб.: Дельта, 1998.
35. Республиканский лагерь активистов детских общественных организаций и объединений «Лидер-2002», Госкоммолодежи Чувашии, Чебоксары, 2002.
36. Розанов И.А., Черепанова Н.С.. Из опыта реализации областной программы «Лидер».- Вологда, 2001. – 76 с. – Серия «Давайте работать вместе». Выпуск
37. Русские скауты: 1909-1969. – США, 1969.
38. Савченко М.Ю. «Профориентация. Личностное развитие» Москва «ВАКО» 2008.
39. Сборник игр и задач для тебя и твоих друзей. Москва, 1999 г.
40. Скалкова Я. “Методология и методы педагогического исследования”. Москва, “Педагогика”, 1989.
41. Скаутинг: день за днем. - № 1- 49.
42. Сто отрядных дел. Методическое пособие. Кострома, 1998 г.
43. Тарасов С., Попов С. Игры для всех. – М.: Профиздат, 1991. Технология игры в ХХІ веке. Москва, 1999 г.
44. Что делать с детьми в загородном лагере. г. Кострома, 1993 г.
45. Шадриков В.Д. Диагностика способностей и личностных черт учащихся в учебной деятельности. Издательство Саратовского университета, 1989.
46. Школа социального менеджмента: сборник статей/ Под. ред. М.Ю. Киселева, И.И. Комаровой. – М.: Издательский дом «Карапуз», 2004.
47. Шмаков С.А. Ее величество – игра. – М.: Магистр, 1992.
48. Шмаков С.А. Лето. Москва, 1993 г.
49. Шободоева А. Движение девочек-скаутов. История и современность (книга для лидера). – Финляндия: Otava, 1997. – 146 с.
50. Щуркова Н.Е. Классное руководство: Игровые методики. – М., 2002
51. Щуркова Н.Е. Педагогическая технология. – М., 2002.
52. Щуркова Н.Е. Практикум по педагогической технологии. – М., 2002.
53. Эксклюзивный материал УМЦ и педагогов ВДЦ "Орленок"
54. Элькунин Д. Б. Избранные психологические труды. – М., 1995.
55. Энциклопедия для девочек. – Спб, 1994.
56. Энциклопедия туриста. – М., 1993.

8. Приложения

Приложение 1

Инструкция

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.

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

12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
1. да;
 2. нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем?
1. да;
 2. нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
1. да;
 2. нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
1. да;
 2. нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
1. будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
 2. возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17. Какое из двух мнений вам ближе?
1. настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
 2. настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
1. с покорными людьми;
 2. с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?
1. да;
 2. нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?
1. да;
 2. нет.
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
1. да;
 2. 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?
1. предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
 2. просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
1. да;
 2. нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
1. да;
 2. нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не

делать?

1. да;
2. нет.

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

1. самый компетентный человек;
2. тот, у кого самый сильный характер.

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

1. да;
2. нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину?

1. да;
2. нет.

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?

1. тот, который все решает сам;
2. 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?

1. коллегиальный;
2. авторитарный.

31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?

1. да;
2. нет.

32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?

1. человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
2. 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?

1. промолчите;
2. будете отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

1. да;
2. нет.

35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?

1. да;
2. нет.

36. Что бы вы предпочли?

1. работать под руководством хорошего человека;
2. 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?»

1. согласен;
2. не согласен.

38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

1. да;

2. нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?
1. да;
 2. нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
1. опускаете руки;
 2. появляется сильное желание их преодолеть.
41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?
1. да;
 2. нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
1. да;
 2. нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?
1. введу нужные изменения немедленно;
 2. не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?
1. да;
 2. нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?
1. да;
 2. нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
1. да;
 2. нет.
47. Кем бы вы предпочли стать?
1. художником, поэтом, композитором, ученым;
 2. выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?
1. могучую и торжественную;
 2. тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?
1. да;
 2. нет.
50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?
1. да;
 2. нет.

Обработка и интерпретация результатов

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа.

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.

Приложение 2

Обучающимся, необходимо проанализировать ситуацию и письменно ответить на вопросы к задаче.

Ситуация

На международной конференции врачей-стоматологов делегаты обменивались опытом не только в области новых методов лечения, использования современных лекарственных препаратов, но и в области менеджмента.

Ниже приведены данные из выступлений двух выдающихся врачей, возглавляющих стоматологические больницы.

Выступление доктора Смирнова К.Л.

Уважаемые коллеги!

Несколько лет назад я создал стоматологическую больницу, которую возглавляю и одновременно являюсь в ней практикующим врачом. Вместе со мной работают два дантиста. Являясь сотрудниками больницы, они получают заработную плату и дополнительно — определенный процент с моих чистых доходов. В результате их доход, как правило, выше среднего дохода частнопрактикующего дантиста у нас в регионе. Эта процедура оплаты помогает мотивировать моих сотрудников.

В дополнение к традиционным стоматологическим услугам мы специализируемся еще в области реабилитационных услуг, поэтому в лечебнице есть собственный лабораторный техник, который делает зубные протезы, мосты и инкрустации.

Реабилитационные услуги включают в себя, в частности, реконструкцию рта после травм, полученных в результате автомобильных аварий. Таких пациентов присылают к нам другие дантисты. Эта работа весьма сложна, присутствие в больнице квалифицированного техника просто необходимо.

Кроме того, у нас работает одиннадцать ассистентов, но они не все работают в одно и то же время. Я знаю, что обычно нагрузка ассистентов планируется из расчета 40-часовой рабочей недели, но в нашей больнице они работают 4 дня в неделю, что меньше, чем в других местах. Это одна из причин, почему они остаются у меня так долго.

У нас каждый дантист имеет своего собственного ассистента. Однако всякий раз, когда ассистент не занят, он помогает кому-нибудь еще.

Хотя коллектив нашей больницы сравнительно невелик и достаточно дружен, тем не менее, периодически среди персонала возникают трения: стычки, ссоры и т.д. Я никогда не вмешиваюсь, чтобы сотрудники не думали, что у меня есть фавориты, и прошу их разобраться в ситуации самим.

Они разрабатывают свои собственные графики работы, определяют периоды отпусков и т.д. Они всегда составляют план, который удовлетворяет всех. Я думаю, что для организации лучше, что они делают это самостоятельно: они знают, чего они хотят.

Большинство из моих сотрудников работают со мной в течение долгого времени, и они, кажется, очень довольны своим положением. Что касается обучения, то я верю во взаимное обучение. Все мои сотрудники работали в регистратуре, в лабораториях, выполняли другие функции. Это обеспечивает нам гибкость, и сотрудники лучше понимают проблемы друг друга.

Зарботная плата сотрудников больницы устанавливается по ставкам, принятым для данного вида профессиональной деятельности. Только однажды мне пришлось уволить ассистента, который отставал от других.

Когда я начинал свою деятельность в качестве частного практикующего врача, штат моих

сотрудников состоял всего из пяти человек, но постепенно больница расширялась. Нам уже не хватало места. Мы переехали в новое помещение, которое и в самом деле очень просторное. Я всегда представлял себе больницу именно таких размеров.

Наши пациенты должны быть удовлетворены. Им оказывают много внимания: с каждым пациентом я сам беседую, по крайней мере, несколько минут. Я также проверяю, чтобы каждый пациент получал необходимую помощь, пусть даже небольшую, и даже при первом визите. Я хочу, чтобы мои сотрудники понимали, что для пациента важно, что бы кто-то интересовался ими и их состоянием. Это срабатывает: к нам переходят пациенты из государственных клиник.

Моим помощникам и сотрудникам тоже требуется мое внимание: они хотят, чтобы я был заинтересован в них и знал их проблемы. Они хотят быть востребованными, чувствовать себя частью чего-то.

Мы помогаем друг другу: если лечащий врач занят, то пациента принимает другой дантист. Мы работаем достаточно эффективно. Я считаю, что наиболее важным элементом успешного управления являются люди. Вы создаете сплоченный работоспособный коллектив, привлекая специалистов и обеспечивая им хорошее жалование, обучение и мотивируя их. Сотрудники заинтересованы в том, чтобы работать с полной отдачей, так как от своей работы они получают удовлетворение. Коллеги проявляют интерес к деятельности друг друга, анализируют ее.

Сознание того, что кто-то еще собирается оценивать вашу работу, заставляет вас стараться.

Все возникающие разногласия в отношении методов и способов лечения мы обсуждаем открыто даже в присутствии пациентов. Мы не спорим, а именно обсуждаем проблему. В данной дискуссии могут участвовать дантисты, ассистенты, техники.

Я вполне удовлетворен результатами деятельности моей больницы и не планирую никаких изменений в системе менеджмента.

Спасибо за внимание.

Затем слово предоставили доктору Кравцову В.А., который поделился с коллегами своим опытом управления стоматологической лечебницей.

В больнице Кравцова В.А. работают более двадцати сотрудников. Набирают персонал через объявления в газетах или по рекомендациям коллег и знакомых. Каждому кандидату назначают испытательный срок. Если работник не удовлетворяет требованиям, его увольняют через три месяца. Фактически, если они не подходят Кравцову В.А., то в конце испытательного срока им сообщают, что они не будут работать в лечебнице. Если же их решают оставить, то выплачивают за прошедшие три месяца существенную премию.

Привлекать стараются только очень хороших специалистов и платят им в среднем на 20% больше, чем в других аналогичных организациях. Кравцов В.А. стремится, чтобы у него работали только самые лучшие. Размер заработной платы зависит от сложности выполняемых обязанностей и опыта. Ассистенты, работающие непосредственно с дантистами, имеют наиболее высокую заработную плату.

Кравцов В.А. — жесткий руководитель, он требует от сотрудников значительно больше того, что от них требовали раньше. Он им больше платит, но и ожидает, что они многое умеют делать. Например, стоматолог и его ассистент должны не только лечить, но и оперировать: в больнице считают, что ассистент не должен впадать в истерику из-за вида капли крови.

Кравцова интересуют амбициозные сотрудники, желающие работать еще более напряженно за большее вознаграждение, стремящиеся учиться и делающие все, что он скажет. Они знают, что их уволят, если они не смогут поддерживать высокий уровень работы. Их работа

— это не только пломбирование зубов, и они несут ответственность за здоровье пациента. По мнению руководителя, его сотрудники более активны и заслуживают большего доверия, чем типичные ассистенты стоматолога. Он контролирует их только в течение операции. Все дела ведет старший помощник Кравцова В.А. Последний никогда не вмешивается в споры сотрудников: он вообще не допускает никаких конфликтов и препирательств. Сотрудники об этом знают. Одного из ассистентов, проработавших больше года, уволили за то, что он начал конфликтовать со своими коллегами. Личные проблемы сотрудников Кравцова В.А. не интересуют.

Вопросы и задания.

1. Каковы основные различия в стилях лидерства Смирнова К.Л. и Кравцова В.А.?
2. Кто является более эффективным менеджером? Ответ обоснуйте, используя известные стили лидерства.
3. Как вы относитесь к тезису: «В разное время и при различных условиях необходимы различные стили управления организациями»?

Содержание задания оценивается по шкале " 1-2 ":

- 1 - обучающийся ответил на два вопроса из трех, ответ развернутый, в ответе на вопросы использует профессиональные термины, выводы логичны и аргументированы.
- 2 – обучающийся ответил менее, чем на 2 вопроса.

Методика выявления уровня развития самоуправления в коллективе

Цель: определить уровень развития детского самоуправления.

Проведение.

Каждый обучающийся заполняет бланк в котором указаны номера приведенных ниже предложений. Степень своего согласия с этими предложениями, отвечающий выражает в оценках:

4 – «Да»,

3 – «Скорее да, чем нет»,

2 – «Трудно сказать»,

1	5	9	13	17	21
2	6	10	14	18	22
3	7	11	15	19	23
4	8	12	16	20	24

1 – «Скорее нет, чем да»,

0 – «Нет».

1. Считаешь ли ты, что у вас в РКС есть общие цели, которые увлекают всех ребят?
2. Принимаешь ли ты участие в обсуждении проблем жизни РКС, вносишь ли свои предложения?
3. Являешься ли ты организатором каких-либо дел, проводимых в РКС?
4. Участвуешь ли ты в подведении итогов работы РКС, определении планов на ближайшее будущее?
5. Есть ли в твоей школе такие проблемы, в решении которых принимают участие все ребята, или представители классов?
6. Принимают ли участие представители РКС (может быть это ты) в организации общешкольных дел?
7. Можешь ли ты влиять на жизнь РКС, внося свои предложения по организации различных дел?
8. Интересно ли тебе участвовать в делах РКС?
9. Есть ли у вас в классе актив, который пользуется авторитетом у ребят?
10. Представляет ли РКС больше интересы ребят, чем интересы взрослых?
11. Всегда ли задуманное РКС осуществляется?
12. Способен ли РКС действовать сообща, если этого требуют поставленные цели?
13. Есть ли в твоей школе актив, который пользуется авторитетом у большинства учащихся?
14. Всегда ли представители классов отстаивают интересы своих коллективов в органах общешкольного самоуправления?
15. Проводятся ли в твоей школе дела, инициаторами которых выступают сами школьники?
16. Хочешь ли ты быть организатором общешкольных дел?
17. Переживаешь ли ты за успехи или неудачи своего класса?
18. Осознаешь ли ты ответственность за работу своих товарищей, в выборах которых в актив ты участвовал?

19. Выполняешь ли ты своевременно и точно решения, принятые активом класса?
20. Отстаиваешь ли ты интересы своего класса в различных советах школы?
21. Осознаешь ли ты ответственность за свою школу?
22. Делаешь ли ты что-то, чтобы жизнь в школе стала лучше?
23. Поддерживает ли твой класс дружбу с другими классами?
24. Сочувствуешь ли ты успехам и неудачам общешкольного коллектива?

Обработка результатов.

При обработке результатов 24 предложения разбиваются на 6 групп (блоков). Данная систематизация обусловлена выявлением различных аспектов самоуправления:

- 1) включенность обучающихся в самоуправленческую деятельность (предложения 1, 2, 3, 4);
- 2) организованность коллектива (предложения 5, 6, 7, 8);
- 3) ответственность за результаты совместной работы (предложения 9,10, 11, 12)
- 4) участие в управлении общими делами (предложения 13,14,15,16)
- 5) взаимодействие с другими классами в организации общешкольной жизни (предложения 17,18,19,20)
- 6) осознание ответственности за результаты работы всего коллектива (предложения 21,22,23,24).

Участие в социально-значимых акциях

Обучающиеся заполняют таблицу, в которой указывают название акции и свой вклад в ее реализацию

№	Название акции и свой вклад в реализацию
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	

Содержание задания оценивается по шкале «1 – 2»:

- 1 – обучающийся участвовал в более 5 акций и внес существенный вклад в ее организацию
- 2 – обучающийся участвовал менее, чем в 5 акциях.

Приложение 5

Ситуация для анализа направлена на диагностику компонента «знать основные теории лидерства их достоинства и недостатки».

Обучающимся необходимо проанализировать ситуацию и письменно ответить на вопросы.

Ситуация.

Г. Форд и А.П. Слоун противостояли друг другу в 1920-х гг., когда впервые возникла концепция управления.

Г. Форд представлял собой пример авторитарного предпринимателя прошлого: склонный к одиночеству, в высшей мере своевольный, всегда настаивающий на своем мнении, презирующий теории и «бессмысленное» чтение книг, он считал своих служащих «помощниками». Если «помощник» осмеливался перечить Форду или самостоятельно принимать важное решение, то он обычно лишался работы. Форд расценил предложение А.П. Слоуна о реорганизации *Ford Motors* следующим образом: «...картинка с развесистой клюквой посередине... Человек вынужден слоняться взад-вперед, и от ответственности каждый увиливает, следуя мудрости лентяев, что две головы лучше одной». Общие же принципы Форда были суммированы в одной фразе: «Любой покупатель может получить автомобиль любого цвета, какого пожелает, пока автомобиль остается черным».

У Г. Форда было достаточно оснований насмехаться над новомодными идеями Слоуна для фирмы *General Motors*. Г. Форд сделал свою модель Т настолько дешевой, что ее мог купить практически любой работающий человек. Примерно за 12 лет Форд превратил крошечную компанию в гигантскую отрасль, изменившую американское общество. Более того, он сделал это, постигнув, как построить автомобиль, продаваемый всего за 290 долл., платя при этом своим рабочим одну из самых высоких ставок того времени — 5 долл. в неделю. В 1921 г. *Ford Motors* контролировала 56% рынка легковых автомобилей США и почти весь мировой рынок. Фирма *General Motors*, которая в то время была конгломератом из нескольких небольших полунезависимых компаний, располагала всего 13% рынка и была на пути к банкротству.

К счастью, семья Дюпонов ради спасения огромных капиталовложений в акции *General Motors* приняла на себя ведение ее дел. П.С. Дюпон, последовательный сторонник методов современного управления, назначил президентом фирмы А.П. Слоуна. Тот быстро превратил в реальность планы, над которыми насмехался Г. Форд, тем самым введя в практику то, что до сих пор остается главным принципом управления крупными компаниями. Реорганизованная *General Motors* располагала крупной и сильной группой управления, а множество людей получили право самостоятельно принимать важные решения. Слоун являл собой полную противоположность Форду. Его любимыми словами были «концепция», «методология» и «рациональность». Никто не «слонялся взад-вперед», как предсказывал Г. Форд, — напротив, на каждого руководителя были возложены определенные обязанности и каждому руководителю была дана свобода делать все, что необходимо для их выполнения. Важно и то, что Слоун разработал хитроумную систему контроля, позволявшую ему и другим руководителям высшего уровня всегда быть в курсе того, что происходит в их гигантской организации. В то время как *Ford Motors* сохраняла верность черной модели Т и традиции, согласно которой босс подает команды, а остальные выполняют, управленческая команда Слоуна быстро воплотила в жизнь новые концепции в соответствии с изменяющимися потребностями американцев. Фирма *General Motors* ввела в практику частые замены моделей, предлагая потребителю широкий ассортимент стиливых и цветовых

оформлений, а также доступный кредит. Доля *Ford Motors* на рынке резко сократилась, а рейтинг ее руководителей сильно снизился. В 1927 г. фирма была вынуждена остановить сборочный конвейер, чтобы переоснастить его для выпуска весьма запоздавшей модели А. Это позволило фирме *General Motors* захватить 43,5% автомобильного рынка, оставив *Ford Motors* менее 10%. Несмотря на жесткий урок, Форд, вместо того чтобы учиться на опыте *General Motors*, продолжал действовать по старинке. В следующие 20 лет фирма *Ford Motors* едва удерживалась на третьем месте в автомобильной промышленности США и почти каждый год несла финансовые потери. От банкротства ее спасало только обращение к резерву наличности в 1 млрд. долл., который Г. Форд накопил в удачные времена.

Вопросы.

1. В чем причины успеха компании *Ford Motors* в начале 1920-х гг.?
2. Что позволило компании *General Motors* в 1927 г. занять лидирующие позиции на рынке, оставив далеко позади *Ford Motors*?
3. В чем отличия стилей управления Г. Форда и А. Слоуна?

Содержание задания оценивается по шкале «1-2»:

- 1 – обучающийся ответил на два вопроса из трех, ответ развернутый, в ответе на вопросы использует профессиональные термины, выводы логичны и аргументированы.
- 2 – обучающийся ответил менее, чем на 2 вопроса.

Методика выявления уровня развития самоуправления в ОУ (классе)

Цель: определить уровень развития детского самоуправления.

Проведение.

Каждый обучающийся заполняет бланк в котором указаны номера приведенных ниже предложений. Степень своего согласия с этими предложениями, отвечающий выражает в оценках:

- 4 – «Да»,
- 3 – «Скорее да, чем нет»,
- 2 – «Трудно сказать»,
- 1 – «Скорее нет, чем да»,
- 0 – «Нет».

1	5	9	13	17	21
2	6	10	14	18	22
3	7	11	15	19	23
4	8	12	16	20	24

1. Считаешь ли ты, что у вас в ОУ есть общие цели, которые увлекают всех ребят?
2. Принимаешь ли ты участие в обсуждении проблем жизни ОУ (класса), вносишь ли свои предложения?
3. Являешься ли ты организатором каких-либо дел, проводимых в ОУ (классе)?
4. Участвуешь ли ты в подведении итогов работы ОУ (класса), определении планов на ближайшее будущее?
5. Есть ли в твоей школе такие проблемы, в решении которых принимают участие все ребята, или представители классов?
6. Принимаешь ли участие в организации общешкольных дел?
7. Можешь ли ты влиять на жизнь ОУ (класса), внося свои предложения по организации различных дел?
8. Интересно ли тебе участвовать в делах ОУ (класса)?
9. Есть ли у вас в классе актив, который пользуется авторитетом у ребят?
10. Представляет ли ОУ (класс) больше интересы ребят, чем интересы взрослых?
11. Всегда ли задуманное мероприятие в классе осуществляется?
12. Способен ли класс действовать сообща, если этого требуют поставленные цели?
13. Есть ли в твоей школе актив, который пользуется авторитетом у большинства учащихся?
14. Всегда ли представители классов отстаивают интересы своих коллективов в органах общешкольного самоуправления?
15. Проводятся ли в твоей школе дела, инициаторами которых выступают сами школьники?
16. Являешься ли ты организатором общешкольных дел?
17. Переживаешь ли ты за успехи или неудачи своего класса?
18. Осознаешь ли ты ответственность за работу своих товарищей, в выборах которых в актив ты участвовал?

19. Принимаешь ли ты участие в решениях, принятые активом класса?
20. Отстаиваешь ли ты интересы своего класса в различных советах школы?
21. Осознаешь ли ты ответственность за свою школу?
22. Делаешь ли ты что-то, чтобы жизнь в школе стала лучше?
23. Поддерживает ли твой класс дружбу с другими классами?
24. Сочувствуешь ли ты успехам и неудачам общешкольного коллектива?

Обработка результатов.

При обработке результатов 24 предложения разбиваются на 6 групп (блоков). Данная систематизация обусловлена выявлением различных аспектов самоуправления:

- 1) включенность обучающихся в самоуправленческую деятельность (предложения 1, 2, 3, 4);
- 2) организованность коллектива (предложения 5, 6, 7, 8);
- 3) ответственность за результаты совместной работы (предложения 9,10, 11, 12)
- 4) участие в управлении общими делами (предложения 13,14,15,16)
- 5) взаимодействие с другими классами в организации общешкольной жизни (предложения 17,18,19,20)
- 6) осознание ответственности за результаты работы всего коллектива (предложения 21,22,23,24).

Помощь в организации социально-значимых акциях

Обучающиеся заполняют таблицу, в которой указывают название акции и свой вклад в ее реализацию

№	Название акции и свой вклад в реализацию
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	

Содержание задания оценивается по шкале «1-2»:

- 1 – обучающийся участвовал в более 5 акций и внес существенный вклад в ее организацию
- 2 – обучающийся участвовал менее, чем в 5 акциях .

Ситуация для анализа

Ситуация: Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам. Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.
2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:
 - Уволить несогласного лидера;
 - Проигнорировать его мнение;
 - Привлечь на свою сторону;
 - Прочее (обосновать).

Содержание задания оценивается по шкале «1-2»:

- 1 – обучающийся ответил на два вопроса из трех, ответ развернутый, в ответе на вопросы использует профессиональные термины, выводы логичны и аргументированы.
- 2 – обучающийся ответил менее, чем на 2 вопроса.

Тестовые задания

1. Традиционно в исследованиях представляют следующие основные стили лидерства:
 - А) авторитарный, демократический и попустительский стили;
 - Б) демократический и недемократический стили;
 - В) корпоративный, конкурентный и демократический стили;
 - Г) конструктивный и деструктивный стили;
 - корпоративный, конкурентный и демократический стили.
2. Характерной особенностью харизматической личности является:
 - А) Развитый интеллект
 - Б) Высокий уровень креативности
 - В) Хорошо развитые организаторские качества
 - Г) Способность к эмоциональному заражению
3. В модели стиля лидерства К. Левина выделяют:
 - А) Авторитарный, демократический и попустительский стили лидерства
 - Б) Авторитарный, демократический и либеральный стили лидерства
 - В) Авторитарный, демократический либеральный и соучаствующий стили лидерства
 - Г) Авторитарный, демократический и соучаствующий стили лидерства
4. Лайкерт выделял следующие стили лидерства:
 - А) Авторитарный, демократический, либеральный и соучаствующий
 - Б) Эксплуататорски-авторитарный, благосклонно-авторитарный, консультативно-демократический стиль, групповое управление.
 - В) Соучаствующий, демократический, эксплуататорски-авторитарный, благосклонно-авторитарный.
 - Г) Эксплуататорски-авторитарный, благосклонно-авторитарный, либеральный, демократический.
5. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.
 - А) Теория влияния
 - Б) Теория личностных качеств
 - В) Теория великого человека
 - Г) Поведенческая теория
6. Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина.
 - А) Методы управления
 - Б) Способ контроля
 - В) Характер принятия решения
 - Г) все варианты верны
7. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства.
 - А) Самосознание, самоконтроль, социальная чуткость, управление отношениями
 - Б) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
 - В) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные

навыки

Г) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

8. В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль 9.9 «Команда» характеризуется:

А) Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу бережного отношения к сотрудникам

Б) Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы

В) Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения

Г) Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием

9. Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера.

А) Демократическое лидерство

Б) Индивидуализированное лидерство

В) Авторитарное лидерство

Г) Ситуационное лидерство

10. В соответствии с классификацией ролей Мередита Белбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке - это

А) Вдохновитель команды

Б) Мотиватор

В) Генератор идей

Г) Исполнитель

Г) лидер игнорирует группу.

11. Авторитарный стиль оптимален, если:

А) цели деятельности просты, работа требует средней квалификации или ниже, время ограничено;

Б) группа не обладает сплоченностью;

В) позиция лидера относительна;

требуется креативное решение;

Г) группа состоит из «богемы».

Критерии оценивания: каждый вопрос тест оценивается в 1 балл

«1» – 10-11 баллов

«2» – 5-10 баллов