

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №5 имени А.С. Макаренко»
городского округа «город Кизляр»
Республики Дагестан

Согласовано:


Зам. директора по ВР
Абдулкеримова В.В.

«д» сентября 2019г.

Утверждаю:


Директор МКОУ СОШ №5
Щеглов Ю.А.

«д» сентября 2019г.

ПРОГРАММА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ДОО «ЮНЫЕ МАКАРЕНКОВЦЫ»

Российского движения школьников

на базе Муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №5 им. А.С. Макаренко»

городского округа «город Кизляр» РД

на 2019-2022гг.

Тема программы:



ДЕТСКАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«Юные Макаренковцы»
Российского движения школьников



«Выявление лидеров в детском коллективе»

Содержание работы:

- цели и задачи работы с активом школы*
- план работы с активом школы*
- методики выявления лидеров в детском коллективе*
- игры по выявлению лидеров*

Работа с лидером и активом школы

Цель: активизация общественной и творческой деятельности детей

Задачи:

1. Обучение актива навыкам взаимодействия со сверстниками и взрослыми, самоорганизации и проектирования собственной деятельности.
2. Выработка партнерских и лидерских качеств, коммуникативных умений и навыков.
3. Формирование социально-нравственной позиции.



Пояснительная записка

В последнее время развитию самоуправления стало уделяться большое внимание. И это бесспорно. Работа детского самоуправления в школе имеет большее значение. Основными задачами программы является обучение актива школы навыкам взаимодействия со сверстниками и взрослыми, самоорганизации и проектирование собственной деятельности, формирование социально-нравственной позиции; выработка у детей партнерских и лидерских качеств, коммуникативных умений и навыков.

Предполагается, через систему занятий, обучение подростков (актива самоуправления), навыкам уверенного поведения, коммуникативным умениям: отказать, принимать критику и критиковать, адекватно реагировать на похвалу и комплимент, а также на отрицательные высказывания в свой адрес, умению оказывать сопротивление, манипуляциям и групповому давлению, принимать решения. Вооружать знаниями основных форм и методов организации досуга.

В результате у актива должно быть выработано:

- умение владеть собой, принимать и выполнять правовые и моральные обязательства;
- умения организовать дело;
- умение работать в команде;
- умение вести дискуссию;
- умение анализировать;
- коммуникативные умения;
- адекватная самооценка.



**План работы с активом школы
и с председателем ДОО «Юные Макаренковцы»**

№	Тема сбора-консультации	Дата проведения
1	Выявление претендентов на должность председателя ДОО «Юные Макаренковцы»	Май
2	Представление портфолио претендентов	Сентябрь
3	Тесты «Я лидер»	Сентябрь
4	Сбор «Выборы актива школы»	Сентябрь
5	Обучающие занятия с активом: Составляем сценарий	Сентябрь
6	Составление договоров с социальными партнерами	Сентябрь
7	Подписание договоров	Сентябрь
8	Подготовка к проведению творческого концерта	Октябрь
9	Изучение документации ДОО	Ноябрь
10	Как проводить сборы	Ноябрь
11	Подготовка к конкурсу «Лидер»	Сентябрь-февраль
12	Подготовка портфолио лидера	Сентябрь-январь
13	Приобщение лидера к участию во всех КТД (коллективно-творческое дело)	В течение года
14	Составление отчета о работе за год	Май
15	Беседы с классными руководителями о предполагаемых лидерах в классах	В течении года



Методики выявления лидеров в ДОО «Юные Макаренковцы»

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

Различают лидеров-созидателей и лидеров-разрушителей.

Лидер-созидатель действует в интересах дела, в интересах организации и всех ее членов, которых он ведет за собой.

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

В ДОО встречаются лидеры, роли которых различны: лидеры-организаторы (деловые лидеры), лидеры-генераторы эмоционального настроения (эмоциональные лидеры), лидеры-инициаторы, эрудиты, умельцы.

Деловые лидеры играют основную роль в решении задач, поставленных перед коллективом в реализации трудовой, спортивной, туристской, интеллектуальной, творческой и др. деятельности.

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

Лидер-умелец - это наиболее подготовленный в конкретном виде деятельности член коллектива (например, в походе - самый опытный турист).

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

Деловые лидеры осознают межличностные отношения. Это обусловлено стремлением деловых лидеров хорошо знать подавляющее большинство своих



товарищей по организации, что позволяет им соответственно этим знаниям строить свои отношения.

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

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

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

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

Методики по выявлению лидеров в коллективе.

Фигура

Предлагается нескольким группам ребят по 5-8 человек в каждой, соревнуясь между собой, быстро выложить на полу (траве, асфальте) из обычных камешков, кубиков, спичек какую-то заданную фигуру (дом, машину и т.п.) Вот подана команда, все бросились к камешкам, схватили их в руки и... что дальше? Вот тут-то только успевай фиксировать все, что происходит. Ведь нужно заметить, как действует каждый из участников: кто смело бросается вперед, берет на себя инициативу, определяет порядок действий, отдает распоряжения, а кто стоит в стороне, предпочитает действовать в одиночку. Выявляются лидеры ситуации, их помощники, обнаруживаются и пассивные,



зависимые, не инициативные люди. Хотите убедиться в своих выводах - проведите игру еще раз. Сопоставьте результаты наблюдения с другими имеющимися сведениями.

Выбор руководителя похода

Ребята называют всех потенциальных руководителей туристского похода. Названные учащиеся отходят в сторону, а остальным предлагается выбрать из них себе командира и подойти к нему. При этом за каждым сохраняется право остаться на месте, если его не устраивает ни один из названных командиров. Так класс разбивается на группы, возглавляемые лидерами, которые, по мнению коллектива, могут стать организаторами дела.

Полет на Луну

Блиц-игра, позволяющая выявить организаторские способности ребят. Группам учащихся дается перечень из 15-20 предметов, из которых за 2 минуты нужно выбрать 3, необходимых и достаточных для полета на Луну. Лидеры определяются в ходе поиска правильного решения.

Геометрия для слепых

Играющие становятся в круг. Внутри круга натягивается веревка, за которую все держатся руками. Ведущий объясняет, что необходимо, закрыв глаза, построиться квадратом, равносторонним треугольником, используя при этом только устные переговоры. Сообщается также, что ребята играют на пространственное воображение и внимательность. Во время игры, когда идет перестроение, ведущий наблюдает, кто из ребят выступает в роли организатора перемещений.

Стульчики

Играющие сидят на стульях. Одновременно они должны встать, обойти вокруг своего стула и одновременно сесть. Важно заметить того человека, кто первым подал команду.

Лидер

Коллектив разбивается на несколько групп по 5-6 человек. С каждой группой работает взрослый человек - наблюдатель-эксперт. Ведущий по очереди раздает всем группам задания, они должны быть не сложными и интересными, например:

- придумать рассказ, все слова которого начинаются на одну букву;
- построиться по цвету волос от светлых к темным;



- оживить картину и т.п.

Эксперт, наблюдая за работой группы, раздает после выполнения каждого задания каждому участнику разноцветные жетоны, определяющие его роль в выполнении данного задания. Но ведущий не объявляет участникам, что означают те или иные цвета, а в конце игры предлагает ребятам выполнить аппликацию из тех жетонов, которые они заработали.

Таким образом, после проведения игры у педагогов будет наглядная картина, отражающая степень активности того или иного ребенка.

Красный квадрат · организатор коллективной деятельности

Зеленый треугольник · генератор идей

Бордовый ромб · невостребованный талант

Коричневый прямоугольник · дезорганизатор

Киностудия

Руководитель игры предлагает всем следующую ситуацию: «Представьте, что вам предлагается снять фильм, для чего необходимо назвать того человека, который сможет организовать съемки фильма». После того, как все назовут одну-три кандидатуры режиссера, выявляются кандидаты в лидеры из тех, кто набрал наибольшее количество выборов. Они выбирают поочередно своих помощников, при этом выбор следующего осуществляется после совета с уже выбранными помощниками. После того как образовались микрогруппы по четыре-пять человек, всем остальным предлагается выбрать себе «киностудию» и присоединиться к этим микрогруппам.

Каждой киностудии предлагается подготовить в течение 15-20 минут пантомиму (сценку) на тему жизни коллектива, где работают или учатся ребята.

После проведения этого коллективного творческого дела ведущий просит в каждой микрогруппе провести анализ и определить, кто оказался в ходе подготовки «кинофильма» реальным лидером.



Старт

Игра представляет собой путешествие групп (команд), которые проходят определенный маршрут по замкнутому кругу, выполняя на каждом этапе задания. Содержание задания становится известным только на этапе.

Правила организации игры:

1. Количество этапов должно быть равным или кратным количеству групп, участвующих в игре;
2. Все этапы должны быть одинаковыми по длительности. Как правило, этап длится 7-10 минут;
3. Следует установить единый сигнал перехода с этапа на этап (звонок, музыка, фраза и т.д.)
4. У каждой группы свой маршрутный лист, в котором обозначена последовательность прохождения этапов и их местонахождение.
5. Переходы с этапа на этап учитываются по времени и должны быть предельно короткими. Этому может способствовать рациональное расположение этапов недалеко друг от друга и, условно, по кругу.
6. Задания, выполняемые группами на этапах, должны быть рассчитаны на коллективное исполнение и по сложности «решаемы» за время, отведенное на этап.
7. Важно, чтобы формы заданий на этапах не повторяли друг друга, были разнообразными, давали возможность ребятам переключиться с одного вида деятельности на другой.

Примеры заданий на этапах:

I этап «Эврика».

Задание: В течение 10 минут необходимо ответить на 10 вопросов на сообразительность.

Оценка: За каждый правильный ответ 0,5 балла.

II этап «Кусочки».

Задание: Из кусочков картона, лежащих в конвертах, соберите квадрат, треугольник, круг, яйцо. В каждом конверте кусочки для одной фигурки.



Оценка: Если собраны 4 фигуры - 5 баллов, 3 фигуры - 4 балла, 2 фигуры - 3 балла, 1 фигура - 2 балла.

III этап «ШТЭМ» (школьный театр эстрадных миниатюр).

Задание: Изобразите сценку из школьной жизни.

Оценка: По пятибалльной системе.

Этап развивает коммуникативные навыки.

IV этап «Взгляд».

Задание: С помощью фломастеров, карандашей, красок изобразите, пожалуйста, свои впечатления о школе.

Оценка: По пятибалльной системе.

Этап диагностирует проблемы, существующие в школе.

V этап «Да-нетка».

Задание: «Сейчас я вам обрисую ситуацию словами, но не полностью, а частично. Ваша задача - задавая вопросы, на которые я могу ответить «да» или «нет», «не имеет значения» или «вопрос поставлен не корректно», восстановить ситуацию полностью.

Оценка: Если отгадано 3 ситуации - 5 баллов, 2 ситуации - 4 балла, 1 ситуация - 3 балла.

Этап развивает способность системно и логически мыслить.

VI этап «Перевертыши».

Задание: Расшифруйте 10 перевертышей. («Все собаке рождество» - «Не все коту масленица».)

Оценка: За каждый правильный ответ - 0.5 балла.

Этап способствует развитию широты мышления, умения ассоциировать.

VII этап «Ведро».

Задание: Одно ведро, наполненное водой, стоит на столе, другое, пустое, на полу, в шести метрах от первого. Ваша задача - перелить воду из одного ведра в другое.

Поднимать ведра и столы не разрешается. Группе выдается чайная ложка.

Оценка: По пятибалльной системе сравнительно оцениваются группы, перелившая больше всех воды получает 5 баллов.



VIII этап «Проблемы».

Задание: На листе бумаги напишите, пожалуйста, те проблемы, решить которые могла бы школьная молодежная организация.

Оценка: Этап не оцениваемый, а диагностирующий. Диагностируются проблемы, существующие в школе.

IX этап «Спички».

Задание: Из спичек выполните три задания.

Оценка: Выполнено 3 задания - 5 баллов, 2 задания - 4 балла, 1 задание - 3 балла, ни одного - 1 балл.

Этап развивает способность нестандартно мыслить.

X этап «Самоуправление».

Задание: Нарисуйте, пожалуйста, схему управления в Вашей школе.

Оценка: Этап не оцениваемый, а диагностирующий. Собирается информация о формах самоуправления в школе.

Старшая вожатая

Хасанова Р.М.