

## **В копилку вожатому.**

### **Как организовать дело?**

У любого дела есть свои ступени роста – этапы:

- 1- определение цели и задач дела;
- 2- планирование работы и распределение обязанностей;
- 3- коллективная подготовка дела;
- 4- проведение;
- 5- подведение итогов, анализ результатов дела.

Прохождение каждого этапа будет успешнее, если придерживаться правил организаторской работы:

#### Правило 1. «Получив задание, разберитесь в нем».

Определите цель, задачи дела, выделите главное, установите сроки, место проведения, используемые средства для подготовки и проведения мероприятия, участников работы.

#### Правило 2. «Используйте опыт других в подобных делах».

Узнайте, как проводили подобные дела другие. Помните: вы можете не только выбрать способ, форму деятельности, но и придумать что-то совершенно особое, новое.

#### Правило 3. «Учитывайте возможности каждого члена вашего коллектива».

Нельзя планировать невыполнимые и слишком легкие дела. Всегда помните о талантах вашего коллектива: танцорах, певцах, музыкантах, актерах, юмористах и др.

#### Правило 4. «Работа должна быть понятна каждому».

Разберите все вместе поручения каждого (микрогруппы). Определите, какими способами можно выполнить поручение, а ответственный пусть сам выберет подходящий ему вариант.

#### Правило 5. «Каждый отвечает за свой участок работы».

Безответственное отношение к одному из поручений может погубить все дело. Командиры из совета дела должны контролировать выполнение поручений каждым членом их микрогруппы.

Правило 6. «Действуйте дружно, действуйте вместе».

Поручение должно найтись для каждого, но можно и одно задание выполнять целой командой.

Правило 7. «Итоговый анализ – залог успешных дел в будущем».

Собравшись после проведенного дела все вместе, обязательно ответьте на вопросы:

- Добились ли вы цели, которую ставили?
- Что получилось хорошо (плохо) при подготовке и проведении дела? Почему? Какой вывод на будущее можно сделать?
- Что нового узнали, чему научились при проведении дела?

Попробуйте организовать свое дело по предложенным этапам.

## **Алгоритм дела**

1. Поставьте цель, определите, что требуется сделать (копилка идей, разведка дел и др.).
2. Определите, кто будет организовывать и контролировать все дело, отдельные поручения (штаб, совет дела или др.).
3. Разбейте всю планируемую работу на части, составьте план выполнения дела (этапы подготовки, проведения дела).
4. Посоветуйтесь с опытными людьми о выполнении этапов дела.
5. Разбейтесь на микрогруппы (экипажи, команды, патрули, звездочки и др.).

6. Распределите обязанности (задания) между микрогруппами, а в них - между отдельными ребятами.

7. Решите, как будете выполнять поручение: на общем сборе, собрании микрогруппы.

8. Вносите по ходу работы изменения, если условия требуют этого.

9. Учитывайте, кто и как работает (награждение самых активных знаками отличия, переходящие знаки отличия).

10. Подведите итоги дела, проанализируйте все его этапы, сделайте выводы на будущее (собрания микрогрупп, общий сбор).

При работе помните основные правила общения людей:

- Будьте внимательными и вежливыми.
- Учитывайте мнение каждого.
- Выражайте мысли четко и ясно.
- Будьте справедливы и выдержаны.

К этим правилам вы можете добавить и другие, которые считаете необходимым использовать в своей эскадре (отряде, экипаже).

## **Особенности руководства коллективом**

### **Детский коллектив**

Настоящий, сплоченный коллектив не возникает сразу, а формируется постепенно, поэтапно, чему способствует совместная деятельность ребят-участников групп. В зависимости от стадии развития детского коллектива вожатый использует различные стили руководства им. Рассмотрим некоторые стили руководства детским коллективом с учетом специфики и характера деятельности.

#### ***Приказание:***

- четко ставьте цели и инструктируйте ребят
- чаще проводите инструктаж

- уточняйте, как поняты ребятами конкретные задания
- кратко с каждым исполнителем уточните его действия
- проверяйте выполнение заданий
- отмечайте ошибки и хорошо выполняемые поручения
- будьте требовательны, но тактичны

***Распределение и стимулирование:***

- оценивайте и учитывайте в работе индивидуальность характеров ребят
- выявляйте общие интересы
- если необходимо – давайте задания
- следите за тем, чтобы задания выполнялись точно
- хвалите в присутствии других
- недостатки разбирайте наедине
- поощряйте за позитивную самостоятельную деятельность

***Участие в принятии решений:***

- ставьте цель, не уточняя способов достижения
- ограничивайте прямые указания и контроль
- создавайте системы самоконтроля
- проводите консультации по отдельным проблемам
- поощряйте высказанные замечания
- предоставляйте больше самостоятельности
- не самоустраняйтесь от контроля

***Передача полномочий:***

- оказывайте поддержку и помощь, если ребята просят о ней
- избегайте вмешательства в дела без особой необходимости
- не ослабляйте контроль

- соизмеряйте возможности ребенка и сложность задания
- не забывайте хвалить ребят как можно чаще.

## **Педагогический коллектив**

В процессе общения полезно задуматься над тем, что движет людьми, когда

они совершают те или иные поступки, какие факторы влияют на адекватность нашей оценки другого человека.

**Итак, какие же факторы отражаются на нашем восприятии другого человека и на характере наших отношений с ним?**

**Кричевский Р.Л. рассматривает следующие факторы:**

**1. Житейские стереотипы. Оценивая другого человека, не стоит спешить с окончательными выводами и оценками полезно задаться вопросом относительно делаемых умозаключений, проверяя, не подвержены ли они влиянию какого-либо житейского «штампа».**

**2. Установка. Не торопитесь делать свои суждения о людях, особенно если вы их мало и плохо знаете. Легко навесить ярлык, но гораздо труднее от него избавиться.**

3. Эмоциональное состояние человека. Когда у нас на душе радость, весь мир окрашен в светло-розовые тона. И, напротив, человек может быть сильно раздражен и оттого зол на весь белый свет, стоит «на сердце кошкам заскрести», цветовая гамма изменяется на уныло серую. Всегда ли помним мы об этом?

В процессе общения мы не только стремимся «проникнуть» в личность человека, но и пытаемся объяснить причины его поведения. Чем вызваны успехи одного человека и неудачи другого? Почему действия одних людей кажутся значительными, а других – нет? Ответы на эти и другие вопросы можно получить, изучив интерпретационные ошибки. Зная о них, легче избежать всевозможных осложнений в процессе построения взаимоотношений с руководством.

*Ошибка первая.* Нередко мы склонны объяснять собственные успехи причинами личностного характера («я добился успеха, потому что я способный»), а неудачи – причинами ситуационного характера («я потерпел неудачу, потому что так сложились обстоятельства»). При интерпретации поведения других людей используется совершенно

другая логика. Их неудачи мы склонны объяснять личностными моментами, а успехи – внешними обстоятельствами.

*Ошибка вторая.* Мы часто полагаем, что так, как думаем мы, думает большинство людей – это ошибка «ложного согласия».

*Ошибка третья.* Это ошибка «неравных возможностей ролевого поведения». Возникает она по той причине, что порой выполняемая социальная роль позволяет человеку демонстрировать свои преимущества и скрывать недостатки. Чаще всего возникает в процессе реализации профессиональной деятельности. Понятно, что возможности подчиненного, в частности вожатого, более ограничены.

*Ошибка четвертая.* Ошибка «иллюзорных корреляций». Она проявляется в нашем стремлении апеллировать к причинам, которые легче припомнить. Но при этом подлинные причины упускаются.

### **Что необходимо для организации построения отношений с другим человеком?**

1. Установка человека на общение. Вожатому необходимо настроиться на соответствующие отношения с руководителем и коллегами. Необходимо «установить» себя на тех людей, с которыми предстоит иметь дело. Тем самым вы демонстрируете готовность и желание общаться.

2. Моделирование личностных особенностей собеседника. Важно учитывать интересы людей, с которыми придется сталкиваться в повседневной работе.

3. Принцип «себе-подобие». Обращаясь к коллегам, руководству лагеря, мы не всегда задумываемся над тем, насколько наша просьба реально выполнима, приятно ли человеку заниматься ею. Не проще ли всегда, стараться представить себя на месте другого?

4. Самоподача. Мы должны соответствующим образом подать себя. В ситуации общения в детском лагере самоподача может осуществляться разными путями: манерой обращения к человеку, демонстрацией отношения к нему. По Леонтьеву А.А. мотивы самоподачи могут быть различными: стремление к развитию отношений, самоутверждение личности, необходимость профессионального плана. Независимо от мотивов отношений, главное, чтобы они развивались в нужном направлении.

5. Если мы хотим расположить руководство к себе, необходимо стремиться к открытой демонстрации намерений; проявлять теплоту и доброжелательность в отношениях с коллегами; быть компетентным в разрешаемой проблеме; убедительно излагать информацию.

На пути к взаимопониманию могут встретиться разные трудности:

- **недопонимание.** Склонность некоторых людей не говорить того, о чем они, в самом деле, думают и чего хотят на самом деле. Стремление говорить то, что они должны говорить руководителю, а не то, что бы хотели сообщить на самом деле.

Отсутствие обратной связи. Неумение слушать собеседника. Отставание слова от мысли. Стремление дать собеседнику желательный для него ответ. Неумение сиюминутную информацию подчинить содержательному рассмотрению.

- **Коммуникативные барьеры:** - индивидуальные особенности людей (кто-то более замкнут, кто-то менее решителен, излишне застенчив, чрезмерно назойлив, вздорный, конфликтный), психологические отношения общающихся (взаимные антипатии, неприязнь, несовместимость), отсутствие необходимых навыков, «техник общения».

Психологи предлагают ряд приемов, способствующих увеличению вероятности успеха в построении общения:

1. поставьте себя на место другого человека. Как он смотрит на мир? Что значит быть в его положении?

2. Поразмыслите над тем, во что он вкладывает свои силы?

3. Установите, что влияет на поведение этого человека. Есть ли силы или обстоятельства, способные привести к переменам в нем?

4. Работайте над созданием открытых отношений. Это приведет каждого из вас к необходимости мириться с другим.

В процессе работы в детском лагере у вожатого возникают ситуации, когда необходимо повысить настроение, снять неблагоприятное эмоциональное или стрессовое состояние. Р.Л. Кричевский в своей книге «Если вы руководитель ...» приводит перечень «детерминантов хорошего настроения». Обратимся к ним.

Компоненты хорошего настроения:

- Человеческие отношения.
- Пребывание в обществе счастливых людей
- Умение заинтересовать своим рассказом

- Пребывание в кругу друзей
- Наблюдение за людьми
- Откровенная и открытая беседа
- Выражение своей любви
- Высказывание комплиментов и похвал в чей-либо адрес
- Встреча за чашкой чая
- Осознание оказать помощь другим
- Умение развлечь и развеселить окружающих
- Приобретение новых друзей
- Смех
- Расслабленность
- Размышление о чем-либо хорошем
- Размышления о людях, к которым относишься с симпатией
- Наблюдение за красивым пейзажем
- Возможность дышать свежим воздухом
- Ощущение чистой одежды
- Хороший сон по ночам
- Прослушивание любимой музыки
- Улыбка
- Убежденность в благополучии семьи и близких
- Занятия физической культурой
- Способствует улучшению настроения процесс самоорганизации:
- Умение настоять на своем
- Планирование и организация какого-либо действия
- Четкое выражение своих мыслей

- Получение похвалы или комплимента
- Качественное выполнение своей работы

Работа в коллективе, стремитесь выстроить разумно, насколько это возможно, свои отношения как с коллегами, так и с руководством. Воспользуйтесь «Принципами мудрого отношения к жизни»:

1. уметь отличать главное от второстепенного
2. знать меру воздействия на события
3. уметь подходить к проблеме с разных сторон
4. готовить себя к любым неожиданным событиям
5. воспринимать действительность такой, какова она в реальности, а не в нашем воображении
6. стараться понять других
7. уметь извлекать положительный опыт из всего происходящего

В реальной жизни, вожатый, отправляясь на летнюю педагогическую практику, часто испытывает определенные страхи, которые не способствуют повышению качества работы. Попробуем помочь понять их, и, тем самым, избежать в своей деятельности.

Несколько лет назад немецкие психологи В. Зигерт и Л. Ланг рассмотрели взаимосвязь между работой и вызываемыми в ходе нее страхами работников. Вот эти разновидности симптоматики организационного дистресса, выделенные немецкими специалистами.

**Страх не справиться с работой.** Стимулирован разного рода обстоятельствами: неспособностью быстро войти в проблему, неумением рационально организовать свои профессиональные дела, непродуктивным использованием времени, слабыми навыками коллективного труда, неудовлетворительным физическим и психическим состоянием и т.д.

**Страх допустить ошибку.** Очень часто присущ новичкам, особенно в адаптационный период, однако может иметь место и у опытных работников, находящихся под началом страдающего разного рода психическими комплексами («закомплексованного», как принято говорить в таких случаях), агрессивного, несправедливого директора.

**Страх быть обойденным другими.** Он проявляется в реакции людей на несправедливость в связи с продвижением по служебной

лестнице (кого-то продвигают, а кого-то задвигают, причем не всегда понятно – почему). Эта реакция принимает у разных людей разные формы: «каждый ... реагирует по-своему: одни испытывают разочарование, спасаются бегством в болезнь, впадают в апатию, другие же проявляют повышенную активность, энтузиазм, заметно улучшают показатели своей работы. Кто начинает трудиться с большей отдачей, надеется поправить, таким образом, свои дела. Смирившиеся полагают, что и выкладываться-то особенно не стоит.

**Страх получить неудовлетворительную оценку за педагогическую практику.** Человек перестает себя уважать. Могут пройти годы, прежде чем к нему снова вернется вера в собственные силы и возможности. Поиски разрешения возникшей ситуации, хождение по кабинетам - все это не может не вызвать чувство страха.

**Страх потерять собственное Я.** Человек фактически становится неким винтиком в гигантском технологическом процессе, отчего утрачивается ощущение личностной самооценности и, напротив, возрастает чувство ненужности, профессиональной обезличенности. Естественно, возникает вопрос как же предупредить подобного рода организационный дистресс?

Решающая роль в создании психологически комфортной, т.е. исключающей дистресс, ситуации принадлежит:

- руководителю, его отношению к сотрудникам, его концепции «человеческого фактора».
- Пониманию руководителем того, что каждый из нас может совершить ошибку...

*Рекомендации, касающиеся, заботы об индивидуальной мотивации:*

**1. Стремитесь к цели, но живите сегодняшним днем.** Иными словами, какие бы великие (и далекие) цели ни ставил перед собой человек, ему не следует забывать и о сегодняшнем дне, ибо «настоящая жизнь всегда присутствует здесь и сейчас». Сладостные мечты не должны отрывать нас от реальности. А в ней мы находим не только радостные моменты. Разочарования, горе, боль, неудачи – все это элементы нашей текущей жизни. И к ним нужно быть готовым.

**2. Возьмите на себя основную ответственность за свою мотивацию к жизни.** Цель этой рекомендации – лишний раз подчеркнуть, что за свою жизнь, дела, мотивацию к работе отвечаем, прежде всего, мы сами. Поэтому, прежде всего, неплохо было бы поискать причины возможных неурядиц в самом себе. Не стоит, кроме того, забывать, что многие из нас страдают так называемой «выученной беспомощностью». Нас слишком долго приучали к тому, что о нас позаботятся другие: семья, воспитатели и учителя, вузовские кураторы, администрация учреждений и предприятий, где мы работаем, и вообще

государство в целом. В результате мы забыли, что, прежде всего, заботиться о себе должны мы сами. Труднейшая для нас задача. Мы просто не знаем, как это делать, и очень часто продолжаем беспомощно ссылаться на обстоятельства и лица.

### **3. Помните: организации и люди развиваются и с помощью кризисов.**

«Мы тоже развиваемся или имеем возможность развиваться через кризисы и трудности». И мы должны быть внимательны.

Дело в том, что в молодости те или иные сложности, неприятности очень часто заносятся нами в категорию случайностей, но «случайности», увы, нередко повторяются и в гораздо более зрелом возрасте. Проблема заключается в том, как вести себя в подобных случаях, как воспринимать происходящее. Смириться и «утонуть» в рутине повседневных дел или попытаться найти новые решения, преодолеть установившееся течение жизни, спасти столь неизбежное падение мотивации.

### **4. Помните: мотивация к работе – лишь часть мотивации к жизни.** Когда единственным мотивационным ориентиром выступает труд, о человеке говорят – «трудоголик».

И, как писал в свое время выдающийся отечественный психолог А.Н. Леонтьев, «даже при наличии у человека отчетливой ведущей линии жизни она не может оставаться единственной. Служение избранной цели, идеалу вовсе не исключает и не поглощает других жизненных отношений человека... Образно говоря, мотивационная сфера личности всегда является многовершинной».

## **Ориентиры для руководителя**

*(полезны, как директору, так и вожатому)*

Для руководителя нет более важных стимулов для улучшения работы, чем личное знание персонала. Это дает возможность оценить качество индивидуального труда, как детей, так и взрослых; оказывать им помощь и содействие в нужный момент. Кроме этого, знающий руководитель будет иметь расширенные возможности для общения с людьми разного характера и шанс предупреждения проблем. Такое взаимодействие дает руководителю возможность делить как радости, так и сложности жизни в лагере.

Существуют некоторые принципы, которые могут помочь руководителю, имеющему небольшой опыт руководства другими людьми:

**1. Доверие.** Этот фактор является основным в установлении значимых взаимоотношений с персоналом, как для выполнения им работы, так и для личного взаимодействия. Члену персонала необходимо знать, что руководителю можно доверять с тем, чтобы справляться с проблемами и вести обсуждения объективно и без эмоций. Он должен также знать, что руководитель может решать задачи, привлекая других, и рассматривая различные стороны личных проблем и забот. Член персонала также должен знать, что обсуждение качества его работы с руководителем не будет передаваться по всему лагерю и останется конфиденциальным.

Чтобы сохранить такое доверие в отношениях с персоналом, руководителю следует показать, персоналу, что он ценит и уважает персонал независимо от качества работы. Иногда для руководителя может оказаться сложным сохранение такого отношения, но такое поведение должно проистекать от внутреннего уважения члена персонала, которое помогает преодолеть различия или личные конфликты.

**2. Сочувствие.** Важна способность руководителя быстро устанавливать связи и свободные отношения с персоналом, который не привык к руководству или если его утомляют контролирующие рамки. Кроме веры в способности персонала нужный климат в коллективе может создать истинное желание общения с разными людьми и навыки человеческих взаимоотношений.

**3. Разделение озабоченностей.** Руководитель должен культивировать привычки разделения беспокойства члена персонала, индивидуально или коллективно, оценки выполненной работы. Регулярные похвалы за выполненные работы также помогают подготовить члена персонала к принятию критики, когда в этом возникает необходимость. Полезно также руководителю иметь привычку время от времени уделять внимание группам или определенным видам работы для наблюдения за их жизнью или реализацией. Если персонал поймет, что это делается из лучших побуждений, то постепенно он привыкнет к этому и станет менее обеспокоен таким прямым наблюдением. Поддержка со стороны руководителя и его оценка могут не ощущаться другими, если это не выразить словами или скрывать под маской благожелательности.

Если ранее не был установлен процесс контроля над персоналом, то элементы этого процесса следует обсудить совместно с группой во время процесса обучения. Полезно также высказывать идеи общих ожиданий и критериев, которые будут использоваться для оценки работы. Если замечания в письменном виде с конференции руководства необходимо подшивать в личные дела, то персоналу следует сказать об этом.

*P.S. Информация для директора, полезная для вожатого*

### **Критерии оценки успешности работы вожатого**

В процессе работы в детском лагере вожатый должен проявить знания в области педагогики и психологии, методов работы с детьми разного возраста, умения применять теоретические знания на практике.

Администрация оценивает следующие умения:

- использовать на практике знания психологических и возрастных особенностей детей и подростков.
- выполнять требования охраны труда и техники безопасности,
- проводить диагностику,
- привлекать детей («застенчивых», «одиноких», «закомплексованных» и др.) к досуговой деятельности,
- разрешать нестандартные ситуации,
- подчиняться решению администрации,
- проявлять свои способности в объединении детей,
- планировать и реализовывать коллективные, групповые и индивидуальные формы работы с детьми,
- принимать ответственность на себя,
- проводить самоанализ и самооценку совместной деятельности.

## Психолого – диагностическое обеспечение

### Диагностика уровня развития малой группы

**Назначение.** Методика дает возможность, обобщив ответы всех членов группы, определять уровень ее развития, а также сравнивать между собой различные группы.

**Инструкция.** Вам предлагается ряд утверждений, которые охватывают самые разные стороны взаимоотношений в первичной группе. Членам группы нужно оценить, в какой степени каждое из предложенных для оценки утверждений характерно для данной групп. Давать оценку следует на основании одного из четырех вариантов:

- а) данное утверждение полностью соответствует характеру отношений, сложившихся в нашей группе;
- б) данное утверждение, в общем, характерно для нашей группы;
- в) данное утверждение лишь в незначительной степени применимо к нашей группе;
- г) данное утверждение не характерно для системы отношений, сложившихся в нашей группе (у нас все наоборот).

### Опросник

1. В нашей группе главный критерий ценности человека - его отношение к труду, к коллективу.
2. В нашей группе новичок скорее всего не почувствует себя чужаком, а встретит доброжелательность и радушие.
3. В нашей группе нет козлов отпущения и любимчиков.

4. Члены нашей группы не пройдут равнодушно мимо чьей-то беды, им чужда мораль «моя хата с краю».
5. Дух бескорыстия и взаимопомощи отличает нашу группу.
6. Каждый из нас достаточно инициативен, чтобы в случае необходимости взять на себя ответственность за какое-то дело.
7. Для нас неприемлем принцип «Своя рубашка ближе к телу».
8. Успех каждого из нас искренне радует всех и ни у кого не вызывает зависти.
9. Большинство из нас всегда может поступиться личным ради общего дела.
10. Наша группа обычно не ждет указаний, инициативы ей не занимать.
11. В нашей группе каждый ощущает себя ответственным за ее успех.
12. Как правило, при решении важных вопросов мы всегда единодушны.
13. Наша группа достаточно сплоченная и организованная.
14. В случае неудач и поражений мы не спешим обвинять друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах.
15. Когда с нами нет руководителя, мы не теряемся и работаем не менее эффективно, чем в его присутствии.
16. Когда к нам в группу приходит руководитель, все обычно бывают рады.
17. Стиль руководства нашей группой ровный, доброжелательный.
18. Для нас не характерно, чтобы под горячую руку от руководства доставалось и правому, и виноватому.
19. У нас не принято отсиживаться или прятаться за спинами других.
20. Зная, что в своем стремлении поступить определенным образом группа пойдет по ложному пути, у каждого из нас хватило бы сил, чтобы остановить ее от необдуманного шага.
21. У нас не промолчат, если увидят, что ты не прав.
22. После работы мы нередко свободное время проводим вместе.
23. У нас принято делиться своими семейными радостями и заботами.
24. У нас тоже есть «диады» и «триады», но это не мешает нам чувствовать себя дружной единой семьей.

25. В нашей группе нарушитель дисциплины будет держать ответ не только перед руководителем, но и перед всей группой.
26. В нашей группе силы, внешней привлекательности, обладания престижными вещами еще недостаточно для того, чтобы пользоваться уважением и популярностью.
27. Наша сплоченность, скорее всего не пострадает, если в группу вольется сразу несколько новых членов.

### Обработка и интерпретация результатов

Обработка данных может производиться двумя способами. Первый способ заключается в дифференцированном количественном подсчете и сопоставлении буквенных знаков (А, Б, В, Г)-

Преобладание ответов по п. А свидетельствует о том, что группа, согласно мнению ее членов, может быть отнесена к коллективу, по п. Б - к среднему уровню развития, по п. В - к низкому уровню развития, по п. Г - к группе номинального или корпоративного типа.

Второй способ заключается в переводе буквенных ответов в баллы по следующей схеме:

А - 3 балла;

Б - 2 балла;

В - 1 балл;

Г - 0 баллов.

После определения общего суммарного результата производится его соотнесение с уровнем развития малой группы. По опыту диагностики и оценки динамики малых групп, полученным количественным данным соответствуют следующие уровни группового развития (Л. И. Уманский, А. Н. Лутошкин):

67- 81 - коллектив - «Горящий факел».

66-50 - автономия - «Алый парус».

49-34 - кооперация - «Мерцающий маяк».

33-20 - ассоциация - «Мягкая глина».

19 и менее - диффузная группа - «Песчаная россыпь».

## Самооценка лидерства

**Назначение.** Данный экспресс-тест позволяет определить актуальный уровень проявления лидерства в совместной деятельности.

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

### Опросник

1. Что для вас важнее в игре?

А. Победа. Б. Развлечение.

2. Что вы предпочитаете в общем разговоре?

А. Проявлять инициативу, предлагать что-либо. Б. Слушать и критиковать то, что предлагают другие.

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

А. Да. Б. Нет.

4. Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно?

А. Да. Б. Нет.

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

А. Да. Б. Нет.

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

А. Да. Б. Нет

7. Умеете ли вы скрывать свое настроение от окружающих?

А. Да. Б. Нет.

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

А. Нет. Б. Да

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

А. Да. Б. Нет.

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

А. Да. Б. Нет.

Обработка и интерпретация данных

Подсчитать общее количество «А» и «Б» ответов.

Высокий уровень лидерства А = 7-10 баллов.

Средний уровень лидерства А = 4-6 баллов.

Низкий уровень лидерства А = 1 -3 балла.

Преобладание ответов «Б» свидетельствует об очень низком или деструктивном лидерстве.

## Экспресс-диагностика организаторских способностей

**Назначение.** Предлагаемая методика дает возможность более глубоко разобраться в структуре организаторских способностей и одновременно выявить уровень владения ими.

**Инструкция.** Перед вами 20 вопросов, требующих однозначного ответа «да» или «нет». В бланке ответов необходимо рядом с номером вопроса проставить соответствующий для вас ответ.

### Опросник

1. Вам часто удается склонить своих друзей или коллег к своей точке зрения?
2. Вы часто попадаете в такие ситуации, когда затрудняетесь в том, как поступить?
3. Доставляет ли вам удовольствие общественная работа?
4. Вы обычно легко отступаете от своих планов и намерений?
5. Вы любите придумывать или организовывать с окружающими игры, соревнования, развлечения?
6. Вы часто откладываете на завтра то, что можно сделать сегодня?
7. Вы обычно стремитесь к тому, чтобы окружающие поступали в соответствии с вашими мнениями или советами?
8. Это верно, что у вас редко бывают конфликты с друзьями, если они нарушают свои обязательства?
9. Вы часто в своем окружении берете на себя инициативу при принятии решения?
10. Это верно, что новая обстановка или новые обстоятельства могут выбить вас на первых порах из привычной колеи?
11. У вас, как правило, возникает чувство досады, когда что-либо из задуманного не получается?
12. Вас раздражает, когда приходится выступать в роли посредника или советчика?
13. Вы обычно активны на собраниях?
14. Это верно, что вы стараетесь избегать ситуаций, когда нужно доказывать свою правоту?
15. Вас раздражают поручения и просьбы?
16. Это верно, что вы стараетесь, как правило, уступать друзьям?
17. Вы обычно охотно берете на себя участие в организации праздников, торжеств?
18. Вас выводит из себя, когда опаздывают?

19. К вам часто обращаются за советом или помощью?

20. У вас в основном, получается жить по принципу «дал слово - держи»?

### Обработка и интерпретация результатов

Анализ результатов начинается с сопоставления полученных ответов с приведенным ниже ключом.

#### *Ключ*

«да»: 1,3,5,7,9,11, 13,17, 18, 19,20.

«нет»: 2, 4, 6, 8, 10,12, 14, 15, 16.

Затем необходимо подсчитать сумму совпадений с ключом. Коэффициент организаторских способностей равен дроби, где числитель - сумма совпадений с ключом, умноженная на 100%, а знаменатель- 20.

Критерии для выводов:

До 40% - уровень организаторских способностей низкий;

40-70% - средний;

Свыше 70% - высокий.

## Оценка уровня творческого потенциала личности.

**Назначение.** Методика позволяет определить самооценку личностных качеств либо частоту их проявления, которые и характеризуют

**Инструкция.** По 9-балльной шкале оцените каждое из 18 утверждений. Выбранную оценку обведите кружочком.

| № | Вопросы теста                                                    | Шкала оценок          |
|---|------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1 | Как часто начатое дело вам удастся довести до логического конца? | 1,2,3,4,5,6,<br>7,8,9 |

|    |                                                                                                                                                                      |                       |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 2  | Если всех людей мысленно разделить на логиков и эвристиков, то есть генераторов идей, то в какой степени вы являетесь генератором идей?                              | 1,2,3,4,5,6<br>,7,8,9 |
| 3  | В какой степени вы относите себя к людям решительным?                                                                                                                | 1,2,3,4,5,6<br>,7,8,9 |
| 4  | В какой степени ваш конечный «продукт», ваше творение чаще всего отличается от исходного проекта, замысла?                                                           | 1,2,3,4,5,6<br>,7,8,9 |
| 5  | Насколько вы способны проявить требовательность и настойчивость, чтобы люди, которые обещали вам что-то, выполнили обещанное?                                        | 1,2,3,4,5,6<br>,7,8,9 |
| 6  | Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями в чей-либо адрес?                                                                                       | 1,2,3,4,5,6<br>,7,8,9 |
| 7  | Как часто решение возникающих у вас проблем зависит от вашей энергии и напористости?                                                                                 | 1,2,3,4,5,6<br>,7,8,9 |
| 8  | Какой процент людей в вашем коллективе чаще всего поддерживают вас, ваши инициативы и предложения? (1 балл - около 10%)                                              | 1,2,3,4,5,6<br>,7,8,9 |
| 9  | Как часто у вас бывает оптимистичное и веселое настроение?                                                                                                           | 1,2,3,4,5,6<br>,7,8,9 |
| 10 | Если все проблемы, которые вам приходилось решать за последний год, условно разделить на теоретические и практические, то каков среди них удельный вес практических? | 1,2,3,4,5,6<br>,7,8,9 |
| 11 | Как часто вам приходилось отстаивать свои принципы, убеждения?                                                                                                       | 1,2,3,4,5,6<br>,7,8,9 |
| 12 | В какой степени ваша общительность, коммуникабельность способствует решению жизненно важных для вас проблем?                                                         | 1,2,3,4,5,6<br>,7,8,9 |
| 13 | Как часто у вас возникают ситуации, когда главную ответственность за решение наиболее сложных проблем и дел в коллективе вам приходится брать на себя?               | 1,2,3,4,5,6<br>,7,8,9 |

|    |                                                                             |                       |
|----|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|    |                                                                             |                       |
| 14 | Как часто и в какой степени ваши идеи, проекты удавалось воплощать в жизнь? | 1,2,3,4,5,<br>6,7,8,9 |

40-54

55-  
69

70-84

85-99

100-114

115-129

130-142

143-162

Низкий

Ниже среднего

Чуть ниже среднего

Средний

Чуть выше среднего

Выше среднего

Высокий уровень

Очень высокий уровень

уровень развития творческого потенциала личности

**Инструкция.** По 9-балльной шкале оцените каждое из 18 утверждений. Выбранную оценку обведите кружочком.

