

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА № 57 ГОРОДА ДОНЕЦКА»

Проект
«Развитие самоуправления
в общеобразовательной организации»

Автор проекта
Хуссейн Анна Борисовна
педагог-организатор

Донецк, 2021

Управлять – значит, вести предприятие к его цели, извлекая максимум возможностей и имеющихся ресурсов.

А. Файоль

Без цели нет деятельности, без интересов нет цели, а без деятельности нет жизни

В. Г. Белинский

Актуальность проблемы школьного самоуправления

Целью управления является организация совместной деятельности людей, их отдельных групп и организаций, обеспечение координации взаимодействия между ними, а его сутью - осуществление управляющего влияния на соответствующие объекты.

Менеджмент – это отрасль профессиональных знаний, позволяющая оптимальным образом соединить различные элементы организации в единый механизм, опирающийся на современные информационные технологии. [Сорокина, 2004, с. 10]

Необходимость организации ученического самоуправления в образовательной организации обусловлена тем, что в условиях современного развития государства особенно остро стоит проблема политической и социальной непросвещенности граждан. Ученическое самоуправление подготовит детей школьного возраста к полноценной жизни в государстве, тем самым даст возможность государству развиваться в темпах, заявленных всемирным прогрессом. Современному обществу нужны люди, которые способны самостоятельно принимать решения, осуществлять выбор, социально развитые и коммуникабельные, которые готовы к межкультурному взаимодействию и способны ко всестороннему сотрудничеству. Важно образовать такое политически, экономически и социально развитое общество, в котором каждый гражданин будет нацелен на успех не конкретно взятого индивида, а на развитие целой страны.

В современных условиях востребован молодой человек, обладающий интеллектом, способный активно участвовать в жизни своей страны, готовый взять на себя ответственность, умеющий работать в команде. Невозможно ожидать, а тем более требовать от человека серьезной работы без соответствующей подготовки. Поэтому очень важно сформировать в подростковом возрасте опыт участия в социально значимой деятельности.

Для воспитания такого общества нужны соответствующие условия обучения и воспитания в образовательном учреждении для активной деятельности учащегося. Это возможно реализовать при ученическом самоуправлении. Для реализации работы ученического самоуправления в

общеобразовательной организации необходимо разработать Положение «Об ученическом самоуправлении в общеобразовательной организации».

Цель проекта – разработать Положение «Об ученическом самоуправлении в общеобразовательной организации».

Задачи проекта:

1. Изучить методическую литературу и практический опыт по проблеме.
2. Сформировать творческую группу по реализации проекта.
3. Утвердить план работы творческой группы.
4. Определить участников проекта.

Участники проекта:

- Педагоги (курирование, контроль, содействие).
- Учащиеся (непосредственное участие в ученическом самоуправлении).
- Родители (содействие, консультирование, поддержка).

Описание проекта: стратегия и механизм достижения цели

Разработка Положения «Об ученическом самоуправлении» необходима, прежде всего, для того, чтобы регламентировать деятельность ученического самоуправления, определить его статус, показать внутреннюю организацию.

1. Формирование творческой группы по реализации проекта:

- Заместитель директора по воспитательной работе.
- Педагог-организатор.
- Социальный педагог.
- Педагог-психолог.

2. Разработка и утверждение плана работы творческой группы.

Работа творческой группы по разработке Положения «Об ученическом самоуправлении» рассчитана на учебный год.

Тема заседания творческой группы	Дата проведения заседания
Заседание 1. Определение управления. Выявление лидеров.	Сентябрь
Заседание 2. Определение блоков Положения «Об ученическом самоуправлении».	Октябрь
Заседание 3. Рассмотрение Общих положений.	Ноябрь
Заседание 4. Цели и задачи ученического самоуправления.	Декабрь

Заседание 5. Определение полномочий ученического самоуправления. Определение принципов построения и развития ученического самоуправления.	Январь
Заседание 6. Определение законности реализации ученического самоуправления. Разработка структуры ученического самоуправления.	Февраль
Заседание 7. Система выборов ученического самоуправления.	Март
Заседание 8 (заключительное) Утверждение Положения «Об ученическом самоуправлении».	Апрель

Рабочий план реализации проекта.

Заседание 1

Управление или самоуправление – это, прежде всего, лидерство. Это качества, необходимые для реализации управления, руководства, влияния:

Твердость характера – постоянство выбора влияет на репутацию. Тот, кто поддерживает разные идеи не вызывает доверия.

Харизматичность и позитивизм – высокий уровень харизмы, умение в любом человеке разглядеть потенциал и приятные качества являются залогом хорошего отношения. Позитивный человек, который любит людей, открыт для знакомства и общения, который способен подбодрить и указать на сильные стороны – тот, кто нужен большинству.

Хорошие коммуникативные навыки. Умение общаться включает не только позитив и умение приободрить.

Лидерское качество – это умение донести информацию любого содержания до человека любого уровня развития, установить успешную коммуникацию между двумя враждующими, передать свои знания. Это требует тонкого чувствования других, понимания основ психологии и хорошо развитых коммуникативных навыков.

Компетентность и профессионализм. Постоянное повышение своих знаний необходимо для дальнейшей передачи их другим в доступной форме.

Активность и инициативность – важные качества для лидера. Он постоянно ищет возможности развития и реализации планов или придумывает новые идеи. Но такая увлеченность у лидеров всегда соседствует с важным умением критически оценивать ситуацию и справляться с проблемами, просчитывать риски, не отрываясь от реальности.

Умение решать и предотвращать проблемы – важная черта, складывающаяся из жизненного опыта, способности к анализу, стойкости характера и ответственности.

Ответственность – это та черта, которая не сразу проявляется для окружающих у лидеров, но она является стержнем. При первом же случае,

когда тот, кому доверили выбор и власть откажется принять результаты своего решения, ссылаясь на обстоятельства или обвиняя других – люди отвернутся, а последователей останется меньше. [Коджаспирова, 2005, с. 94]

Чтобы начать выстраивать систему ученического самоуправления, необходимо выявить лидеров. Для реализации этого этапа потребуется помощь педагога-психолога.

Я предлагаю использовать следующие методики (Приложение 1):

1. «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий). Данная методика предназначена для оценки лидерских способности человека.

2. «Потенциал лидера» – тест предназначен выявить, способен ли человек стать инициатором перспективных начинаний и повести за собой увлеченных последователей.

3. «Эффективность лидерства» – данный опросник оценивает не лидерские качества человека, а его возможную практическую деятельность в роли лидера с точки зрения ее потенциальной эффективности. [Степанов, 2002, с.42-60]

Заседание 2.

Определение блоков Положения «Об ученическом самоуправлении».

- I. Общие положения.
- II. Цели ученического самоуправления.
- III. Задачи ученического самоуправления.
- IV. Принципы построения и развития ученического самоуправления.
- V. Законность реализации ученического самоуправления.
- VI. Структуры ученического самоуправления.
- VII. Система выборов ученического самоуправления.
- VIII. Обязанности участников ученического самоуправления.

Заседание 3.

Рассмотрение **Общих положений.**

Полное наименование структурного подразделения – Ученическое самоуправление МБОУ «Школа № 57 г. Донецка».

Нормативные документы, которыми структурное подразделение руководствуется в своей деятельности: Закон «Об образовании» Донецкой Народной Республики № 55-ІНС от 19.06.2015, действующая редакция по состоянию на 17.08.2021.

Кто возглавляет структурное подразделение – Глава Учебнического самоуправления.

Кому подчиняется структурное подразделение – директору школы.

Заседание 4.

Цели и задачи ученического самоуправления.

Цели ученического самоуправления:

- 1) Реализация права обучающихся на участие в управлении образовательным учреждением.
- 2) Формирование активной жизненной позиции школьников.
- 3) Формирование у школьников личной готовности к самореализации в условиях современного общества.
- 4) Освоение навыков социального взаимодействия.
- 5) Формирование у учащихся потребности и готовности совершенствовать свою личность, создание условий для развития способностей и интересов членов ученического коллектива, развитие самостоятельного мышления и самосознания, социальных компетенций, гражданской позиции, гражданской ответственности.

Задачи ученического самоуправления:

- 1) Создание условий для самореализации личности учащегося: развитие творческих способностей, формирование самостоятельности, активности и ответственности в любом виде деятельности;
- 2) Определение организационной структуры ученического коллектива, призванной реализовать выявленные потребности и интересы учащихся;
- 3) Организация деятельности органов ученического самоуправления;
- 4) Создание системы самоуправления как воспитывающей среды школы, обеспечивающей социализацию каждого ребёнка;
- 5) Организация групповой, коллективной и индивидуальной деятельности, вовлекающей школьника в общественно – целостные отношения.

Заседание 5.

Основные полномочия ученического самоуправления

- 1) Знакомиться с нормативными документами школы и их проектами и вносить к ним свои предложения.
- 2) Направлять в администрацию школы письменные запросы, предложения и получать на них официальные ответы.
- 3) Проводить регулярные встречи с директором и представителями администрации школы.
- 4) Проводить на территории школы собрания и иные мероприятия.
- 5) Право пользоваться поддержкой школьной администрации и лиц, отвечающих за воспитательную работу в школе, при подготовке и проведении мероприятий школьного совета.
- 6) Право на создание и использование в работе школьных советов СМИ.
- 7) Право на разрешение конфликтов между учениками, учителями и родителями.
- 8) Право вносить свои предложения в план воспитательной работы.

Принципы построения и развития ученического самоуправления:

- 1) Равноправие – все должны иметь право решающего голоса при принятии того или иного решения;
- 2) Выборность – полномочия приобретаются в результате выборов и обсуждений;
- 3) Откровенность и гласность – работа органов самоуправления должна быть открыта для всех учащихся;
- 4) Законность – неукоснительное соблюдение правовых и нормативных актов;
- 5) Целесообразность - деятельность органов ученического самоуправления должна быть направлена на реализацию интересов и потребностей учащихся;
- 6) Гуманность – действия органов самоуправления должны основываться на нравственных принципах;
- 7) Самодеятельность – творчество, активность, самостоятельность учащихся;
- 8) Ответственность – необходимо регулярно отчитываться о проделанной работе и её результатах перед представителями Совета, учащимися и учителями.

Где согласие – там победа.

Латинская пословица

Заседание 6.

Законность реализации ученического самоуправления.

Согласно Закону «Об образовании» ДНР № 55-ІНС от 19.06.2015, действующая редакция по состоянию на 17.08.2021:

1) Регулирование отношений в сфере образования в Донецкой Народной Республике основывается на «...демократический характер управления образованием, обеспечение прав педагогических и научно-педагогических работников, обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся на участие в управлении образовательными организациями» – ст. 3 п.1 п.п.13.

2) Право обучающихся: «участие в управлении образовательной организацией в порядке, установленном ее уставом» – ст. 31 п.1 п.п.17.

В целях учета мнения обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических, научно-педагогических и научных работников по вопросам управления образовательной организацией и при принятии образовательной организацией локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, по инициативе обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических работников в образовательной организации: создаются советы обучающихся (в профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования – студенческие советы), советы родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся или иные

органы (далее – советы обучающихся, советы родителей); ст. 23 п. 6. [Закон «Об образовании, 2015, ст. 3,23,31]

Структура ученического самоуправления.

Учитывая небольшую численность обучающихся в нашей школе (225 человек), из них учащихся 5-11 классов – 116 человек, 1-4 классов – 109 человек, возможности на формирование широкой сети управления нет. Следовательно, целесообразно определить такую структуру ученического самоуправления (Приложение 2).

Заседание 7.

Система выборов ученического самоуправления.

Выборы Главы ученического самоуправления, назначение заместителя Главы ученического самоуправления, руководителей Управлений, менеджеров классов, ответственных за область организации и распределение должностных обязанностей.

Глава ученического самоуправления избирается учащимися 5-11 классов на основе всеобщего равного и прямого избирательного права при тайном голосовании и утверждается приказом по школе. Кандидатом на пост Главы ученического самоуправления может стать обучающийся 9-11 класса, обладающий высоким уровнем лидерских качеств, согласно тестированию (Приложение 1).

Глава ученического самоуправления избирается сроком на 3 и освобождения от должности по собственному желанию. Принудительное отстранение от должности Главы ученического самоуправления возможно при невыполнении его обязанностей путем голосования руководителей Управления начальной школы, Управления средней школы, Управления старшей школы при наличии аргументированных доказательств. Решение об отстранении Главы ученического самоуправления утверждается приказом по школе.

Заместитель Главы ученического самоуправления назначается избранным Главой ученического самоуправления из числа обучающихся 9-11 классов, обладающий высоким уровнем лидерских качеств, согласно тестированию (Приложение 1).

Заместитель Главы ученического самоуправления имеет право самостоятельно сложить свои полномочия, указав веские причины. Отстранение от должности заместителя Главы ученического самоуправления происходит путем голосования руководителей Управления начальной школы, Управления средней школы, Управления старшей школы при наличии аргументированных доказательств.

Руководители Управления начальной школы, Управления средней школы, Управления старшей школы назначаются Главой ученического самоуправления из числа обучающихся 9-11 классов, обладающий высоким уровнем лидерских качеств, согласно тестированию (Приложение 1).

Руководители Управлений могут быть отстранены от выполнения обязанностей как самостоятельно, так и принудительно. Принудительно отстранить руководителей Управлений от выполнения обязанностей может только Глава ученического самоуправления, предоставив аргументированные доказательства невыполнения обязанностей.

Управление СМИ. Руководителя Управления СМИ назначает Глава ученического самоуправления из числа обучающихся 9-11 классов, профессиональный тип личности которого отражает социальный, артистический и предприимчивый тип личности, согласно тестированию (Приложение 3). [Жестков, 2016, с. 19-20]

Решение об освобождении от должности руководителя Управления СМИ принимает Глава ученического самоуправления на основании просьбы (заявления) руководителя Управления СМИ либо в случае невыполнения обязанностей руководителя Управления СМИ.

В **Области ответственности** Управления СМИ находится **Печатное издание** – объявления, листовки, плакаты, памятки, стенгазеты и **Электронное издание** – ведение блога, страничек в социальных сетях, размещение информации на сайте образовательного учреждения по согласованию с директором школы, педагогом-организатором, Главой ученического самоуправления.

Менеджер класса избирается в каждом классе с 1-го по 11-й путем открытого голосования, при участии классного руководителя.

Менеджер класса имеет право самостоятельно сложить свои полномочия, указав веские причины. Принудительное освобождение от исполнения обязанностей менеджера класса выполняется классным руководителем, в случае невыполнения менеджером своих обязанностей.

Области ответственности каждого класса школы для систематизации деятельности всего образовательного учреждения в рамках ученического самоуправления.

Образовательный процесс предполагает всестороннее развитие личности обучающегося. Таким образом, можно выделить следующие блоки «Области ответственности»:

1. Дисциплина и труд.
2. Образовательный процесс.
3. Творчество.
4. Средства массовой информации (СМИ).

Блок «Дисциплина и труд» предполагает соблюдение учащимися правил внутреннего распорядка класса и школы, посещение уроков и внеклассных

занятий, пропаганда кружковой деятельности. Также, соблюдение правил и норм общественного порядка и поведения (наличие сменной обуви, соблюдение правил гигиены, выполнение правил поведения на перемене, в столовой, на уроках, вне здания школы в период образовательного процесса). Не менее важным аспектом дисциплины учащихся является внешний вид ученика, dress code, уважительное отношение к одноклассникам, другим ученикам школы, учителям, администрации школы. К дисциплине также относится профилактика вредных привычек, правонарушений, пропаганда здорового образа жизни, нравственное и патриотическое воспитание.

Труд является равнозначным элементом общеобразовательной программы и необходимым условием полноценного развития личности. Поэтому трудовая деятельность должна стать для детей и подростков естественной физической и интеллектуальной потребностью.

Трудовое воспитание – это процесс организации и стимулирования трудовой деятельности обучающихся, который направлен на приобретение обучающимися навыков и формирование компетенции, добросовестного отношения к работе, развитие творческих способностей, инициативы, стремления к достижению более высоких результатов.

Блок «Образовательный процесс». Образовательный процесс – совокупность учебно-воспитательного и самообразовательного процессов, направленная на решение задач образования, воспитания и развития личности в соответствии с государственным образовательным стандартом.

Школьная жизнь – это маленькая часть большой жизни, но очень важная и интересная. Школа – это место, где мы учимся жить, строить взаимоотношения, слушать и слышать друг друга, понимать себя, отвечать за свои слова и поступки. Все эти практические навыки позволяют нам чувствовать себя во взрослом мире уверенно и самостоятельно.

Учение (познание) – это приобретение знаний, без которых нельзя обойтись в любой работе, это гимнастика для ума, без которой ум слабеет.

Для контроля этого блока необходимо ввести шефство над слабоуспевающими детьми, помощь в освоении дисциплин и выполнении домашних заданий, корректировать мотивационные аспекты образовательного процесса.

Блок «Творчество» касается развития креативности и творческого потенциала школьника. «Порыв к творчеству может так же легко угаснуть, как и возник, если оставить его без пищи» – К. Г. Паустовский. Необходимо осознавать, что истинная цель обучения — это не только овладение определенными знаниями и навыками, но и развитие воображения, наблюдательности, сообразительности и воспитание творческой личности в целом. Как правило, отсутствие творческого начала зачастую становится непреодолимым препятствием в старших классах, где требуется решение нестандартных задач. Следовательно, в Области ответственности за этот блок лежит пропаганда посещения различных кружков, участие во всевозможных конкурсах, викторинах, играх и т.д. деятельность этого блока напрямую связана

с сотрудничеством с классным руководителем и педагогом-организатором школы.

Блок «Средства массовой информации (СМИ)». «Школа – это маленькая жизнь», а жизнь – это информация. Передать информацию можно разными способами. Это могут быть письма, открытки, плакаты, всевозможные демотиваторы, стенгазеты. Тематика освещения информации зависит от повода, необходимости, наличия проблемной ситуации. Для реализации деятельности Области ответственности «СМИ» целесообразно сотрудничать с заместителем директора по воспитательной работе, педагогом-психологом, социальным педагогом, педагогом-организатором.

Назначение ответственных за реализацию «Областей ответственности» определяется классными руководителями. Для определения склонностей учащегося к той или иной «Области ответственности» можно использовать Тест Дж. Голланда на определение профессионального типа личности (Приложение 3). Для определения склонностей учащегося потребуется помощь педагога-психолога.

Области ответственности «СМИ» и «Творчество» тесно связаны друг с другом.

Заседание 8(заключительное).

Утверждение Положения «Об ученическом самоуправлении».

Прогнозируемые результаты реализации проекта

Учитывая тот факт, что школьное самоуправление – это режим протекания совместной и самостоятельной жизни, в которой каждый ученик может определить свое место и реализовать свои способности и возможности, можно говорить о:

1. Развитию у обучающихся умения контролировать свою деятельность и деятельность подчиненных.
2. Способность активно участвовать в жизни своей страны, готовность взять на себя ответственность, умение работать в команде.
3. Структурированная внеурочная деятельность обучающихся.
4. Постоянная занятость обучающихся, профилактика правонарушений и безнадзорности, вредных привычек.
5. Контактность администрации образовательного учреждения, педагогов, учащихся, родителей.
6. Всестороннее развитие личности обучающегося.

Оценка эффективности проекта (критерии, методы оценки)

Карта экспертной оценки проекта

№	Критерии	Показатели	Экспертная оценка
---	----------	------------	-------------------

			Директор	Представитель Совета школы		
				1	2	3
1.	Актуальность	решение важных актуальных проблем для руководителя				
		решение важных актуальных проблем для педагогов				
		решение важных актуальных проблем для учащихся				
2.	Инновационность	степень новизны в деятельности руководителя				
		степень новизны в деятельности педагогов				
		степень новизны в деятельности учащихся				
3.	Продуктивность	влияние на систему знаний, умений и навыков руководителя				
		влияние на систему знаний, умений и навыков педагогов				
		влияние на систему знаний, умений и навыков учащихся				
4.	Системность и упорядоченность в организации деятельности	наличие связи целей, задач и содержания деятельности руководителя				
		возможность осуществлять мониторинг проекта				
		Наличие системы информирования о ходе реализации проекта				
		согласованность в работе участников целевого проекта				
5.	Демократичность и психологическое сопровождение	развитие неформальной структуры коллектива				
		благоприятный микроклимат				
		сотрудничество, гласность в действиях				
6.	Оптимальность	учёт кадровых, материально-технических,				

		финансовых ресурсов конкретного учреждения				
		оптимальность времени для реализации проекта				
		учёт условий учреждения и проблем, их динамики и тенденций развития				
8.	Результативность	динамика управленческой культуры руководителя				
		динамика мотивационной культуры учителей				
		динамика мотивационной культуры учащихся				
9.	Прогностичность	учёт степени важности решения проблемы для будущей деятельности руководителя				
		учёт степени важности решения проблем для будущей деятельности педагогов				
10	Общий балл					

Оценка рисков и мероприятия по их минимизации

Рисков нет.

Дальнейшее развитие проекта

Реализация Положения «Об ученическом самоуправлении» через организацию ученического самоуправления в общеобразовательной организации. Применение в практической деятельности.

Система контроля за ходом реализации проекта

1. Протоколы заседаний творческой группы.
2. Справки, информация об этапах реализации проекта.
3. Утверждение Положения «Об ученическом самоуправлении».

Заключительные положения

- Освещение работы творческой группы на официальном сайте образовательного учреждения и страницах в социальных сетях.
- Отражение работы Ученического самоуправления на официальном сайте образовательного учреждения и страницах в социальных сетях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон «Об образовании» Донецкой Народной Республики № 55-ІНС от 19.06.2015 с изменениями.
2. Жестков, В. В. Как и зачем развивать творческие способности учащихся в процессе внеурочной деятельности по технологии / В. В. Жестков. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2016. – № 8.5 (112.5).
3. Коджаспирова Г.М. Педагогический словарь. – М., 2005.
4. Макаренко А.С. О воспитании /Сост.и автор вступ.ст. В.С.Хелемендик. – М.: Политиздат, 1990. – 415с.
5. Резапкина Г.В. Психология и выбор профессии. М., 2005.
6. Рогаткин Д.В. Школьное ученическое самоуправление. Учебник. – Петрозаводск, Юниорский союз «Дорога», 2002.
7. Степанов С. Психологические тесты / С. Степанов. – М.: Эксмо, 2002. – 320 с.
8. Сорокина М.В. Менеджмент в торговле: Учеб. пособие. – СПб.: Издательский дом «Бизнес-пресса», 2004.
9. Интернет-ресурс: <http://www.gurutestov.ru/test/230> <http://way-s.ru/ezoterika/42/16.html> <https://psyera.ru/5405/metodika-effektivnost-liderstva-rs-nemov>
<http://100-bal.ru/psihologiya/225268/index.Html>
10. Интернет-ресурс: 5e79f5555e5e6.pdf (mskobr.ru)

Методика 1

Тест «Диагностика лидерских качеств» Е. Жариков, Е. Крушельницкий

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.

№	Утверждение	Да	Нет
1	Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?		
2	Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?		
3	Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?		
4	Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?		
5	Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удастся убедить кого-то в чем-либо?		
6	Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?		
7	Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?		
8	Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?		
9	Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?		
10	Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?		
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?		
12	Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?		
13	Считаете ли вы себя мечтателем?		
14	Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?		
15	Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?		
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?		
20	Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?		
21	Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?		
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?		
24	читаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?		
25	Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?		
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?		
28	Уважаете ли вы дисциплину?		
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?		
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?		
35	Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?		
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?		
39	Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?		
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?		
42	Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?		
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?		
45	Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?		
46	Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?		
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?		
50	Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?		

Обработка и интерпретация данных

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

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

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

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.

Методика 2

Тест «Потенциал лидера»

Цель: тест предназначен выявить, способен ли человек стать инициатором перспективных начинаний и повести за собой увлеченных последователей.

№ п/п	Утверждение	Да	Не знаю, не уверен	Не т
1	Если некое авторитетное лицо публично высказывает мнение, которое я считаю неверным, я постараюсь, чтобы присутствующие выслушали и мою точку зрения.			
2	В детстве меня частенько называли непослушным ребенком.			
3	Убежден, что окружающий мир может быть улучшен.			
4	Не люблю, когда друзья и родные пытаются меня опекать, досаждают советами.			
5	В ситуациях, требующих серьезного решения, я не склонен к долгим колебаниям.			
6	По-моему, большинство общественно-политических проблем возникает из-за недостаточной твердости ответственных руководителей.			
7	Я не смущаюсь, если мне приходится кого-то упрекать.			
8	Если с каким-то делом невозможно справиться одному, то для его выполнения мне нужны помощники, а не советчики.			
9	В спорах всегда стараюсь оставить за собой последнее слово.			
10	Считаю, что никакой прогресс немыслим без стремления людей к превосходству над другими.			
11	Часто мне приходится брать на себя ответственность, потому что другие недостаточно решительны.			
12	Не верю в абсолютное равноправие в супружеских отношениях, в своей семье предпочитаю быть главой.			
13	Когда в гостях никто не решается взять с блюда последний кусок торта, я спокойно могу это сделать.			
14	Люблю быть в центре внимания.			
15	В своей карьере готов смириться с ролью подчиненного только как с временной.			

Обработка и интерпретация данных

Для подсчета психологического теста вручную: за каждый ответ "да" - 10 баллов, "не знаю, не уверен" - 5 баллов, "нет" - 0 баллов.

Более 100 баллов: Вам не занимать инициативы и уверенности в себе. Похоже, сама природа уготовила вам роль вожака, снабдив для этого необходимыми качествами - смелостью, целеустремленностью, твердой волей. Однако у этих достоинств бывает и обратная сторона - завышенная самооценка, бесцеремонность, неумение считаться с чужими интересами. Вы сумеете добиться немалых успехов, если будете помнить: люди охотно идут за лидерами, но недолюбливают диктаторов.

От 50 до 100 баллов: Вы обладаете исключительно ценным качеством - умением принимать роль ведущего или ведомого в зависимости от обстоятельств. Уважение к авторитету не мешает вам иметь собственную точку зрения. Для вас найдется место в любом коллективе. Остается только выбрать такое место, которое бы вас устраивало.

Менее 50 баллов: По своей натуре вы более склонны принимать роль исполнителя и подчиненного. Вас тяготит личная ответственность, и вы скорее предпочтете следовать директивам.

Методика 3

«Эффективность лидерства»

Данный опросник оценивает не лидерские качества человека, а его возможную практическую деятельность в роли лидера с точки зрения ее потенциальной эффективности.

№ п/п	Вопрос	Да	Не т
1	Стремитесь ли вы к использованию в своей работе новейших достижений?		
2	Стремитесь ли вы к сотрудничеству с другими людьми?		
3	Какой язык в общении с коллегами вы предпочитаете?		
	а) краткий, ясный, точный; б) эмоциональный, образный, с намеками и подтекстом.		
4	Разъясняете ли вы другим причины и основания принимаемых вами решений?		
5	Доверяют ли вам люди, которые постоянно или временно находятся в вашем подчинении?		
6	Вовлекаете ли вы всех исполнителей совместного дела в обсуждение связанных с ним вопросов, если на вас возложена обязанность ими руководить?		
7	Поощряете ли вы у подчиненных вам людей проявление самостоятельности, независимости в работе и инициативы?		
8	Помните ли вы имена тех людей, с которыми общаетесь?		
9	Предоставляете ли вы свободу действий своим подчиненным в достижении тех целей, которые ставите перед ними?		
10	Контролируете ли вы ход выполнения задания вашими подчиненными?		
11	Помогаете ли вы своим подчиненным, если они в этом нуждаются?		
12	Выражаете ли вы благодарность подчиненному за хорошо выполненную работу?		
13	Стремитесь ли вы искать в людях лучшие их качества и ориентироваться на них в совместной работе?		
14	Знаете ли вы о том, как наилучшим образом использовать в работе положительные качества, имеющиеся у ваших подчиненных?		
15	Знаете ли вы интересы и потребности ваших подчиненных?		
16	Умеете ли вы быть внимательным слушателем?		
17	Благодарите ли вы сотрудников за работу в присутствии других?		
18	Делаете ли вы замечания своим подчиненным? Если да, то в какой обстановке?		
19	Отмечаете ли вы хорошую работу своих подчиненных, докладывая об итогах вышестоящему руководителю?		
20	Доверяете ли вы своим подчиненным?		
21	Стремитесь ли вы доводить до подчиненных всю основную информацию, получаемую от вышестоящих руководителей и организаций?		
22	Раскрываете ли вы подчиненным значение выполняемой ими работы для общего дела?		
23	Оставляете ли вы себе и подчиненным время для планирования работы?		

24	Есть ли у вас план повышения своей профессиональной квалификации; либо уровня общего образования?		
25	Существует ли у ваших подчиненных план повышения их квалификации (или индивидуальные планы подобного рода)?		
26	Регулярно ли вы читаете специальную литературу?		
27	Имеете ли вы библиотеку новейшей литературы по вашей специальности?		
28	Заботитесь ли вы о состоянии своего здоровья, сохранении и повышении работоспособности?		
29	Любите ли вы выполнять сложную, но интересную работу?		
30	Проводите ли вы лично обучение своих подчиненных с целью улучшения качества и повышения эффективности их работы?		
31	Знаете ли вы о том, на какие качества работника необходимо ориентироваться при его приеме на работу?		
32	С желанием ли вы занимаетесь разбором жалоб и удовлетворением персональных просьб, исходящих от подчиненных?		
33	Сохраняете ли вы психологическую дистанцию в общении с подчиненными?		
34	Относитесь ли вы к своим подчиненным с вниманием и уважением?		
35	Уверены ли вы в себе?		
36	Хорошо ли вы знаете свои сильные и слабые стороны?		
37	Часто ли вы проявляете творчество в работе?		
38	Регулярно ли вы повышаете свою квалификацию на специальных курсах, семинарах и т. п.?		
39	Достаточно ли гибко вы себя ведете при принятии решений и в общении с людьми?		
40	Готовы ли вы изменить стиль своего руководства, если потребуется?		

Обработка и интерпретация данных

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

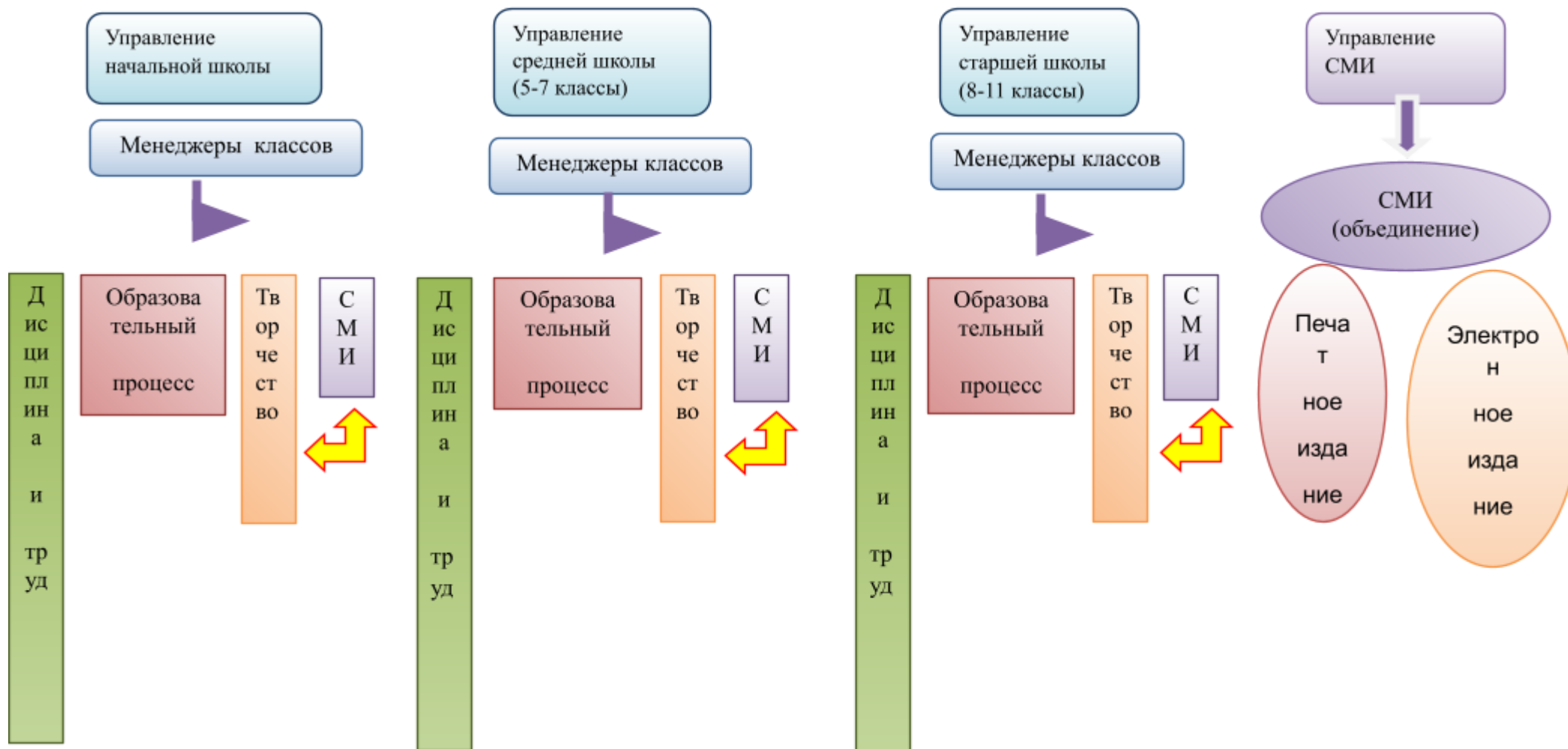
Замечание. Если эта методика используется для самооценки руководителя, то возникает опасность искажения результатов вследствие субъективной установки показать себя в лучшем свете или просто недостаточного осознания человеком своих особенностей. Поэтому данный опросник рекомендуется вместе с руководителем предлагать его подчиненным, а затем обобщать полученные результаты.

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

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

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

Глава ученического самоуправления,
заместитель Главы ученического самоуправления



Тест Дж. Голланда на определение профессионального типа личности

Тест состоит из 42 пар профессий. Из каждой пары вам необходимо выбрать одну профессию. Ваша задача – в своих тетрадях поставить порядковый номер ответа и рядом указать вариант выбранного вами ответа «А» или «В». Например, в первой паре, если вы выбрали профессию инженера-технолога, записываете – 1А, если ваше предпочтение отдано профессии инженера-конструктора, то ответ 1В. Аналогично во второй паре профессии электрорадиотехник будет соответствовать запись 2А, а профессии врач-терапевт 2В.

Примечание. По ходу работы над содержанием теста учащимся даются разъяснения, которые связаны с особенностями той или иной профессиональной деятельности.

Вариант А	Вариант В
1) инженер-технолог	1) инженер-конструктор
2) электрорадиотехник	2) врач-терапевт
3) оператор станков с числовым программным управлением	3) кодировщик (обработка информации)
4) фотограф	4) коммерсант
5) спасатель МЧС	5) дизайнер
6) политолог	6) психиатр
7) ученый химик	7) бухгалтер
8) философ	8) частный предприниматель
9) лингвист	9) модельер
10) инспектор службы занятости населения	10) статист
11) социальный педагог	11) биржевой маклер
12) тренер	12) искусствовед
13) нотариус	13) менеджер
14) перфораторщик	14) художник
15) лидер политической партии, общего движения	15) писатель
16) закройщик	16) метеоролог
17) водитель	17) работник пресс-службы
18) чертежник	18) риэлтер
19) специалист по ремонту компьютеров и оргтехники	19) секретарь-референт

20) микробиолог	20) психолог
21) видеооператор	21) режиссер
22) экономист	22) провизор
23) зоолог	23) главный инженер
24) программист	24) архитектор
25) работник инспекции по делам несовершеннолетних	25) коммивояжер (сетевой маркетинг)
26) преподаватель	26) биржевой маклер
27) воспитатель	27) декоратор
28) реставратор	28) зав. отделом предприятия
29) корректор	29) литератор и кинокритик
30) фермер	30) визажист
31) парикмахер	31) социолог
32) экспедитор	32) редактор
33) ветеринар	33) директор (финансовый)
34) автомеханик	34) стилист
35) археолог	35) эксперт
36) библиограф	36) корреспондент
37) эколог	37) актер
38) логопед	38) контролер
39) адвокат	39) директор (глава АО)
40) кассир	40) продюсер
41) поэт, писатель	41) продавец
42) криминалист (баллистик)	42) композитор

Обработка результатов

Для подсчета баллов вам необходимо отмечать в своем листке ответов совпадения по шести шкалам таблицы. Чем больше совпадений с одним из шести типов шкал, тем больше ваша предрасположенность к тому или иному виду деятельности. В начале отмечаются совпадения по первой шкале и подсчитывается сумма баллов (по числу совпадений), затем по второй и т.д.

I	II	III	IV	V	VI

1a	1в	2в	3в	4в	5в
2a	6a	6в	7в	8в	9в
3a	7a	10a	10в	11в	12в
4a	8a	11a	13a	13в	14в
5a	9a	12a	14a	15a	15в
16a	16в	17в	18a	18в	21в
17a	20a	20в	19в	23в	24в
19a	22a	25a	22в	25в	27в
21a	23a	26a	29a	26в	29в
28a	24a	27a	32в	28в	30в
31a	31в	36в	35в	30a	34в
32a	35a	38a	38в	33в	37в
33a	36a	39a	40a	39в	41a
34a	37a	41в	42a	40в	42в
Итого:	Итого:	Итого:	Итого:	Итого:	Итого:

Интерпретация результатов

I. Реалистический – предпочитает работать с вещами, а не с людьми. Это несочувственный, эмоционально-стабильный тип. Ориентирован на настоящее, определенное. Занимается конкретными объектами и их использованием (вещи, инструменты, техника). Хорошо приспосабливается к обстановке, пластичен, трудолюбив. В структуре способностей преобладает невербальные, то есть математические. Люди, относящиеся к этому типу, предпочитают выполнять работу, требующую силы, ловкости, подвижности, хорошей координации движений, навыков практической работы. Результаты труда профессионалов этого типа осязаемы и реальны – их руками создан весь окружающий нас предметный мир. Люди реалистического типа охотнее делают, чем говорят, они настойчивы и уверены в себе, в работе предпочитают четкие и конкретные указания. Придерживаются традиционных ценностей, поэтому критически относятся к новым идеям. Предпочитает занятия требующие конкретности, четкости (оператор ПК, техник, шофер, ювелир, автомеханик, фермер инженер и др.).

Близкие типы: интеллектуальный и конвенциональный.

Противоположный тип: социальный.

II. Интеллектуальный (исследовательский) – ориентирован на труд с идеями и с вещами (объектами). Присуща как пластичность, так и ригидность в действиях. Характеризуется как любознательный, методичный (система в работе), любит работать в одиночку. Отличается целеустремленностью, настойчивостью, терпеливостью. Предпочитает изыскательные профессии (узнать, распознать). Людей, относящихся к этому типу, отличают аналитические способности, рационализм, независимость и оригинальность мышления, умение точно формулировать и излагать свои мысли, решать логические задачи, генерировать новые идеи. Они часто выбирают научную и исследовательскую работу. Им нужна свобода для творчества. Работа способна

увлечь их настолько, что стирается грань между рабочим временем и досугом. Мир идей для них может быть важнее, чем общение с людьми. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте. Рекомендуемые профессии - метеоролог, научный работник, автор научно - популярных книг и статей, физик, химик, хирург, биолог и др.)

Близкие типы: реалистический и артистический.

Противоположный тип: предприимчивый.

III. Социальный – ориентирован на общение, взаимодействие с другими людьми. Нуждается в контактах, не терпит уединение. Предпочитает работать с людьми, а не с вещами. Ответственен, терпелив, эмпатичен. Развитые вербальные способности, повышенная приспособляемость «пластичность» к меняющейся обстановке. Профессии (сферы деятельности) – обучение, лечение, обслуживание и т.д. Люди, относящиеся к этому типу, предпочитают профессиональную деятельность, связанную с обучением, воспитанием, лечением, консультированием, обслуживанием. Люди этого типа гуманны, чувствительны, активны, ориентированы на социальные нормы, способны понять эмоциональное состояние другого человека. Для них характерно хорошее речевое развитие, живая мимика, интерес к людям, готовность прийти на помощь. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте. Рекомендуемые профессии: учитель, преподаватель,

психолог, логопед, священнослужитель, врач, продавец др.) *Близкие типы:* артистический и предприимчивый.

Противоположный тип: реалистический.

IV. Конвенциональный – отдает предпочтение четко структурированной деятельности. Выбирает такие цели и задачи, которые четко подтверждаются обществом и обычаями. Связан с традиционными видами деятельности – канцелярскими, конторскими. Подход к чему-либо – практичен, стереотипен, он не оригинален. Характерны консерватизм, ригидность, но обладает хорошими навыками общения, а также моторными навыками. Настойчив, практичен, дисциплинирован, добросовестен. Преобладают невербальные способности, прекрасный исполнитель. Люди этого типа обычно проявляют склонность к работе, связанной с обработкой и систематизацией информации, предоставленной в виде условных знаков, цифр, формул, текстов (ведение документации, установление количественных соотношений между числами и условными знаками). Они отличаются аккуратностью, пунктуальностью, практичностью, ориентированы на социальные нормы, предпочитают четко регламентированную работу. Материальное благополучие для них более значимо, чем для других типов. Склонны к работе, не связанной с широкими контактами и принятием ответственных решений. Рекомендуемые профессии: экономист, кассир в банке, налоговый инспектор, ревизор, оператор ЭВМ, судебный исполнитель, архивариус, бухгалтер, нотариус, библиотекарь и др.

Близкие типы: реалистический и предприимчивый.

Противоположный тип: артистический.

V. Предприимчивый – выбирает цели и задачи, которые позволяют ему проявить энергию, энтузиазм. Сочетаются импульсивность и холодный расчет. Наделен как вербальными, так и невербальными способностями, обладает интуицией и навыками эффективного межличностного взаимодействия. Интересуется различными сферами жизни и деятельности. Предпочитает работать с людьми и идеями. Самоуверен, тщеславен, склонен к авантюризму. Настойчив в достижении цели, лабилен. Типы темпераментов – холеристический и сангвиник. Люди этого типа находчивы, практичны, быстро ориентируются в сложной обстановке, склонны к самостоятельному принятию решений, социально активны, готовы рисковать, ищут острые ощущения. Любят и умеют общаться. Имеют высокий уровень притязаний. Избегают занятий, требующих усидчивости, большой и длительной концентрации внимания. Для них значимо материальное благополучие. Предпочитают деятельность, требующую энергии, организаторских способностей, связанную с руководством, управлением и влиянием на людей. Рекомендуемые профессии: руководитель, директор, судья, адвокат, брокер, предприниматель, риэлтор и др.

Близкие типы: конвенциональный и социальный.

Противоположный тип: исследовательский.

VI. Артистический – сложный взгляд на жизнь, гибкость и независимость в принятии решений. Часто свойственен фатализм. Очень чувствителен, не социален, оригинален. Имеет богатое воображение, склонности к творческой деятельности, обладает хорошей интуицией, независим, эмоционален. Предпочитает занятия творческого характера. Преобладают вербальные способности. Для этого типа характерны исключительные способности восприятия и моторики, высокая чувствительность всех анализаторов. Имеет высокий жизненный идеал, нетривиален. Люди этого типа оригинальны, независимы в принятии решений, редко ориентируются на социальные нормы и одобрение, обладают необычным взглядом на жизнь, гибкостью мышления, эмоциональной чувствительностью. Отношения с людьми строят, опираясь на свои ощущения, эмоции, воображение, интуицию. Они не выносят жесткой регламентации, предпочитая свободный график работы. Часто выбирают профессии, связанные с литературой, театром, кино, музыкой, изобразительным искусством (писатель, фотограф).

VII. Музыкант, художник, певец, журналист, архитектор, актер, дизайнер).

Близкие типы: интеллектуальный и социальный.

Противоположный тип: конвенциональный.

