АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ГОРОДА РАЙЧИХИНСКА АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Муниципальное образовательное автономное учреждение
дополнительного образования
«Дворец детей и юношества»
городского округа города Райчихинска

Принята на заседании
педагогического совета
от «__1_» марта 2021 г.
Протокол № 3

Утверждаю:
Директор МОАУДО «ДДЮ»
_____ С.А. Королева
«__1_» ___марта____2021 г.
Приказ № 7/а от 1 марта 2021

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа

социально-гуманитарной направленности

«Школа волонтера»

Ознакомительный уровень

Возраст обучающихся: 14-18 лет

Срок реализации: 1 год

Автор-составитель:
Смирнова М.А
Педагог-организатор
первой квалификационной категории

Райчихинск, 2021

Содержание

I.Комплекс основных характеристик образования

1.1. Пояснительная записка……3 стр.

1.2. Цель и задачи программы……..8 стр.

1.3. Содержание программы……. 9 стр.

1.4. Планируемые результаты…… 16 стр.

II. Комплекс организационно-педагогических условий

2.1.Календарный учебный график……19 стр.

2.2. Условия реализации программы……..19 стр.

2.3. Формы аттестации……20 стр.

2.4. Оценочные материалы……22 стр.

2.5. Методические материалы……23 стр.

Список литературы…….. 30 стр.

Приложение …… 32 стр.

I. КОМПЛЕКС ОСНОВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ОРАЗОВАНИЯ

1.1. Пояснительная записка

В отечественной педагогике накоплен большой опыт социализации подростков. Пионерские дружины и комсомольские активы, тимуровцы и юные следопыты – далеко не полный перечень разных форм, направленных на формирование и развитие социальных и, главным образом, политических взглядов подростков. Вот только лишены они были одного, и самого главного - собственного желания и возможности выбора. Ушедшие в прошлое старые формы организации досуга учащихся и изменившаяся социально-экономическая обстановка в стране, требовало появления новых подходов и методов активизации подростков. Именно поэтому появления новых форм вовлечения подростков в социальную активность, призвано способствовать формированию и совершенствованию политической и социальной компетентности подрастающего поколения. Волонтёрское движение может стать одной из таких форм работы.

Волонтеры (от англ.Volunteer - доброволец) – это люди, делающие что-либо по своей воле, по согласию, а не по принуждению. Волонтерские или добровольческие организации - это свободные союзы людей, объединенных каким-либо общим специальным интересом. Их деятельность связана, как правило, с благотворительностью, милосердием.

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа **«Твой стиль»** художественной направленности.

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа социально-гуманитарной направленности «Школа волонтера» разработана в соответствии:

1 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.

2 Постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 4 июля 2014 года № 41 «Об утверждении СанПиН 2.4.4.3172-14"Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей».

3 Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 09.11.2018 г. № 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» (с изменениями по приказу от 05.09.2019 г. №470).

4 Письма министерства образования и науки Российской Федерации от 18.11.2015 № 09-3242 «О направлении информации».

5 Федерального закона от 02.12.2019 № 403-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

6.Методическими рекомендациями для субъектов Российской Федерации по вопросам реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в сетевой форме.

6 Устава МОАУДО «ДДЮ».

Направленность дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы

социально-гуманитарная

Актуальность программы и педагогическая целесообразность

В условиях постоянных изменений морально-нравственных и ценностных установок современного общества возросло число подростков, склонных к проявлению асоциального поведения.

Если преобразование социальных норм и демонстрация ценностного отношения к ним в данном возрастном периоде проявляется в таких приемах выражения как сленг, стиль, символика, мода, манера является естественным и не наносит вреда окружающим, то проявление в столь раннем возрасте правонарушений, аддитивных форм поведения (возникновение

зависимостей) наносит значимый ущерб не только окружающим, но и в первую очередь самому подростку.

Педагогическая целесообразность программы заключается в том, что предлагаемые занятия создадут благоприятные условия для социализации детей, будут формировать коммуникативную культуру, способствовать воспитанию таких душевных качеств, как дружелюбие, общительность, толерантность, готовность помочь в различных жизненных ситуациях. Данная программа включает специальные занятия, посвященные формированию мира ценностей человека, которые, в свою очередь, содействуют эффективному развитию социальных навыков или отдельных их элементов. Программа способствует повышению социальной адаптированности, обучает способам успешной социализации.

Отличительная особенность программы

Подготовка волонтеров осуществляется для реализации социальных инициатив. Подростки знакомятся с историей добровольчества, изучают технологию организации и проведения коллективного творческого дела, учатся работать в командах и реализовывать свои первые инициативы. В разнообразной деятельности формируется субъектная социальная инициативность учащихся. Также учащиеся получают более глубокие знания по технологии командной работы, методики подготовки и проведения социальных акций, реализации социальных проектов, создание информационной продукции: пресс-релизов волонтерских мероприятий, газетных статей.

Особенностью программы является её вариативность. Педагог вправе

– выбирать или менять предложенное Программой содержание, исходя из поставленной цели обучения и задач;

– сам решать, какое количество часов отводить на изучение каждой из запланированных тем в рамках каждого года обучения;

– сам увеличивать или уменьшать количество предложенных учащимся для выполнения в течение учебного года социальных проектов.

Еще одно немаловажное отличие данной программы является то, что для проведения занятий с обучающимися используются разнообразные формы досуговой деятельности. Они представляют собой коллективные дела, которые направлены на проявление творческих способностей, умение работать в команде, активное участие каждого.

Адресат программы

Возраст детей, участвующих в реализации данной дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы: 14 – 18 лет.

Краткая характеристика возрастных особенностей детей

Поведение подростков отличается такими особенностями, как

- Недостаточность жизненного опыта
- Повышенная эмоциональная возбудимость
- Импульсивность и вербальная агрессия
- Подражание окружающим
- Стремление к независимости и одновременное стремление к принадлежности к какой-либо субкультуре.

Как можно заметить из перечисленных особенностей, решить проблему асоциального поведения детей только силами специалистов практически невозможно. Необходимо привлекать к этой работе самих подростков.

Подростки обычно стремятся к свободе и независимости от взрослых, с одной стороны, и стремлением к объединению в группы со сверстниками, с другой. Именно группа сверстников становится для подростков местом реализации основных потребностей этого периода: потребности в общении, самореализации и уважении. И часто именно авторитетный член группы становится сознательно или бессознательно кумиром для подражания. Очень важно, чтобы этим кумиром оказался человек, чьим жизненными ценностями являются здоровье, любовь, самосовершенствование, помощь и поддержку других людей. Таким человеком может стать подросток – волонтёр, организуя работу с позиции «на равных». Подросток – волонтёр помогает

принять участнику занятий на себя ответственность за свои решения и выбор.

Условия набора учащихся

Комплектование школы волонтерского движения осуществляется на добровольной основе и обеспечивается серией презентационных мероприятий, PR-кампанией, рассылкой информационных писем в образовательные учреждения, общественные организации и объединения.

Количество обучающихся: 10-15 человек в группе

Объем и срок освоения программы

Обучение по программе «Школа волонтеров» рассчитана на 1 год обучения.

Общее количество учебных часов, запланированных на весь период обучения и необходимых для освоения программы -108ч.

Формы обучения

Очная

Уровень программы

Ознакомительный, который включает в себя подготовку волонтеров по общим социально-значимым вопросам, развивает коммуникативные умения, организаторские навыки, знания по технологии командной работы, методики подготовки и проведения социальных акций, реализации социальных проектов, совершенствования навыков лидерского поведения, социального проектирования, расширения опыта участия в общественно-значимых акциях и проектах; готовности к осуществлению добровольческой деятельности.

Особенности организации образовательного процесса:

Формы реализации образовательной программы – традиционная;

Организационные формы обучения - Групповые, индивидуально-групповые, индивидуальные, коллективные.

Группы формируются из обучающихся разного возраста.

Состав группы постоянный.

Количество обучающихся по программе «Школа волонтеров» - 10-15 человек в группе.

Режим занятий

Занятия проводятся 1 раз в неделю по 3 часа.

Продолжительность 1 академического часа – 40 минут. Перерыв между учебными занятиями – 10 минут.

1.2. Цель и задачи программы

Целью образовательного процесса «Школы волонтеров» является социальная, информационная, психологическая подготовка волонтеров к общественной деятельности и развития социальной инициативы подростка.

Задачи программы:

Личностные:

- формировать активную гражданскую позицию, положительное отношение к добровольческой деятельности;
- воспитать чувство коллективизма, готовности безвозмездно, бескорыстно служить обществу, толерантности, милосердия, доброты, отзывчивости;
- формировать потребление в ведении здорового образа жизни, сохранении и укреплении здоровья.

Метапредметные:

- развить коммуникативные навыки, лидерские качества, организаторские способности;
- расширить опыт общения, развить навыки взаимодействия с людьми различных социальных категорий.

Предметные:

- обучить основным способам организации социально-значимой деятельности и технологиям их осуществления (целепологание, планирование, реализация, анализ и оценка достигнутых результатов);
- обучить методикам проведения некоторых досуговых форм;

- подготовить волонтеров к работе с людьми разных социальных категорий (дошкольники, подростки, подростки девиантного поведения, люди пожилого возраста и т.д.).

1.3. Содержание программы

Учебный план «Школы волонтера»

	Наименование темы	**Количество часов**			**Форма аттестации/контроля**
		Теория	**Практика**	**всего**	
1	Волонтерская деятельность как одна из форм социального служения	17	2	19	Тест, коллективная рефлексия
2	Игровые технологии в работе волонтера	8	4	12	Создание картотеки игр, практическое задание
3	Работа волонтеров по пропаганде ЗОЖ	4	2	6	Опрос, коллективная рефлексия, создание информационного листа, диагностическая игра
4	Информационные технологии в работе волонтера	11	4	15	Создание листовок, выставка,

					коллективная рефлексия, практическое задание, творческое задание
5	Основы социального проектирования проведения социальных дел	5	4	9	Коллективная рефлексия, опрос, практическое задание, проведение акции
6	Психологическая подготовка волонтера	9	8	17	Коллективная и индивидуальная рефлексия, опрос, тест, круглый стол, диагностическая игра
7	Школа социальных технологий	8	1	9	Коллективная рефлексия, опрос
8	Специальная подготовка волонтеров	9	4	13	Практическая деятельность, опрос, мозговой штурм, организация

					благотворительного мероприятия
9	Лидерство в волонтерском объединении	8	-	8	Коллективная и индивидуальная рефлексия, тест, опрос
	ИТОГО	79	29	108	

Содержание общеобразовательной программы «Школы волонтеров» (1 года обучения)

1. **Волонтерская деятельность как одна из форм социального служения**

Теория: Социальное служение и социальная работа. Добровольчество и благотворительность. История развития социального служения в России и за рубежом. Волонтерство как институт формирования и развития социальной активности молодежи. Происхождение понятия «волонтёр», «доброволец». Волонтерство в России. Детские и молодежные добровольческие организации. Общие принципы волонтерской деятельности. Добровольность. Социальная значимость. Личная значимость. Концепция развития добровольчества в России. Кодекс добровольцев в России. Роль волонтера в решении социальных проблем местного сообщества. Объекты волонтерской деятельности. Направления волонтерской деятельности: психолого-педагогическое. Социально-бытовое, социокультурное, трудовое, социально-правовое, профилактическое, лидерское, патриотическое, информационное. Поиск и выявление социальных проблем. Постоянная социальная помощь. Разовые социальные акции. Бригады быстрого реагирования. Влияние волонтерской деятельности на молодежь. Мотивация добровольческой деятельности. Роль волонтера в личном развитии волонтера. Личностный рост. Выражение гражданской позиции. Социальное взаимодействие.

Реализация творческого потенциала. Профессиональное развитие. Притязания и самореализация волонтера.

Практика: Знакомство в группе «Узнаём друг друга». Диагностика «Приоритет жизненных ценностей» (анкета). Игра «Расскажи мне о себе». Заповеди волонтеров.

Форма контроля: Тест, коллективная рефлексия

2. Игровые технологии в работе волонтера

Теория: игры-адаптации. Понятие игры-адаптации. Роль и сфера применения игр на знакомство и сплочение (детский лагерь, сплочение персонала организации). Познавательная игра, понятие. Хорошие и плохие вопросы. Коллективное творческое дело. Методика КТД И.П.Иванова. Этапы КТД. Условия проведения КТД. Игровая программа, понятие, принципы отбора игроков. Алгоритм построения игровых заданий. Основные требования к ведущему.

Практика: разучивание и проведение игр-адаптаций для людей различного возраста. Игры с эстрады. Игры-кричалки. Форма и технология проведения познавательной игры. Моделирование познавательной игры. КТД «Север-юг-запад-восток». Разработка и проведение игровых программ.

Форма контроля: Создание картотеки игр, практическое задание,.

3. Работа волонтеров по пропаганде ЗОЖ.

Теория: Роль здоровья в жизни человека. Беседа о сохранении здоровья**.** Факторы, разрушающие здоровье. Вредные привычки. Круглый стол «Мы хотим быть здоровыми». Сопротивление групповому давлению. Знакомство с акцией «Красная ленточка».

Практика: Игра «больной – здоровый». Ролевая игра «Мир без алкоголя». Разработка познавательных , ролевых игр, проведение классных часов в школах. Просмотр и обсуждение фильма «Дневник Насти».

Форма контроля: Коллективная рефлексия, опрос, создание информационного листа, диагностическая игра.

4. **Информационные технологии в работе волонтера.**

Теория: Информационный буклет, принципы оформления и создания. Цели, задачи, назначение, стиль, форма, логическая схема буклета. Технические и дизайнерские рекомендации. Критерии и оценки качества. Новостная статья. Структура новостной статьи. Пресс-релиз. Деловое письмо. Структура делового письма. Понятие социальной рекламы. Социальный плакат. Как придумать хороший слоган. Технология социальной рекламы. Ошибки в социальной рекламе. Социальный видеоролик. Технология создания видеоролика. Обучение работы в программе Movie Marker.

Практика: Изготовление буклетов. Анализ новостных статей. Написание новостной статьи о недавно прошедшем мероприятии. Написание делового письма. Работа над созданием видеоролика.

Форма контроля: Создание листовок, выставка, коллективная рефлексия, анализ, практическое задание, творческое задание.

5. **Основы социального проектирования проведения социальных дел**

Теория: Социальная акция. Понятие, виды социальной акции. Этапы подготовки и проведения. Характеристика основных компонентов социального проекта: цель, задачи, актуальность. Содержание, ресурсы, бюджет.

Практика: разработка и проведение социальной акции ко Дню народного единства, Дню матери. Организация социальных дел гражданско-патриотической направленности. Организация встреч с участниками боевых действий в Афганистане и Чечне. Создание информационных сборников, закладок, буклетов о героях локальной войны. Разработка социальных проектов, их реализация.

Форма контроля: Коллективная рефлексия, опрос, практическое задание, проведение акций.

6. **Психологическая подготовка волонтера.**

Теория: особенности работы с детьми младшего школьного возраста. Психологические особенности детей младшего школьного возраста. Психологические особенности людей пожилого возраста. Психологический, биологический, социальный возраст людей пожилого возраста. Отношение к пожилым людям в обществе. Вербальная и невербальная информация. Эффективные приемы общения. Взаимопомощь. Бесконфликтное общение, приемы выхода из конфликта. Критерии толерантного и интолерантного поведения. Ксенофобия, геноцид, этноцентризм, экстремизм. Социальные стереотипы поведения. Неформальные молодежные объединения. Развитие навыком эмпатии, понимания друг друга. Развитие навыков сотрудничества и взаимодействия.

Практика: Тренинг личностного роста. «Каков я на самом деле». «Мои сильные и слабые стороны». «Моя индивидуальность». «Уверенное и неуверенное поведение». «Эмоции и чувства». «Проблемы можно решать». Ролевые игры «Воздушный шар», «необитаемый остров», «Свои и чужие». Просмотр и обсуждение фильма «Бабуся». Тренинг коммуникативных навыков. Тренинг толерантности.

Форма контроля: Коллективная и индивидуальная рефлексия, опрос, тест, круглый стол, диагностическая игра.

7. Школа социальных технологий

Теория: Технология «равный обучает равного». Понятие, цели, формы обучения в технологии «Равный обучает равного». Дискуссия. Особенности Дискуссии как формы групповой работы. Этапы проведения: подготовительный, основной, заключительный. Правила организации на каждом этапе. Нормы поведения в группе. Формы проведения дискуссии. Сициальный театр. Этапы создания социального театра. Импровизация. Создание послания. Фасилитация.

Практика: Упражнение «Джеффа. Дискуссионные качели (Н.Е.Щуркова).

Форма контроля: коллективная рефлексия, опрос.

8. Специальная подготовка волонтеров

Теория: Помощь ветеранам и пожилым людям. Основные проблемы в жизни пожилого человека. Основные задачи в работе с пожилыми людьми и ветеранами. Психологические особенности людей пожилого возраста. Помощь детям-сиротам. Основные проблемы детей-сирот. Принципы взаимодействия с ними. Работа с подростками девиантного поведения. Подростковый возраст и его особенности. Границы подросткового возраста. Особенности физического и психического развития, эмоции. Новообразование возраста, «Я» подростка, формирование мировоззрения, подростковые реакции на действительность. Знакомство с программой ДИМСИ «Большие братья – Большие сестры» («Диалог индивидуальностей»). Технология общения и работы с людьми с ограниченными возможностями здоровья.

Практика: Организация встреч и проведение праздников в Доме ветеранов. Организация выездов в детский дом. Организация игровых программ, мастер-классов. Проведение мастер-классов, игровых программ для подростков «группы риска». Обсуждение повести Л.Улицкой «Бумажная победа». Просмотр и обсуждение документального фильма «Форпост». Организация досуговых программ для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Форма контроля: практическая деятельность, опрос, мозговой штурм, организация благотворительного мероприятия.

9. Лидерство в волонтерском объединении

Теория: Лидер. Типы лидеров: деловой и социоэмоциональный лидер. Стили лидерства. Лидерские способности. Диагностика лидерских способностей. Неформальное и формальное лидерство. Рефлексия. Понятие. Рефлексия дня. Рефлексия своего состояния. Рефлексия себя. Вопросы для рефлексии.

Форма контроля: Коллективная и индивидуальная рефлексия, тест, опрос.

1.4. Планируемые результаты

Личностные:

- сформируется активная гражданская позиция и положительное отношение к добровольческой деятельности;
- воспитается чувство коллективизма, готовность безвозмездно, бескорыстно служить обществу, толерантность, милосердие, доброта и отзывчивость;
- сформируется потребность в ведении здорового образа жизни, сохранении и укреплении здоровья.

Метапредметные:

- разовьются коммуникативные навыки, лидерские качества и организаторские способности;
- расширится опыт общения, разовьется навык взаимодействия с людьми различных социальных категорий.

Предметные:

- получат знания и умения, необходимые для участия в волонтерской деятельности;
- познакомятся с историей и существующей практикой реализации социально-значимых проектов субъектами волонтерской деятельности;
- обучатся основным способам организации социально-значимой деятельности и технологиям их осуществления (целепологание, планирование, реализация, анализ и оценка достигнутых результатов);
- овладеют методиками проведения некоторых досуговых форм;
- подготовятся к работе с людьми разных социальных категорий.

Обучающиеся должны знать:

- Историю развития волонтерского движения;
- Основные добровольческие организации России;
- Цели, задачи и принципы волонтерского движения;

- Вопросы духовного, нравственного, патриотического и физического развития;
- Роль физической культуры и спорта в формировании ЗОЖ, вредные привычки и их воздействия на организм человека;
- Правила хорошего тона;
- Методы оказания волонтерами социальной помощи и их содержание.
- Понятие, виды, алгоритм проведения социальной акции;
- Правила составления информационного буклета;
- Методику организации и проведения конкурсной программы, познавательной игры, КТД;
- Возрастные психологические особенности детей младшего школьного возраста.
- Требования к созданию социальной рекламы;
- Структуру и правила оформления делового письма;
- Технологию социального проектирования;
- Основные типы и принципы организации дискуссии, методику социального театра;
- Возрастные психологические особенности подростков, понятие и причины девиантного поведения.

Обучающиеся должны уметь:

- Владеть навыками планирования и самоанализа;
- Уметь составлять информационный буклет средствами Microsoft Office;
- Организовать игры на знакомство и сплочение в группе младшего школьного возраста;
- Уметь разрабатывать игровые программы на различные темы;
- Создавать социальные ролики в программе Movie Maker, социальный плакат в программе Paint;

- Разрабатывать социальные проекты;
- Составлять деловое письмо, писать новостную статью;
- Владеть навыками сопротивления групповому давлению;
- Эффективно общаться с детьми с ограниченными возможностями здоровья, пожилыми людьми, подростками девиантногот поведения;
- Выступать в роли организатора различных дел социальной направленности.

II. «КОМПЛЕКС ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ»

2.1. Календарный учебный график

Режим организации занятий по данной дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе определяется календарным учебным графиком **(*приложение 1*).**

Год обучения	Группа	Начало занятий	Окончание занятий	Кол-во учебных недель	Кол-во учебных дней	Кол-во учебных часов	Режим занятий
1 год	1	17.09.2021	27.05.2022	36	36	108	1 раз в неделю по 3 часа

2.2. Условия реализации программы

Материально- техническое обеспечение:

Для реализации программы «Школа волонтеров» помещение должно соответствовать следующим характеристикам

-кабинет с необходимой мебелью

- наличие компьютера, фотоаппарата

- видеопроектор

- демонстрационный экран

Информационное обеспечение:

Для реализации программы «школы волонтера» необходимы следующий электронные образовательные ресурсы:

1.http://www.charite.org.ua/viewtopic.php?t=82 Практическое руководство для начинающих волонтеров

2."Библиотека волонтера" форума www.charite.org.ua

3.http://www.rak.by/cgi-bin/article.cgi?a=319

4.«Донорство» сайт: http://www.donors.ru

5. Видеоролики о деятельности волонтерских отрядов России

6. социальные видеоролики по пропаганде ЗОЖ, терпимости к пожилым людям, людям с ограниченными возможностями здоровья.

7. Фильмы «Бабуся» , «Форпост», «Дневник Насти».

8. Презентации «Добровольческие организации России», «Толерантность»

9. Учебное видео-пособие о ВИЧ.

Кадровое обеспечение

В организации и развитии волонтерского движения принимают участие:

1. Координатор (куратор) – педагог-орагнизатор/педагог дополнительного образования, курирующий работу волонтеров. Координатор производит подбор инициативной группы подростков и в дальнейшем поддерживает все ее начинания, оказывая помощь в подготовке и проведении мероприятий, спланированных группой.

2. Администрация МОАУ ДО «ДДЮ».

С помощью администрации решаются многие организационные вопросы. Администрация может помочь в поиске средств, предоставить помещения для работы, поощрить детей за работу.

2.3. Формы аттестации

Система оценки достижений планируемых результатов состоит из следующих направлений:

- внешняя оценка (мероприятия различного уровня – конкурсы, форумы, акции, слёты)

- внутренняя (личностные: портфолио, личная книжка волонтера; метапредметные: педагогическое наблюдение, анкетирование, тестирование, организация и участие в мероприятиях, конкурсах, акциях, форумах, слётах; предметные: анализ результатов тренингов, тестирования)

	Наименование темы	**Форма аттестации/контроля**
1	Волонтерская деятельность как одна из форм социального служения	Тест, коллективная рефлексия
2	Игровые технологии в работе волонтера	Создание картотеки игр, практическое задание
3	Работа волонтеров по пропаганде ЗОЖ	Опрос, коллективная рефлексия, создание информационного листа, диагностическая игра
4	Информационные технологии в работе волонтера	Создание листовок, выставка, коллективная рефлексия, практическое задание, творческое задание
5	Основы социального проектирования проведения социальных дел	Коллективная рефлексия, опрос, практическое задание, проведение акции
6	Психологическая подготовка волонтера	Коллективная и индивидуальная рефлексия, опрос, тест, круглый стол, диагностическая игра
7	Школа социальных технологий	Коллективная рефлексия, опрос
8	Специальная подготовка волонтеров	Практическая деятельность, опрос, мозговой штурм, организация

		благотворительного мероприятия
9	Лидерство в волонтерском объединении	Коллективная и индивидуальная рефлексия, тест, опрос

Формы отслеживания и фиксации результатов: грамота (диплом, благодарность), журнал посещаемости**,** диагностическая карта (для входного и выходного контроля) способностей и интересов обучающихся коллективов социально-педагогического направления, тест общей оценки психологического климата, мониторинг результатов обучения (входной, промежуточный, итоговый), волонтерская книжка.

Формы предъявления и демонстрации образовательных результатов: благотворительные, социальные акции, агитбригады, городской слет волонтеров, конкурс.

2.4. Оценочные материала

Отслеживание результативности усвоения программного материала осуществляется в 3 этапа: входная диагностика, промежуточный и итоговый контроль (**Приложение 2**)

Этапы	Показатели мониторинга	Отражение результатов
Входная диагностика	Мониторинг результатов обучения (стартовый) Диагностическая карта (для входного контроля) способностей и интересов обучающихся	Протокол мониторинга Диагностические материалы
Промежуточная диагностика первого	Мониторинг результатов обучения	Протокол мониторинга

полугодия	(промежуточный) Уровень формирования КУ Тест общей оценки психологического климата	Протокол мониторинга Регистрационный бланк
Итоговая аттестация освоения программы	Мониторинг результатов обучения (стартовый) Диагностическая карта (для входного контроля) способностей и интересов обучающихся Уровень формирования КУ	Протокол мониторинга результативности Диагностические материала Протокол мониторинга результативности

2.5. Методические материалы

Обучение – подготовка волонтера (добровольца) к выполнению возложенных нанего обязанностей.

Подготовка волонтера осуществляется в режиме очной формы обучения.

Особенность построения образовательного процесса подготовки волонтера заключается в сочетании его теоретической и практической составляющих.

На занятиях предусматриваются следующие формы организации деятельности: индивидуальная, фронтальная, коллективная.

Содержательными **формами проведения занятия** могут быть: практическое занятие, беседа, лекция, встреча с интересными людьми, диспут, игра, защита проектов, конференция, круглый стол, мастер-класс, «мозговой штурм», тренинг, экскурсия.

Для достижения поставленной цели и решения задач программы используются современные методы обучения и образовательные технологии деятельного типа, взаимно дополняющие друг друга. Отбор осуществляется с учетом особенностей содержания программы «Школы волонтера». На занятиях используются общепедагогические методы, к которым относятся:

Методы обучения:

- ***Словесные методы*** (источником знания является устное или печатное слово) Словесные методы занимают ведущее место в системе методов обучения, позволяют в кратчайший срок передать большую по объему информацию, поставить перед обучаемыми проблемы и указать пути их решения. С помощью слова можно вызвать в сознании обучающегося яркие картины прошлого, настоящего и будущего человечества. Слово активизирует воображение, память, чувства учащихся.

Словесные методы подразделяются на следующие виды: ***рассказ, объяснение, беседа, дискуссия, лекция, работа с книгой.***

- ***Лекция.*** Наиболее быстрый метод предоставления необходимой информации большой аудитории слушателей. Недостатком этого метода является то, что лекция ставит участника в пассивную позицию слушателя.
- ***Дискуссии и «мозговые штурмы»*** позволяют волонтёрам думать, делать выводы, выслушивать мнения. Активное обсуждение в группах позволяет участникам поделиться своими мыслями, впечатлениями и ощущениями в рамках определенной темы.
- ***Рассказ.*** Метод рассказа предполагает устное повествовательное изложение содержания учебного материала. Этот метод применяется на всех этапах обучения. Меняется лишь характер рассказа, его объем, продолжительность.

К рассказу как методу изложения новых знаний обычно

предъявляется ряд педагогических требований. Рассказ должен:

- содержать только достоверные факты;
- включать достаточное количество ярких и убедительных примеров, фактов;
- доказывающих правильность выдвигаемых положений;
- иметь четкую логику изложения;
- быть эмоциональным;
- излагаться простым и доступным языком;
- отражать элементы личной оценки и отношения учителя к излагаемым фактам,событиям.

- ***Объяснение.*** Под объяснением следует понимать истолкование закономерностей, существенных свойств изучаемого объекта, отдельных понятий, явлений. ***Объяснение — это монологическая форма изложения.*** К объяснению чаще всего прибегают при изучении теоретического материала различных наук.

Использование метода объяснения требует:

- точного и четкого формулирования задачи, сути проблемы, вопроса;
- последовательного раскрытия причинно-следственных связей, аргументации и доказательств;
- использования сравнения, сопоставления, аналогии;
- привлечения ярких примеров;
- безукоризненной логики изложения.

- ***Беседа.*** Беседа — диалогический метод обучения, при котором педагог путем постановки тщательно продуманной системы вопросов подводит обучающихся к пониманию нового материала или проверяет усвоение ими уже изученного.

- ***Наглядные методы*** (источником знаний являются наблюдаемые предметы, явления, наглядные пособия);

- ***Практические методы*** (учащиеся получают знания и

вырабатывают умения, выполняя практические действия).

- ***Игровой.*** Игра помогает развить творческие способности волонтёров, опираясь на их самостоятельную работу. Это обучение совместной деятельности, умениям и навыкам сотрудничества. Игры могут быть – деловым, имитационные, ролевые, сюжетные, игры-инсценировки.

- ***Практические занятия.*** Такой метод обучения позволяет не только проверить знания и умения волонтёров, но и дает им возможность самостоятельно научиться чему- либо, например, самостоятельное анкетирование, опрос. Приобретенный таким образом опыт помогает усвоить информацию эффективнее.

- ***Формальное обучение.*** Этот вид обучения используется в самом начале деятельности волонтера (добровольца), когда надо теоретически подготовить его к выполнению конкретной работы. Независимо от того, какая работа будет выполняться, формальное обучение имеет два уровня:

- первый – описание функциональных обязанностей,

- второй – распределение ролей и ответственности.

На первом уровне добровольцу сообщается:

- что необходимо делать в ходе работы;

- чего нельзя делать;

- что надо делать, оказавшись в конкретной/сложной ситуации.

- ***Тренировка.*** Перед началом работы этот вид обучения помогает добровольцу приобрести практические навыки. В процессе работы тренировки помогают усовершенствовать полученные навыки.

- ***Текущее обучение.*** Текущее обучение осуществляется в процессе всей деятельности волонтера (добровольца) и включает в себя запланированное иситуационное обучение.

- *Запланированное текущее обучение* способствует постоянному повышению квалификации волонтера (добровольца) и зависит от того,

какую работу ему предполагается выполнять.

- *Ситуационное обучение* не возможно спланировать, оно применяется для разбора проблемных ситуаций, возникающих в ходе деятельности. Руководитель может помочь добровольцу осознать то, что происходит, акцентируя внимание на следующих моментах:

- определение проблемы (что идёт не так? Что происходит?);
- определение причины проблемы (почему возникла проблема? Что эту проблему вызывает? Какие факторы привели к возникновению проблемы?);
- определение альтернативы (какие другие выходы имеются в данной ситуации? что ещё мы можем сделать? пробовали ли вы такой способ действий?);
- определение лучшего способа действий (каковы сильные и слабые стороны каждого варианта? Что вы можете сделать для решения проблемы?).

Методы воспитания:

Метод формирования сознания: рассказ, беседа, лекция, диспут, пример.

Метод организации деятельности: приучение, упражнение, требование, созданиевоспитательных ситуаций.

Метод стимулирования: поощрение, наказание соревнование.

Педагогические технологии, используемые в образовательном процессе «Школы волонтера»:

- *Технология коллективного творческого дела (Иванов И.П)*

Цель использования: развитие у обучающихся коллективистских, демократических основ жизни, самостоятельности, инициативы ребят, самоуправления, активного, гражданского отношения к людям и окружающему миру.

Информационно-коммуникативные технологии

Средства ИКТ применяются для выполнения следующих функций: источник информации, средство подготовки различных материалов и хранение материалов. Применение ИКТ позволяет сделать совместную деятельность с детьми привлекательной и по-настоящему современной, решать познавательные и творческие задачи с опорой на наглядность.

Квест-игры (Берни Додж)

Цель: создать условия для более активного включения в игру, для повышения качества выполнения заданий и достижения результата, активизировать обучающихся.

Каждое занятие специфично по своей конкретной цели, по логике и по своей структуре. Каждое занятие является формой реализации всех функций процесса обучения, организует мотивированную учебно-познавательную деятельность каждого ребенка, качества знаний формируются в системе, индивидуализации обучения осуществляется через дифференцированный подход путем создания условий для усвоения учебного материала с учетом темпа и дозы индивидуально.

Алгоритм учебного занятия

В зависимости от педагогических целей этапы занятия могут быть изменены.

I этап	организационный	Организация начала занятия. Создание психологического настроя на учебную деятельность и активизация внимания.
II этап	проверочный	Проверка домашнего задания (если было) выявление пробелов и их коррекция. Проверка усвоения знаний предыдущего занятия.
III этап	подготовительный	Сообщение темы, цели учебного занятия и мотивация учебной деятельности детей (пример, познавательная задача, проблемное задание детям).

IV этап	основной	Усвоение новых знаний и способов действий. Первичная проверка понимания. Закрепление знаний и способов действуй. Обобщение и систематизация знаний
V этап	контрольный	Используются тестовые задания, виды устного и письменного опроса, вопросы и задания различного уровня сложности (репродуктивного, творческого, поисково-исследовательского).
VI этап	итоговый	Подведение итогов: как работали учащиеся на занятии, что нового узнали, какими умениями и навыками овладели.
VII этап	рефлексивный	Мобилизация детей на самооценку
VIII этап	информационный	Информация о домашнем задании (если необходимо), инструктаж по его выполнению, определение перспективы следующих занятий.

Дидактическое обеспечение:

-Методические рекомендации по организации и проведению тренингов.

-Методические разработки тренингов: Тренинг лидерства, тренинг творчества, Тренинг взаимодействия с коллективом. Тренинг на коммуникативное общение. Тренинг «Мы знаем как себя защитить.

- Планы проведения обучающих семинаров.

- Методические рекомендации по организации и проведению мероприятий в различных формах волонтерской деятельности

- Раздаточный материал (буклеты, наклейки, календари, тиражированные с использованием собственных средств.

-Методические карточки тренинговых занятий.

Список литературы и интернет- источников

Для педагога

1. «Библиотека волонтера» форума www.charite.org.ua
2. «Клуб деловых игр» Методическое пособие. Тверь:Ассоциация по развитию волонтерсой деятельности среди молодежи «Тверская ассоциация потанинских степендиантов», 2018г
3. «Модель школьного добровольческого отряда» Методическое пособие. М.: «Перо» 2018
4. «Обучение служением» методическое пособие. М.:АВЦ, 2020г.
5. Волонтерское движение «Милосердие» http://www.miloserdie-nn.ru/
6. Институт волонтерства http://inductor1.ucoz.ru/institut_volonterstva/9-1-0-481
7. Корпоративный университет РДШ https://rdsh.education/#path
8. Методические рекомендации по организации и проведению тематических уроков (занятий) о добровольчестве и волонтерстве в образовательных организациях. М.: АВЦ 2019
9. Методические рекомендации по организации тематической смены, тематического дня и тематического мероприятия по добровольчеству (волонетрству) в детском оздоровительном лагере. М.:АВЦ 2020г.
10. Практическое руководство для начинающих волонтеров http://www.charite.org.ua/viewtopic/php?t=82
11. Сайт «Добро» единая платформа добровольцев https://dobro.ru/dashboard/organizer
12. Союз волонтерских организаций и движений http://volontery.ru/
13. Устав волонтера http://he-plus-she.narod.ru/ustav_vol.htm

Для обучающихся

1. «Библиотека волонтера» форума www.charite.org.ua
2. Волонтерское движение «Милосердие» http://www.miloserdie-nn.ru/
3. Институт волонтерства http://inductor1.ucoz.ru/institut_volonterstva/9-1-0-481

4. Корпоративный университет РДШ https://rdsh.education/#path
5. Практическое руководство для начинающих волонтеров http://www.charite.org.ua/viewtopic/php?t=82
6. Сайт «Добро» единая платформа добровольцев https://dobro.ru/dashboard/organizer
7. Союз волонтерских организаций и движений http://volontery.ru/
8. Устав волонтера http://he-plus-she.narod.ru/ustav_vol.htm

Для родителей

1. «Библиотека волонтера» форума www.charite.org.ua
2. Корпоративный университет РДШ https://rdsh.education/#path
3. Сайт «Добро» единая платформа добровольцев https://dobro.ru/dashboard/organizer
4. Устав волонтера http://he-plus-she.narod.ru/ustav_vol.htm

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Календарный учебный график

№ п/п	Месяц	Число 1А/1Б	Время проведения занятия	Форма занятия	Кол-во часов	Тема занятия	Место проведения	Форма контроля
1	Сент.	17	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	беседа	3	Социальная работа и социальное служение. История добровольчества. Волонтерство как институт формирования и развития социальной активной молодежи.	ДДЮ учебный кабинет	Тест, коллективная рефлексия
2	Сент.	24	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Беседа. Деловая игра.	3	Роль волонтера в решении социальных проблем местного общества. Мотивация волонтерской деятельности. Роль волонтерства в личностном развитии	ДДЮ учебный кабинет	Коллективная рефлексия
3	Окт..	1	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Занятие-практикум	3	Игры-адаптации. Игры с эстрады. Игровая программа. Организация игровых переменок. Детских праздников.	ДДЮ учебный кабинет	Создание картотеки игр. Практическое задание
4	Окт. .	8	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Занятие-игра	3	Виды зависимостей. Ролевая игра «Мир без алкоголя»	ДДЮ учебный кабинет	Коллективная рефлексия
5	Окт.	15	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Конференция	3	Влияние курения на организм человека.	ДДЮ учебный кабинет	Опрос
6	Окт.	22	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Беседа	3	Влияние алкоголя на организм человека. Встреча с наркологом ЦГБУ	ДДЮ учебный кабинет	Мини-опрос
7	Окт.	29	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Встреча.	3	Алкоголь и закон. Встреча с инспектором ПДН.	ДДЮ учебный кабинет	Оформление информационного листа для стенда
8	Нояб..	5	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Тренинг	3	Умение отказываться. Встреча с психологом.	ДДЮ учебный кабинет	Коллективная рефлексия
9	Нояб.	12	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Практикум	3	Разработка и проведение игр по профилактике алкогольной и никотиновой зависимости.	ДДЮ учебный кабинет	Коллективная рефлексия
10	Нояб.	19	14.30 -15.10	Беседа.	3	Компьютерная,	ДДЮ	Мини-опрос.

			15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Творческая мастерская		игровая зависимости. Разработка и проведение класных часов по профилактике компьютерной зависимости.	учебный кабинет	Коллективная рефлексия
11	Нояб.	26	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Беседа, практикум	3	Информационный буклет. Принципы создания. Листовка.	ДДЮ учебный кабинет	Самоанализ буклетов, листовок. Выставка
12	Дек..	3	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Беседа,	3	Социальная акция. Разработка проведения социальных акций.	ДДЮ учебный кабинет	Коллективная рефлексия
13	Дек.	10	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Встреча, экскурсия в краеведческий музей	3	Организация социальных дел гражданско-патриотичнской направленности	Городской краеведческий музей	Коллективная рефлексия, анализ информационного раздаточного материала
14	Дек.	17	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Беседа	3	Особенности работы с младшими школьниками.	ДДЮ учебный кабинет	Опрос
15	Дек.	24	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Беседа, дискуссия	3	Подростковый возраст и его особенности.	ДДЮ учебный кабинет	Практическое задание
16	Дек. Янв.	31	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Беседа	3	Психологические особенности людей пожилого возраста.	ДДЮ учебный кабинет	Опрос
17	Янв.	14	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Тренинг	3	Тренинг личностного роста. Тренинг коммуникативных навыков. Тренинг толерантности.	ДДЮ учебный кабинет	Коллективная и индивидуальная рефлексия
18	Янв.	21	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Трудовой десант	3	Помощь ветеранам и пожилым людям.	Адресная помощь	Коллективная рефлексия
19	Янв.	28	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Мастер-класс, игровая программа	3	Помощь детям-сиротам.	ДДЮ учебный кабинет	Коллективная рефлексия
20	Фев..	4	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Лекция, «Мозговой штурм», деловая игра	3	Деятельность общественного объединения волонтеров. Управление волонтерской деятельностью.	ДДЮ учебный кабинет	Опрос
21	Фев.	11	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Тренинг	3	Сопротивление групповому давлению.	ДДЮ учебный кабинет	Групповая рефлексия
22	Фев.	18	14.30 -15.10	Лекция	3	Наркомания.	ДДЮ	Опрос.

			15.20 – 16.00 16.10 – 16.50			Разработка и проведение классных часов по профилактике.	учебный кабинет	Коллективная рефлексия
23	Фкв..	25	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Лекция, дискуссия	3	ВИЧ-инфекция. Разработка и проведение классных часов по профилактике.	ДДЮ учебный кабинет	Опрос. Коллективная рефлексия
24	Март.	4	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Лекция	3	Новостная статья. Понятие социальной рекламы. Социальный плакат.	ДДЮ учебный кабинет	Практическое задание
25	Март	11	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Лекция	3	Социальный видеоролик.	ДДЮ учебный кабинет	Практическое задание
26	Март	18	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Лекция	3	Технология «Равный обучает равного»	ДДЮ учебный кабинет	Практическое задание
27	Март .	25	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Лекция, «дискуссионные качели»	3	Дискуссия.	ДДЮ учебный кабинет	Практическое задание
28	Апр.	1	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Лекция, репетиция	3	Социальный театр.	ДДЮ учебный кабинет	Коллективная рефлексия
29	Апр.	8	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Практикум, деловая игра	3	Социальная акция. Проведение благотворительных, экологических и др. акций. Основы социального проектирования.	ДДЮ учебный кабинет	Коллективная рефлексия. Практическая работа
30	Апр.	15	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Практикум	3	Разработка реализации социальных проектов.	ДДЮ учебный кабинет	Практическая работа
31	Апр.	22	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Трудовой десант, встреча	3	Помощь ветеранам и пожилым людям.	Адресная помощь	Коллективная рефлексия
32	Апр. .	29	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Творческая мастерская	3	Помощь детям-сиротам. Работа с подростками девиантного поведения	ДДЮ учебный кабинет	Коллективная рефлексия
33	Май	6	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	практикум	3	Работа на праздновании 9 мая (проведение мероприятий, акций)	Городская площадь, улицы города	Коллективная рефлексия
34	Май	13	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Творческая мастерская	3	Технология общения и работы с людьми с ограничесннными возможностями.	ДДЮ учебный кабинет	Коллективная рефлексия
35	Май	20	14.30 -15.10 15.20 – 16.00	Беседа, тренинг	3	Лидер. Типы лидерства.	ДДЮ учебный	Опрос

			16.10 – 16.50				кабинет	
36	Май	27	14.30 -15.10 15.20 – 16.00 16.10 – 16.50	Беседа	3	Рифлексия.	ДДЮ учебный кабинет	Опрос

Лист корректировки рабочей программы

Дата переноса занятий	Причина переноса	Дата на которую осуществлен перенос	Форма реализации программного материала

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Мониторинг результатов обучения

Показатели (оцениваемые параметры)	критерии	Степень выраженности оцениваемого качества	Количество баллов	Методы диагностики
Теоретическая подготовка ребенка: 1. Теоретические знания (по основным разделам учебно-тематического плана программы)	Соответствие теоретических знаний ребенка программным требованиям	• Минимальный уровень (ребенок овладел менее ½ объема знаний. Предусмотренных программой); • Средний уровень (объем усвоенных знаний составляет ½) • Максимальный уровень (ребенок освоил весь объем знаний, предусмотренных программой за конкретный период)	1 5 10	Наблюдение, тестирование, контрольный опрос
2. Владение специальной терминологией	Осмысленность и правильность использования специальной терминологии	• Минимальный уровень (ребенок избегает употребление специальных терминов) • Средний уровень (ребенок сочетает специальную терминологию с бытовой) • Максимальный уровень (специальные термины употребляет осознанно и в полном соответствии с их содержанием)	1 5 10	Собеседование, викторины Терминологический диктант
Практическая подготовка ребенка: 1. Практические умения и навыки, предусмотренные программой	Соответствие практических умений и навыков программным требованиям	• Минимальный уровень (ребенок овладел менее ½ объема умений и навыков. Предусмотренных программой) • Средний уровень (объем усвоенных умений и навыков составляет ½) • Максимальный уровень (ребенок овладел практически всеми умениями и навыками, предусмотренными	1 5 10 15	

2. Владение специальным оборудованием и оснащением (для декоративно-прикладного направления)	Отсутствие затруднений в использовании специального оборудования и оснащения	программой за конкретный период) • Творческий уровень (ребенок овладел практически всеми умениями и навыками, предусмотренными программой за конкретный период, стремится к самостоятельной творческой активности. Выполняет практические задания с элементами творчества) • Минимальный уровень (ребенок испытывает серьезные затруднения при работе с оборудованием) • Средний уровень (работает с оборудованием с помощью педагога) • Максимальный уровень (работает с оборудованием самостоятельно, не испытывает особых затруднений)	1 5 10	
Общеучебные умения и навыки ребенка: 1. Учебно-интеллектуальные умения 1.1. Умение осуществлять учебно-исследовательскую работу (писать рефераты,	Самостоятельность в учебно-исследовательской работе	• Минимальный уровень (обучающийся испытывает серьезные затруднения при работе, нуждается в постоянной помощи и контроле педагога) • Средний уровень (работает с помощью педагога)	1 5 10	Анализ исследовательской работы

проводить самостоятельно учебные исследования)	Адекватность восприятия информации, идущей от педагога.	• Максимальный уровень (работает самостоятельно. Не испытывает затруднений) • Минимальный уровень (обучающийся испытывает серьезные затруднения в восприятии информации, нуждается в постоянной помощи и контроле педагога) • Средний уровень (работает с помощью педагога)	1 5 10 1 5	Наблюдение
2. Учебно-коммуникативные умения 2.1. Умение слушать и слышать педагога	Свобода владения и подачи обучающимся подготовленной информации.	• Максимальный уровень (работает самостоятельно. Не испытывает затруднений) • Минимальный уровень (обучающийся испытывает серьезные затруднения при выступлении, нуждается в постоянной помощи педагога) • Средний уровень (готовит выступление с помощью педагога)	10 1 5	Наблюдение
2.2. Умение выступать перед аудиторией	Способность самостоятельно готовить свое рабочее место к деятельности и убирать его за собой. Соответствие реальных навыков соблюдения правил безопасности программным требованиям.	• Максимальный уровень (готовит выступление и выступает самостоятельно, не испытывает затруднений) • Минимальный уровень (обучающийся испытывает серьезные затруднения при подготовке рабочего места, нуждается в постоянной помощи и контроле педагога) • Средний уровень (готовит рабочее место с помощью педагога) • Максимальный уровень	10 1 5 10	

3. Учебно-организационные умения и навыки 3.1. Умение организовать свое рабочее место 3.2. Навыки соблюдения в процессе деятельности правил безопасности	Аккуратность и ответственность в работе.	(готовит рабочее место самостоятельно. Не испытывает затруднений) • Минимальный уровень (ребенок овладел менее ½ объема навыков соблюдения правил безопасности, предусмотренных программой) • Средний уровень (объем усвоенных навыков составляет более 1/2/) • Максимальный уровень 9ребенок освоил практически весь объем навыков, предусмотренных программой за конкретный период) Удовл. – хорошо - отлично		

3.3. Умение аккуратно выполнять работу				
Разнообразие творческих достижений	Участие в конкурсах, выставках. Фестивалях, Акциях различного уровня	• Минимальный уровень (редко участвуют в конкурсах, акциях внутри объединения) • Средний уровень (участвуют в конкурсах, выставках, акциях внутри объединения, учреждения) • Максимальный уровень (регулярно участвуют в выставках, конкурсах, акциях в масштабе города, области, всероссийские, международные)	1 5 10	Наблюдение

Образовательные результаты

№	ФИ обучающегося	Стартовый мониторинг (сентябрь-октябрь)				Сумма балов, уровень	Промежуточный мониторинг (декабрь-февраль)				Сумма баллов, уровень	Итоговый мониторинг (Март-май)				Сумма баллов, уровень
		1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4	

Минимальный уровень (min) – от 10 до 40 баллов; средний уровень (s) – от 41 до 70 баллов; максимальный уровень (max) – от 71 до 105 баллов.

Информационная карта социальной акции микро-проекта, КТД

Название социальной акции, микро-проекта, КТД	
Проблема, на решение которой направлена социальная инициатива (краткое ее описание)	
Целевая группа социальной инициативы	
Цели, задачи	
Организатор(ы)	
Партнеры и их роль в социальной инициативе	
Время и место проведения социальнбой инициативы	
Краткое содержание социальной инициативы	
Результаты	
Нужна ли помощь добровольцев? (их количество,	

функции, требования к ним)	

Диагностическая карта (для входного/выходного контроля) способностей и интересов обучающихся коллективов социально-педагогического направления

Педагог _____

Коллектив_____

Дата проведения _____

№	ФИ обучающегося	Параметры оценивания							Итого (уровень)
		Коммуникативные качества	Организаторские способности	Лидерские качества	Волевая регуляция, самоконтроль	Любознательность (общий кругозор)	Культура и техника речи	Мотивация к занятиям	

Высокий уровень – 3 балла, средний – 2 балла, низкий – 1 балл
Оценка проводится по каждому параметру и суммируется общее количество баллов:
16-21 балл – высокий уровень, 10-15 баллов – средний уровень, менее 10 баллов – низкий уровень

Параметры оценивания	Критерии оценки		
	высокий уровень	***средний уровень***	***низкий уровень***
Коммуникативные качества	Потребность в широком и интенсивном общении. Уверенность, непринуждённость общения в новом коллективе. Стремление к участию в общественных мероприятиях, публичным выступлениям..	Проявление достаточного интереса к общению, в том числе с незнакомыми людьми. В общественной деятельности предпочтение отдаётся работе в группе, коллективе.	Замкнутость, необщительность. Повышенное беспокойство и тревожность от предстоящего общения с незнакомыми людьми. Стремление к одиночеству. Боязнь публичности.

Организаторские способности	Способность к организации группы, коллектива. Быстрота ориентации в сложных ситуациях. Находчивость, настойчивость, требовательность. Хорошая самоорганизация, дисциплинированность, работоспособность.	Достаточный уровень самоорганизации, дисциплинированности, работоспособности. Не достаточно проявляется склонность к организаторской деятельности.	Организаторские способности не выражены или выражены очень слабо.
Лидерские качества	Инициативность, независимость суждений, самостоятельность, целеустремлённость, влияние на окружающих, умение принимать решения и брать ответственность на себя, адекватная самооценка. Высокая мотивация к достижению результата.	Не достаточно проявляются самостоятельность, инициативность, решительность.	Апатичность, низкая самостоятельность и слабая мотивация достижений. Заниженная самооценка.
Волевая регуляция, самоконтроль	Ярко выражена предельная собранность и уверенность, видно умение концентрировать своё внимание. Сильная воля, умение контролировать свои эмоции и поведение.	Умение сосредоточиться и быть внимательным есть, но оно непостоянно. Навык контролировать своё поведение развит недостаточно.	Наблюдается несобранность, рассеянность внимания, отсутствует самостоятельность при выполнении заданий, навыки концентрировать внимание и контролировать поведение развиты слабо.
Любознательность (общий кругозор)	Высокий уровень любознательности, широкий кругозор, включающий познания в различных областях жизни.	Достаточно развитый кругозор и интерес к окружающему миру.	Эмоциональная вялость, отсутствие интереса к происходящему вокруг, ограниченный кругозор.
Культура и техника речи	Правильная артикуляция, чёткая дикция, разнообразная интонация. Связная, логичная, образная речь, богатый словарный запас. Убедительность выступлений.	Неточная артикуляция, не достаточно чёткая дикция. Речь связная, логичная, не всегда уверенная. Словарный запас ограничен.	Вялая артикуляция, плохая дикция. Речь мало выразительна, неубедительна. Словарный запас бедный.
Мотивация к занятиям	Самостоятельный интерес на уровне увлечённости, наблюдается устойчивое стремление к успеху.	Мотивация неустойчивая, в зависимости от одобрения окружающих и успешности получаемых результатов.	Неосознанный интерес, инициатива в выборе не принадлежит ребёнку, случайный интерес.

Протокол

№	**ФИ обучающегося**	Количество балов	уровень

Тест общей оценки психологического климата

Методика применяется для оценки сложившейся к моменту обследования специфики межличностных отношений в коллективе и их динамики, выявляемой в периодически повторяющихся обследованиях, а также для анализа индивидуальных оценок основных вопросов и проблем совместной деятельности.

В опросном бланке приводятся 13 оснований для диагностики различных сторон функционирования деловых и социально-психологических явлений в коллективах. В методике используется 7-бальная оценочная шкала.

Инструкция: Оцените, пожалуйста, психологический климат в Вашем коллективе. Вам необходимо выбрать правое или левое утверждение. Для этого следует прочесть сначала предложение слева, затем – справа и после этого вычеркнуть ту оценку, которая наиболее соответствует истине:

3 – свойство, указанное слева проявляется в коллективе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется достаточно часто;

0 – ни это, ни противоположное (указанное справа) свойство не проявляются достаточно ясно или то и другое проявляются в одинаковой степени;

–1 – достаточно часто проявляется противоположное свойство (указанное справа);

–2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

–3 – свойство проявляется всегда.

На каждой строчке должно быть только одно зачеркивание. Анкета анонимна. Данные будут обрабатываться в общем виде.

Регистрационный бланк

Преобладает доброе жизнерадостное настроение	3	2	1	0	-1	-2	-3	Преобладает подавленное, пессимистическое настроение
Доброжелательность во взаимоотношениях, дружеское расположение	3	2	1	0	-1	-2	-3	Конфликтность в отношениях, агрессивность, апатия
Взаимное расположение и понимание между микрогруппами внутри коллектива	3	2	1	0	-1	-2	-3	Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, проводить свободное время	3	2	1	0	-1	-2	-3	Члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более тесному общению, отказываются от участия в совместных делах
Неудачи или успехи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов коллектива	3	2	1	0	-1	-2	-3	Неудачи или успехи отдельных членов коллектива оставляют равнодушными других, а иногда вызывают недобрую зависть и злорадство
Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями	3	2	1	0	-1	-2	-3	Критические замечания носят характер явных и открытых выпадов
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга	3	2	1	0	-1	-2	-3	В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению других
В трудные минуты происходит эмоциональное единение коллектива, когда «один за всех, и все за одного»	3	2	1	0	-1	-2	-3	В трудных случаях коллектив «раскисает», наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения
Достижения или неудачи коллектива переживаются всеми как их собственные	3	2	1	0	-1	-2	-3	Достижения или неудачи коллектива не находят отклика у его членов
Отношение к новичкам доброжелательное и участливое	3	2	1	0	-1	-2	-3	Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность
Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное для всех дело	3	2	1	0	-1	-2	-3	Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только

								о собственных интересах
В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту	3	2	1	0	-1	-2	-3	Коллектив разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», слабых нередко высмеивают, относятся к ним снисходительно
У членов коллектива появляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители	3	2	1	0	-1	-2	-3	К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно

Обработка результатов

1. Оценки, отмеченные опрошенными, необходимо перекодировать следующим образом:

Оценка	3	2	1	0	-1	-2	-3
Баллы	7	6	5	4	3	2	1

2. Для каждого опрошенного вычисляется коэффициент субъективной оценки социально-психологического климата ($К$): складываются баллы по всем 13 пунктам анкеты и полученная сумма делится на количество этих пунктов, то есть на 13.

3. Вычисляется средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата ($К_{ср}$): складываются коэффициенты субъективных оценок всех членов группы, полученная сумма делится на количество опрошенных. Полученный $К_{ср}$ может изменяться от 1,0 до 7,0. Чем выше коэффициент, тем благоприятнее оценка психологического климата (ОПК).

4. Для получения вывода о наиболее проблемных точках коллектива, трудностях его становления необходимо вычислить средние коэффициенты субъективных оценок для каждого из 13 пунктов ОПК: $К_{ср}$ 1, $К_{ср}$ 2, $К_{ср}$ 3

$$К_{ср} = \frac{\text{Сумма баллов, по n-му пункту, поставленных всеми опрошенными}}{\text{Количество опрошенных членов коллектива}}$$

Интерпретация

1. Средний коэффициент субъективных оценок ОПК позволяет охарактеризовать климат коллектива следующим образом:
От 5,5 до 7,0 – благоприятный, здоровый;
От 4,7 до 5,4 – неустойчивый, но достаточно благоприятный;
От 3,9 до 4,6 – средне благоприятный;
От 1,0 до 3,8 – неблагоприятный.
2. Чем ниже оценивается коллективом тот или иной пункт ОПК, тем больше неудовлетворенность сотрудников этой стороной взаимоотношений.

Интерпретация общего психологического климата

«Благоприятный»

Общий психологический климат в коллективе благоприятен. Это свидетельствует о следующих позитивных результатах процесса становления коллектива: сформированности положительных коллективистских отношений и активного ядра коллектива; гармоничном балансе делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия; согласованности сложившегося общественного мнения по основным вопросам жизнедеятельности и распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами; отсутствии явных или скрытых группировок, негативно настроенных по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям; малой вероятности тяжелых конфликтных ситуаций в коллективе, которые не переходят в затяжные и острые, поскольку сотрудники дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом; стиль руководства адекватен объективным требованиям дела, возможностям и ожиданиям подчиненных; удовлетворенности сотрудников своей профессией, условиями службы, ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста, что как следствие, свидетельствует о закрепленности кадров в подразделении (органе управления).

Вместе с тем в стратегии и тактике руководства коллективом необходимо сохранять достигнутый положительный результат, как важный психологический потенциал его дальнейшего успешного функционирования. Для этого, в частности, целесообразен постоянный, но действенный контроль над следующими важными вопросами стабильной работы с коллективом: поощрением достижений подчиненных, и, в особенности актива коллектива по реальному вкладу в общее дело, стимулированием дальнейшего их роста; объективной оценкой сотрудников, независимо от субъективных симпатий и антипатий; постоянным вниманием к каждому подчиненному, особенно к распределению ролей между лидерами в деловой и эмоциональной сферах; профилактикой трудностей вхождения в коллектив нового пополнения посредством продуманной организации наставничества, профессионального отбора, обучения и аттестации личного состава, тщательного их комплектования, расстановки и создания резерва кадров на выдвижение.

«Неустойчивый, но достаточно благоприятный»

Общий психологический климат в коллективе в целом благоприятен, но неустойчив. Это должно стать предметом дополнительной работы руководителя и актива коллектива в связи с возможностью его дальнейшего развития.

Выявленная неустойчивость коллектива обусловлена внутренними противоречиями между сложившимися положительными деловыми и эмоциональными взаимоотношениями среди наиболее активных его членов, с одной стороны, и, с другой – остающимся отрицательным напряжением

среди тех, кто не разделяет общественного мнения актива, установок руководителя.

Следует обратить внимание на самочувствие каждой личности в группе, его связь с неудовлетворенностью деловыми или эмоциональными отношениями; на социально-психологический статус каждого сотрудника в группе и на то, по каким аспектам жизнедеятельности он принимается или отвергается коллективом; поощряются ли материально или морально все достижения наиболее активных его членов, все ли сотрудники реализуют свои жизненные планы в соответствии с реальными возможностями и притязаниями.

«Среднеблагоприятный»

В коллективе сохраняется или наметилась тревожная обстановка в сфере межличностных отношений как между коллегами, так и с руководством. Это может отражаться на надежности и эффективности работы коллектива, особенно в экстремальных ситуациях, провоцировать срывы в оперативно-служебной деятельности и конфликты, а также снижать удовлетворенность личного состава своей работой, приводить к его текучести, заболеваемости и травматизму. Такая неблагоприятная обстановка обусловливается чаще в том случае, если в коллективе имеют место следующие негативные явления: не сформированы положительные коллективистские отношения, общественное мнение и активное ядро коллектива; отсутствует баланс, а вследствие этого и адекватность делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия; нет единства мнений по поводу целей и задач деятельности, распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами; вероятны явные или скрытые группировки, негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям; не исключаются конфликтные ситуации в коллективе, имеется тенденция перехода их в затяжные и острые, поскольку не все сотрудники дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом; стиль руководства недостаточно гибок, так как не всегда адекватен уровню достигнутого развития коллектива и учитываются, главным образом, только объективные требования дела; руководителем нередко упускаются из внимания особенности межличностных отношений в коллективе, возможности и ожидания подчиненных; многие сотрудники имеют низкий социально-психологический статус в группе, не удовлетворены своей профессией, условиями службы (работы), ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами, как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста, что как следствие, свидетельствует о недостаточной закрепленности кадров в подразделении (органе управления).

Руководителю в этой ситуации в своей стратегии и тактике необходимо, прежде всего, накапливать психологический потенциал дальнейшего развития коллектива. Для этого целесообразен постоянный контроль над следующими важными вопросами стабильной работы с коллективом:

формированием активного ядра коллектива, распределением работы с учетом профессиональной компетенции и лидерских ориентаций личного состава; поощрением достижений подчиненных по реальному вкладу в общее дело, в особенности наиболее активных из них, стимулированием дальнейшего их роста; объективной оценкой сотрудников, независимо от субъективных симпатий и антипатий; постоянным вниманием к каждому подчиненному, особенно к лидерам в деловой и эмоциональной сферах; профилактикой трудностей вхождения в коллектив нового пополнения посредством продуманной организации наставничества, профессионального отбора, обучения и аттестации личного состава, тщательного их комплектования, расстановки и создания резерва кадров на выдвижение.

«Неблагоприятный»

В коллективе имеет место крайне неблагополучная обстановка в межличностных отношениях как между сотрудниками, так и с руководством. Это отражается на надежности и эффективности служебной деятельности коллектива, особенно в экстремальных ситуациях, провоцирует срывы в работе и конфликты, а также снижает работоспособность и удовлетворенность личного состава своим трудом, приводит к неоправданно высокой текучести, заболеваемости и травматизму. Такая картина обуславливается следующими причинами: не сформированы положительные коллективистские отношения, общественное мнение и активное ядро коллектива; нет единства мнений по поводу целей и задач деятельности, распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами; отсутствует баланс, а вследствие этого и адекватность делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия, поскольку сотрудники не сплочены ни делом, ни эмоционально; имеются явные или скрытые группировки, крайне негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям; очень часто и воспроизводимы конфликтные ситуации в коллективе, большинство из них затяжные и острые, так как не все сотрудники сплочены и дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом; стиль руководства не гибок, а неоправданно односторонен, не соответствует уровню достигнутого развития коллектива и учитывает главным преимущественно только формальные стороны дела вопреки требованиям конкретной социально-психологической ситуации; руководителем часто упускаются из внимания особенности межличностных отношений в коллективе, возможности, ожидания и настроения сотрудников; большинство сотрудников имеют низкий социально-психологический статус в группе, не удовлетворены своей профессией, условиями службы, ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами, как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста.

Руководителю в этой ситуации необходимо принять срочные меры по стабилизации положения, радикально пересмотреть свою

информированность об основных социально-психологических явлениях в коллективе и приемлемости своего стиля руководства, нацелиться на постепенное накапливание психологического потенциала здорового развития коллектива. Для этого необходим постоянный действенный контроль над следующими важными вопросами стабильной работы с коллективом: формированием активного ядра коллектива, распределением работы с учетом профессиональной компетенции и лидерских ориентаций кадров; поощрением достижений подчиненных, и в особенности активных из них, по реальному вкладу в общее дело, стимулированием дальнейшего их роста; объективным оцениванием сотрудников, независимо от субъективных симпатий и антипатий; постоянным вниманием к каждому подчиненному, особенно распределению ролей между лидерами в деловой и эмоциональной сферах; профилактикой трудностей вхождения в коллектив нового пополнения посредством продуманной организации наставничества, профессионального отбора, обучения и аттестации личного состава, тщательного комплектования, расстановки и создания резерва кадров на выдвижение.

Кроме того, необходима работа с теми, кто не разделяет мнения актива, установок руководителя, находится в явной или скрытой конфронтации с руководителем или лидерами, не удовлетворен распределением ролей или системой оценки и стимулирования оперативно-служебной деятельности. Руководителю в своей работе нужно учитывать то, что напряженность психологического климата может также провоцироваться несовпадением официальных и неофициальных лидеров, тем, насколько реальным авторитетом они обладают, или же враждебным настроем группировок, примыкающих к своим деловым или эмоциональным лидерам. В этом случае необходимо обратить внимание на то, насколько обоснованно распределены функции между сотрудниками, в особенности между активом коллектива; допустимая ли часть полномочий руководителя делегирована его заместителям и оставлена ли необходимая на осуществление им основных функций управления.

Важно обеспечить формирование единого коллективного мнения для того, что объединить вокруг него всех сотрудников и ввести в повседневную практику демократические формы выработки коллективных решений с уважением индивидуальных мнений и обязательностью принятого общего решения. В то же время не следует оставлять без санкций случаи нарушений служебной дисциплины или серьезных срывов в оперативно-служебной деятельности; однако публично налагать дисциплинарные взыскания следует только на злостных нарушителей. Нецелесообразно также и попустительское отношение руководителя к давлению еще не созревшего коллективного мнения, особенно если оно явно противоречит требованиям.

Особое внимание следует обратить на самочувствие каждой личности в группе, его связь с неудовлетворенностью деловыми или эмоциональными отношениями; на социально-психологический статус каждого сотрудника в

группе и на то, по каким аспектам жизнедеятельности он ею принимается или отвергается; поощряются ли материально или морально все достижения наиболее активных его членов, все ли сотрудники реализуют свои жизненные планы в соответствии с реальными достижениями, притязаниями и способностями.

На основе полученных данных у руководителя появляется возможность сделать вывод о наиболее проблемных моментах в межличностных отношениях по всем характеристикам социально-психологического климата, оцениваемого опрашиваемыми.