

ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
«ОБЛАСТНОЙ РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ «РОДНИК»

РАССМОТРЕНО

Протокол № 3 от «05» апреля 2024 г.
Педагогический совет
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 147 от «08» апреля 2024 г.
Руководитель АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»
Е.В. Шамова



ПРОГРАММА ПРОФИЛЬНОЙ СМЕНЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ

«Время Первых: ТЫ СМОЖЕШЬ!»

Разработчик:
Варяев Данил Юрьевич,
педагог-психолог

Тюмень
2024

Оглавление	
Введение	3
1. ЦЕЛЕВЫЕ УСТАНОВКИ И ПРИНЦИПЫ ПРОФИЛЬНОЙ СМЕНЫ.....	4
2. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ СМЕНЫ.....	6
3. УЧАСТНИКИ СМЕНЫ	7
4. ОПИСАНИЕ КОНЦЕПТА, КЛЮЧЕВЫХ ИДЕЙ, ИГРОВОЙ МОДЕЛИ ПРОФИЛЬНОЙ СМЕНЫ	8
5. ПЛАН СМЕНЫ.	9
6. УСЛОВИЯ УСПЕШНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ СМЕНЫ.....	11

ВВЕДЕНИЕ

Равные возможности «Время Первых: Ты сможешь!» - программа, основная идея и концепция которой, показать в реальном взаимодействии принцип равных возможностей для всестороннего развития и самореализации детей, несмотря на ментальные и физические дополнительные потребности у детей. В рамках смены дети смогут на собственном опыте продемонстрировать и ощутить общие ценности Движения.

Основная цель воспитательной работы – создать благоприятные условия для развития и общения детей, нормально развивающихся, и детей с ОВЗ, научить детей равенству, взаимопомощи, поддержке и уважению.

Программа тематической смены предполагает создание условий для личностного развития, самоопределения и самореализации участников на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, их вовлечения в жизнедеятельность первичных отделений Движения

Программа разработана с учетом следующих законодательных нормативно-правовых документов:

- Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020);
- Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989, вступила в силу для СССР 15.09.1990);
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 31.07.2020 № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся»;
- Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р);
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- План основных мероприятий, проводимых в рамках Десятилетия детства, на период до 2027 года (утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 23.01.2021 № 122-р);
- Указ президента Российской Федерации от 09.11.2022 №809 «Об утверждении основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно–нравственных ценностей»;
- Федеральный закон от 14.07.2022 № 261-ФЗ «О Российском движении детей и молодежи»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в закон РФ «О защите прав потребителей и кодекс РСФСР «Об административных нарушениях» от 09.01.96 г. № 2-ФЗ;
- Об учреждении порядка проведения смен профильных лагерей, с дневным пребыванием, лагерей труда и отдыха. Приказ Минобразования РФ от 13.07.2001 г. № 2688.

В основе содержания программы лежит эффективно построенная воспитательная система, обеспечивающая, с одной стороны, просвещение и всестороннее развитие участников через их включение в различные виды деятельности, с другой – формирование представлений о Российском движении детей и молодежи, стимулирование активного включения и участия в деятельности Движения Первых.

1. ЦЕЛЕВЫЕ УСТАНОВКИ И ПРИНЦИПЫ ПРОФИЛЬНОЙ СМЕНИ

Целью модельной программы профильной смены является формирование у участников смены активной жизненной позиции на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей посредством участия в коллективно-творческой деятельности в соответствии с системой ценностей Движения.

Задачи:

Образовательные:

- сформировать у участников смены навыки коммуникативного взаимодействия, сотрудничества; способности к рефлексии, самооценке;
- создать условия для приобретения навыков командной работы и лидерских компетенций;
- создать условия для приобретения навыков для коммуникации в условиях инклюзивной группы

создать условия для получения умений и навыков разработки и реализации творческих социально значимых событий, проектов и мероприятий.

Развивающие:

развить лидерский, творческий, организаторский потенциал и инициативы подростков, участвующих в деятельности Движения Первых;

развить интерес к получению знаний, расширению кругозора;

развить навыки работы в группе, в команде.

Воспитательные:

создать эмоциональную доброжелательную атмосферу, способствующую полноценному общению участников смены;

сформировать положительное отношение к активной общественной деятельности;

содействовать личностному и профессиональному самоопределению со стойкой жизненной и гражданской позицией.

2. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ СМЕНЫ

Участие в программе профильной смены даст детям и подросткам получить позитивный опыт в духовной, физической и интеллектуальной сфере, будут динамично развиваться творческое мышление, познавательные процессы, лидерские и организаторские навыки.

Использование и реализация предложенных форм работы послужит созданию условий для реализации способностей и задатков детей и подростков, что окажет существенное влияние на формирование интереса к различным видам социального творчества, к созидательной деятельности, а также активной гражданской позиции.

Получение участниками смены социокультурного опыта поведения, демонстрация в деятельности успешной работы в команде, понимание важности совместного труда и приложения усилий для общего дела, ответственности за результат.

Получение участниками смены знаний о традиционных российских духовно-нравственных ценностях, о национальных традициях и духовно-нравственных нормах, об историческом прошлом и культурных событиях страны.

Понимание и осознание участниками смены миссии, ценностей и потенциала Движения Первых для собственного личностного развития, развития социально значимых отношений и приобретения опыта социально значимых дел.

Владение знаниями, умениями и навыками по подготовке и продвижению событий, проектов, мероприятий.

Формирование участниками смены собственной траектории последующего индивидуального развития в сообществе Движения Первых.

Готовность участников смены популяризировать деятельность Движения Первых, формировать положительный образ организации среди детей взрослых.

3. УЧАСТНИКИ СМЕНИ

- активисты Движения Первых (лидеры школьного самоуправления, представители Совета Первых) в возрасте от 11 до 17 лет (возрастные подгруппы 11 – 13 лет, 14 – 17 лет);

- участники проектов, конкурсов, акций и событий Движения Первых в возрасте от 8 до 17 лет (возрастные подгруппы 8 – 10 лет, 11 – 13 лет, 14 – 17 лет);

- потенциальные участники Движения Первых (в том числе дети и подростки, нуждающихся в государственной защите и поддержке) в возрасте от 8 до 17 лет (возрастные подгруппы 8-10 лет, 11 – 13 лет, 14-17 лет).

4. ОПИСАНИЕ КОНЦЕПТА, КЛЮЧЕВЫХ ИДЕЙ, ИГРОВОЙ МОДЕЛИ ПРОФИЛЬНОЙ СМЕНЫ

Основная концепция смены строится на знакомой идее для всех современных детей о развитие различных способностей у персонажа игры. Только здесь персонажем выступает сам ребенок. С одной стороны, так детям будет легче донести информацию о важности развития с другой показать различия виртуального мира от реальности, ведь в реальном мире результат часто зависит от команды, он редко сиюминутный и требующий куда более значимых усилий. Помимо индивидуального развития, каждый отряд придумывает себе названия и девиз, перед каждым отрядом ставится задача каждый день собирать карточки героев карточек (выдающихся отечественных деятель в искусстве, спорте, науке, обществе), тот отряд, который больше соберёт карточек героев станет лучшим отрядом смены.

По легенде дети приезжают в Родник, который является кладезю различных ресурсов-способностей (творческих, интеллектуальных, спортивных, человеческих) и чтобы стать лучшей версией себя и вместе с отрядом нужно проходить испытания и открывать все новые уровни нужно зарабатывать «способности», которые будут отображаться в индивидуальной карте игрока.

В индивидуальной карте будут категории:

- здоровье (зарядка, участие в спортивных и оздоровительных мероприятиях);
- творчество (участие в социокультурной жизни лагеря);
- ум (участие и решение интеллектуальных задач, награда за смекалку);
- духовность (проявление нравственно-важных качеств);
- командная работа (умение работать в команде).

Соответственно задача ребенка максимально развить качества, данная форма работы позволить способствовать развитию рефлексии у детей. В качестве экспертов тут будут выступать вожатые, руководители секций, а также сами дети внутри отряда. Задача взрослых здесь именно использовать данный инструмент для повышения стремления к развитию, а не как средство наказания.

5. ПЛАН СМЕНИ

Представляет собой перечень ключевых событий каждого дня, отражающих целевые ориентиры периода смены и конкретного тематического дня. Кроме указанных в плане-сетке мероприятий в лагере реализуются общие для всех отрядов события досугового и воспитательного характера. К ним можно отнести утреннюю линейку с церемонией поднятия флага, час песни, игры на свежем воздухе, отрядную работу, вечерний костер, дискотеки.

Также в плане-сетке не указываются основные режимные моменты дня (подъем, зарядка, приемы пищи, дневной отдых, время личной гигиены, отбой).

<p>Организационный период смены Организационное оформление первичных коллективов. Целевые ориентиры: адаптация участников к условиям жизни в лагере; формирование детских объединений (отрядов).</p>		
<p>1 день ЗАЕЗД – сбор-старт, – Вербочный курс, – огоньки знакомств.</p>	<p>2 день – организационные сборы отрядов, – диагностика №1, – Церемония открытия смены «Время первых» - презентация программы смены 1 занятие «Быть Первым» – «Зачем быть в Движении» – вечер визиток.</p>	<p>3 день «БЫТЬ С РОССИЕЙ» – торжественная линейка «Это моя Россия», 2 занятие «Быть Первым» – «Лидер, команда, ответственность» – праздничная концертная программа</p>
<p>Основной период смены Целевые ориентиры: погружение участников в содержание направлений деятельности Движения; развитие коммуникативных, организаторских навыков; формирование опыта коллективно-творческой социально значимой деятельности.</p>		
<p>4 день УЧИСЬ И ПОЗНАВАЙ! – презентация клубов, – познавательный квест,</p>	<p>5 день ДЕРЗАЙ И ОТКРЫВАЙ! -научный мастер класс – Научный квиз.</p>	<p>6 день БЫТЬ ЧЕЛОВЕКОМ – деловая игра 4 занятие «Быть Первым»– Продвижение в медиа</p>

<p>– 3 занятие «Быть Первым»– Коллективное творческое дело КТД</p> <p>– интеллектуальная игра</p>	<p>- «Быть вместе» знакомство с кружками по интересам.</p>	<p>- психологический тренинг - кружки по интересам «Быть вместе»</p>
<p>7 день <i>СОЗДАВАЙ И ВДОХНОВЛЯЙ!</i> – САМ СЕБЕ РЕЖИССЕР</p> <p>- кружки по интересам «Быть вместе» – ярмарка талантов – праздник Песни и Танца</p>	<p>8 день <i>БЛАГО ТВОРИ!</i> – аукцион дел отрядов, – марафон социальных акций, лирический вечер</p> <p>- кружки по интересам «Быть вместе»</p>	<p>9 день <i>«БЫТЬ В ДВИЖЕНИИ!»</i> -ДОБРОЕ ДЕЛО ПЕРВЫХ</p> <p>- кружки по интересам «Быть вместе»</p>
<p>10 день <i>День первых</i> - кружки по интересам «Быть вместе»</p>	<p>11 день <i>БУДЬ ЗДОРОВ!</i> – квест «Секреты здоровья» (дело отряда) - кружки по интересам «Быть вместе» – конкурс агитбригад - ПЕРВАЯ ПОМОЩЬ</p>	
<p>Заключительный период смены Целевые ориентиры: содержательное и эмоциональное подведение итогов смены; построение перспектив дальнейшего развития и взаимодействия.</p>		
<p>12 день 5 занятие «Быть Первым» – Включайся! - кружки по интересам «Быть вместе»</p>	<p>13 день – линейка закрытия смены, – итоговый сбор, – Гала-концерт – прощальные огоньки.</p>	<p>14 день <i>ОТЪЕЗД</i> Итоговое Анкетирование – прощальные круги.</p>

6. УСЛОВИЯ УСПЕШНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ СМЕНЫ

Кадровое обеспечение

№ п/п	Должность	Кол-во	Функциональные обязанности
1.	Руководитель	1	Осуществляет общее руководство деятельностью центра, контроль и координацию служб по обеспечению жизнедеятельности центра
2.	Заместитель руководителя по социальной реабилитации	1	Отвечает за организацию воспитательной и образовательной деятельности отдыхающих в центре
3.	Заместитель руководителя по лечебно-оздоровительной работе (ЛОР)	1	Отвечает за организацию лечебно-оздоровительной деятельности центра
4.	Заместитель руководителя по жизнеобеспечению – главный инженер	1	Отвечает за организацию мероприятий по жизнедеятельности центра
5.	Заведующая отделением организационно-методической и аналитической работы	1	Отвечает за подготовку и организацию смены, за оказание методической помощи специалистам центра
6.	Ведущий специалист отделения социальной реабилитации	4	Отвечает за реализацию оздоровительно-образовательной программы, за организацию работы творческих мастерских центра, физкультурно-оздоровительную деятельность, является руководителем смены
7.	Социальный педагог	20	Проводит социально-педагогическую и социально-

			психологическую работу с обучающимися. Содействует развитию личности, талантов и способностей, формированию общей культуры детей, подростков
8.	Педагог-психолог	2	Осуществляет профессиональную деятельность, направленную на сохранение психического, соматического и социального благополучия детей и подростков, на психическое развитие и становление, реализацию возрастных и индивидуальных возможностей, личностного роста
9.	Врач-педиатр	1	Составление программы медицинской реабилитации на период его пребывания в центре, контроль выполнения этой программы, динамические наблюдение и лечение курируемых детей
10.	Главная медицинская сестра	1	Обеспечение рациональной работы среднего медицинского персонала, организация и контроль соблюдения санитарно-эпидемиологического режима
11.	Врач-физиотерапевт	1	Назначение и контроль физиолечения пациентам центра
12.	Медицинская сестра	2	Оказание доврачебной помощи детям, выполнение сестринских манипуляций в соответствии с назначениями врача
13.	Медсестра по физиотерапии	3	Проведения физиопроцедур в соответствии с назначениями врача
14.	Инструктор ЛФК	1	Осуществление процесса медицинской реабилитации

			методами лечебной физкультуры в соответствии с назначениями врача ЛФК
15.	Тренер-преподаватель по АФК	4	Осуществление комплекса мероприятий, направленных на физическое развитие и оздоровление ребёнка
16.	Вожатый	3	Сопровождение деятельности временного детского коллектива, оказание организационной поддержки детям в создании, развитии и деятельности детского коллектива

Материально-техническое обеспечение программы

Программа реализуется на базе областного реабилитационного центра «Родник».

Все здания в капитальном исполнении.

1. Спальный корпус

Спальный корпус рассчитан на 100 мест. Проживание в 2 и 3-местных номерах. Санузел рассчитан на 2 комнаты. Душевые расположены на этажах. Для реализации культурно-досуговых и физкультурно-оздоровительных мероприятий имеются: концертный зал, спортивно-игровой зал (мягкий городок, теннисный стол), библиотека, сенсорная комната, чайная, игровые комнаты, холлы. На первом этаже располагаются кабинеты узких специалистов: логопеда, психолога, социального педагога.

Корпус оборудован пандусами, лифтом. Функционирует круглосуточный медицинский пост, где в любое время суток окажут неотложную помощь.

2. Лечебный корпус

В трехэтажном лечебном корпусе два этажа занимает лечебное отделение, на третьем этаже – гостиничные номера и танцевальный зал.

На первом этаже расположены спелеокамера, ванное отделение, кабинет ПДМ, лечебные души, кабинет грязелечения и парафинолечения.

На втором этаже – кабинет электросветолечения, зал лечебной физкультуры, три кабинета массажа, ингаляторий, кабинет врача-физиотерапевта, врача ЛФК, невролога и главной медсестры. Для отдыха имеется просторный холл с мягкой мебелью, телевизором, фонтаном.

3. Спальный корпус

Разместил под своей крышей мастерские декоративно-прикладного творчества, психологические кабинеты, танцевальный и актовый залы.

4. Спортивно-оздоровительный комплекс

В спортивно-оздоровительном комплексе имеется большой спортивный зал (площадь – 557,3 кв. м), тренажерный и спортивно-игровой залы, бассейн, сауна, медицинский кабинет, буфет, душевые комнаты и раздевалки.

5. Столовая

Столовая рассчитана на 150 посадочных мест. Площадь – 700 кв. м.

Питание в центре шестиразовое, включающее в себя завтрак, второй завтрак, обед, полдник, ужин, сонник. Имеется витаминный стол. Меню разработано в соответствии с СанПиН 2.3/2.4.3590-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации общественного питания населения» и согласовано с территориальным управлением Роспотребнадзора по Тюменской области.

6. Административный корпус

7. Прачечный комплекс

8. Котельная

На территории учреждения находится детская площадка, на которой установлены качели, песочница, также имеется спортивный городок, футбольное поле, волейбольная площадка.

В учреждении создана среда, отвечающая требованиям физической безбарьерности: пандусы, лифты, специально оборудованные туалеты, широкие дверные проемы, аппарели - телескопический пандус для инвалидной коляски, спецподъемник-ступенькоход, информационное табло – бегущая строка, контрастная маркировка для слабовидящих – яркая полоса на крайних ступенях лестниц, круги на дверях.

7. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ДИАГНОСТИКИ УЧАСТНИКОВ В РАМКАХ ПРОФИЛЬНЫХ СМЕН

«Мониторинг уровня удовлетворенности участием в профильных сменах Движения Первых (Приложения 1, 2).

<p>Методики для диагностики тенденции к личностным изменениям участников смены (Приложение 3, 4): Ожидаемые результаты</p>	<p>Методы диагностики</p>
<p>получение участниками смены социокультурного опыта поведения, демонстрация успешной работы в команде, понимание важности совместного труда и приложения усилий для общего дела, ответственности за результат</p>	<p>Методика «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС)</p>
<p>определение и выбор направления (или нескольких направлений) Движения для реализации собственного потенциала и развития</p>	<p>Тест-опросник «Мотивация успеха и мотивация боязни неудачи» (МУН) А.Реан</p>
<p>формирование участниками смены собственной траектории последующего индивидуального развития в сообществе Движения</p>	



Мониторинг уровня удовлетворенности детей и подростков участием в профильных сменах Движения Первых

Цель: анализ уровня удовлетворенности участников профильной смены Движения Первых, выявление уровня доверия и лояльности участников к проекту.

Период проведения: данное анкетирование проводится единожды, в заключительный период смены (рекомендуется проводить после праздника закрытия смены).

Участники: участниками опроса могут быть не менее 10% участников смены с соблюдением пропорции возрастов.

1. Возраст

(выпадающий список)

2. Пол

(Выбор)

3. В каком регионе ты живешь?

(выпадающий список)

4. Являешься ли ты участником Движения Первых?

(да/нет)

5. Считаешь ли ты прошедшую смену интересной и полезной?

Оцени смену по 10 балльной шкале, где 0 – совсем не интересно и не полезно, 10 – очень интересно и полезно.

(выпадающий список)

6. Опиши коротко, что больше всего понравилось тебе в смене

(короткий ответ)

7. Опиши коротко, что меньше всего понравилось тебе в смене

(короткий ответ)

8. Посоветуешь ли ты стать участником подобной смены своим друзьям

(да/нет)

9. Опиши прошедшую смену одним словом

(короткий ответ)

10. Чувствовал ли ты в течение смены гордость? Если да – выбери из предложенных вариантов те, которые вызвали в тебе это чувство:

(несколько из списка)

Я сам

Мой друг/товарищ

Наш отряд

Наш лагерь

Наш регион

Наша страна

Другое (написать)

11. Чего, по твоему мнению, не хватало в смене?



Мониторинг уровня удовлетворенности **вожатых** участием в реализации профильных смен Движения Первых

Цель: выявление уровня доверия и лояльности участников к проекту.

Период проведения: данное анкетирование проводится единожды, после завершения всех смен, в организации которых принимал участие вожатый.

Участники: участниками опроса могут быть не менее 10% вожатых.

1. Возраст

(выпадающий список)

2. Пол

(Выбор)

3. В каком регионе ты живешь?

(выпадающий список)

4. Проходил ли ты обучение по программам Движения Первых?

(да/ нет)

5. Если да, то что это было за обучение?

Программа повышения квалификации «Вожатый Первых»

Программа профессионально обучения «Вожатый Первых»

Обучающий интенсив в регионе

Окружной семинар «Вожатый Первых»

6. Считаешь ли ты работу на профильной смене Движения Первых интересной и полезной для себя?

Оцени смену по 10 балльной шкале, где 0 – совсем не интересно и не полезно, 10 – очень интересно и полезно.

(выпадающий список)

7. Опиши коротко, что больше всего понравилось тебе в программах профильных смен

(короткий ответ)

8. Опиши коротко, что меньше всего понравилось тебе в программах профильных смен

(короткий ответ)

9. Посоветуешь ли ты стать вожатым на подобной смене своим друзьям

(да/нет)

10. Опиши прошедшую смену одним словом

(короткий ответ)

11. Чувствовал ли ты в течение смены гордость? Если да – выбери из предложенных вариантов те, которые вызвали в тебе это чувство:

(несколько из списка)

Я сам

Мой друг/товарищ

Наш отряд

Наш лагерь

Наш регион

Наша страна

Другое (написать)

(длинный ответ)

Приложение 2



Методика для изучения социализированности личности обучающегося (автор М. И. Рожков)

Методика М. И. Рожкова для изучения социализированности личности обучающегося предназначена для выявления уровня социальной адаптированности, активности, автономности и нравственной воспитанности учащихся.

Основопологающим методом исследования является тестирование.

Методика предназначена для подростков 14-17 лет.

Интерпретация результатов проводится в соответствии с ключом оценки и обработки данных исследования.

Цель: выявить уровень социальной адаптированности, активности, автономности и нравственной воспитанности учащихся.

Ход проведения. Учащимся предлагается прочитать (прослушать) 20 суждений и оценить степень своего согласия с их содержанием по следующей шкале:

4 — всегда;

3 — почти всегда;

2 — иногда;

1 — очень редко;

0 — никогда.

1. Стараюсь слушаться во всем своих учителей и родителей.

2. Считаю, что всегда надо чем-то отличаться от других.

3. За что бы я ни взялся — добиваюсь успеха.

4. Я умею прощать людей.

5. Я стремлюсь поступать так же, как и все мои товарищи.

6. Мне хочется быть впереди других в любом деле.

7. Я становлюсь упрямым, когда уверен, что я прав.

8. Считаю, что делать людям добро — это главное в жизни.

9. Стараюсь поступать так, чтобы меня хвалили окружающие.

10. Общаясь с товарищами, отстаиваю свое мнение.

11. Если я что-то задумал, то обязательно сделаю.

12. Мне нравится помогать другим.

13. Мне хочется, чтобы со мной все дружили.

14. Если мне не нравятся люди, то я не буду с ними общаться.

15. Стремлюсь всегда побеждать и выигрывать.

16. Переживаю неприятности других, как свои.

17. Стремлюсь не ссориться с товарищами.

18. Стараюсь доказать свою правоту, даже если с моим мнением не согласны окружающие.

19. Если я берусь за дело, то обязательно доведу его до конца.

20. Стараюсь защищать тех, кого обижают. 1	5	9	13	17	Социальная адаптированность
2	6	10	14	18	Автономность
3	7	11	15	19	Социальная активность
4	8	12	16	20	Приверженность детей гуманистическим нормам жизнедеятельности



Тест-опросник «Мотивация успеха и мотивация боязни неудачи» (МУН) А.Реан Толчком к активности в любой деятельности могут в равной степени стать и желание достичь успеха, и страх перед неудачей. Это контуры двух важных типов мотивации — мотивации успеха и мотивации боязни неудачи. Мотивация успеха, несомненно, носит положительный характер. При такой мотивации действия человека направлены на то, чтобы достичь конструктивных, положительных результатов. Личностная активность здесь зависит от потребности в достижении успеха. А вот мотивация боязни неудачи менее продуктивна. При данном типе мотивации человек стремится, прежде всего, избежать порицания, наказания. Ожидание неприятных последствий — вот что определяет его деятельность. Еще ничего не сделав, человек уже боится возможного провала и думает, как его избежать, а не как добиться успеха.

Инструкция. Отвечая на нижеприведенные вопросы, необходимо выбрать один из ответов: «да» или «нет». Если Вы затрудняетесь с ответом, то вспомните, что «да» может значить и «конечно, да», и «скорее да, чем нет». Точно так же и «нет» может значить и явное «нет», и «скорее нет, чем да».

Отвечать на вопросы следует в достаточно быстром темпе, не обдумывая ответ подолгу.

Ответ, который первым приходит в голову, как правило, наиболее точный.

1. Включаясь в работу, я, как правило, оптимистично настроен, надеюсь на успех.
2. Обычно я действую активно. 3. Я склонен к проявлению инициативы.
4. При выполнении ответственных заданий я по мере сил стараюсь найти любые причины, чтобы отказаться. 5. Часто выбираю крайности: либо очень легкие, либо совершенно невыполнимые задания. 6. При встрече с препятствиями я, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления. 7. При чередовании успехов и неудач я склонен к переоценке своих успехов.
8. Плодотворность деятельности в основном зависит от меня самого, а не от чьего-то контроля. 9. Когда мне приходится браться за трудное задание, а времени мало, я работаю гораздо хуже, медленнее.
10. Я обычно настойчив в достижении цели.
11. Я обычно планирую свое будущее не только на несколько дней, но и на месяц, на год вперед.
12. Я всегда думаю, прежде чем рисковать.
13. Я обычно не очень настойчив в достижении цели, особенно если меня никто не контролирует.
14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели.
15. Если я потерпел неудачу и задание не получается, то я, как правило, сразу теряю к нему интерес.
16. При чередовании успехов и неудач я склонен к переоценке своих неудач.
17. Я предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.
18. При работе в условиях ограниченного времени результативность моей деятельности обычно улучшается, даже если задание достаточно трудное.
19. Я, как правило, не отказываюсь от поставленной цели даже в случае неудачи на пути к ее достижению.
20. Если я сам выбрал себе задание, то в случае неудачи его притягательность для меня еще более возрастает.

Ключ к опроснику «Да»: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20; «нет»: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

За каждое совпадение ответа с ключом испытуемому дается 1 балл. Подсчитывается общее количество набранных баллов.

Интерпретация результатов

Если количество набранных баллов колеблется в пределах от 1 до 7, то диагностируется мотивация боязни неудачи.

Если количество набранных баллов колеблется в пределах от 14 до 20, то диагностируется мотивация успеха. Если количество набранных баллов колеблется в пределах от 8 до 13, то следует считать, что мотивационный полюс ярко не выражен. При этом следует иметь в виду, что при количестве баллов 8-9 испытуемый скорее тяготеет к мотивации боязни неудачи, тогда как при количестве баллов 12-13 — к мотивации успеха.

Анализ многочисленных экспериментов, касающихся этой проблемы, позволяет нарисовать обобщенный портрет этих двух типов мотивации, ориентированных, соответственно, на успех и на неудачу.

Мотивация успеха. Личности этого типа обычно активны, инициативны. Если встречаются препятствия — ищут способы их преодоления. Продуктивность деятельности и степень ее активности в меньшей степени зависят от внешнего контроля. Отличаются настойчивостью в достижении цели. Они склонны планировать свое будущее на большие промежутки времени. Предпочитают брать на себя средние по трудности или же слегка завышенные, хоть и выполнимые обязательства. Ставят перед собой реально достижимые цели. Если рискуют, то расчетливо. Обычно такие качества обеспечивают суммарный успех, существенно отличный как от незначительных достижений при заниженных обязательствах, так и от случайного везения при завышенных. В значительной степени (более, чем у противоположного типа) выражен эффект Зейгарник (эффект незавершенного действия, установленный ученицей К. Левина, ставшей впоследствии профессором МГУ, Б. В. Зейгарник. Смысл закономерности в том, что незавершенные действия запоминаются значительно лучше, чем завершенные). Склонны к переоценке своих неудач в свете достигнутых успехов. При выполнении заданий проблемного характера, а также в условиях дефицита времени результативность деятельности, как правило, улучшается. Склонны к восприятию и переживанию времени как «целенаправленного и быстрого», а не бесцельно текущего. Привлекательность задачи возрастает пропорционально ее сложности. В особенности это проявляется на примере добровольных, а не навязанных извне обязательств. В случае же неудачного выполнения такого «навязанного» задания его привлекательность остается тем не менее на прежнем уровне.

Мотивация боязни неудачи. Личности этого типа мотивации малоинициативны. Избегают ответственных заданий, изыскивают причины отказа от них. Ставят перед собой неоправданно завышенные цели; плохо оценивают свои возможности. В других случаях, напротив, выбирают легкие задания, не требующие особых трудовых затрат. Эффект Зейгарник выражен в меньшей степени, чем у ориентированных на успех. Склонны к переоценке своих успехов в свете неудач, что, очевидно, объясняется эффектом контроля ожиданий. При выполнении заданий проблемного характера, в условиях дефицита времени результативность деятельности ухудшается. Отличаются, как правило, меньшей настойчивостью в достижении цели (впрочем, нередки исключения). Склонны к восприятию и переживанию времени как «бесцельно текущего» («Время — это постоянно струящийся поток»). Склонны планировать свое будущее на менее отдаленные промежутки времени. В случае неудачи при выполнении какого-либо задания его притягательность, как правило, снижается. Причем это будет происходить независимо от того, «навязано» ли задание извне или выбрано самим субъектом, хотя в количественном отношении снижение притягательности во втором случае (выбрал сам) может быть менее выражено, чем в первом (навязано кем-то).

Оптимальным методом диагностики мотивации успеха и мотивации боязни неудачи является наблюдение за поведением и деятельностью человека в различных жизненных ситуациях с его последующим вдумчивым и глубоким психологическим анализом.



«Коммуникативные и организаторские склонности»

В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС)

В профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием человека с другими людьми, в качестве стержневых выступают коммуникативные и организаторские способности, без которых не может быть обеспечен успех в работе.

Главное содержание деятельности работников таких профессий - руководство коллективами, обучение, воспитание, культурно-просветительское и бытовое обслуживание людей и т.д.

По результатам ответов испытуемого появляется возможность выявить качественные особенности его коммуникативных и организаторских склонностей.

Инструкция: на каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-).

Текст опросника

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?

25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
39. Правда ли, что Вас пугает перспектива оказаться в новом коллективе?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка результатов и интерпретация

Коммуникативные способности - ответы "да" на следующие вопросы: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37; и "нет" на вопросы: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

Организаторские способности - ответы "да" на следующие вопросы: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38; и "нет" на вопросы: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Подсчитывается количество совпадающих с ключом ответов по каждому разделу методики, затем вычисляются оценочные коэффициенты отдельно для коммуникативных и организаторских способностей по формуле: $K = 0,05 * C$, где

K – величина оценочного коэффициента

C – количество совпадающих с ключом ответов.

Оценочные коэффициенты может варьировать от 0 до 1. Показатели, близкие к 1 говорят о высоком уровне коммуникативных и организаторских способностях, близкие к 0 - о низком уровне.

Первичные показатели коммуникативных и организаторских способностей могут быть представлены в виде оценок, свидетельствующих о разных уровнях изучаемых способностей.

Шкала для оценки уровня коммуникативных склонностей (КС):

от 0,10 до 0,45 – низкий уровень;

от 0,46 до 0,55 – ниже среднего;

от 0,56 до 0,65 – средний;

от 0,66 до 0,75 – высокий;

от 0,76 до 1,00 – очень высокий.

Шкала для оценки уровня организаторских склонностей (ОС):

от 0,20 до 0,55 – низкий уровень;

от 0,56 до 0,65 – ниже среднего;

от 0,66 до 0,70 – средний;

от 0,71 до 0,80 – высокий;

от 0,81 до 1,00 – очень высокий.

Анализ полученных результатов.

Испытуемые, получившие оценку 1, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Испытуемым, получившим оценку 2, коммуникативные и организаторские склонности присущи на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе; предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства; испытывают трудности в установлении контактов с людьми и при выступлении перед аудиторией; плохо ориентируются в незнакомой ситуации; не отстаивают свои мнения, тяжело переживают обиды; проявления инициативы в общественной деятельности крайне снижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, получивших оценку 3, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают своё мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Коммуникативные и организаторские склонности необходимо развивать и совершенствовать.

Испытуемые, получившие оценку 4, относятся к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким. Другим, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Всё это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

Испытуемые, получившие высшую оценку - 5, обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативности и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативности и организаторской и активно стремятся к ней, быстро ориентироваться в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают своё мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать разные игры, мероприятия. Настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.