

**Бюджетное общеобразовательное учреждение
«Шуховская средняя школа»
Знаменского муниципального района Омской области**

ДЕТИ УЧАТ ДЕТЕЙ

**Практика наставничества, действующая в
кружковом движении**

Программа

«Школа вожатых»

Шухово 2023 год

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Школа вожатых» БОУ «Шуховская средняя школа», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", национального проекта "Образование".

Целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся БОУ «Шуховская средняя школа».

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель программы: создание благоприятных условий для развития и реализации организаторского потенциала учащихся, выполняющих обязанности вожатых в школе, вожатых в лагере с дневным пребыванием, формирование у них творческих, лидерских качеств и активной жизненной позиции.

Задачи:

- Формировать положительные эмоции, благоприятный психологический климат в процессе досуговой деятельности и межличностного общения.
- Содружество подростков и детей младшего школьного возраста с целью обмена опытом и организации досуговой деятельности.
- Придать досуговой деятельности развивающий и воспитывающий характер.
- Приобщить подрастающее поколение к истинным культурным ценностям.
- Обучить подростков разработке и организации конкурсно-познавательных программ, викторин, игр, конкурсов.
- Обучить подростков организации и проведению лагеря дневного пребывания, лагеря выходного дня для младших школьников на базе образовательного учреждения.
- Дать первоначальные знания о работе вожатого в школе и в детском оздоровительном лагере.
- Создание условий для самореализации личности на основе индивидуального и дифференцированного подхода, через включение в активную педагогическую деятельность.
- Развить организаторские способности, коммуникативные умения и навыки межличностного и делового общения.
- Развить навыки поисково-исследовательской деятельности подростков.
- Создать условия для развития творческих и познавательных способностей и индивидуальных склонностей.
- Развивать лидерские качества и организаторские способности,
- Воспитание чувства ответственности за совершённые дела и поступки, трудолюбие и умение преодолевать трудности, преобразовывать содержание теоретического материала в более доступную для восприятия форму.

Обеспечить работу наставника с наставляемым на основе прохождения необходимых этапов:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, проводит диагностику затруднений с целью разработки индивидуальной (групповой) программы наставничества.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную (групповую) программу адаптации, осуществляет корректировку наставляемого (наставляемых), помогает выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень наставляемого (наставляемых), определяет степень готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

3. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА И ЕЁ РЕАЛИЗАЦИЯ

Форма наставничества «ученик – ученик» реализуется во взаимодействии обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, не имеющего необходимых организаторских и лидерских качеств, не обладающего умениями организовать других на проведение социально-значимых мероприятий, дел.

Наставляемый является обучающимся в возрасте от 9 до 17 лет.

Ожидаемые результаты:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций и организаторских и лидерских качеств.

Ожидаемые результаты реализации программы:

- Повышение уровня раскрытия творческих, коммуникативных и познавательных способностей.
- Подготовка вожатого, владеющего основами педагогического мастерства, умеющего организовать и сплотить детский коллектив, владеющего информационными технологиями.
- Подготовка вожатого для работы в условиях школы, для работы в детских объединениях.
- Умение подростков организовывать и проводить массовые мероприятия.
- Освоение подростками актерского мастерства и мастерства разработки сценария.
- Повышение культуры общения в коллективе, сплочение коллектива.
- Умение подростков организовывать и проводить мероприятия различных видов и форм.
- Повышение уровня эстетической культуры.

Портрет участников

Наставник.

Ответственный, социально активный обучающийся с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности. Лидер детского общественного объединения «Одессея» в школе.

Наставляемый.

Пассивный обучающийся. Низко мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий организовать других, не обладающий лидерскими качествами, безынициативный, не имеющий организаторских способностей, не владеющий формами работы с младшими обучающимися, не обладающий навыками работы вожатого.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, сотрудничество со школьным педагогом-организатором, который будет тьютером для наставника, помогающим в реализации программы наставничества, педагогами-учителями (классными руководителями), выполняющими роль тьютора в ходе реализации программы, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество, проведение игр, викторин, конкурсов и мероприятий с детьми младшего возраста, с обучающимися начальных классов..

Этапы реализации программы.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных данных от потенциальных наставляемых. Назначение наставника.	Дорожная карта реализации наставничества.
Формирование базы наставников и наставляемых	Работа по формированию базы из числа пассивных учеников	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Формирование наставнической группы	Провести общую встречу с участием наставника, наставляемых в формате «пассивный ученик». Зафиксировать сложившуюся группу.	Сформированная наставническая группа, готовая продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставника, наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы группы; 2. Подведение итогов программы наставничества школы; 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

Срок реализации программы: 3 года

Механизм реализации программы

1 этап - Подготовительный

Общий сбор подростков для привлечения в объединение.

Диагностика (тесты, анкеты). Выявление интересов, способностей, потребностей.

Тренинг с психологом

Результат:

Создание объединения подростков.

Выявление интересов, способностей, потребностей.

II этап - Основной

Выборы координационного совета.

Проведение КТД.

Диагностика

Работа над сплочением коллектива (тренинги, сборы)

Результат:

Создана стабильная группа наставников «Школа вожатых»

Освоили все основные положения программы.

III этап — заключительный

Итоговая диагностика (Карта личностного роста обучающихся-наставляемых). Выявление интересов, способностей, потребностей. Проведение КТД

Итоговое занятие

Результат: ПрофорIENTATION (поступление выпускников в педагогические и медицинские колледжи и институты).

Система оценивания и отслеживания результатов обучения наставляемых:

В начале учебного года проводится входной контроль – это оценка исходного уровня знаний учащихся перед началом обучения

- текущий контроль проводится в конце 1 полугодия

- итоговый контроль проводится в конце обучения.

Формы контроля:

- индивидуальные консультации;

- собеседования;

- беседа;

- тестирование и анкетирование;

- наблюдения;

- итоговые занятия.

Формы подведения итогов реализации программы:

- итоговые занятия;

- мероприятия;

- КТД;

- рефлексия мероприятия;

. В процессе работы наставляемые получают теоретические и практические знания, умения и навыки.

4. СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества:

- определение заинтересованных в реализации программы аудиторий,
- информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах,
- формирование команды организаторов и выбор куратора,
- определение необходимых для реализации программы ресурсов.

2. Формирование базы наставляемых через:

- материалы личных дел обучающихся,
- материалы, предоставленные классным руководителем,
- материалы, предоставленные школьным психологом,
- результаты опроса родителей,
- результаты проофориентационных тестов,
- результаты опросов и анкетирования школьников.

3. Формирование базы наставляемых через:

- базу **наставников-учеников**, заинтересованных в поддержке своей almatater, имеющих опыт взаимодействия с системой и разделяющих ее ценности,

4. Отбор и обучение наставников через:

- подготовку анкет и тестов для определения уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых,
- привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников,
- проведение обучения наставников.

5. Формирование наставнических пар/групп через:

- подготовку инструментов для формирования пар / групп,
- проведение мероприятия / тестирования / встреч для формирования пар / групп,
- закрепление итогов мероприятия и пар / групп,
- психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару / группу, продолжение поиска наставника.

6. Организация работы наставнических пар / групп через:

- анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого,
- определение приоритетных целей развития, наставляемого и общих задач пары / группы,
- предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми,
- организацию контроля за работой групп со стороны куратора,
- организацию регулярного сбора обратной связи,
- фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия.

7. Завершение наставничества через:

- определение форм представления результатов работы конкретной пары / группы,
- сбор обратной связи от участников программы,
- представление результатов программы всей организации,
- организацию и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты и награждены наставники,
- предоставление информации в региональные и всероссийские медиа для тиражирования результатов и привлечения новых участников, партнеров и спонсоров в следующий цикл наставнической программы.

5. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Учебно-тематический план I года обучения

№ п/п	Содержание	Количество часов		
		всего	теория	практика
1.	<i>Раздел №1</i>			
	Введение. Целеполагание. Инструктажи по ТБ, ППБ, ПДД. Знакомство с программой	2	1	1
2.	<i>Раздел №2</i>			
	Кто такой вожатый.	8	3	5
3.	<i>Раздел №3</i>			
	Вожатый в школе.	10	4	6
4.	<i>Раздел №4</i>			
	Психолого-педагогические особенности детей младшего школьного возраста.	6	2	4
5.	<i>Раздел №5</i>			
	Игровые технологии.	16	7	9
6.	<i>Раздел №6</i>			
	Информационные и коммуникативные технологии в работе вожатого	8	3	5
7.	<i>Раздел №7</i>			
	Методика организации и проведения массовых мероприятий	14	6	8
8.	<i>Раздел №8</i>			
	Искусство публичных выступлений	6	2	4
	Итоговое аттестационное занятие I года обучения	2	-	2
	ИТОГО	72	28	44

Учебно-тематический план занятий II год обучения

№ п/п	Содержание	Количество часов		
		всего	теория	практика
1.	Раздел №1			

Введение. Знакомство с программой второго года обучения		2	1	1
2.	Раздел №2			
Вожатый - Лидер.		8	3	5
3.	Раздел №3			
Команда и командообразование.		8	3	5
4.	Раздел №4			
Информационно – коммуникационные технологии в работе вожатого.		14	6	8
5.	Раздел №5			
Проектная деятельность вожатого.		6	2	4
6.	Раздел №6			
Мастер – класс.		8	3	5
7	Раздел №7			
Сценарное мастерство.		12	5	7
8.	Раздел №8			
Актерское мастерство в работе вожатого.		12	5	7
Итоговое аттестационное занятие второго года обучения		2	-	2
Итого:		72	28	44

Учебно-тематический план занятий III год обучения

№ п/п	Содержание	Количество часов		
		всего	теория	практика
1.	<i>Раздел №1</i>			
Введение. Знакомство с программой третьего года обучения		2	1	1
2.	<i>Раздел №2</i>			
Детский оздоровительный лагерь		14	6	8
3.	<i>Раздел №3</i>			
Закономерности возрастного развития ребенка.		8	3	5
4.	<i>Раздел №4</i>			
Отряд, коллектив!		14	6	8
5.	<i>Раздел №5</i>			
Коллективная творческая деятельность		6	2	4
6.	<i>Раздел №6</i>			

Секреты оформительской работы		8	3	5
7	<i>Раздел №7</i>			
7.1	Лагерная смена от А до Я	18	8	10
Итоговое аттестационное занятие 3 года обучения		2	-	2
<u><i>ИТОГО</i></u>		72	29	43
<u><i>ВСЕГО за 3 года:</i></u>		216	85	131

Содержание программы

1 год обучения:

I Введение.

Знание основных положений программы "Школа вожатых", правила работы и поведения.

II. Кто такой вожатый?

Знание личностных качеств вожатого

Навык культурной речи и поведения.

Умение создать собственный успешный имидж.

Знание сферы деятельности вожатого.

III. Вожатый в школе.

Знание прав и обязанностей вожатого в школе.

Навык взаимодействия с педагогом-организатором (тьютором)

Знание стадий развития коллектива. Концепция постоянного детского коллектива.

Умение работать в детских объединениях.

Навык организации самоуправления в школе.

IV. Психолого-педагогические особенности детей младшего школьного возраста.

Знание ведущей деятельности и новообразований младшего школьного возраста.

Знание особенностей игры в младшем школьном возрасте.

Умение организовать игру для младших школьников.

V. Игровые технологии.

1. Умение классифицировать игры.

2. Знание различных видов и типов игр и умение их проводить.

3. Умение составлять игры с помощью алгоритма построения игры.

4. Знание технологий проведения различных видов игр.

VI. Информационные и коммуникативные технологии в работе вожатого.

Знание устройства фотоаппарата.

Умение правильно выставлять экспозицию и баланс – белого.

Знание приемов работы с автофокусом.

Знание понятий диафрагма, глубина резкости, выдержка, светочувствительность.

Умение снимать ролики

VII. Методика организации и проведения массовых мероприятий.

Знание структуры и классификации массовых мероприятий.

Умение организовать и провести игру – путешествие.

Умение организовать и провести фестиваль – конкурс.

Навык организации работы творческой группы.

VIII. Искусство публичных выступлений.

Знание коммуникативных качеств речи: точность, логичность, чистота, лексическая вариативность, выразительность.

Владение ораторское искусство как способ словесного взаимодействия.

2 год обучения

I Введение.

Знание основных положений программы второго года обучения в «Школе вожатых»

II. Вожатый - Лидер

Знание понятий: «Лидерство», «Формальное и неформальное лидерство»

Знание стилей управления.

Умение быть лидером детского объединения.

Знание видов и типов детских объединений.

III. Команда и командообразование.

Знание понятий команда, динамическая команда, эффективная команда.

Умение составить и провести тренинг командообразования.

IV. Информационно – коммуникационные технологии в работе вожатого.

Знание полезных для вожатого ресурсов глобальной сети INTERNET

Умение эффективно использовать ресурсы глобальной сети INTERNET в работе.

Навык работы с аудиоредакторами («Audaciti»).

Умение эффективно использовать информационные технологии в работе вожатого.

V. Проектная деятельность вожатого

Знание видов типов проекта,

Умение эффективно руководить проектом.

Навык разработки проекта.

VI. Мастер – класс

Знать виды и типы мастер классов.

Навык разработки и проведения мастер-класса.

VII. Сценарное мастерство

Знание форм театрализованных представлений.

Умение использовать поэтическое слово в сценарии.

Знание классификации действующих лиц в праздничной драматургии.

Умение разрабатывать сюжет сценария.

Навык написания сценария.

VIII. Актерское мастерство в работе вожатого.

Знание элементов внутренней и внешней техники актера.

Навык импровизации.

Умение создания сценического образа.

Навык сценического движения.

Навык работы ведущего.

3 год обучения

I Введение.

Знание программы третьего года обучения, правил работы и поведения.

II. Детский оздоровительный лагерь.

Знание устройства и принципов работы детского оздоровительного лагеря.

Знание нормативно-правовых основ работы вожатого .

Знание функциональных обязанностей вожатого.

Умение работать в паре: разделение полномочий, сотрудничество.

III. Закономерности возрастного развития ребенка.

Знание возрастной периодизации

Умение применять формы психолого-педагогической поддержки детей.

IV. Отряд, коллектив!

Знание стадий развития детского коллектива.

Навык педагогического управления развитием коллектива.

Знание психолого-педагогических методов изучения межличностных отношений в группах.

Знание форм организации самоуправления в лагере.

Навык организации и проведения отрядных мероприятий.

Умение вести диагностическую деятельность.

V. Коллективная творческая деятельность.

Знание видов коллективной творческой деятельности.

Навык организации КТД.

VI. Секреты оформительской работы

Умение изготовить реквизит к коллективным делам.

Умение изготовить стенную газету.

Знание основ сценографии.

Умение оформить отрядный уголок.

VII. Лагерная смена от А до Я

Знание периодов смены и логики её развития.

Умение разрабатывать тематические смены.

Знание общелагерных мероприятий видов и типов.

6. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.1. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;

- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого(группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

6.2 МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ВСЕХУЧАСТНИКОВ

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися программы; динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в программе требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность,

самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

7. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Методики и анкеты для проведения диагностик

**Какой у нас коллектив
(методика А.Н. Лутошкина)**

Цель: определить степень удовлетворенности подростков своим коллективом.

Ход опроса

Предлагаются характеристики различных уровней развития коллектива: "Песчаная россыпь", "Мягкая глина", "Мерцающий маяк", "Алый парус", "Горящий факел".

"ПЕСЧАНАЯ РОССЫПЬ"

Присмотритесь к песчаной россыпи - сколько песчинок собрано вместе, и в то же время каждая из них сама по себе. Налетит слабый ветерок и отнесет часть песка в сторону, рассыплет по площадке. Дунет ветер посильнее - и не станет россыпи.

Бывает так и в группах людей. Там тоже каждый как песчинка: и вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Нет того, что "сцепляло" бы, соединяло людей. Здесь люди или еще мало знают друг друга, или просто не решаются, а может быть, и не желают пойти навстречу друг другу. Нет общих ин-тересов, общих дел. Отсутствие твердого, авторитетного центра приводит к рыхлости, рассыпчатости группы. Группа эта существует формально, не прино-ся радости и удовлетворения всем, кто в нее входит. Так бывает, например, в начале учебного года во вновь сформированном классе учеников.

"МЯГКАЯ ГЛИНА"

Известно, что мягкая глина - материал, который сравнительно легко поддается воздействию, и из него можно лепить различные изделия. В руках хорошего мастера, а таким в группе, классе, ученическом коллективе может быть командир или организатор дела, этот материал превращается в искусный сосуд, в прекрасное изделие. Но он может остаться простым куском глины, если к нему не приложить усилий. Когда мягкая глина оказывается в руках неспособного человека, она может принять самые неопределенные формы.

В группе, находящейся на этом уровне развития, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робки, не все получается у организаторов, нет достаточного опыта совместной работы.

Скрепляющим здесь звеном еще являются нормальная дисциплина и требования старших. Отношения разные - доброжелательные, конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу. Существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются друг с другом, нередко ссорятся. Подлинного мастера - хорошего организатора пока нет или ему трудно проявить себя, так как по-настоящему его некому поддержать.

"МЕРЦАЮЩИЙ МАЯК"

В штормовом море маяк приносит уверенность и опытному и начинающему мореходу: курс выбран правильно, "так держать!". Заметьте, маяк горит не постоянно, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: "Я здесь, я готов прийти на помощь".

Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шел верным путем. В таком ученическом коллективе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но желание - это еще не все. Дружба, товарищеская взаимопомощь требуют постоянного горения, а не одиночных, пусть даже частых вспышек. В группе есть на кого опереться. Авторитетны "смотрители" маяка, те, которые не дадут погаснуть огню, - организаторы, актив.

Эта группа заметно отличается от других групп своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всем общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не всегда хватает сил у некоторых членов группы подчиниться коллективным требованиям. Недостаточно проявляется инициатива,

не столь часто вносятся предложения по улучшению дел не только в своем коллективе, но и в более значительном коллективе, в который он, как часть, входит. Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех.

"АЛЫЙ ПАРУС"

Алый парус - это символ устремленности вперед, неуспокоенности, дружеской верности, преданности своему долгу. Здесь действуют по принципу "один за всех, и все за одного". Дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. Командный состав парусника - знающие и надежные организаторы, авторитетные товарищи. К ним обращаются за советом, помощью, и они бескорыстно оказывают ее. У большинства членов "экипажа" появляется чувство гордости за свой коллектив; все переживают горечь, когда их постигают неудачи. Коллектив живо интересуется, как обстоят дела в других коллективах, например в соседних. Бывает, что приходят на помощь, когда их об этом попросят. Хотя коллектив и сплочен, но бывают моменты, когда он не готов идти наперекор бурям и ненастьям. Не всегда хватает мужества признать свои ошибки сразу, но постепенно положение может быть исправлено.

"ГОРЯЩИЙ ФАКЕЛ"

Горящий факел - это живое пламя, горючим материалом которого являются тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив. Да, здесь хорошо проявляются все качества коллектива, которые мы видели на ступени "Алый парус". Но это не все.

Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли, поднимаясь на скалы, спускаясь в ущелья, проторя новые тропы. Но разве можно чувствовать себя счастливым, если рядом кому-то трудно, если позади тебя коллективы, группы, которым нужна твоя помощь и твоя крепкая рука. Настоящий коллектив - тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают все, чтобы принести пользу людям, освещая, подобно легендарному Данков, жаром своего сердца дорогу другим. Учащиеся оценивают уровень развития своего коллектива. На основании ответов педагог может определить по пятибалльной шкале степень их удовлетворенности своим коллективом, узнать, как оценивают ребята его сплоченность, единство. Вместе с тем удастся определить тех учащихся, которые недооценивают или переоценивают (по сравнению со средней оценкой) уровень развития коллективистских отношений, довольных и недовольных ими.

Возможен и другой вариант использования этой методики. Ребята обсуждают, разбившись на группы, следующие вопросы: на каком этапе развития коллектива находится наше групповое сообщество и почему, что нам мешает подняться на более высокий уровень развития коллектива; что поможет стать нам более сплоченным коллективом. В этом случае педагог может получить более развернутую информацию о состоянии взаимоотношений в коллективе, удовлетворенности детей своим коллективом, видении ими перспектив его развития.

Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей учащихся (методика составлена на основе материалов пособия Р.В. Овчаровой "Справочная книга школьного психолога")

Цель: выявить коммуникативные склонности учащихся.

Учащимся предлагается следующая инструкция: "Вам необходимо ответить на 20 вопросов. Свободно выражайте свое мнение по каждому из них и отвечайте на них только "да" или "нет". Если Ваш ответ на вопрос положителен, то в соответствующей клетке листа поставьте знак "+", если отрицательный, - знак "-". Представьте себе типичные

ситуации и не задумывайтесь над деталями, не затрачивайте много времени на обдумывание, отвечайте быстро".

Вопросы:

1. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего решения?
2. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
3. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
4. Если возникли некоторые помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от задуманного?
5. Любите ли Вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
6. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было выполнять сегодня?
7. Стремитесь ли Вы к тому, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
8. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
9. Часто ли Вы в решении важных дел принимаете инициативу на себя?
10. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
11. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?
12. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
13. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
14. Верно ли, что Вы резко стремитесь к доказательству своей правоты?
15. Принимаете ли Вы участие в общественной работе?
16. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
17. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
18. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
19. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
20. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Лист ответов

1 6 11 16

2 7 12 17

3 8 13 18

4 9 14 19

5 10 15 20

Обработка полученных результатов

Показатель выраженности коммуникативных склонностей определяется по сумме положительных ответов на все нечетные вопросы и отрицательных ответов на все четные вопросы, разделенной на 20. По полученному таким образом показателю можно судить об уровне развития коммуникативных способностей подростка:

- " Низкий уровень 0,1-0,45;
- " Ниже среднего 0,46-0,55;
- " Средний уровень 0,56-0,65;
- " Выше среднего 0,66-0,75;
- " Высокий уровень 0,76-1.

Тест "Я - Лидер"

(А.Н. Лутошкин)

С помощью этого теста вы можете оценить свои лидерские способности. Инструкция: "Если ты полностью согласен с приведённым утверждением, то в клеточку с соответствующим номером поставь цифру "4"; если скорее согласен, чем не согласен - цифру "3"; если трудно сказать - "2"; скорее не согласен, чем согласен - "1"; полностью не согласен - "0".

Образец карточки ответов расположен ниже.

Вопросы:

1. Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.
2. Мои действия направлены на достижения понятной мне цели.
3. Я знаю, как преодолевать трудности.
4. Люблю искать и пробовать новое.
5. Я легко могу убедить в чём-то моих товарищей.
6. Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.
7. Мне нетрудно добиться того, чтобы все хорошо работали.
8. Все знакомые относятся ко мне хорошо.
9. Я умею распределять свои силы в учёбе и труде.
10. Я могу чётко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.
11. Я хорошо планирую своё время и работу.
12. Я легко увлекаюсь новым делом.
13. Мне легко установить нормальные отношения с товарищами.
14. Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их.
15. Ни один человек не является для меня загадкой.
16. Считаю важным, чтобы те, кого я организую, были дружными.
17. Если у меня плохое настроение, я могу не показывать это окружающим.
18. Для меня важно достижение цели.
19. Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи.
20. Я готов рисковать, чтобы испытать новое.
21. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
22. У меня всегда всё получается.
23. Хорошо чувствую настроение своих товарищей.
24. Я умею поднимать настроение в группе своих товарищей.
25. Я могу заставить себя утром делать зарядку, даже если мне этого не хочет-ся.
26. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
27. Не существует проблемы, которую я не могу решить.
28. Принимая решение, перебираю различные варианты.
29. Я умею заставить любого человека делать то, что считаю нужным.
30. Я умею правильно подобрать людей для организации какого-либо дела.
31. В отношении с людьми я достигаю взаимопонимания.
32. Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.
33. Если в работе у меня встречаются трудности, то я не опускаю руки.
34. Я никогда не поступал так, как другие.
35. Я стремлюсь решить все проблемы поэтапно, не сразу.
36. Я никогда не поступал так, как другие.
37. Нет человека, который устоял бы перед моим обаянием.
38. При организации дел я учитываю мнение товарищей.
39. Я нахожу выход в сложных ситуациях.
40. Считаю, что товарищи, делая общее дело, должны доверять друг другу.

41. Никто и никогда не испортит мне настроение.
42. Я представляю, как завоевать авторитет среди людей.
43. Решая проблемы, использую опыт других.
44. Мне неинтересно заниматься однообразным, рутинным делом.
45. Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.
46. Я умею контролировать работу моих товарищей.
47. Умею находить общий язык с людьми.
48. Мне легко удаётся сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

После заполнения карточки ответов необходимо подсчитать количество очков в каждом столбце (не учитывая баллы, поставленные за вопросы 8, 15, 22, 29, 34, 36, 41).

Эта сумма определяет развитость лидерских качеств:

А - умение управлять собой; Б - осознание цели (знаю, чего хочу); В - умение решать проблемы; Г - наличие творческого подхода; Д - влияние на окружающих; Е - знание правил организаторской работы; Ж - Организаторские способности; З - умение работать с группой.

Карточка для ответов теста "Я - лидер"

А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З		
1	2	3	4	5	6	7	8		
9	10	11	12	13	14	15	16		
17	18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27	28	29	30	31	32		
33	34	35	36	37	38	39	40		
41	42	43	44	45	46	47	48		
Сумма		Сумма		Сумма		Сумма		Сумма	Сумма
Сумма		Сумма							

Тест "Определение темперамента"

Инструкция: я буду зачитывать утверждения, а вы во второй половине тетради записываете его порядковый номер и знак "+", если вы согласны с приведенным утверждением, и знак "-" если не согласны.

Блок 1

1. Неусидчивы, суетливы.
2. Обладаете быстрой, страстной, со сбивчивой интонацией, речью.
3. Нетерпеливы.
4. Склонны к риску.
5. Решительны и инициативны.
6. Упрямы.

7. Работаете рывками.
 8. Способность быстро действовать и решать.
 9. Резки и прямолинейны в отношениях с людьми.
 10. Незлопамятные и необидчивые.
 11. Невыдержанные и вспыльчивы.
 12. Неуравновешенные и склонны к горячности.
 13. Агрессивны, "забияка".
 14. Нетерпимы к недостаткам других.
 15. Обладаете выразительной мимикой.
 16. Находчивы в спорте.
 17. Неустанно стремитесь к новому.
 18. Обладаете резкими, порывистыми движениями.
 19. Настойчивы в достижении поставленной цели.
 20. Склонны к резким переменам настроения.
1. Веселы и жизнерадостны.
 2. Энергичны и деловиты.
 3. Часто не доводите начатое дело до конца.
 4. Склонны переоценивать себя.
 5. Тяготитесь однообразием, будничной, кропотливой работой.
 6. Неустойчивы в интересах и склонностях.
 7. Легко переживаете неудачи и неприятности.
 8. Общительны, отзывчивы, не чувствуете скованности с новыми для вас людьми.
 9. С увлечением беретесь за любое новое дело.
 10. Быстро остываете, если дело перестает вас интересовать.
 11. Быстро засыпаете и пробуждаетесь.
 12. Способны быстро схватывать новое.
 13. Легко приспосабливаетесь к новым обстоятельствам.
 14. Выносливы и работоспособны.
 15. Обладаете громкой, быстрой речью, сопровождаемой живыми жестами.
 16. Сохраняете самообладание в неожиданной, сложной обстановке.
 17. Обладаете всегда бодром настроением.
 18. Быстро включаетесь в новую работу и быстро переключаетесь одной деятельности на другую.
 19. Часто не собранны, проявляете поспешность в решениях.
 20. Склонны иногда скользить по поверхности, отвлекаться.

Блок 2

1. Спокойны и холоднокровны.
2. Последовательны и обстоятельны в делах.
3. Осторожны и рассудительны.
4. Умеете ждать.
5. Обладаете спокойной равномерной речью, с остановками, без ярко выраженных эмоций и мимики.
6. Молчаливы и не любите попусту болтать.
7. Сдержаны и терпеливы.
8. Доводите начатое дело до конца.
9. С трудом приспосабливаетесь к новой обстановке.
10. Строго придерживаетесь четкого распорядка в жизни, системы в работе.
11. Легко сдерживаете порывы.
12. Маловосприимчивы к одобрению и порицанию.

13. Ровны в отношениях со всеми.
14. Инертны и вялы.
15. Медленно включаетесь в работу и переключаетесь с одного дела на другое.
16. Незлобивы, снисходительны к колкостям в свой адрес.
17. Обладаете выдержкой.
18. Не растрчиваете попусту сил.
19. Постоянны в своих отношениях и интересах.
20. Любите аккуратность и порядок во всем.

Блок 3

1. Стеснительны и застенчивы
2. Теряетесь в новой обстановке.
3. Легко переносите одиночество.
4. Не верите в свои силы.
5. Затрудняетесь при установлении контакта с новыми людьми.
6. Чувствуете подавленность и растерянность при неудачи.
7. Впечатлительны.
8. невольно приспосабливаетесь к характеру собеседника.
9. Чрезвычайно чувствительны к одобрению и порицанию.
10. Обладаете спокойной тихой речью, иногда нисходящей до шепота.
11. Чрезмерно обидчивы.
12. Малоактивны и робки.
13. Быстро утомляемы.
14. Склонны "уходить в себя".
15. Предъявляете высокие требования к себе и к окружающим.
16. Склонны к подозрительности и мнительности.
17. Безропотны покорны.
18. Болезненно чувствительны и легко ранимы.
19. Скрытны и необщительны, не деловиты ни с кем своими мыслями.
20. Стремитесь вызвать сочувствие и помощь окружающих.

Сангвиник - это человек в высшей степени подвижный, общительный, сравнительно легко переживает неудачи и неприятности, легко сходится с новыми людьми и приспосабливается к новым условиям. У него широкий круг знакомств, хотя он не отличается постоянством, в общем, и довольно часто меняет привязанности. Он продуктивный деятель, обладает высокой работоспособностью, но лишь тогда, когда много интересных дел, в противном случае становится скучным и вялым. Сангвинику нельзя "заставаться", он должен быть загружен делами: когда он занят и погружен в деятельность, у него хорошее настроение и оптимальный тонус. Отсутствие значимого дела делает сангвиника резким, способным на неожиданные поступки. Плохо работает при однообразии и монотонности, поскольку непоседлив и нетерпелив.

Холерик - это человек, отличающийся большой жизненной энергией, активностью, инициативностью, но ему не хватает самообладания, поэтому он вспыльчив и несдержан. Такой человек приступает к делу со всей странностью, с полной отдачей, увлечением, но сил ему хватает ненадолго. Неуравновешенность нервной системы предопределяет склонность к резким сменам настроения, цикличность в смене его активности и бодрости. Холерику трудно дается деятельность, требующая плавных движений, спокойного, медленного темпа, он неизбежно будет проявлять нетерпение. В общении вспыльчив, криклив, не прислушивается к мнению других, может быть резким. Холерик хорошо работает на таком месте, где необходимы частые командировки, встречи с новыми людьми.

Флегматик - это спокойный, всегда ровный, настойчивый и упорный труженик, отличается терпением, выдержкой, самообладанием. Он медленно и трудно привыкает к

новым людям, не скоро начинает общаться с ними, поэтому круг его общения менее широк, чем у сангвиника. Даже при серьезных неприятностях флегматик остается внешне спокойный, редко выходит из себя. Умеет рассчитывать свои силы и доводить начатое дело до конца. Хорошо работает в спокойной обстановке, если труд монотонный. Меланхолик - это неэнергичный, ненастойчивый, необщительный человек. У него нередко отмечается боязливость и беспокойство в поведении, тревожность, слабая выносливость. Меланхолика пугает новая обстановка, новые люди он теряется, смущается, и поэтому ему не подходит работа, которая требует частого общения с людьми. Легко ранимый он склонен к сильным переживаниям по поводу даже не значительных неудач, малейшая трудность заставляет его опускать руки. Но привычных условиях меланхолик - мягкий, доброжелательный человек, чувствительный, тонкий, наблюдательный. В работе ему необходима постоянная поддержка, возможность отдыха.

Активизирующая профориентационная методика (Н. Пряжников)

Цель - повысить у старшеклассников уровень осознания своей готовности к различным видам профессионального труда.

Эту методику можно использовать при работе с классом (группой), а можно - в индивидуальной профконсультации, в последнем случае ее возможности существенно расширяются. Проводя работу с классом, удастся рассмотреть только ориентировочную готовность учащегося к выбору профессии, а в индивидуальном варианте можно увидеть и способность к профессии, и мотивацию к какой-либо деятельности, и уровень личного осознания того или иного выбора. Так же как и другие активизирующие опросники, методика "Будь готов!" ни в коем случае не должна рассматриваться как строго психодиагностическое средство. Ее главная цель - активизация самопознания человека и его размышлений о собственных возможностях, что так или иначе способствует успешности самоопределения.

Процедура проведения

Учащиеся на чистом листе в клеточку рисуют бланк ответов, а психолог при этом показывает на доске, как это лучше сделать.

Затем психолог разъясняет учащимся инструкцию. Он говорит, что сейчас учащимся будет предложен перечень различных трудовых действий. Учащиеся должны оценить, смогли бы они на данном этапе своего развития успешно выполнить каждое из этих действий. Для этого нужно использовать для самооценки шкалу от 0 до 10 баллов. Если то или иное действие представляется учащимся трудным, то напротив него ставится невысокий балл. Если они считают, что легко справились бы с этим действием, то напротив ставится высокий балл. Нужно обратить внимание учащихся на то, что здесь идет речь не об их желаниях, а только об их возможностях и способностях. Все баллы проставляются справа от номера утверждения в графе "Самооценка".

Психолог зачитывает "Перечень трудовых действий", а учащиеся на бланках оценивают, насколько они готовы выполнить каждое из этих действий. Как и при работе с другими активизирующими методиками, психолог может уточнять и комментировать отдельные утверждения. Это отличает данную методику от "настоящих" тестов, где подобные комментарии недопустимы.

Следует отметить, что при зачитывании некоторых утверждений, например "Выполнять "грязную" работу (которая может сопровождаться неприятным запахом, пылью, сыростью, шумом" (№ 17), целесообразно напомнить учащимся, что речь идет именно об их способностях. Даже если "грязная" работа (или другие явно непривлекательные трудовые действия) кому-то очень неприятны, но он все-таки легко их выполняет, то следует ставить высокий балл. И наоборот, если какое-либо действие нравится, но хорошо выполнять его сейчас человек пока не может, то в бланк проставляется невысокий балл.

Далее психолог зачитывает примерные нормы по каждому трудовому действию, отдельно для девушек и отдельно для юношей. Учащиеся же в это время проставляют в бланке ответа в графе "Соответствие норме" баллы своего соответствия этим нормам: если они попадают в норму (включительно), то ставится "0", если больше нормы - "+1", если меньше - "-1". Например, если по первому вопросу кто-то из юношей оценил свои возможности в шесть баллов, а норма для юношей по этому вопросу соответствует интервалу от 4 до 8 баллов, то проставляется "0".

Затем каждый учащийся подсчитывает алгебраическую сумму своих баллов (+1, -1, 0) и записывает ее в нижней части бланка ответов. Полученный таким образом результат также сопоставляется с общей для всех нормой. Такой нормой является результат от -5 до +6 баллов.

Если полученный результат попадает в данную норму (включительно), то, скорее всего, общая самооценка подростка адекватная ("нормальная"), если результат выше нормы - самооценка несколько завышенная, а если ниже нормы - заниженная. (Конечно, такие выводы о завышенной или заниженной самооценке носят условный характер, ведь некоторые подростки способны с успехом выполнять самые разные действия. Тем более что представленные в методике нормы далеки от совершенства и служат не столько для психодиагностики, сколько для активизации самопознания подростков.)

Однако эти выводы о самооценке пригодятся в дальнейшем - при общей оценке готовности учащихся к конкретным профессиям.

Психолог обращается к классу и просит назвать те профессии, готовность к которым учащиеся хотели бы проверить. В результате на доске должен появиться список из 8-12 профессий.

Далее с помощью "Меню профессий" определяется, имеются ли такие профессии в методике, и если имеются, то рядом с выписанными профессиями проставляются их порядковые номера из этого списка. Если тех профессий, которые интересуют подростков, не окажется в списке, то можно по согласованию с учащимися рассматривать близкие к ним профессии.

В "Меню профессий" нами включены некоторые виды деятельности, которые традиционно в подобные списки не включают: бомж, бродяга, попрошайка, квартирный вор, проститутка, рэкетир, торговец наркотиками. Но в современных условиях именно такие способы зарабатывания денег вызывают у подростков повышенный интерес, и педагог-психолог должен проявить к этим "профессиям" очень даже нешуточное внимание, иначе такие виды деятельности будут обсуждать с подростками совсем иные "педагоги" и "психологи"... Не нужно бояться говорить с учащимися о подобных "профессиях", ведь все равно подростки живо обсуждают их в своей среде. Так пусть лучше профессиональные психологи держат эти обсуждения хоть под каким-то своим контролем... Психологи мы, в конце концов, или нет!

Опросник профессиональной готовности (ОПГ) (автор Кабардова Л.Н.)

Описание методики. В основу данного опросника положен принцип самооценки учащимися одновременно своих возможностей в реализации определенных задаваемых опросником умений (учебных, творческих, трудовых, социальных и т.д.), своего реального, пережитого и сформированного в личном опыте эмоционального отношения, возникающего всякий раз при выполнении описанных в опроснике видов деятельности и своего предпочтения или нежелания иметь оцениваемые виды деятельности в своей будущей профессии.

Инструкция: "Внимательно прочтите вопрос. На него Вы должны дать 3 ответа и оценить их в баллах (от 0 до 2).

1. Насколько хорошо Вы умеете делать то, что написано в вопросе: - делаю, как правило, хорошо - 2 - делаю средне - 1 - делаю плохо - 0
2. Какие ощущения возникли у Вас, когда Вы это делали: - положительные (приятно, интересно, легко) - 2 - нейтральные (все равно) - 1 - отрицательные (неприятно, неинтересно, трудно) - 0
3. Хотели бы Вы, чтобы описанное в вопросе действие было включено в Вашу будущую работу: - да - 2 - все равно - 1 - нет - 0

Свои оценки в баллах Вы заносите в таблицу ответов (номер клетки в таблице соответствует номеру вопроса). В каждую клетку таблицы ответов Вы должны поставить баллы, соответствующие Вашим ответам на все 3 вопроса. В каждом вопросе Вы оцениваете сначала Ваше "умение" (1), затем - "отношение" (2) и затем - "желание" (3). В этой же последовательности Вы и проставляете оценочные баллы в клетку таблицы. Если Вы никогда не делали того, что написано в вопросе, то вместо баллов поставьте в клетку прочерки в первых двух вопросах (1 и 2) и попробуйте ответить только на третий вопрос.

Работайте внимательно, не спешите!"

Опросник

1. Делать выписки, вырезки из различных текстов, группировать их по определенному признаку.
2. Выполнять практические задания на лабораторных работах по физике.
3. Длительное время самостоятельно, терпеливо выполнять все работы, обеспечивающие рост и развитие растений.
4. Сочинять стихи, рассказы, заметки, писать сочинения, признаваемые многими интересными, достойными внимания.
5. Сдерживать себя, не "выливать" на окружающих свое раздражение, гнев, обиду, плохое настроение.
6. Выделять из текста основные мысли и составлять на их основе краткий конспект, план, новый текст.
7. Разбираться в физических процессах и закономерностях, решать задачи по физике.
8. Вести регулярные наблюдения за развивающимися растениями и записывать данные наблюдения в специальный дневник
9. Мастерить красивые изделия своими руками из дерева, материала, металла, засушенных растений, ниток.
10. Терпеливо, без раздражения объяснять кому-либо, что он хочет знать, даже если приходится повторять это несколько раз.
11. В письменных работах по русскому языку, литературе легко находить ошибки.
12. Разбираться в химических процессах, свойствах химических элементов, решать задачи по химии.
13. Разбираться в особенностях развития и во внешних отличительных признаках многочисленных видов растений.
14. Создавать законченные произведения живописи, графики, скульптуры.
15. Много и часто общаться с разными людьми, не уставая от этого.
16. На уроках иностранного языка отвечать на вопросы и задавать их, пересказывая тексты и составленные рассказы на заданные темы.
17. Отлаживать какие-либо механизмы (велосипед, мотоцикл), ремонтировать электротехнические приборы (пылесос, утюг, светильник).
18. Свое свободное время тратить преимущественно на уход и наблюдение за каким-нибудь животным.
19. Сочинять музыку, песни, имеющие успех у сверстников и взрослых.
20. Внимательно, терпеливо, не перебивая, выслушивать людей.
21. При выполнении заданий по иностранному языку без особых трудностей работать с иностранными текстами.
22. Налаживать и чинить электронную аппаратуру (приемник, магнитофон, телевизор).

23. Регулярно, без напоминания взрослых, выполнять необходимые для ухода за животными работы: кормить, чистить, лечить, обучать.
24. Публично, для многих зрителей, разыгрывать роли, подражать, изображать кого-либо, декламировать стихи, прозу.
25. Увлекать делом, игрой, рассказов детей младшего возраста.
26. Выполнять задания по математике, химии, в которых требуется составить логическую цепочку действий, используя при этом различные формулы, законы, теоремы.
27. Ремонтировать замки, краны, мебель, игрушки.
28. Разбираться в породах и видах животных: лошадей, птиц, рыб, насекомых; знать их характерные внешние признаки и повадки.
29. Всегда четко видеть, что сделано писателем, драматургом, художником, режиссером, актером талантливо, а что нет, и уметь обосновать это устно или письменно.
30. Организовать людей на какие-либо дела, мероприятия.
31. Выполнять задания по математике, требующие хорошего знания математических формул и законов и умения их правильно применять в решении.
32. Выполнять действия, требующие хорошей координации движений и ловкости рук: работать на станке, на электрической швейной машинке, производить монтаж и сборку изделий из мелких деталей.
33. Сразу замечать малейшие изменения в поведении или во внешнем виде животного или растения.
34. Играть на музыкальных инструментах, публично исполнять песни, танцевальные номера.
35. Выполнять работу, требующую обязательных контактов со множеством разных людей.
36. Выполнять количественные расчеты, подсчеты данных (по формулам и без них), выводить на основе этого различные закономерности, следствия.
37. Из типовых деталей, предназначенных для сборки определенных моделей, изделий конструировать новые, придуманные самостоятельно.
38. Специально заниматься углубленным изучением биологии, анатомии, ботаники, зоологии, читать научную литературу, слушать лекции, научные доклады.
39. Создавать на бумаге и в оригинале новые, интересные модели одежды, причесок, украшений, интерьера помещений, конструировать новинки.
40. Влиять на людей: убеждать, предотвращать конфликты, улаживать ссоры, разрешать споры.
41. Работать с условно-знаковой информацией: составлять и рисовать карты, схемы, чертежи.
42. Выполнять задания, в которых требуется мысленно представить расположение предметов или фигур в пространстве.
43. Длительное время заниматься исследовательскими работами в биологических кружках, на биостанциях, в зоокружках и питомниках.
44. Быстрее и чаще других замечать в обычном необычное, удивительное, прекрасное.
45. Сопереживать людям (даже не очень близким), понимать их проблемы, оказывать посильную помощь.
46. Аккуратно и безошибочно выполнять "бумажную работу": писать, выписывать, проверять, подсчитывать, вычислять.
47. Выбирать наиболее рациональный (простой, короткий) способ решения задачи: технический, логический, математический.
48. При работе с растениями или животными переносить ручной труд (физический труд), неблагоприятные погодные условия, грязь, специфический запах животных.
49. Настойчиво, терпеливо добиваться совершенства в создаваемом или исполняемом произведении (в любой сфере творчества).
50. Говорить, сообщать что-либо, излагать свои мысли вслух.

Образец бланка ответов ОПГ

ФИО _____

Школа, класс _____

Дата _____

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

Обработка результатов опросника.

Верхние клетки пяти столбцов обозначить в соответствии с типами профессий слева направо: 1 - "Ч-З", 2 - "Ч-Т", 3 - "Ч-П", 4 - "Ч-Х.О.", 5 - "Ч-Ч".

Приступая к обработке результатов, найти в таблице ответов те номера вопросов, которые оценены 0 баллов или прочерком. При подобной оценке умений следующие две оценки на этот вопрос (2-я и 3-я) при подсчете общих сумм баллов по этим шкалам не учитываются (условно их можно в таблице вычеркнуть).

Затем подсчитывается общая сумма баллов, набранная в каждой профессиональной сфере: отдельно - "умения", отдельно - "профессиональные пожелания". В результате этого подсчета имеется наглядная картина соотношений оценок по 3 шкалам: умений, его эмоционального отношения и профессиональных пожеланий, предпочтений в каждой профессиональной сфере и по каждому конкретному вопросу (виду деятельности).

Оценка результатов.

Сравнение и выбор наиболее предпочтительной для данного ученика профессиональной сферы (или несколько сфер) делается на основе сопоставления, во-первых, сумм баллов, набранных разными профессиональными сферами отдельно по шкалам "умения", "эмоциональное отношение", "профессиональное предпочтение". Обращается внимание на ту или те профессиональные сферы, в которых эти суммы наибольшие. Затем сравниваются в каждой сфере суммы баллов, набранные по данным трем шкалам между собой. Положительно оценивается такое сочетание, в котором оценки по 2-3 шкалам сочетаются количественно с реальными умениями ученика, т.е. с первой оценкой.

Например, соотношение трех оценок типа "10 - 12 - 11" благоприятнее, чем соотношение "3 - 18 - 12". Предпочтение в первом примере более обосновано наличием соответствующих умений. 49

Обязательно анализируются во всех сферах вопросы, на которые дана наибольшая оценка в баллах, т.е. "2 - 2 - 2" (в первую очередь), а также вопросы, в которых две наивысшие оценки сочетаются со средней ("2 - 2 - 1" или "1 - 2 - 2"). Это необходимо, во-первых, для того, чтобы сузить всю профессиональную сферу до некоторых специальностей этой сферы. Например, работа в области "Ч - З" может осуществляться с "буквами, словами, текстом" - программист, математик, экономист и др. Во-вторых, для того чтобы "выйти" за пределы одной сферы на профессии, занимающие промежуточное положение между разными сферами. Например, учитель математики ("Ч - Ч" и "Ч - З"), модельер ("Ч - Х - О", "Ч - Т") и т.д.