



## Рекомендации по организации занятий

### с активом дружины

## Игры на развитие лидерских качеств и

### командообразование

#### ЗАДАЧИ:

1. Развивать умения и навыки межличностного общения.
2. Обучать распределению обязанностей и ролевым формам внутригруппового взаимодействия.
3. Развивать организаторские умения.
4. Развивать способности к деловому взаимодействию.
5. Формировать умение устанавливать и поддерживать личные контакты
6. Воспитывать способность оставаться независимым в группе, уважать мнения и учитывать интересы других членов коллектива.
7. Развивать умение вести дискуссию, предупреждать возникновение и разрешать возникшие конфликты.
8. Развивать коммуникативные умения и навыки.
9. Побуждать активность детей.

#### АКТИВ ДРУЖИНЫ И САМОУПРАВЛЕНИЕ В ГАГАРИНСКОЙ ДРУЖИНЕ:

Самоуправление — это демократическая форма организации коллектива детей, обеспечивающая развитие их самостоятельности в принятии и решений для достижения групповых целей.

Самоуправление — это самостоятельное управление.

#### Вопросы для дискуссии:

*Насколько вы самостоятельны?*

*Можете ли вы сами принимать решения, без помощи руководителя?*

*Как вы считаете, в чем же сущность школьного самоуправления?*



## КТО ВЕДЕТ ЗА СОБОЙ

Самоуправление тесно связано с таким явлением, как лидерство.

ЛИДЕР — это ведущий человек, способный повести за собой, пробудить интерес к делу. Он стремится «выложиться» для достижения общей цели, активно влияет на окружающих, наиболее полно понимает интересы большинства, именно с ним хочется посоветоваться в трудную минуту, поделиться радостью, он может понять, посочувствовать, всегда готов прийти на помощь, от него во многом зависит настроение, он способен «завести» окружающих.

### ЛИДЕРЫ


#### СОЗИДАТЕЛИ

#### РАЗРУШИТЕЛИ

*Лидер-создатель* действует в интересах дела, организации и всех ее членов, пых он ведет за собой.

*Лидер-разрушитель* действует в своих собственных интересах, для него на первом плане не люди, не дело, а эгоистическое желание показать себя, используя этого окружающих и дело.

### ЛИДЕРЫ

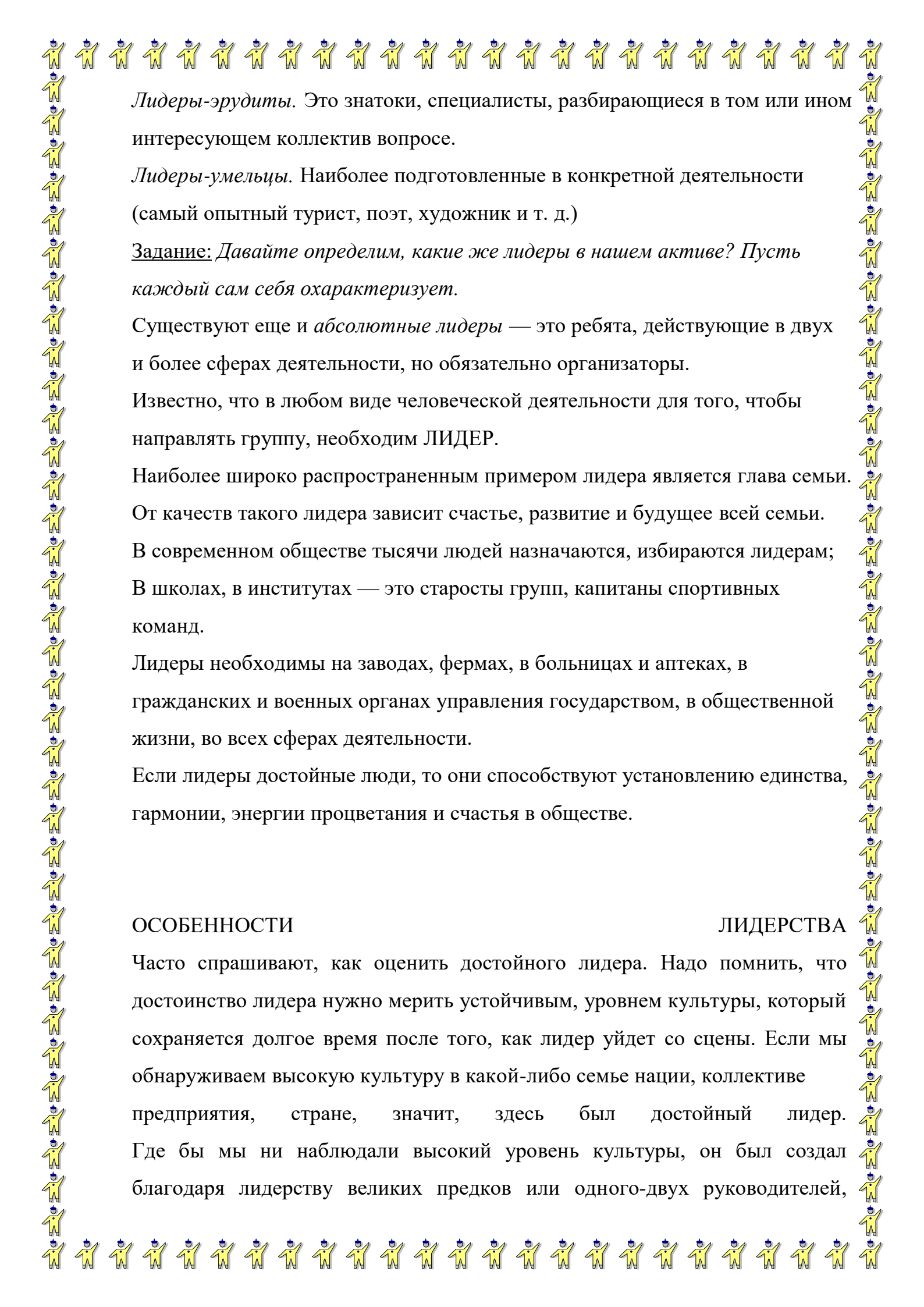


#### ОРГАНИЗАТОРЫ ГЕНЕРАТОРЫ ИНИЦИАТОРЫ ЭРУДИТЫ УМЕЛЬЦЫ

*Лидеры-организаторы.* Играют основную роль в решении задач, поставленных перед коллективом в реализации трудовой, спортивной, поисково-туристской и другой деятельности. Они понимают особенности межличностных отношений в коллективе, они стремятся хорошо знать своих товарищей и согласно своим знаниям строить отношения.

*Лидеры-генераторы.* Они не испытывают потребности управлять коллективом. Их роль связана с действиями, относящимся в основном к сфере межличностного общения в детской среде.

*Лидеры-инициаторы.* Часто выделяются в определенной деятельности на выдвижения новых идей, в поиске новых сфер деятельности.



*Лидеры-эрудиты.* Это знатоки, специалисты, разбирающиеся в том или ином интересующем коллектив вопросе.

*Лидеры-умельцы.* Наиболее подготовленные в конкретной деятельности (самый опытный турист, поэт, художник и т. д.)

Задание: *Давайте определим, какие же лидеры в нашем активе? Пусть каждый сам себя охарактеризует.*

Существуют еще и *абсолютные лидеры* — это ребята, действующие в двух и более сферах деятельности, но обязательно организаторы.

Известно, что в любом виде человеческой деятельности для того, чтобы направлять группу, необходим ЛИДЕР.

Наиболее широко распространенным примером лидера является глава семьи.

От качеств такого лидера зависит счастье, развитие и будущее всей семьи.

В современном обществе тысячи людей назначаются, избираются лидерам;

В школах, в институтах — это старосты групп, капитаны спортивных команд.

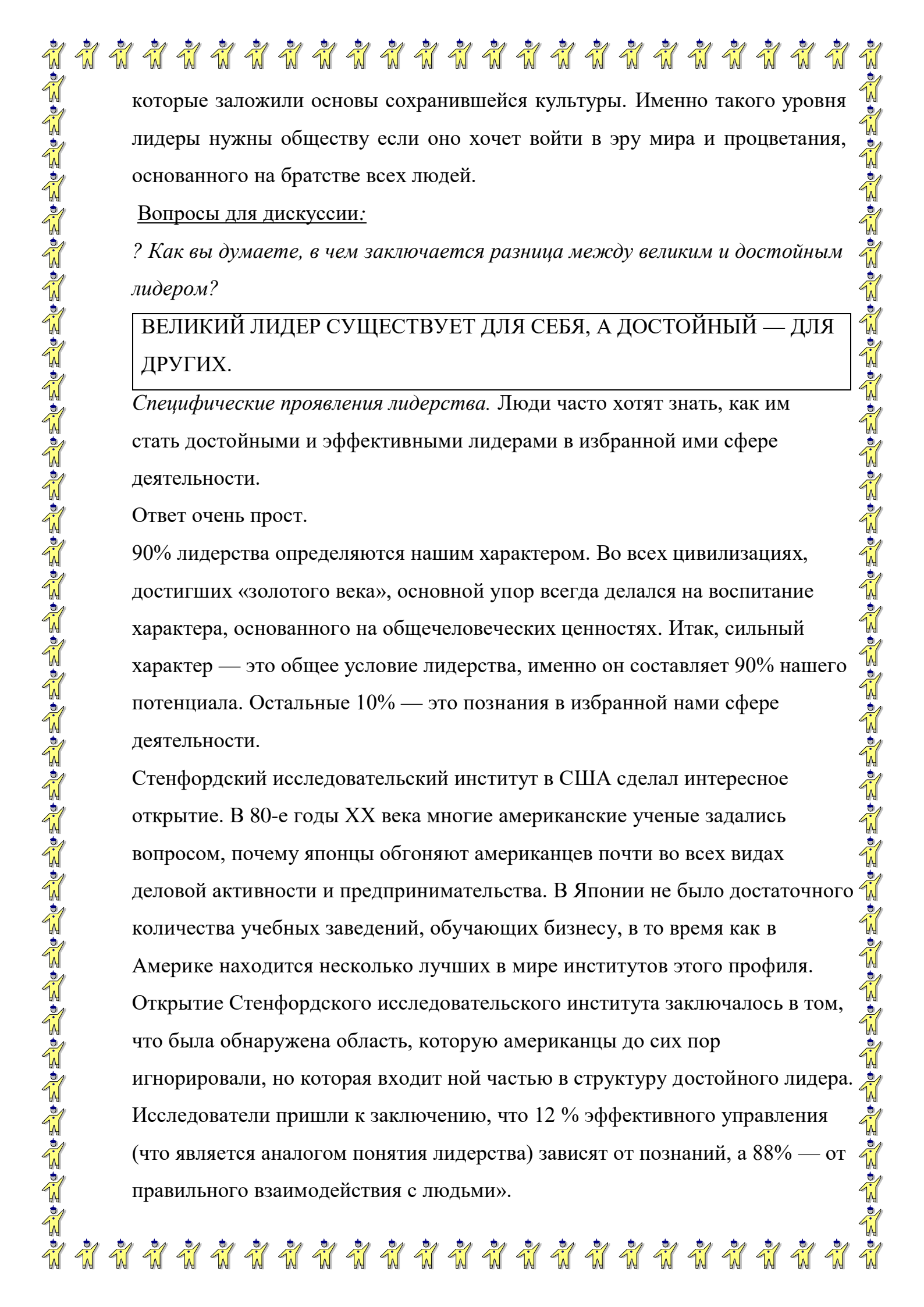
Лидеры необходимы на заводах, фермах, в больницах и аптеках, в гражданских и военных органах управления государством, в общественной жизни, во всех сферах деятельности.

Если лидеры достойные люди, то они способствуют установлению единства, гармонии, энергии процветания и счастья в обществе.

## ОСОБЕННОСТИ

## ЛИДЕРСТВА

Часто спрашивают, как оценить достойного лидера. Надо помнить, что достоинство лидера нужно мерить устойчивым, уровнем культуры, который сохраняется долгое время после того, как лидер уйдет со сцены. Если мы обнаруживаем высокую культуру в какой-либо семье нации, коллективе предприятия, стране, значит, здесь был достойный лидер. Где бы мы ни наблюдали высокий уровень культуры, он был создан благодаря лидерству великих предков или одного-двух руководителей,



которые заложили основы сохранившейся культуры. Именно такого уровня лидеры нужны обществу если оно хочет войти в эру мира и процветания, основанного на братстве всех людей.

Вопросы для дискуссии:

*? Как вы думаете, в чем заключается разница между великим и достойным лидером?*

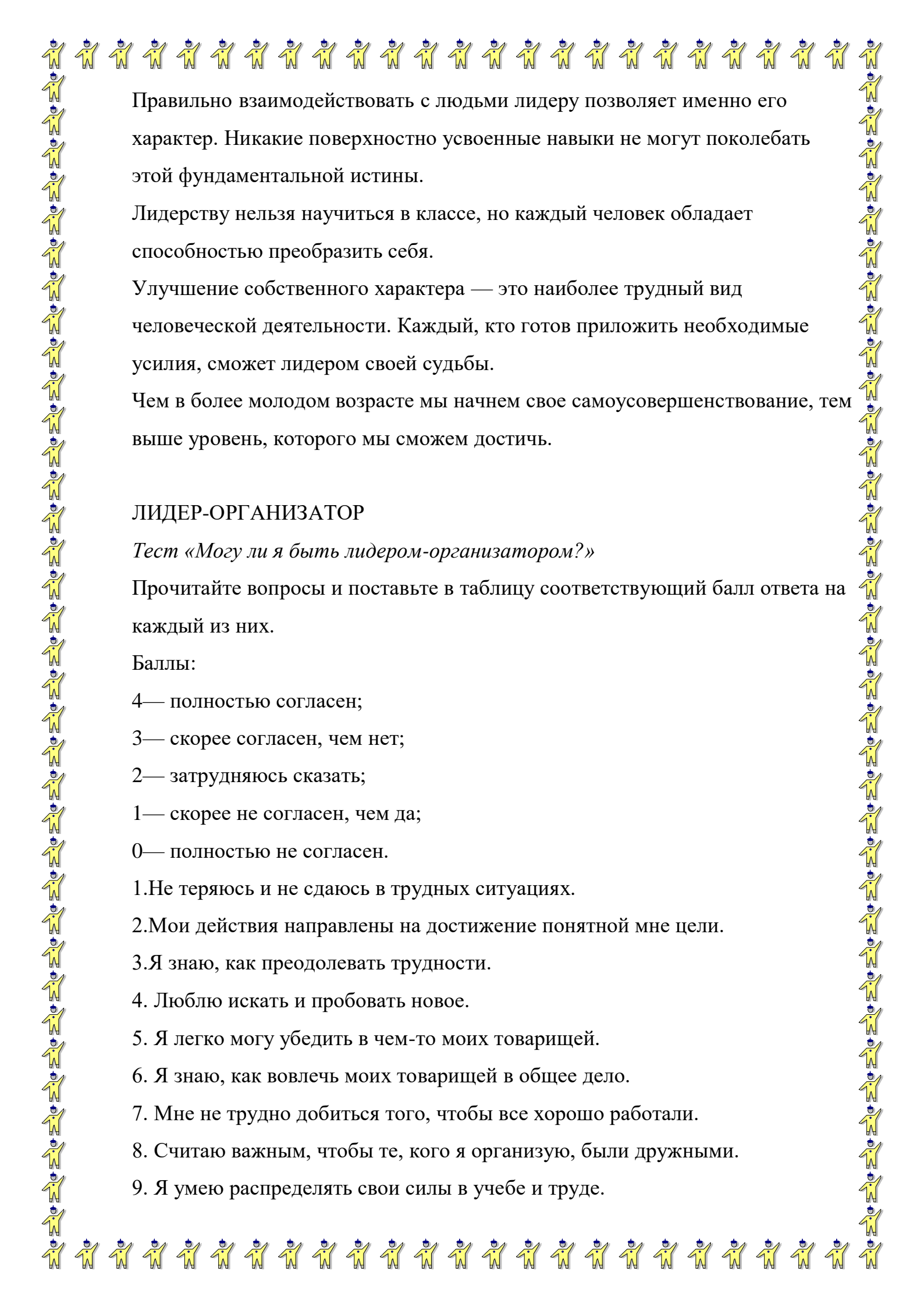
ВЕЛИКИЙ ЛИДЕР СУЩЕСТВУЕТ ДЛЯ СЕБЯ, А ДОСТОЙНЫЙ — ДЛЯ ДРУГИХ.

*Специфические проявления лидерства.* Люди часто хотят знать, как им стать достойными и эффективными лидерами в избранной ими сфере деятельности.

Ответ очень прост.

90% лидерства определяются нашим характером. Во всех цивилизациях, достигших «золотого века», основной упор всегда делался на воспитание характера, основанного на общечеловеческих ценностях. Итак, сильный характер — это общее условие лидерства, именно он составляет 90% нашего потенциала. Остальные 10% — это познания в избранной нами сфере деятельности.

Стенфордский исследовательский институт в США сделал интересное открытие. В 80-е годы XX века многие американские ученые задались вопросом, почему японцы обгоняют американцев почти во всех видах деловой активности и предпринимательства. В Японии не было достаточного количества учебных заведений, обучающих бизнесу, в то время как в Америке находится несколько лучших в мире институтов этого профиля. Открытие Стенфордского исследовательского института заключалось в том, что была обнаружена область, которую американцы до сих пор игнорировали, но которая входит ной частью в структуру достойного лидера. Исследователи пришли к заключению, что 12 % эффективного управления (что является аналогом понятия лидерства) зависят от познаний, а 88% — от правильного взаимодействия с людьми».



Правильно взаимодействовать с людьми лидеру позволяет именно его характер. Никакие поверхностно усвоенные навыки не могут поколебать этой фундаментальной истины.

Лидерству нельзя научиться в классе, но каждый человек обладает способностью преобразить себя.

Улучшение собственного характера — это наиболее трудный вид человеческой деятельности. Каждый, кто готов приложить необходимые усилия, сможет лидером своей судьбы.

Чем в более молодом возрасте мы начнем свое самоусовершенствование, тем выше уровень, которого мы сможем достичь.

### ЛИДЕР-ОРГАНИЗАТОР

*Тест «Могу ли я быть лидером-организатором?»*

Прочитайте вопросы и поставьте в таблицу соответствующий балл ответа на каждый из них.

Баллы:

4— полностью согласен;

3— скорее согласен, чем нет;

2— затрудняюсь сказать;

1— скорее не согласен, чем да;

0— полностью не согласен.

1. Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.

2. Мои действия направлены на достижение понятной мне цели.

3. Я знаю, как преодолевать трудности.

4. Люблю искать и пробовать новое.

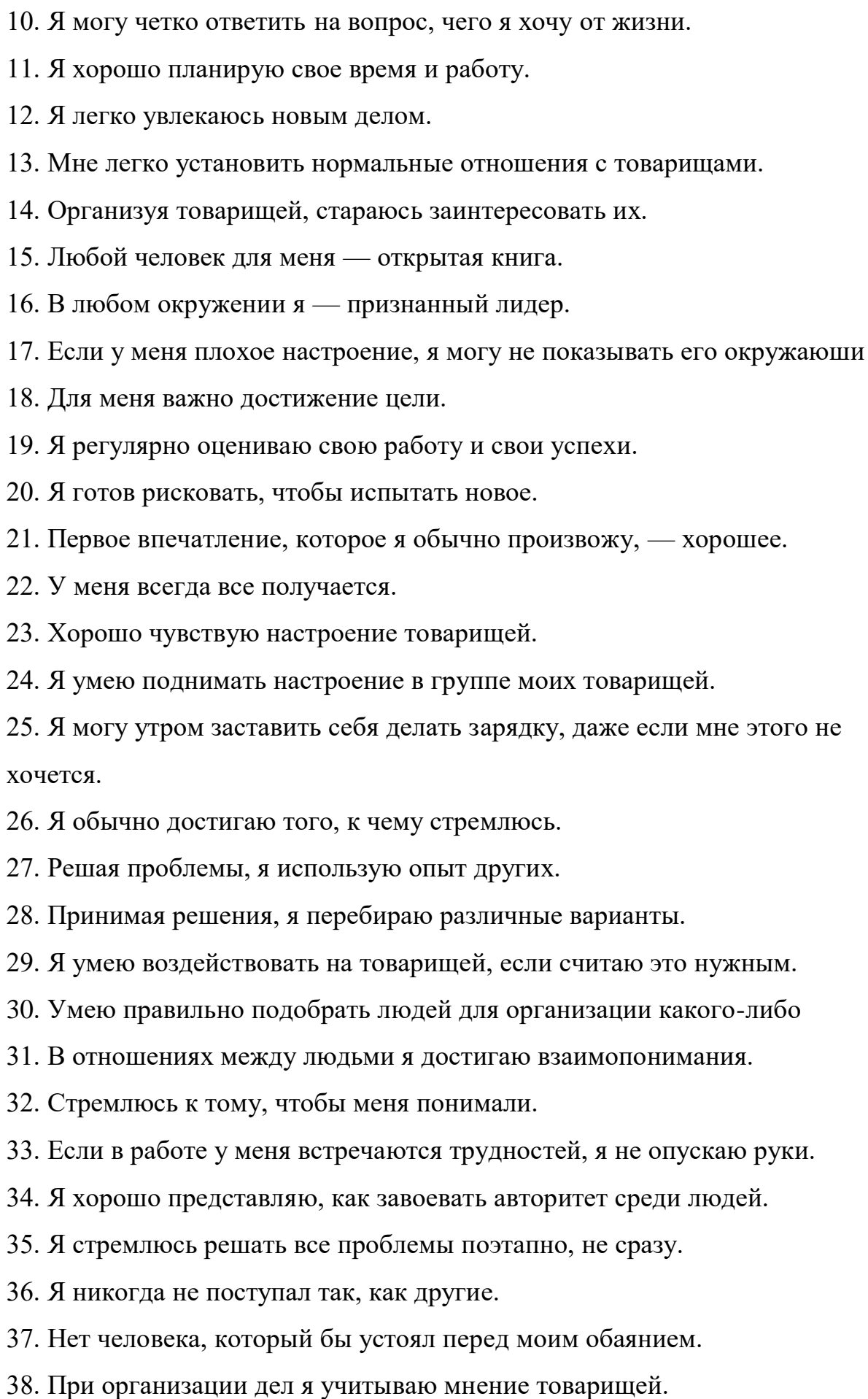
5. Я легко могу убедить в чем-то моих товарищей.

6. Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.

7. Мне не трудно добиться того, чтобы все хорошо работали.

8. Считаю важным, чтобы те, кого я организую, были дружными.

9. Я умею распределять свои силы в учебе и труде.

- 
10. Я могу четко ответить на вопрос, чего я хочу от жизни.
  11. Я хорошо планирую свое время и работу.
  12. Я легко увлекаюсь новым делом.
  13. Мне легко установить нормальные отношения с товарищами.
  14. Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их.
  15. Любой человек для меня — открытая книга.
  16. В любом окружении я — признанный лидер.
  17. Если у меня плохое настроение, я могу не показывать его 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 обычно произвожу, — хорошее.
  22. У меня всегда все получается.
  23. Хорошо чувствую настроение товарищей.
  24. Я умею поднимать настроение в группе моих товарищей.
  25. Я могу утром заставить себя делать зарядку, даже если мне этого не хочется.
  26. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
  27. Решая проблемы, я использую опыт других.
  28. Принимая решения, я перебираю различные варианты.
  29. Я умею воздействовать на товарищей, если считаю это нужным.
  30. Умею правильно подобрать людей для организации какого-либо дела.
  31. В отношениях между людьми я достигаю взаимопонимания.
  32. Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.
  33. Если в работе у меня встречаются трудности, я не опускаю руки.
  34. Я хорошо представляю, как завоевать авторитет среди людей.
  35. Я стремлюсь решать все проблемы поэтапно, не сразу.
  36. Я никогда не поступал так, как другие.
  37. Нет человека, который бы устоял 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 настроения.

42. Я никогда не испытываю чувства неуверенности в себе.

43. Не существует проблемы, которую я не могу решить.

44. Мне не интересно заниматься однообразным, рутинным делом.

45. Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.

46. Я умею контролировать работу моих товарищей.

47. Я умею находить общий язык с людьми.

48. Мне легко удается сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

Таблица:

| 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 |

Посчитайте количество баллов в каждом столбце, не учитывая баллы, поставленные на вопросы 15, 16, 22, 29, 36, 41,42,43.

Сумма баллов в столбцах определяет развитость лидерских качеств:

А — умение управлять собой.

Б — осознание цели (я знаю, чего хочу).

В — умение решать проблемы.

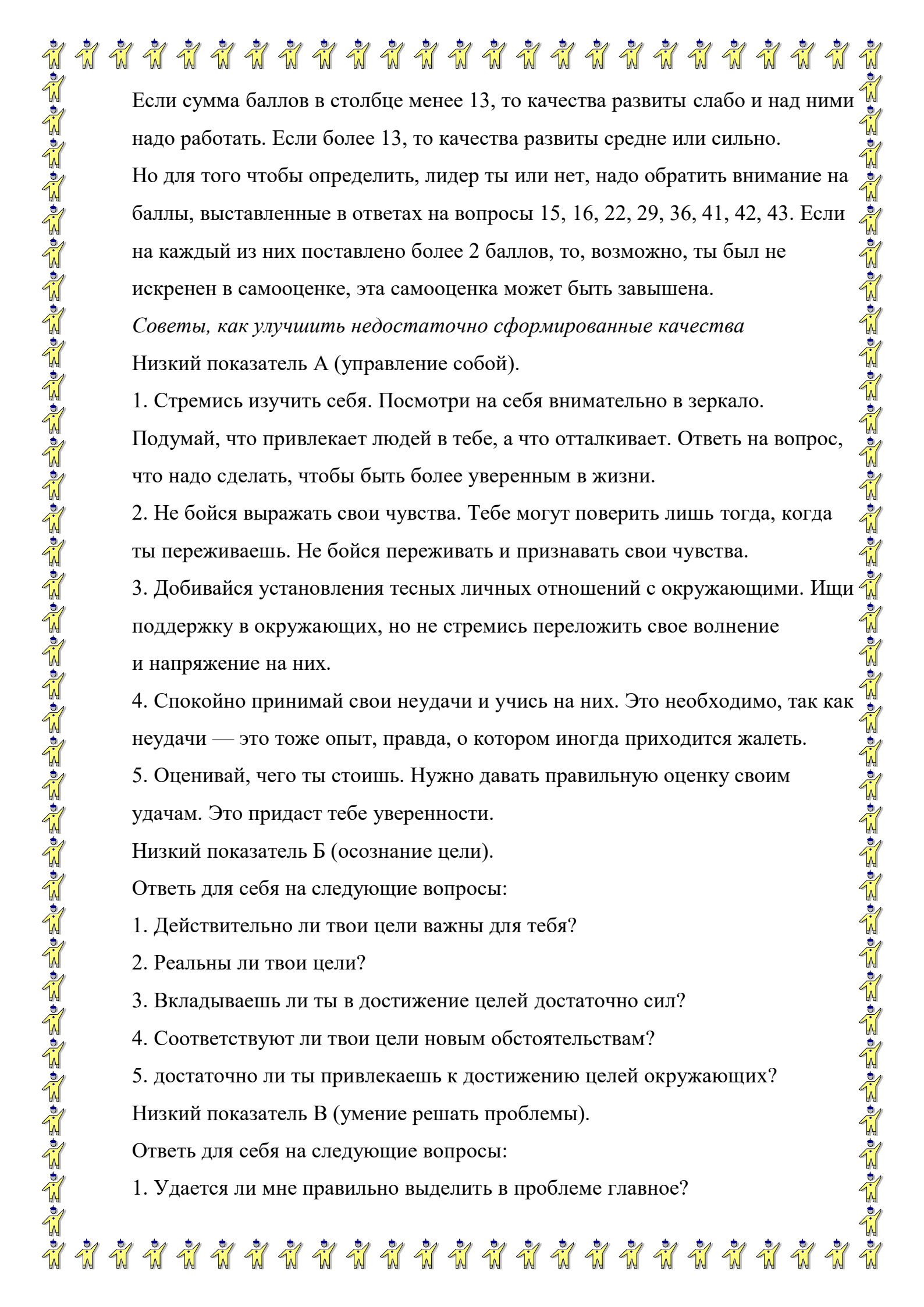
Г — наличие творческого подхода.

Д—влияние на окружающих.

Е — знание правил организаторской работы.

Ж — организаторские способности.

З — умение работать с группой.



Если сумма баллов в столбце менее 13, то качества развиты слабо и над ними надо работать. Если более 13, то качества развиты средне или сильно.

Но для того чтобы определить, лидер ты или нет, надо обратить внимание на баллы, выставленные в ответах на вопросы 15, 16, 22, 29, 36, 41, 42, 43. Если на каждый из них поставлено более 2 баллов, то, возможно, ты был не искренен в самооценке, эта самооценка может быть завышена.

*Советы, как улучшить недостаточно сформированные качества*

Низкий показатель А (управление собой).

1. Стремись изучить себя. Посмотри на себя внимательно в зеркало.

Подумай, что привлекает людей в тебе, а что отталкивает. Ответь на вопрос, что надо сделать, чтобы быть более уверенным в жизни.

2. Не бойся выражать свои чувства. Тебе могут поверить лишь тогда, когда ты переживаешь. Не бойся переживать и признавать свои чувства.

3. Добивайся установления тесных личных отношений с окружающими. Ищи поддержку в окружающих, но не стремись переложить свое волнение и напряжение на них.

4. Спокойно принимай свои неудачи и учись на них. Это необходимо, так как неудачи — это тоже опыт, правда, о котором иногда приходится жалеть.

5. Оценивай, чего ты стоишь. Нужно давать правильную оценку своим удачам. Это придаст тебе уверенности.

Низкий показатель Б (осознание цели).

Ответь для себя на следующие вопросы:

1. Действительно ли твои цели важны для тебя?

2. Реальны ли твои цели?

3. Вкладываешь ли ты в достижение целей достаточно сил?

4. Соответствуют ли твои цели новым обстоятельствам?

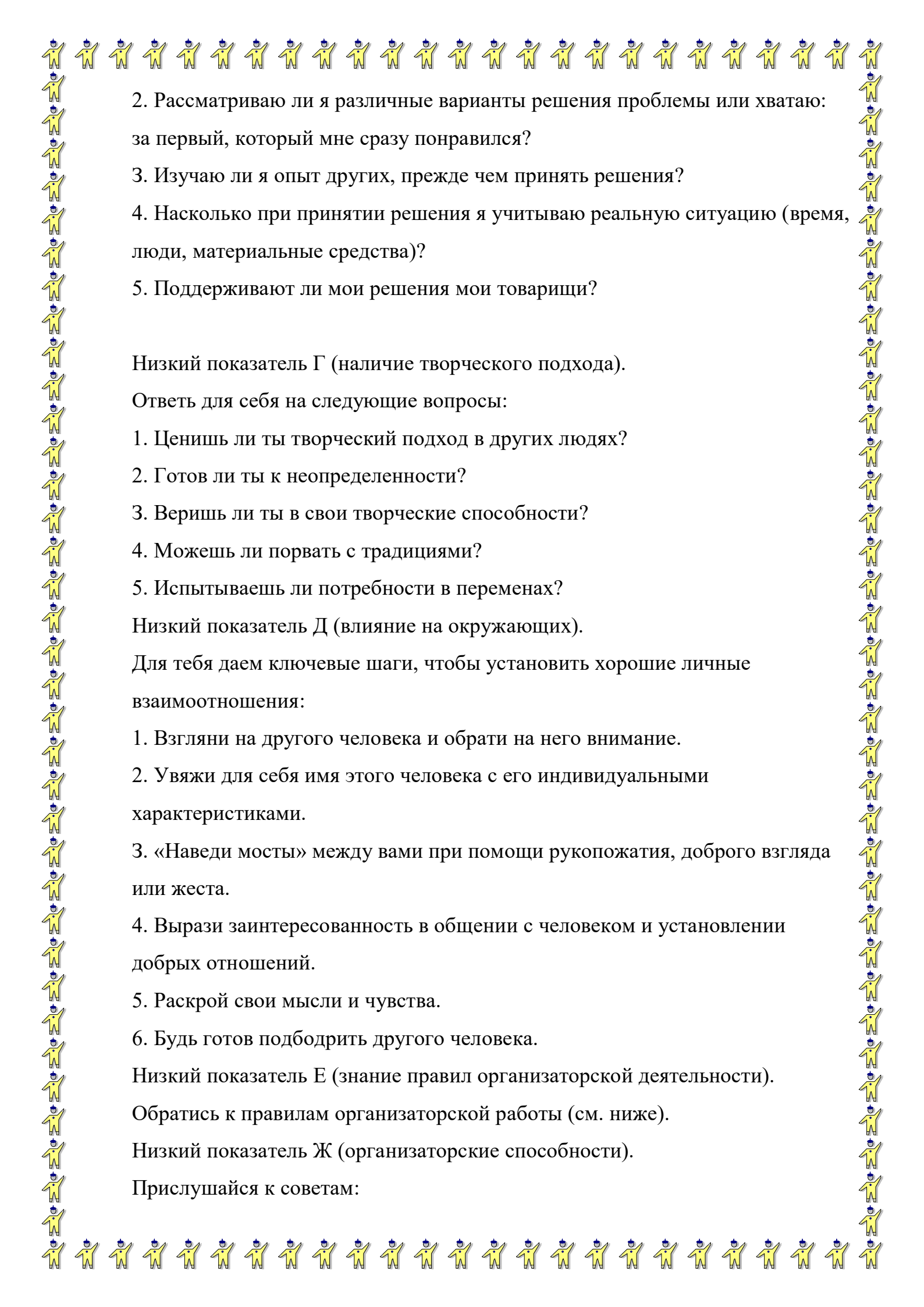
5. Достаточно ли ты привлекаешь к достижению целей окружающих?

Низкий показатель В (умение решать проблемы).

Ответь для себя на следующие вопросы:

1. Удастся ли мне правильно выделить в проблеме главное?



- 
2. Рассматриваю ли я различные варианты решения проблемы или хватаю: за первый, который мне сразу понравился?
  3. Изучаю ли я опыт других, прежде чем принять решения?
  4. Насколько при принятии решения я учитываю реальную ситуацию (время, люди, материальные средства)?
  5. Поддерживают ли мои решения мои товарищи?

Низкий показатель Г (наличие творческого подхода).

Ответь для себя на следующие вопросы:

1. Ценишь ли ты творческий подход в других людях?
2. Готов ли ты к неопределенности?
3. Веришь ли ты в свои творческие способности?
4. Можешь ли порвать с традициями?
5. Испытываешь ли потребности в переменах?

Низкий показатель Д (влияние на окружающих).

Для тебя даем ключевые шаги, чтобы установить хорошие личные взаимоотношения:

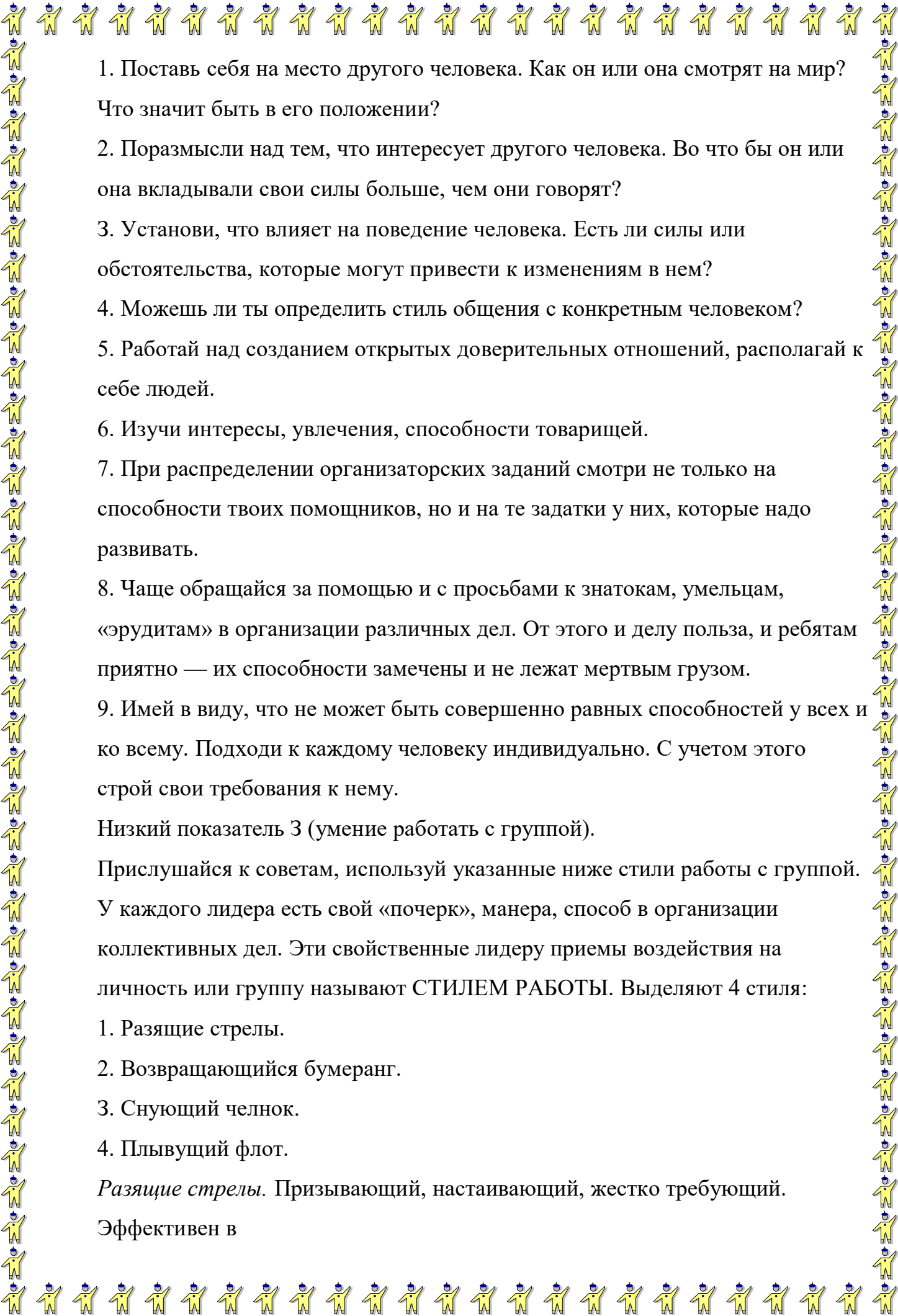
1. Взгляни на другого человека и обрати на него внимание.
2. Увяжи для себя имя этого человека с его индивидуальными характеристиками.
3. «Наведи мосты» между вами при помощи рукопожатия, доброго взгляда или жеста.
4. Вырази заинтересованность в общении с человеком и установлении добрых отношений.
5. Раскрой свои мысли и чувства.
6. Будь готов подбодрить другого человека.

Низкий показатель Е (знание правил организаторской деятельности).

Обратись к правилам организаторской работы (см. ниже).

Низкий показатель Ж (организаторские способности).

Прислушайся к советам:

- 
1. Поставь себя на место другого человека. Как он или она смотрят на мир? Что значит быть в его положении?
  2. Поразмысли над тем, что интересует другого человека. Во что бы он или она вкладывали свои силы больше, чем они говорят?
  3. Установи, что влияет на поведение человека. Есть ли силы или обстоятельства, которые могут привести к изменениям в нем?
  4. Можешь ли ты определить стиль общения с конкретным человеком?
  5. Работай над созданием открытых доверительных отношений, располагай к себе людей.
  6. Изучи интересы, увлечения, способности товарищей.
  7. При распределении организаторских заданий смотри не только на способности твоих помощников, но и на те задатки у них, которые надо развивать.
  8. Чаще обращайся за помощью и с просьбами к знатокам, умельцам, «эрудитам» в организации различных дел. От этого и делу польза, и ребятам приятно — их способности замечены и не лежат мертвым грузом.
  9. Имей в виду, что не может быть совершенно равных способностей у всех и ко всему. Подходи к каждому человеку индивидуально. С учетом этого строй свои требования к нему.

Низкий показатель 3 (умение работать с группой).

Прислушайся к советам, используй указанные ниже стили работы с группой.

У каждого лидера есть свой «почерк», манера, способ в организации коллективных дел. Эти свойственные лидеру приемы воздействия на личность или группу называют СТИЛЕМ РАБОТЫ. Выделяют 4 стиля:

1. Разящие стрелы.
2. Возвращающийся бумеранг.
3. Снующий челнок.
4. Плывущий флот.

*Разящие стрелы.* Призывающий, настаивающий, жестко требующий.

Эффективен в



еще только складывающихся коллективах.

*Возвращающийся бумеранг.* Советующий, консультирующий, коллегияльный, требующий. Этот стиль эффективен в уже сложившемся коллективе.

*Снующий челнок.* Уговаривающий, просящий, компромиссный. Эффективен в зависимости от ситуации.

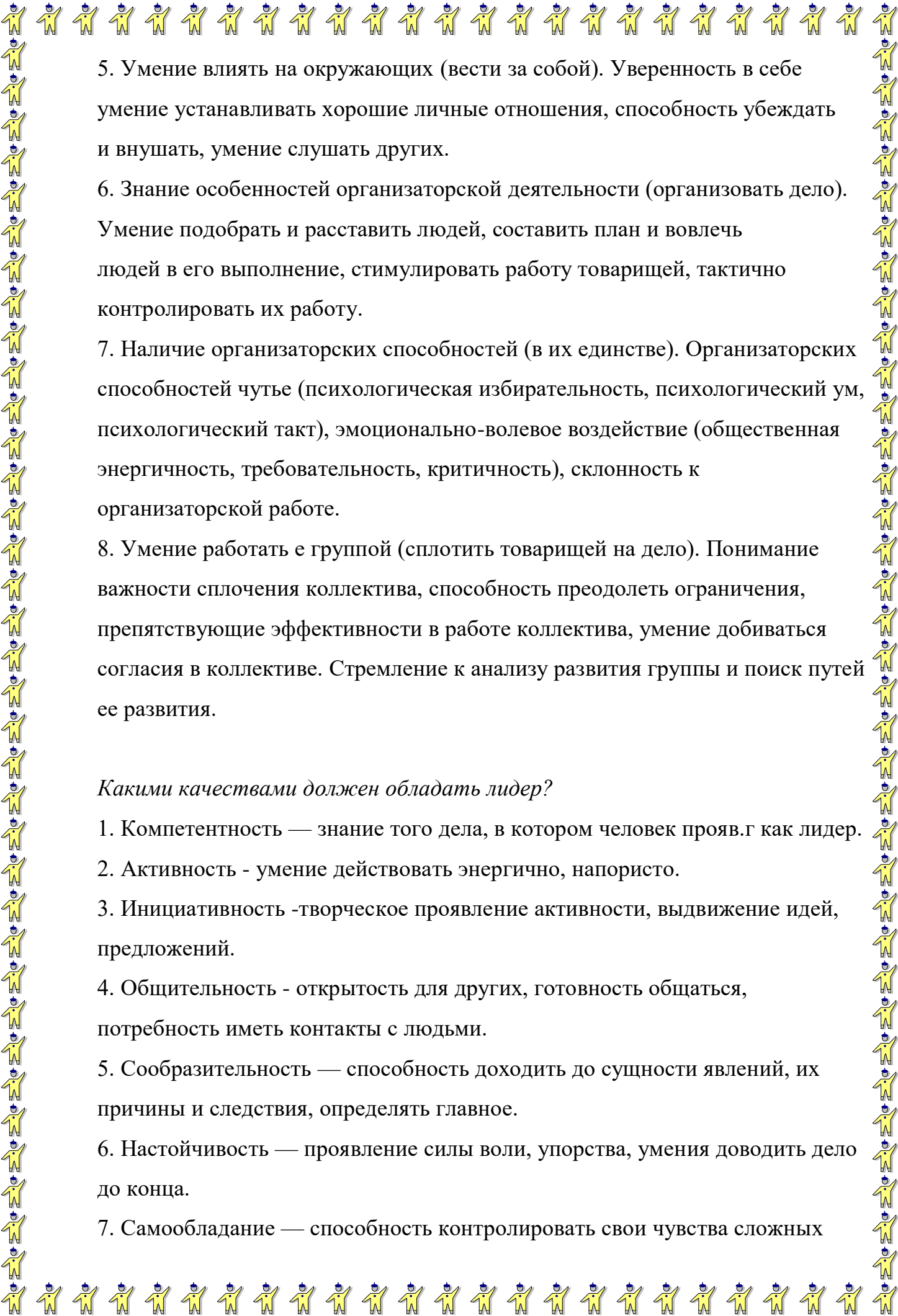
*Плывущий флот.* Соглашающийся, уступчивый, невмешивающийся. Эффективен только как вспомогательный стиль руководства.

## ЛИДЕР-ОРГАНИЗАТОР

Лидера выдвигает деятельность для развития группы как коллектива характерна постоянная смена лидеров в зависимости от вида, характера и содержания деятельности. Каждый член группы может выступать в роли лидера и приобретать навыки организации других людей и самоорганизации.

*Каким же должен быть лидер?*

1. Способным управлять собой (если хочу, значит смогу). В полной мере использовать свое время, энергию, умение преодолевать трудности, выйти из стрессовых ситуаций, заботиться о накоплении сил и энергии (в том числе и физических).
2. Наличие четких личных целей (знаю, что хочу). Ясность в вопросах о целях своих поступков и деятельности, понимание реальности поставленных целей и оценка продвижения к ним.
3. Умение решать проблемы (найти выход в лабиринте мнений). Умение вычленив в проблеме главное и второстепенное, оценить варианты е решения, прогнозировать последствия после принятия решения, определять необходимые ресурсы для решения проблемы.
4. Творческий подход в организации людей (не так, как все). Поиск стандартных подходов к решению управленческих проблем, умение генерировать идеи, стремление к нововведениям.

- 
5. Умение влиять на окружающих (вести за собой). Уверенность в себе умение устанавливать хорошие личные отношения, способность убеждать и внушать, умение слушать других.
  6. Знание особенностей организаторской деятельности (организовать дело). Умение подобрать и расставить людей, составить план и вовлечь людей в его выполнение, стимулировать работу товарищей, тактично контролировать их работу.
  7. Наличие организаторских способностей (в их единстве). Организаторских способностей чутье (психологическая избирательность, психологический ум, психологический такт), эмоционально-волевое воздействие (общественная энергичность, требовательность, критичность), склонность к организаторской работе.
  8. Умение работать с группой (сплотить товарищей на дело). Понимание важности сплочения коллектива, способность преодолеть ограничения, препятствующие эффективности в работе коллектива, умение добиваться согласия в коллективе. Стремление к анализу развития группы и поиск путей ее развития.

*Какими качествами должен обладать лидер?*

1. Компетентность — знание того дела, в котором человек проявляет как лидер.
2. Активность - умение действовать энергично, напористо.
3. Инициативность - творческое проявление активности, выдвижение идей, предложений.
4. Общительность - открытость для других, готовность общаться, потребность иметь контакты с людьми.
5. Сообразительность — способность доходить до сущности явлений, их причины и следствия, определять главное.
6. Настойчивость — проявление силы воли, упорства, умения доводить дело до конца.
7. Самообладание — способность контролировать свои чувства сложных



ситуациях.

8. Работоспособность—выносливость, способность вести напряженную

9. Наблюдательность — умение видеть, мимоходом отмечать важное, замечать детали.

10. Самостоятельность — независимость в суждениях, умение брать ответственность на себя.

11. Организованность — способность планировать свою деятельность, проявлять последовательность, собранность.

*Каковы своеобразные, специфические качества лидерского таланта?*

1. Организаторская проницательность — тонкая психологическая избирательность, способность понять другого человека, проникнуть в его внутренний мир, найти для каждого его место в деятельности в зависимости от индивидуальных особенностей, настроения.

2. Способность к активному психологическому воздействию — разнообразие средств воздействия на людей в зависимости от их индивидуальных качеств и сложившейся ситуации.

3. Склонность к организаторской работе — потребность брать ответственность на себя, лидерская позиция.

*Игра «День рождения»*

Сейчас каждый из вас напишите, пожалуйста, фамилии тех ребят, кого бы вы хотели пригласить на свой день рождения. Можно пригласить не более трех гостей. *(В результате подсчета голосов определяются 3—4 человека, получившие наибольшее количество предложений. Именно они и становятся именинниками.)*

Итак, у нас есть «именинники». Сейчас из этих именинников выберите, пожалуйста, к кому вы желаете пойти на день рождения. Если кто-то не желает идти ни к одному из «именинников», то он имеет на это право. *(В результате предложений образуются разные по количеству микрогруппы.)*

А теперь, каждая группа, посоветуйтесь и определите, с какой из групп вы



хотели бы объединиться. Почему?

Вывод: В результате игры выявились эмоциональные лидеры. С ними весело и хорошо можно провести время.

*А в чем разница между эмоциональным и деловым лидером?*

*Игра «Киностудия»*

Ситуация: Представьте, что вам нужно снять фильм и назвать того человека, который смог бы это сделать (организовать съемки фильма).

Необходим режиссер. Выдвигайте свои кандидатуры (1—3).

Теперь определитесь, с кем из кандидатов вы будете работать.

Режиссер, определи себе помощников из числа участвующих в группе.

Все остальные могут выбрать себе «киностудию» по желанию.

Задание: В течение 15—20 минут подготовить пантомиму (сценку) на тему жизни своего класса, школы.

Итог: Проанализируйте и определите, кто в ходе подготовки фильма оказался реальным лидером? Кто не оправдал возложенных надежд? Почему?

## ОРГАНИЗАТОРСКАЯ ТЕХНИКА

Если хочешь быть лидером, надо овладеть организаторской техникой.

Организаторская техника — это важное средство успешной деятельности организатора, которая включает в себя ряд способов достижения цели:

1. Умение владеть собой (осанкой, мимикой, жестами), управлять эмоциональным состоянием (снимать излишнее психическое напряжение, вызывать состояние творческого самочувствия), владеть речью (дикция, темп).
2. Умение сотрудничать с коллективом и каждым его членом - - решения организаторских задач (бесконфликтное взаимодействие стимулирование деятельности и т. д.).

Одно из главных условий в подготовке организаторов — это стимулирование работы над собой.



## СХЕМА РАБОТЫ НАД СОБОЙ

САМОДИАГНОСТИКА

ПРОГРАММА  
САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

### *Правила организаторской работы*

#### 1. Выясни условия выполнения организаторской задачи и свои полномочия:

- выдели в задаче главное и второстепенное;
- выясни время выполнения задачи;
- уточни свои права и обязанности, кому подчиняешься ты, кто подчиняется тебе;
- определи место выполнения задачи, материальные средства, которые необходимы для ее выполнения;
- повтори задание.

#### 2. Подготовься к выполнению задания:

- изучи опыт других, посоветуйся с педагогами;
- сделай предварительную расстановку людей;
- составь план, исходя из реальных возможностей.

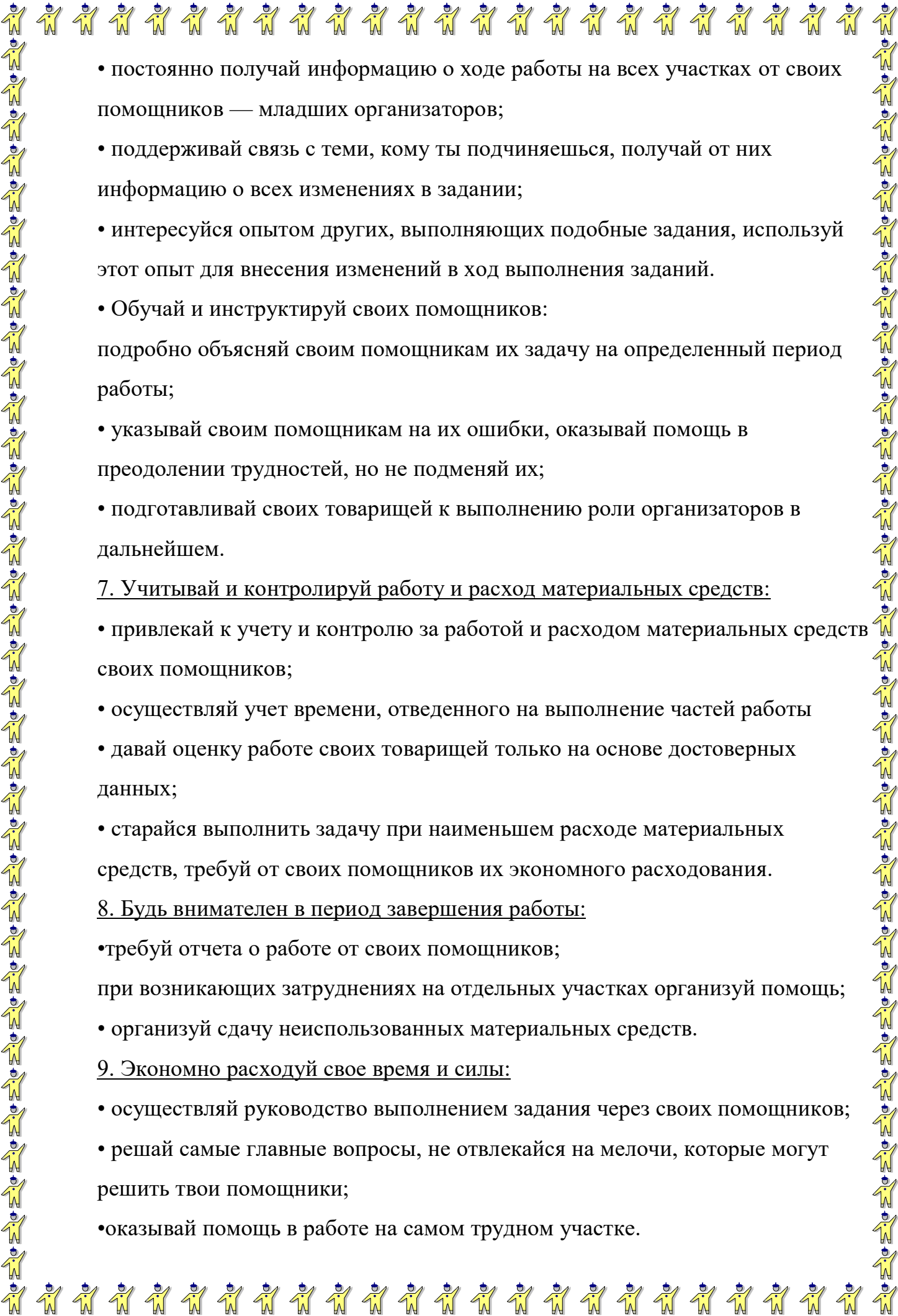
#### 3. Подготовь к выполнению заданий своих товарищей:

- обсуди план со всеми участниками выполнения организаторской задачи;
- учти поправки и замечания, высказанные твоими товарищами, прими коллективное решение действовать.

#### 4. Расставь людей, учитывая их возможности:

- распредели работу между товарищами с учетом их способностей, имеющих у них знаний и умений;
- за каждый участок, каждую часть работы должен отвечать один человек, даже если эту часть работы выполняют двое; каждый должен знать свои права и обязанности.

#### 5. Согласовывай свои действия:

- 
- постоянно получай информацию о ходе работы на всех участках от своих помощников — младших организаторов;
  - поддерживай связь с теми, кому ты подчиняешься, получай от них информацию о всех изменениях в задании;
  - интересуйся опытом других, выполняющих подобные задания, используй этот опыт для внесения изменений в ход выполнения заданий.
  - Обучай и инструктируй своих помощников:  
подробно объясняй своим помощникам их задачу на определенный период работы;
  - указывай своим помощникам на их ошибки, оказывай помощь в преодолении трудностей, но не подменяй их;
  - подготавливай своих товарищей к выполнению роли организаторов в дальнейшем.

#### 7. Учитывай и контролируй работу и расход материальных средств:

- привлекай к учету и контролю за работой и расходом материальных средств своих помощников;
- осуществляй учет времени, отведенного на выполнение частей работы
- давай оценку работе своих товарищей только на основе достоверных данных;
- старайся выполнить задачу при наименьшем расходе материальных средств, требуй от своих помощников их экономного расходования.

#### 8. Будь внимателен в период завершения работы:

- требуй отчета о работе от своих помощников;
- при возникающих затруднениях на отдельных участках организуй помощь;
- организуй сдачу неиспользованных материальных средств.

#### 9. Экономно расходуй свое время и силы:

- осуществляй руководство выполнением задания через своих помощников;
- решай самые главные вопросы, не отвлекайся на мелочи, которые могут решить твои помощники;
- оказывай помощь в работе на самом трудном участке.





## 10. Итоговый анализ — залог успешной работы в дальнейшем:

- анализируй работу со своими помощниками и со всеми ее участниками выявляя положительный опыт, промахи и ошибки;
- давай оценку работе на основе конкретных результатов; старайся поощрить, отметить работу своих помощников.

### *Памятка организатора*

1. Организуя других, организатор должен начать прежде всего с себя
2. Обращайся всегда к анализу своего поведения, своих поступков, как бы смотри на себя со стороны.
3. Управляй собой, своими негативными эмоциями и чувствами.
4. Используй свое время в полной мере для саморазвития, самосовершенствования.
5. Знай, что ты хочешь.
6. Умей решать проблемы.
7. Ищи творческий подход в решении поставленной задачи.
8. Умей влиять на окружающих с положительной стороны.
9. Знай правила организаторской работы.
10. Умей работать с группой людей.

### КОММУНИКАТИВНЫЕ НАВЫКИ И УМЕНИЯ

Для лидера-организатора очень важно, чтобы он обладал необходимыми коммуникативными умениями и навыками. Он должен уметь общаться: слышать и слушать, понимать и выслушивать, уважать своего собеседника.

#### *Как говорить?*

1. Следи за тем, чтобы слушатель правильно тебя понял.
2. Обдумай фразу, прежде чем ее высказать.
3. Старайся высказать мысль в достаточно краткой форме.
4. Высказывая новую мысль, убедись, что предыдущую собеседник правильно понял.
5. Высказывайся ясно и определенно.



6. Не старайся, чтобы собеседник во всем соглашался с твоим мнением.

7. Говори вежливо.

*Как слушать?*

1. Будь терпелив, дай высказаться товарищу.
2. Твое настроение не должно мешать тебе понимать собеседника.
3. Слушая, старайся выделить и запомнить наиболее существенные моменты.
4. Не занимай сразу отрицательную позицию по отношению к тому, что ты слушаешь.
5. Следи за тем, чтобы для тебя и говорящего слова имели одинаковый смысл.
6. Старайся поставить себя на место говорящего.

*Как понять товарища?*

1. Прогнозируй его действия в будущем.
2. Точно перескажи, что сказано им.
3. Согласуй программу дальнейшего взаимодействия.
4. Найди пути решения возникающих трудностей.
5. Выясни, чем вызвана его точка зрения на явление, если она не соответствует твоей.

*Если ты собираешься выразить неудовольствие деятельностью человека, помни:*

1. Критические замечания высказывай не «за спиной» критикуемого, а ему непосредственно и желательно наедине.
2. Присутствие третьего лица усиливает защитную реакцию и усугубляет проблему.
3. Не сравнивай поведение данного человека с поведением других. В этом есть элемент унижения. Нужно, чтобы человек почувствовал, что он сам может сделать требуемое от него, и лучше, чем до сих пор.
4. Критикуй лишь те действия, которые в состоянии изменить.
5. Показывай свое неудовольствие голосом, но ни в коем случае не гримасами.



6. Избегай злости и сарказма.

7. Не начинай свою речь с выражения: «Я уже давно хотел сказать...», а также избегай слов «всегда» и «никогда». Обычно они свидетельствуют о предвзятости и, кроме того, напоминают о старых «грехах». Это затрудняет принятие критики.

8. Не ожидай и не требуй открытого признания вины, достаточно, что тебя выслушали.

9. Не извиняйся за свои замечания.

10. Если ты этого члена организации никогда не хвалил, не ожидай, что на твою критику он отреагирует положительно.

*Как выслушивать критические замечания?*

1. Смотри на человека, который с тобой говорит.

2. Сохраняй спокойствие и дай понять, что слушаешь.

3. Не создавай впечатление, что говорящий портит тебе настроение.

4. Не шути, не меняй тему разговора.

5. Не приписывай собеседнику того, чего он не говорил.

6. Если критическое замечание высказано не строго, а вопросами, не используй этот факт как повод для полемики.

7. Уточни, что же имелось в виду.

8. Не предполагай, что твой критик руководствуется скрытыми враждебными мотивами.

9. Дай говорящему понять, что ты его замечания понял, например, повтори их своими словами.

*Упражнение «Управление инициативой»*

Разбиваемся на пары. Представь, что ты ведешь с кем-то разговор.

Инициатор разговора — твой собеседник. Ты поддакиваешь, подаешь реплики и т. д. Постарайтесь перехватить инициативу, взять лидерство в свои руки. Подумай, как это сделать?

Вывод: чтобы взять инициативу, надо уметь использовать разные приемы в разговоре.

## ОРГАНИЗАТОРСКАЯ РАБОТА

Задание:

Скоро предстоит новогодний праздник. С чего вы начнете действовать?

1. *Название.* Давайте придумаем интересное название. Ваши предложения

2. *Цели.* Давайте представим те положительные перемены, к которым приведет данное мероприятие, постараемся определить его достоинства.

Представим, каким будет мероприятие, какова форма его проведения? Представим, каким будет мероприятие, какова форма его проведения? (*Проводим мозговой штурм.*)

Теперь попробуйте сформулировать вашу цель! (*Создать положительный эмоциональный настрой активизировать деятельность ребят в процессе подготовки и проведения праздника.*) Итак, цель определена. Переходим к следующему этап:.

3. *Задачи.* Определите для себя, как прийти к цели? По каким ступенькам? Имея видение мероприятия, какие необходимо решить задачи?

- разбить на этапы подготовку и проведение праздника;
- подобрать необходимый материал из библиотеки и других источников, поработать с литературой;
- собрать идеи по организации праздника (*с помощью мозгового штурма*)
- написать сценарий праздника;
- привлечь ребят с творческими способностями в области ИЗО, музыки, артистизма и т. д.

4. *Ресурсы.* Чтобы решить задачи, необходимо посмотреть, какие ресурсы нам необходимы, что есть в нашем распоряжении, чтобы не делать потом лишнего:

- место для проведения, именно на него мы должны рассчитывать
- люди, которых можно привлечь к работе;
- материал для изготовления костюмов, декораций;
- оборудование;

•финансовые средства.

5. *Поле препятствий.* Давайте представим себе, что нам может помешать в подготовке и проведении мероприятия. Все записываем.

6. *Поле заданий.* Начинаем углубляться в детали. Рассмотрим необходимые шаги для выполнения поставленных целей. Назначим время и ответственных исполнителей. Заполним таблицу.

| ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ | ОТВЕТСТВЕННЫЙ | СРОКИ<br>ИСПОЛНЕНИЯ |
|--------------|---------------|---------------------|
|              |               |                     |

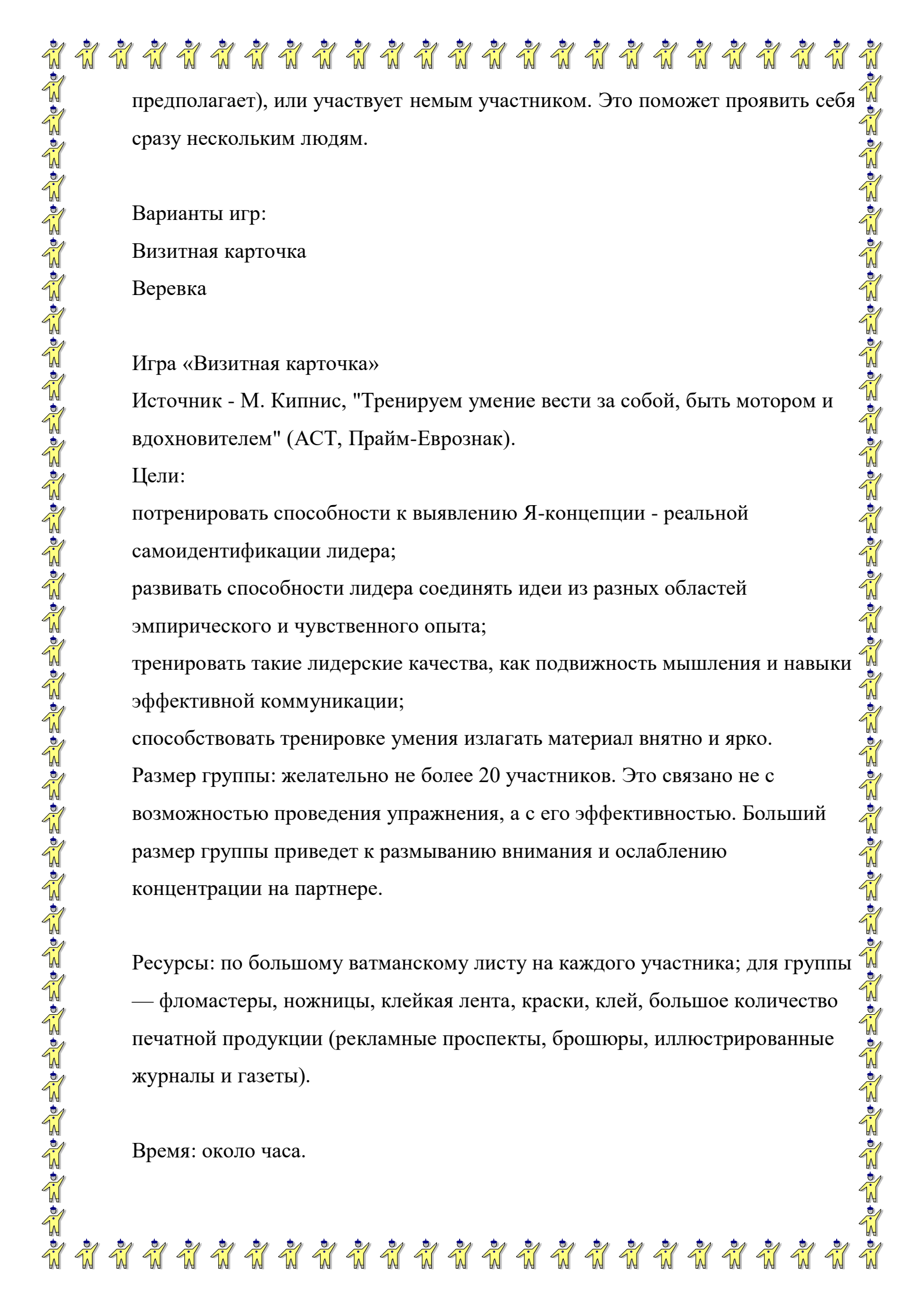
### Игры на развитие лидерских качеств и командообразование

Игры на развитие лидерских качеств и командообразование - это игры, которые с одной стороны, позволяют проявить себя лидерам, с другой стороны, сплачивают и сдруживают команду.

Если основная цель игры - развитие лидерских качеств, лучше сделать несколько раундов.

По окончании каждого раунда - давать обратную связь: у группы спрашивать, кто на их взгляд был лидером? По каким критериям они это определяли? У лидера спросить: как сам оценивает - был ли лидером? Если был, что ему помогало? Что мешало? Снова у группы: Обратная связь лидеру: что было здорово, что добавить.

На следующий раунд - лидер или не участвует и смотрит со стороны, а потом принимает участие в обсуждении (если количество участников это



предполагает), или участвует немым участником. Это поможет проявить себя сразу нескольким людям.

Варианты игр:

Визитная карточка

Веревка

Игра «Визитная карточка»

Источник - М. Кипнис, "Тренируем умение вести за собой, быть мотором и вдохновителем" (АСТ, Прайм-Еврознак).

Цели:

потренировать способности к выявлению Я-концепции - реальной самоидентификации лидера;

развивать способности лидера соединять идеи из разных областей эмпирического и чувственного опыта;

тренировать такие лидерские качества, как подвижность мышления и навыки эффективной коммуникации;

способствовать тренировке умения излагать материал внятно и ярко.

Размер группы: желательно не более 20 участников. Это связано не с возможностью проведения упражнения, а с его эффективностью. Большой размер группы приведет к размыванию внимания и ослаблению концентрации на партнере.

Ресурсы: по большому ватманскому листу на каждого участника; для группы — фломастеры, ножницы, клейкая лента, краски, клей, большое количество печатной продукции (рекламные проспекты, брошюры, иллюстрированные журналы и газеты).

Время: около часа.



## Ход упражнения

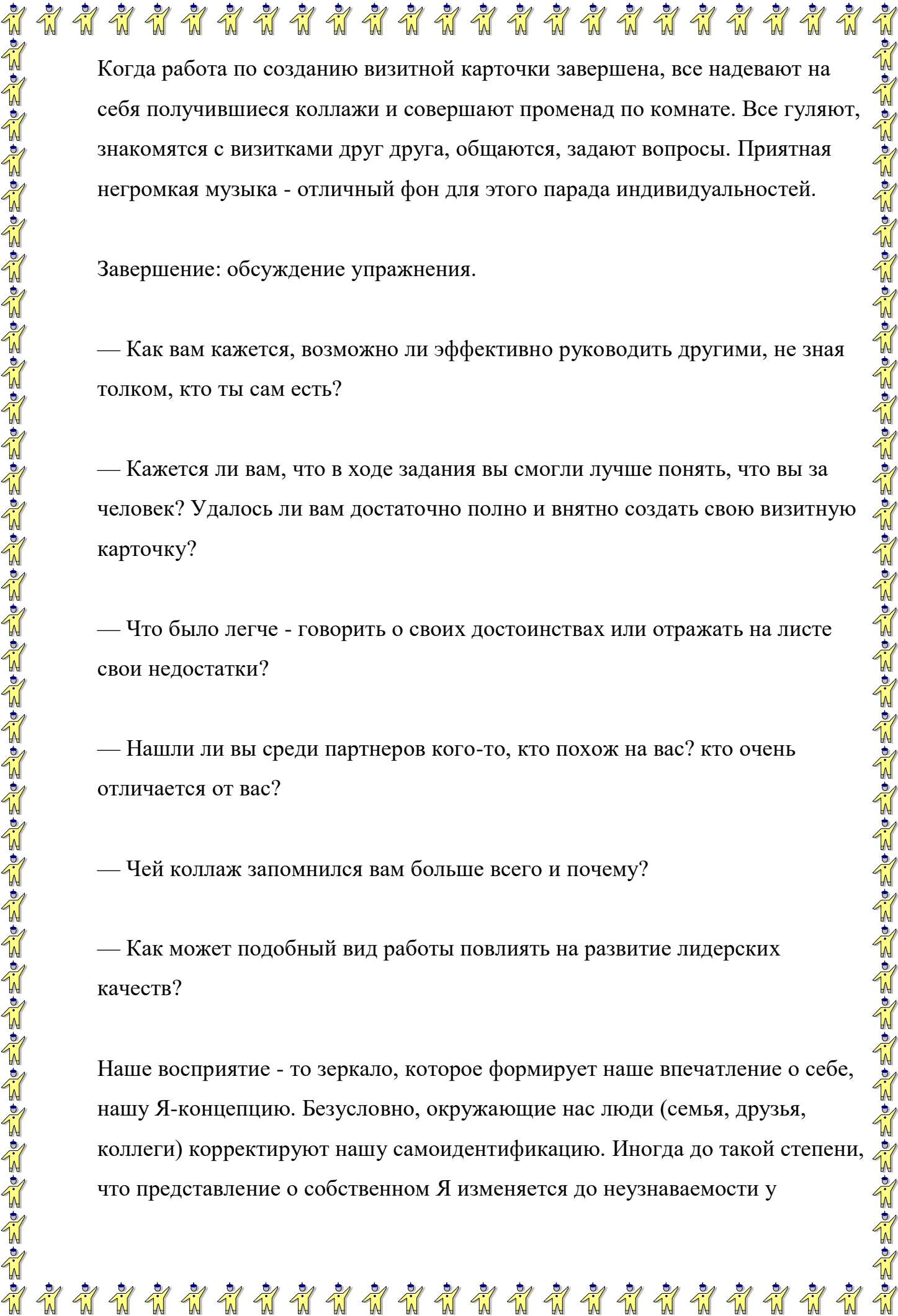
"Визитная карточка" - серьезное задание, представляющее нам возможность стимулировать самоанализ, самоидентификацию участника тренинга. Такая работа является необходимым предварительным этапом для самоактуализации — вытаскивания из пассива в актив поведения всех тех необходимых представлений, умений, навыков, которыми обладает претендент на лидерство.

Это упражнение отлично работает на начальной стадии тренинга, так как оно предполагает знакомство участников группы друг с другом. Кроме того, условия работы потребуют от участников многообразных и недирективных контактов с членами команды.

Сначала каждый участник складывает полученный им ватманский лист по вертикали пополам и делает в этом месте разрез (большой настолько, чтобы в образовавшееся отверстие можно было просунуть голову). Если теперь мы наденем на себя лист, то увидим, что превратились в живую рекламную тумбу, у которой есть лицевая и тыльная сторона.

На передней части листа участники тренинга составят индивидуальный коллаж, рассказывающий о личных особенностях игрока. Здесь, на "грудке", нужно подчеркнуть достоинства, но не забыть и о качествах, которые, мягко скажем, не доставляют вам особой радости. На тыльной стороне ватманского листа ("спинке") отразим то, к чему вы стремитесь, о чем мечтаете, чего хотели бы достичь.

Сам коллаж составляется из текстов, рисунков, фотографий, которые можно вырезать из имеющейся печатной продукции и дополнить при необходимости рисунками и надписями, сделанными от руки.



Когда работа по созданию визитной карточки завершена, все надевают на себя получившиеся коллажи и совершают променад по комнате. Все гуляют, знакомятся с визитками друг друга, общаются, задают вопросы. Приятная негромкая музыка - отличный фон для этого парада индивидуальностей.

Завершение: обсуждение упражнения.

— Как вам кажется, возможно ли эффективно руководить другими, не зная толком, кто ты сам есть?

— Кажется ли вам, что в ходе задания вы смогли лучше понять, что вы за человек? Удалось ли вам достаточно полно и внятно создать свою визитную карточку?

— Что было легче - говорить о своих достоинствах или отражать на листе свои недостатки?

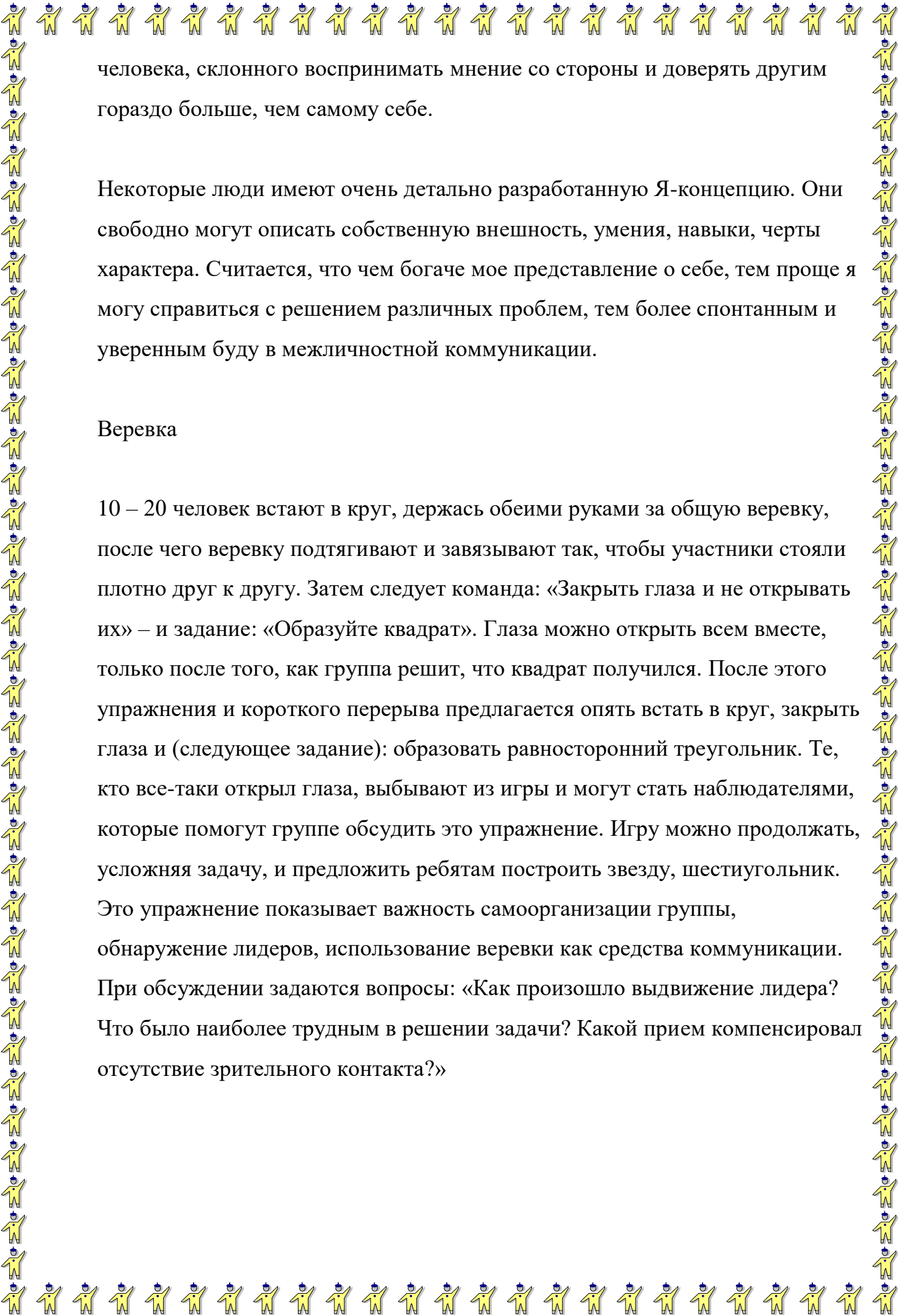
— Нашли ли вы среди партнеров кого-то, кто похож на вас? кто очень отличается от вас?

— Чей коллаж запомнился вам больше всего и почему?

— Как может подобный вид работы повлиять на развитие лидерских качеств?

Наше восприятие - то зеркало, которое формирует наше впечатление о себе, нашу Я-концепцию. Безусловно, окружающие нас люди (семья, друзья, коллеги) корректируют нашу самоидентификацию. Иногда до такой степени, что представление о собственном Я изменяется до неузнаваемости у





человека, склонного воспринимать мнение со стороны и доверять другим гораздо больше, чем самому себе.

Некоторые люди имеют очень детально разработанную Я-концепцию. Они свободно могут описать собственную внешность, умения, навыки, черты характера. Считается, что чем богаче мое представление о себе, тем проще я могу справиться с решением различных проблем, тем более спонтанным и уверенным буду в межличностной коммуникации.

### Веревка

10 – 20 человек встают в круг, держась обеими руками за общую веревку, после чего веревку подтягивают и завязывают так, чтобы участники стояли плотно друг к другу. Затем следует команда: «Закрывать глаза и не открывать их» – и задание: «Образуйте квадрат». Глаза можно открыть всем вместе, только после того, как группа решит, что квадрат получился. После этого упражнения и короткого перерыва предлагается опять встать в круг, закрыть глаза и (следующее задание): образовать равносторонний треугольник. Те, кто все-таки открыл глаза, выбывают из игры и могут стать наблюдателями, которые помогут группе обсудить это упражнение. Игру можно продолжать, усложняя задачу, и предложить ребятам построить звезду, шестиугольник. Это упражнение показывает важность самоорганизации группы, обнаружение лидеров, использование веревки как средства коммуникации. При обсуждении задаются вопросы: «Как произошло выдвижение лидера? Что было наиболее трудным в решении задачи? Какой прием компенсировал отсутствие зрительного контакта?»