

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ХОРЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»

**Проект функционирования школы актива
ученического самоуправления
«Академия «ЛАД»
на базе Совета старшеклассников**



Автор: Федотова Александра Александровна
Должность: заместитель директора по воспитательной работе
Адрес: Брестская обл., Пружанский р-н., аг.Хорева, ул.
Самойловича, д.1
Контактный телефон: 8-01632-52-1-88, 8-029-852-90-70

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Информационная карта	6
Общая идея проекта.....	7
Пути реализации проекта	9
Система индивидуального роста и активности «Одним словом».....	10
Модульный проект «Лидер месяца».....	11
Рубрика «Важно для лидера».....	11
Программа занятий в «Академии «ЛАД».....	12
Приложение 1. Рубрика «Важно для лидера»	17
Приложение 2. Рубрика «Тест дня».....	31
Приложение 3. Содержание занятий в академии «ЛАД».....	51
Список использованных источников.....	69

ВВЕДЕНИЕ

Кодекс Республики Беларусь об образовании определяет принципы управления в сфере образования. Управление в сфере образования в Республике Беларусь носит государственно-общественный характер; осуществляется на принципах законности, демократии, гласности, учета общественного мнения. Это дает право на участие в управлении учреждением образования, то есть право на самоуправление педагогам, родителям и учащимся.

Одна из задач воспитания заключается в том, чтобы разработать и внедрить систему, основой которой является формирование у детей и молодежи чувств гражданственности и патриотизма, толерантности и способностей к сотрудничеству в поликультурной деятельности. Эта задача потребует формирования у воспитанников социальной, гражданской, правовой и демократической культуры.

Средством достижения этих качеств может и должно выступать самоуправление. Участие в решении насущных проблем школы, района, области способствует формированию у детей более четкой и осознанной гражданской позиции и ценностного отношения к себе и другим, позволяет повысить социальную компетенцию, развивает социальные навыки поведения и установки на самостоятельное принятие решений в проблемных ситуациях.



В ходе включения детей в органы самоуправления, у них формируется научное управленческое мышление, которое способствует формированию таких умений, как умение анализировать возникающие управленческие ситуации и выявлять причины, их породившие; умение предвидеть последствия своих действий и действий коллектива; оценивать создающуюся ситуацию и находить оптимальное решение; анализировать и синтезировать воспринимаемую управленческую информацию; аргументировано и логично

отстаивать свое мнение; объективно оценивать свои действия, действия органов самоуправления; определять перспективы развития самоуправления, планировать работу с учетом этих перспектив; устанавливать деловые отношения с товарищами и педагогами.

Участие обучающихся в работе органов самоуправления – это способ практики жизни в социальном пространстве прав и обязанностей, возможность продемонстрировать уникальность своей личности, осознать свою сопричастность к тому, что происходит в обществе, освоить общественный опыт.

В тоже время, самоуправление учащихся – это не стихийный процесс, где нет места управленческой деятельности со стороны педагогов. Это значит, что если подходить к самоуправлению как способности отдельного учащегося

или группы в целом к самоорганизации в деятельности, то, как всякая способность вообще, она не может быть изначально заданным для личности или группы свойством.



Такая способность формируется на

основе целенаправленных усилий со стороны личности по выработке навыков планирования, организации и обеспечения результатов собственной деятельности при последовательном направляющем содействии педагогов. Всякая деятельность человека является своего рода упражнением для его сил и способностей, и, следовательно, вызывает определенное их развитие.

Исходя из всего вышесказанного, самоуправление можно определить как способность к самоорганизации в деятельности.

Цель проекта – создание условий для социализации и саморазвития личности обучающихся.

Задачи проекта:

поддерживать становление активной жизненной позиции обучающихся через организацию работы в органах детского самоуправления;

развивать необходимые навыки для развития личности через овладение социально значимыми видами деятельности;

способствовать развитию успешности в реализации собственных инициатив обучающихся, в труде, в отношении к обществу, людям, самому себе;

воспитывать активную гражданскую позицию через включение обучающихся в предлагаемые виды деятельности.

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА

№	Составляющие проекта	Краткая характеристика
1.	Название проекта	Школа актива «Академия «Лидерство Активность Действие»
2.	Сроки реализации	01.09.18 – 31.05.19
3.	Цель	создание условий для социализации и саморазвития личности обучающихся.
4.	Задачи	поддерживать становление активной жизненной позиции обучающихся через организацию работы в органах детского самоуправления; развивать необходимые навыки для развития личности через овладение социально значимыми видами деятельности; способствовать развитию успешности в реализации собственных инициатив обучающихся, в труде, в отношении к обществу, людям, самому себе; воспитывать активную гражданскую позицию через включение обучающихся в предлагаемые виды деятельности.
5.	Адресат	Совет старшеклассников
6.	Количество участников	15 обучающихся 9 – 11 классов
7.	Краткая идея проекта	В течение года члены Совета старшеклассников будут посещать занятия в академии «ЛАД», планировать и реализовывать собственные инициативы, разрабатывать и проводить мероприятия. В проекте предусмотрен игровой момент, по итогам которого определится лучший сектор Совета старшеклассников.



ОБЩАЯ ИДЕЯ ПРОЕКТА

Детское самоуправление представляет собой демократическую форму организации детей, обеспечивающую развитие их самостоятельности в принятии и реализации решений для достижения групповых целей. Оно, как и школьное самоуправление, входит в общую структуру процесса управления общественными и социальными процессами и явлениями.

В нашей школе действует орган детского и юношеского самоуправления – Совет старшеклассников, членами которого являются представители 8 – 11 классов. Руководит деятельностью Совета председатель.

Члены Совета старшеклассников участвуют в подготовке и обсуждении постановлений, распоряжений и иных решений, затрагивающих интересы детей; вносят предложения в администрацию школы по вопросам положения детей; принимают участие в обсуждении школьных программ, направленных на социальное становление и развитие детей; занимают активную жизненную позицию; пропагандируют здоровый образ жизни.



Участники проекта, они же члены Совета старшеклассников, смогут не только найти практическое применение знаний, умений и навыков по работе детского самоуправления, а также создать и реализовать собственную инициативу.

В начале каждого месяца члены Совет старшеклассников посещают занятия в академии «Лад», затем по итогам занятия на протяжении месяца каждый сектор работает над реализацией той или иной тематической инициативы (тематика определяется темой занятий в академии «ЛАД»). В конце месяца каждый сектор Совета старшеклассников предоставляет итог своей работы. Формы представления – от рекламного ролика до социально инициативы. Стоит отметить, что каждый сектор представляет мероприятие с точки зрения работы своего сектора.

Игровой момент всегда необходим, поэтому на протяжении реализации проекта будет работать игровое поле достижений, где будут отмечаться победы и поражения сектора.

Все придуманные и реализованные Советом старшеклассников идеи будут оформлены в сборник и выпущены для дальнейшего использования в работе. Стоит отметить, что в данном проекте участники должны с первых недель занимать позиции лидеров и создателей проекта, а не детей, которые выполняют указания взрослых. Поэтому к курированию проекта стоит подойти, учитывая тонкости психологии старшеклассников, а также создавать и продумывать постоянные ситуации успеха для участников. Здесь важно помнить, что подростки уже стараются реализовать себя и пусть не всегда у них это получается качественно. Значит, необходимо инициативы ребят направить в нужное русло, чтобы они ощутили их социальную значимость и свой вклад в их реализацию.



ПУТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Детское самоуправление открывает для многих воспитанников возможности проявить свои личностные способности, найти интересное дело, организовать его выполнение, принимая на себя персональную ответственность за его выполнение.

Важно отметить, что в условиях самоуправления практически отсутствует деление членов группы на организаторов и исполнителей, или на «актив» и «пассив». Каждый участник проекта объективно поставлен в активную жизненную позицию и, следовательно, имеет объективную возможность приобрести опыт и навыки организации собственной жизнедеятельности в коллективе.

Одним из основных направлений проекта является поддержка становления активной жизненной позиции обучающихся через организацию работы в органах детского самоуправления.

В основе содержания проекта школы актива ученического самоуправления «Академия «ЛАД» лежит идея создания условий для активизации лидерского и творческого потенциала старшеклассников.

Данный проект рассчитан на один учебный год.

Каждый месяц проекта проходит по общей схеме: в первых числах каждого месяца члены Совета старшеклассников посещают занятия в академии «ЛАД», затем разрабатывают собственную инициативу и в конце месяца реализовывают ее. Обязательным условием является подведение итогов реализации инициативы, составление так называемых практических рекомендаций. Таким образом, будет реализовываться проект в проекте. Условно назовем его «Как правильно провести...» Почему условно? Потому что название данному проекту придумают сами старшеклассники на первом занятии.



При посещении занятий каждый участник будет вести «Блокнот побед и поражений», где будет записывать необходимую информацию по итогам занятия, а также самостоятельно анализировать свою деятельность. Поможет ему в этом система индивидуального роста и активности «Одним словом».

СИСТЕМА ИНДИВИДУАЛЬНОГО РОСТА «ОДНИМ СЛОВОМ»

Цель: создание условий для развития у подростков навыков самоанализа своей деятельности

Задачи:

способствовать развитию у обучающихся мотивации к самосовершенствованию;

формировать у обучающихся умение анализировать свою деятельность, как с положительной, так и с отрицательной стороны;

развивать словарный запас обучающихся.

Игровая идея: На чистой середине листа, которая разделена на две равные половины, на протяжении месяца участники проекта отмечают свою активность: в левой части пишут положительные качества личности или способности, которые проявили, в правой, соответственно, отрицательные. Такое разделение служит для того, чтобы ребята оценивали себя не только с положительной стороны, но и давали оценку своим отрицательным поступкам.

Чем больше слов в левой части листа, тем более активным был подросток. Если слов в правой части очень много, необходимо обратить на это внимание вначале в индивидуальном порядке, а затем на уровне Совета. Может сложиться так, что подростки не будут заполнять правую сторону листа, однако она постоянно должна присутствовать, так как, записывая свои положительные качества, подросток для себя мысленно отметит и отрицательные моменты.

Левую сторону листа вы можете заполнять вместе с ребенком, а что писать в правой, он должен решить сам. Важно отметить, что данная система поможет ребятам обогатить свой словарный запас, так как часто они говорят «я знаю, но не могу сказать», то есть обучающиеся научатся обобщать сказанное и анализировать свою деятельность одним-двумя словами

Примерный перечень слов	
Творчество	Ленился
Труд	Обидел человека
Помощь	Ругался, дрался
Активность	Нарушил закон «Зубрёнка»
Лидерство	Соврал
...и т.д.	... и т.д.

Для стимулирования деятельности участников проекта разработан модульный проект «Лидер месяца».

МОДУЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ЛИДЕР МЕСЯЦА»

Во время анализа проведенного месяца ребята выдвигаются кандидатуры на «Лидера месяца» – это должен быть человек, который на протяжении месяца занимал активную позицию, не нарушал дисциплину, внес свой вклад в реализацию инициативы.

Если кандидатур несколько, то «Лидер месяца» выбирается общим голосованием. Выбранный ребенок получает нагрудной именной знак «Лидер месяца», где вписывает свое имя и фамилию. Свой нагрудной знак он должен носить на протяжении следующего месяца . Однако, если он нарушает дисциплину, сектор может лишить его этого звания и изъять нагрудный именной знак.

Также в течение месяца можно обращаться к информации рубрики «**Важно для лидера**» (Приложение 1), где содержится набор игр, упражнений, игровых ситуаций для работы с целевой аудиторией. Задача – обучить ребят этим формам работы.

ПРОГРАММА ЗАНЯТИЙ В «АКАДЕМИИ «ЛАД»

В Концепции непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи в Республике Беларусь указывается, что одним из основных требований к организации воспитания является педагогическая поддержка детских и молодежных общественных объединений, развитие их инициатив. Лидеры и организаторы являются инициаторами создания детских и молодежных



объединений, они обеспечивают его стабильность и прогрессивное развитие, выступают в роли идеала, ролевой модели, на которую ориентируются дети, подростки, молодые люди в процессе социального взаимодействия. Лидерство и организаторская деятельность – основные факторы повышения эффективности функционирования

детских и молодежных общественных объединений.

Основная идея педагогической деятельности в проекте – это создание условий для развития активной гражданской позиции и актуализации лидерского опыта детей старшего школьного возраста в совместно организованной социально значимой деятельности.

Цель: создание условий для подготовки лидера и организатора

Задачи:

приобретение знаний о лидерстве и организаторской деятельности в детских и молодежных общественных объединениях;

систематизация представлений о ценностных ориентирах и социально одобряемых качествах лидера и организатора при организации его работы в команде;

выработка лидерских, организаторских, коммуникативных умений и навыков

закрепление знаний о нормативно-правовых основах, содержании, программах, метода и формах деятельности детского самоуправления в Республике Беларусь.

Срок реализации программы. Программа занятий по интересам реализуется на протяжении проекта «От 6 до 10» с сентября 2018 по май 2019 учебного года.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ

Курс рассчитан на 9 занятий. Занятия в Академии разделены на две части. Первая часть – посещение участниками самих занятий, где они будут совершенствовать свои знания, умения и навыки в области лидерства, изучать основы организации работы органов самоуправления, а также развивать умение работать в команде и планировать ее деятельность. Каждое занятие предусматривает сочетание теоретического и практического материала. Вторая часть представляет собой тренинговые занятия, организованных для участников социальным педагогом школы и приглашенными партнерами – представителем Пружанского Р/К ОО «БРСМ», представителей ОО «БРПО», педагогом-организатором и т.д.



Перед каждым новым занятием рекомендовано обращаться к рубрике «Тест дня» (Приложение 2). Обсуждение результатов тестирования может быть как индивидуальным, так и коллективным в зависимости от желания ребенка.

ПРОГНОЗ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Что должен знать обучающийся:

суть понятия «лидер»;

классификацию понятия «лидер»;

способы образования команды единомышленников;

способы организации работы в команде;

основы проектной деятельности.

Чему должен научиться обучающийся:

определять качества лидера;

организовывать работу в команде;

добиваться успеха командной работы;
 координировать работу актива команды;
 планировать и реализовывать шаги проектной деятельности;
 применять в своей практике проводимые на занятиях упражнения

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№	Название темы занятия	Количество часов		
		Всего	Теория	Практика
1	Понятие «лидер». Классификация понятия «лидер»	1	0,5	0,5
2	Командообразование. Как собрать команду единомышленников	1	0,5	0,5
3	Самоуправление – форма общественной активности	1	0,5	0,5
4	Проектная деятельность как реализация инициатив, направленных на улучшение жизни социума	1	0,5	0,5
5	Я – лидер	1	0,5	0,5
6	Тайменеджмент	1	0,5	0,5
7	Как стать первым	1	0,5	0,5
8	Игра как конфликтная конструкция	1	0,5	0,5
9	Дискуссионные мультипарки	1	0,5	0,5
	ВСЕГО:	9	4,5	4,5

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Занятие 1. Понятие «лидер». Классификация понятия «лидер»

Понятие «лидер». Классификация лидера. Качества настоящего лидера

Практикум: Упражнения «Чемоданчик» и «Портрет лидера»

Основные понятия: «лидер», «полномочия», «организатор»

Задание на месяц: выпуск видеоролика «Настоящий лидер делает только так»

Занятие 2. Командообразование. Как собрать команду единомышленников

Понятие «команда». Отличие команды от объединения. Причины объединения в команду

Практикум: Упражнение «Один, два, четыре, много», советы «Как собрать команду единомышленников»

Основные понятия: «команда», «правило», «атрибут», «единомышленник»

Задание на месяц: подготовка агитбригады «Давайте жить дружно»

Занятия 3. Самоуправление – форма общественной активности

Понятие «самоуправление». Правила лидера-организатора. Деятельность актива в рамках команды. Черты команды. Принципы работы в команде. Принципы актива детского самоуправления. Стадии жизнедеятельности команды актива

Практикум: Упражнения «Мы» или четыре сами» и «Ситуация»

Основные понятия: «самоуправление», «актив», «члены команды»

Задание на месяц: Планирование и реализация PR-акции «Совет старшеклассников приглашает»

Занятие 4. Проектная деятельность как реализация инициатив, направленная на улучшение жизни социума

Понятие «проект». Основные признаки проекта. Проектная деятельность. Шаги реализации проекта

Практикум: Упражнения «Алфавит» и «Молодежный центр»

Основные понятия: «проект», «социальный проект», «проектирование»

Задание на месяц: Планирование и реализация мини-проекта по помощи социально уязвимым группам «Новогодние чудеса добра»

Занятие 5. Я – лидер

Проводится представителем Пружанского Р/К ОО «БРСМ»

Задание на месяц: будет озвучено представителем Пружанского Р/К ОО «БРСМ»

Занятие 6. Тайменеджмент

Проводится представителем ОО «БРПО»

Задание на месяц: будет озвучено представителем ОО «БРПО»

Занятие 7. Как стать первым

Проводится педагогом-организатором школы

Задание на месяц: будет озвучено педагогом-организатором школы

Занятие 8. Игра как конфликтная конструкция

Проводится социальным педагогом школы

Задание на месяц: будет озвучено социальным педагогом школы

Занятие 9. Дискуссионные мультипарки

Обучающиеся самостоятельно готовят дискуссионные мультипарки, которые посещают все старшеклассники

Задание на месяц: подготовка и проведение дискуссионных мультипарков

ВАЖНО ДЛЯ ЛИДЕРА

Игра «Четыре окна»

Задачи:

провести нестандартное знакомство и творческую презентацию участников тренинга, занятия;

поощрить открытость высказываний и общения;

создать в группе доверительную и творческую атмосферу.

Ресурсы: листы бумаги и ручки для каждого участника

Время: до 30 минут

Ход игры

Необходимо раздать каждому участнику по листу бумаги. Затем согнуть этот лист вдвое и опять вдвое.

Ведущий: Обратите внимание: на вашем листе появились «четыре окна». Четыре ваших «взгляда» в мир. У каждого из «окон» есть своя «тема». Напишите, пожалуйста, в первом квадрате вверху вопрос: какая из стран, в которых вы побывали, произвела на вас самое яркое впечатление и почему? Второй квадрат посвящен теме «Праздник»: какой праздник вы любите больше всего и почему? Третий квадрат: если бы вам предложили отправиться в путешествие, куда бы вы отправились? И последнее, четвертое «окно»: искусство и культура какой страны привлекают вас больше всего и почему?

После заполнения квадратов предлагаем участникам презентовать свои «окна», а затем поговорить о «культурном пейзаже», раскрывающемся из наших «окон», с теми людьми, с которыми они наименее знакомы в группе.

Игра «Что дальше?»

Задачи:

создать в группе атмосферу эмоциональной свободы, открытости, дружелюбия и доверия друг к другу;

помочь участникам лучше узнать друг друга, сократить дистанцию в общении;

Ресурсы: легкий мячик из резины или теннисный мячик

Время: 20-30 минут

Ход игры

Тренер начинает предложение, продолжение которого договаривает тот участник, которому тренер бросает мяч. Например:

Тренер: Я пришел сегодня на встречу группы с желанием... (*бросает мяч участнику А*). Участник А ловит мяч и продолжает: ..получить удовольствие от игры...(*бросает мяч участнику Б*). Участник Б продолжает ту же цепочку ответов, которая была задана в предложении тренера): познакомиться с новыми людьми.

Когда тренер хочет сменить ключевое предложение, он дает команде знак, получает от участников мяч и, по своему усмотрению, либо предлагает актуальное для него завершение предложения, либо избегает включенности в игру, задавая новое предложение-ключ.

Пример предложений-ключей: Я радуюсь, когда...Мне хотелось бы, чтобы мы...Я горжусь собой, если...Мне не хотелось чувствовать себя...Жизнь удалась, если...Терпеть не могу, когда...

Игра «Гусеница»

Рекомендации к проведению: почти всегда партнеров не видно, хотя и слышно. Успех продвижения всех зависит от умения каждого скоординировать свои усилия с действиями остальных участников. Для наблюдающих: обратите внимание, где располагаются лидеры, кто регулирует движение «живой гусеницы».

Проведение: команда становится друг за другом в колонну, держа соседа впереди за талию. После этих приготовлений, ведущий объясняет, что команда – это гусеница, и теперь не может разрываться. Гусеница должна,

например, показать как она спит; как ест; как умывается; как делает зарядку; все, что придет в голову.

Игра «Нужный цвет»

Рекомендации к проведению: необходимо заранее оговорить условия игры, задача ведущего следить за тем, чтобы условия выполнялись

Проведение: по команде ведущего необходимо дотронуться до определенного цвета, причем нельзя касаться этого цвета на себе и на ведущем. Игра «на вылет», т.е. последний коснувшийся выбывает, однако на тех, кто не играет цветов касаться можно.

Упражнение «Автобиография»

Навыки самопрезентации являются важными навыками лидера, это упражнение может стать отправной точкой в развитии навыков самопрезентации.

Каждый из участников в течение 5 минут составляет свою краткую автобиографию, выделив, на его взгляд, самое важное: где учился, живет, какой он человек и т. д. Затем группа собирается в большой круг, и все по очереди выступают. Задача: четко и ясно рассказать о себе.

Ситуация рассказа о себе волнительна для многих участников, в нашем менталитете есть стереотип того, что говорить о себе неприлично, но для успешности в жизни это необходимо, к тому же самопродвижение является одним из самых цивилизованных видов влияния. Поэтому важно помочь участникам справиться с волнением и неуверенностью перед самопрезентацией. Необходимо донести до участников, что это упражнение не конкурс и не экзамен, в нем нет правильных или неправильных вариантов. Обратная связь дается выступившему не в качестве критики, а в качестве помощи в дальнейшей жизни.

Рефлексия: Какие основные моменты в своей биографии вы считаете наиболее значимыми? Как вы себя чувствовали, когда представляли свою биографию?

Игра «Воздух-желе-камень»

Задачи:

активизировать внимание участников, создать в группе рабочую атмосферу;

привить навыки самоконтроля за «мышечным панцирем», освоить простейшие навыки релаксации и мышечного контроля

Ресурсы: не требуются. Игра может проходить как в помещении, так и на открытой площадке.

Время: до 10 минут

Ход проведения

Группа располагается в форме круга.

Упражнение включает в себя попеременное напряжение и расслабление всего тела. По команде ведущего «ВОЗДУХ!» участники пытаются «сделать» свое тело максимально «эфирным», лишенным самого малейшего напряжения, почти парящим. По команде «ЖЕЛЕ!» они представляют себя в виде находящегося на тарелке желе – оно колыхается, вибрирует, в нем осязается структура. И наконец, последняя команда – «КАМЕНЬ» – требует от каждого участника застыть в позе, в которой застыла их команда, напрягая до предела все тело.

Ведущему важно не только время от времени менять команды, но и тщательно контролировать ход упражнения, проверяя степень расслабления-напряжения мышц, поддерживая в игроках интерес к изучению своего тела и групп мышц, задействованных в работе.

Упражнение «Джеффа»

Данная процедура создает условия для самоанализа, в том числе и относительно лидерского потенциала. Упражнение глубокое и серьезное, поэтому предварительно необходимо настроить участников на вдумчивое отношение к услышанным вопросам. Готовятся три плаката с надписями «Да», «Может быть», «Нет». Они развешиваются в разных концах помещения. Ведущий стоит в центре помещения и задает вопросы, после заданного вопроса участники переходят к тому плакату, который соответствует их ответу. Ведущий спрашивает, кто хотел бы сказать, почему он выбрал именно этот ответ. Желающий поднимает руку, ведущий кидает ему мяч. Тот, у кого в руках мяч, имеет право на ответ. После ответа он может бросить его тому, кого хочет услышать, тот отвечает или отказывается.

Важное правило: участники упражнения не имеют права критиковать других и спорить. Они высказывают только свое мнение!

Задания для упражнения Джеффа (модификация).

Хотели бы вы изменить свой возраст?

Смогли бы вы дружить и любить человека другой национальности (расы)?

Имеют ли ваши родители национальные и расовые предрассудки?
Обманываете ли вы своих родителей?

Верите ли вы в любовь с первого взгляда?

Считаете ли вы, что мужской пол – сильный пол?

Считаете ли вы, что ваша семья важнее ваших друзей?

Смогли бы вы жить в одиночестве?

Интересуют ли вас политические события в стране?

Смогли бы вы помочь другим в ущерб себе?

Как вы считаете, есть ли у вас комплексы?

Во всех неприятностях, прежде всего, виню себя.

Никогда не скучаю, даже если нахожусь в одиночестве.

Во всех делах во главу угла ставлю принцип: «Не нарушай естественный ход событий».

Считаю, что если человек не может сделать так, чтобы ему было хорошо сейчас, то ему никогда не будет хорошо.

Я верю в судьбу...

Особую роль в этом упражнении играет анализ, благодаря которому участники имеют возможность резюмировать те размышления, которые у них возникли, а также получить обратную связь. «Сухой остаток» этого упражнения — это хороший вклад в опыт подростка.

Материалом для анализа являются ответы на следующие вопросы: Было ли вам интересно? Почему? Были ли вопросы, над которыми вы раньше не задумывались? Были ли вопросы, над которыми вам хотелось бы подумать или поговорить подольше? Что вы чувствовали к тем, кто давал противоположный ответ? Менялось ли при этом ваше мнение? Были ли вопросы, на которые вам хотелось ответить искренне? Много ли их было? Что нового вы открыли для себя?

Упражнение « Каким меня видят другие? »

Основной механизм следующей группы упражнений — это обратная связь, поэтому перед их проведением ведущий должен обсудить с участниками правила обратной связи, чтобы она не превратилась в общую критику.

Во-первых, необходимо донести до участников, что не стоит избегать обратной связи, она — один из основных инструментов личностного роста.

В качестве примера можно привести известный эксперимент. Трём группам с одинаковыми возможностями давались одинаковые задания, но при этом группу 1 все время ругали в процессе выполнения, группу 2 — хвалили, группе 3 не давали никаких комментариев. Лучшие результаты показала группа 2, на втором месте была группа 1, самые низкие результаты были у группы 3. Из этого примера хорошо видно, что положительная обратная связь мотивирует лучше всего, но даже отрицательная обратная связь мотивирует больше, чем ее отсутствие. Когда мы не знаем, что о нас и наших действиях

думают другие, мы находимся в ситуации неизвестности, что вызывает большое напряжение.

Во-вторых, важно сформулировать определенные правила обратной связи. В частности: обратная связь должна быть своевременной, иначе она больше похожа на сведение счетов («А вот помнишь, ты на прошлой неделе...»); обратная связь не должна содержать категоричных, безапелляционных оценок («Все плохо», «Все хорошо»); обратная связь должна опираться на факты и примеры, иначе это будет обидная критика; обратная связь должна способствовать развитию, т. е. содержать варианты предложений о том, что и как можно изменить; обратная связь должна заканчиваться позитивными моментами, пусть даже это будет какая-то мелкая деталь, в любом, даже самом неудачном моменте можно найти положительные моменты и т. п.

Игровая ситуация «Голосуйте за меня».

Каждый участник должен подойти к возможно большему числу членов группы и задать один и тот же вопрос: «Ты проголосуешь за меня?». Тема для голосования должна быть актуальной для группы. Тот, к кому обратились, может и не отвечать, ведь ему тоже нужно собрать как можно больше подписей. Но если он решается ответить на этот вопрос «да» или «нет», то принимает решение в соответствии со своими представлениями об этом человеке. Вместе с ответом необходимо поставить подпись в бланке.

Имя опрашиваемого	Результат голосования	Подпись опрашиваемого члена группы

На опрос дается 5 минут. Затем подводятся итоги. Материалом для анализа являются ответы на следующие вопросы: Что мешало или помогало

вам подойти к членам группы за ответами? Почему вы голосовали именно так, а не иначе?

Лидеру для достижения успеха очень важно научиться, во-первых, выполнять даваемые ему инструкции, во-вторых, давать инструкции самому. Человек, не способный подчиняться, вряд ли сможет успешно руководить другими, это скорее будет напоминать тиранию и самодурство. К тому же в жизни редко бывает, когда все время приходится руководить. Все мы одновременно находимся в нескольких разных позициях, поэтому мы должны уметь равно как управлять, так и подчиняться. В подростковом возрасте есть тенденция к отказу от норм и инструкций, что может стать негативной личностной чертой в дальнейшем, поэтому задача этих упражнений научить, в первую очередь, следовать инструкциям, а уже потом давать их другим.

Игра «Паутинка»

Все участники становятся в один круг. Педагог берет клубок ниток, знакомит ребят с правилами игры «Паутинка»: необходимо назвать имя и качество одного из участников игры и передать ему клубок ниток (например: Оля – хорошо учится). Передавая клубок, необходимо зажать свободный конец нити крепко в руке или обмотать вокруг пальца, и только после этого бросить клубок участнику имя и качество которого называл. Первым игру начинает педагог. Клубок можно бросать лишь тем, у кого нет в руке нити.

Игра продолжается до тех пор пока каждый человек в кругу не получит свою часть нити. Последний участник бросает клубок педагогу – замыкая паутинку.

Упражнение «Я – лидер?»

В этом упражнении также основную роль играет самопознание, но в отличие от предыдущего оно направлено именно на анализ своего лидерского потенциала. В каждом есть лидерский потенциал, поэтому важно помочь подростку, разглядеть и осознать его в себе.

Каждый участник берет чистый лист бумаги и индивидуально дает не менее 5 ответов на каждый из вопросов: Какие качества и умения лидера я знаю в себе? Какие привычки и качества мешают мне быть лидером? На втором этапе участники объединяются в группы по 5-6 человек и обсуждают свои ответы. При необходимости они могут их комментировать. Важно, чтобы ведущий создал условия именно для индивидуальной работы, чтобы у каждого было свое пространство и время подумать. Важно следить, чтобы участники не спешили обсуждать то, о чем пишут, предупредив, что у них обязательно будет такая возможность. Умение анализировать свои действия должно быть присуще лидеру. Помимо того, обязательно будут те участники, которым будет трудно найти в себе лидерские качества, поэтому ведущий должен в процессе выполнения упражнения подходить к каждому, по необходимости помогая.

Материалом для анализа являются ответы на следующие вопросы: Удалось ли вам откровенно ответить на вопросы? Что именно вы понимаете под теми качествами и умениями, которые вы изначально определили? Изменилось ли ваше мнение после обсуждения?

Коммуникативная игра «Козлятушки-ребятушки»

Игра требует организации особого пространства, чтобы игровая ситуация была максимально реалистичной и серьезной. Основной акцент игры делается не на сюжете и театрализации, а на том, как действуют участники.

Ведущий должен дать установку участникам отслеживать действия других, чтобы после дать полезную обратную связь. Ведущий напоминает участникам группы старую сказку про волка и семерых козлят. Задача козлят, которые в нашем случае оказываются в роли своеобразных судей, проявить проницательность и в диалоге с претендентом на попадание к ним в дом понять, действительно ли этот неизвестный является тем, за кого себя выдает, или это «волк в овечьей шкуре».

Иначе говоря, из нескольких претендентов козлята должны выбрать тех, кто на самом деле получил роль мамы-Козы, папы-Козла, брата-Козлика, дяди-Козла и прочих некровожадных родственников. Распределение ролей. Группа делится на две части. Одни играют роль козлят-экспертов, другие – претендентов, пробуящих убедить экспертов в своей благонадежности. При этом часть претендентов имеют скрытые задания не забывать о том, что они волки и прочие опасные для козлят персонажи.

Однако эти задания претендентам надо от козлят скрывать. Задача у любого претендента одна – убедить Козлятушек довериться им и пустить в дом. Претенденты могут сами выбирать себе скрытые роли. Обязательным является, чтобы каждый претендент сообщил остальным своим коллегам об избранном им образе. Такое публичное заявление делает скрытую роль более влияющей на ее исполнителя.

Исполнители ролей Козлятушек также совещаются между собой, стремясь выработать способ принятия решений в предстоящей игре. Во время этого обсуждения у Козлятушек нередко появляются различные планы «выведения на чистую воду» конкретных претендентов. Козлятушки располагаются полукругом, в центр которого выходят претенденты.

Претенденту, для того чтобы убедить Козлятушек в своей благонадежности, предоставляется фиксированное время. Можно установить одно общее для всех претендентов время, например 1-2 минуты. Претендент может говорить и делать все, что угодно. Козлята также могут разговаривать с ним и между собой на любые темы.

Придерживаться сказочного сюжета и ссылаться лишь на «принесенное молоко» совсем необязательно. Можно использовать любые житейские ситуации, актуальные для участников данной конкретной группы.

По истечении заданного времени Козлятушки решают, пускать претендента в дом или нет. В любом случае претендент не раскрывает свою скрытую роль до окончания всего игрового тура, т.е. до того момента, пока последний из претендентов не завершит свою попытку.

Игру можно проводить, используя реальную дверь, за которую уходят все претенденты, а можно играть и с воображаемой дверью. Второй тур игры проводится после обсуждения и обмена ролями.

Рефлексия: 1. К проигравшим: Почему вы не добились успеха? Что было общего в ваших стратегиях? 2. К успешным: Почему удалось? 3. К козлятам: Что повлияло на выбор в большей или меньшей степени?

Упражнение «Формула успеха»

Для того чтобы достичь цели, необходимо четко ее представлять, понимать, к чему идешь. У каждого участника есть 10 минут для того, чтобы составить собственную формулу успеха лидера. Для этого нужно написать 10 основных условий. Затем, в общем кругу, обсуждаются все предложения и составляется общий список.

Пример формулы успеха лидера.

Умей видеть цель – Доверяй товарищам – Умей слушать и слышать – Бери на себя ответственность – Будь тактичным.

Рефлексия: Как проходила процедура обсуждения? Как действовал каждый из участников? Убеждал ли он других в своей правоте или был пассивен?

Научиться ставить цели действительно сложно. И решить эту задачу с помощью разового упражнения не удастся. Введите в своей группе правило периодически, допустим раз в неделю, определять цели на этот период. А по истечении этого времени анализировать, какие из поставленных целей реализовались, а какие – нет? Почему? Умение убеждать для лидера очень важно уметь убеждать, а для этого необходимо быть самому уверенным в отстаиваемых позициях и при этом уважительно относиться к партнерам.

Убеждение – один из самых цивилизованных способов влияния, но его не так просто использовать, ведь в убеждении важно быть уверенным одновременно с тем, чтобы быть внимательным к другим; важно уметь контролировать себя и свои эмоциональные проявления вместе с

необходимостью проявлять свои эмоции и заинтересовывать ими; необходимо четко и аргументированно доносить до других свое мнение наравне с тем, чтобы удивлять и иногда неожиданно действовать.

Упражнение «Действуй по инструкции»

Доказано, что 75% своего времени мы проводим в общении с другими, а значит, мы должны уметь быть частью коллектива, сообщества, выполняя определенные функции.

Ведущий дает четкую инструкцию, состоящую из нескольких действий. Например: «Вася, возьми карандаш, подойди к столу, возьми лист бумаги. Напиши на нем свое имя. Возьми этот листок, отнеси его Лене. Вернись на свое место». Называйте столько действий, сколько человек способен запомнить: средний подростковый возраст – 5 – 6 действий; старший подростковый возраст – 7 – 8 действий.

Все действия должны быть выполнены в названной вами последовательности.

Можно дать возможность потренироваться каждому участнику группы.

Затем участники разбиваются на пары. Решают, кто из них будет А, а кто Б. А – пишет инструкцию и командует; Б – исполняет. Потом они меняются ролями.

Рефлексия: Удавалось ли вам дать четкую инструкцию? Что было легче: давать инструкции или выполнять их?

Целеполагание – это то, что необходимо, но непросто, а для подросткового возраста и малоинтересно, но каждый хочет быть успешным, поэтому мотивация ставить цели успеха выше, но, чтобы они были действительно успешными, необходим ряд условий: цель должна быть конкретна, измерима и реальна; разбивайте цели-«слоны» (очень большие и перспективные) на более мелкие и близкие во времени; ставя цели, опирайтесь на имеющийся потенциал, как свой, так и тех, кто готов помочь нам в достижении наших целей.

Упражнение «Слепой и поводырь»

Упражнение, наряду с ответственностью, требует достаточно высокого уровня доверия, поэтому перед его началом необходимо создать доверительную атмосферу (см. соответствующий раздел). Упражнение должно проходить серьезно, участники должны чувствовать друг друга, в связи с этим предшествующим этапом вместе с упражнениями на доверие можно провести ряд упражнений на эмпатию и сенситивность.

Реквизит: для каждой пары – повязка на глаза.

Помещение должно быть очень просторным, можно даже задействовать все здание, если есть такая возможность.

Участники разбиваются на пары. Один из них завязывает глаза. В помещении расставляются несколько стульев – создается полоса препятствий.

«Поводырь» должен провести «слепого» так, чтобы он чувствовал себя легко и уверенно. «Поводырь» не имеет права говорить. Затем участники меняются ролями.

Упражнение вызывает достаточно сильные эмоции у участников, поэтому важно по его окончании дать возможность поделиться этими эмоциями, сначала друг с другом в парах, затем со всей группой, и только затем перейти к рациональному анализу происходящего.

Материалом для анализа являются ответы на следующие вопросы: Как вы чувствовали себя в роли «слепого», «поводыря»? Вел ли вас «поводырь» бережно и уверенно? Что вы делали, чтобы укрепить доверие своего партнера? В какой роли вы чувствовали себя лучше?

Упражнение «Да-нет»

Ведущий предлагает участникам объединиться в пары и встать друг напротив друга. Затем он просит, что пары решили, кто хочет говорить «Да», а кто – «Нет». Далее один из пары начинает игру, произнеся слово «Да». Второй сразу же отвечает ему: «Нет»! Тогда первый снова говорит: «Да»,

может быть, чуть-чуть громче, чем в первый раз, а второй опять отвечает ему: «Нет». Слова можно произносить по-разному: тихо или громко, нежно или грубо. Упражнение проводится 2 – 3 минуты, затем идет обсуждение вопросов: Как вы себя чувствуете? Как вам удобнее спорить – произнося слово «Да» или произнося слово «Нет»? Чувствуете ли вы, что разговаривали достаточно громко или можно было сделать голос еще громче?

Упражнения на выработку оптимального взаимодействия

После выполнения каждого упражнения необходимо проводить промежуточный анализ, чтобы у участников была возможность, получив обратную связь, откорректировать свои действия на следующих этапах. В какой последовательности будут выстроены задания не столь принципиально, важен процесс и результат анализа этого процесса.

«Башня». Группе выдается материал для строительства «башни»: бумага и скрепки или два набора соломки для коктейля и клейкая лента. Участникам необходимо построить башню из этого материала. «Башня» должна быть устойчивой.

«Машина». Машина «строится» из членов группы. Нужно построить любой действующий механизм. Группа представляет, что у них получилось, а потом обсуждает.

«Слово». Группа выстраивается в линию. Члены группы действуют поочередно. Необходимо написать слово, используя как можно больше спичек. На выполнение задания дается 10 минут.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

РУБРИКА «ТЕСТ ДНЯ»

Тест дня «Какой я лидер»

Цель: выявить лидерские качества участников смены

Условия проведения: Из двух предложенных вариантов необходимо выбрать один.

Вопросы:

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих? а) да, б) нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы? а) да, б) нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо? а) да, б) нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников? а) да, б) нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-то? а) да, б) нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком? а) да, б) нет.
7. Согласны ли с утверждением: «Все полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей а) да, б) нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу проф.активность? а) да, б) нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми? а) да, б) нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас? а) да, б) нет.
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.д;) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию? а) да, б) нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление? а) да, б) нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем? а) да, б) нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами? а) да, б) нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и др.команд и коллективов? а) да, б) нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:

а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;

б) возьмете на себя ответственность, и сами доведете дело до конца.

17. Какое из этих двух мнений вам ближе:

а) настоящий руководитель должен уметь сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;

б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

18. С кем вы предпочитаете работать?

а) с покорными людьми,

б) с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий? а) да, б) нет.

20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца? а) да, б) нет.

21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен? а) да, б) нет.

22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер, и нужно принимать решение. Как вы поступите?

а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас;

б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: "Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе". Справедлива ли она? а) да, б) нет.

24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других? а) да, б) нет.

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать? а) да, б) нет.

26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?

а) самый компетентный человек;

б) тот, у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей? а) да, б) нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину? а) да, б) нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
а) тот, который все решает сам;
б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете? а) коллегиальный, б) авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
а) да, б) нет.
32. Какой из следующих двух «портретов» больше напоминает вас
а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете ваше мнение единственно правильным, но остальные с ним не согласны? а) промолчу, б) буду отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь? а) да, б) нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело? а) да, б) нет.
36. Что бы вы предпочли?
а) работать под руководством хорошего человека;
б) работать самостоятельно, без руководителя.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?
а) согласен, б) не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей а, не исходя из собственной потребности?

а) да, б) нет.

39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими? а) да, б) нет.

40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

а) у меня опускаются руки;

б) у меня появляется сильное желание их преодолеть.

41. Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают? а) да, б) нет.

42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки? а) да, б) нет.

43. Как вы поступите, если вам предложат произвести реорганизацию вашего учреждения?

а) введу нужные изменения немедленно;

б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумеете ли вы прервать слишком болтливую собеседника, если это необходимо? а) да, б) нет

45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»? а) да, б) нет.

46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся? а) да, б) нет.

47. Кем вы предпочли бы быть?

а) художником, поэтом, композитором, ученым;

б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку вам приятнее слушать?

а) могучую и торжественную,

б) тихую и лирическую.

49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми? а) да, б) нет.

50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша? а) да, б) нет.

В соответствии со следующим ключом определяется сумма баллов, полученных испытуемыми.

Ключ: 1а, 2а, 3б,4а, 5а, 6б,7а, 8б,9б,10а, 11а, 12а, 13б,14б,15а, 16б,17а, 18б,19б,20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б. За каждый ответ, совпадающий с ключевым, 1 балл, в другом случае – 0 баллов.

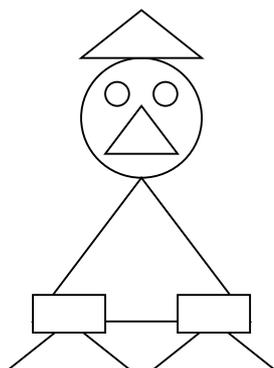
Результаты: Если сумма до **25 баллов**, то качества лидера выражены слабо. Если сумма баллов в пределах от **26 до 35**, то качества лидера выражены средне. Если сумма баллов оказалась равной от **36 до 40**, то лидерские качества выражены сильно. И, наконец, если сумма баллов **больше, чем 40**, то данный человек, как лидер, склонен к диктату.

Тест дня «Я же лидер?»

Цель: выявить индивидуально-типологические различия личности

Условия проведения: Задание 1. Нарисуйте человека, используя геометрические фигуры: круг, треугольник, прямоугольник, но так, чтобы было использовано всего 10 фигур, не больше и не меньше.

Например так:



Нарисуйте своего человека (желательно 3 различных варианта рисунка человека)

Обработка результатов. Подсчитывается число использованных в изображении фигур (по каждому рисунку отдельно), и результат записывается в виде трехзначных чисел, где сотни обозначают количество треугольников,

используемых в рисунке, десятки – количество кругов, единицы – количество квадратов. Полученное трехзначное число позволит вам отнести себя к определенному типу людей.

Результаты: Типы: *Руководитель* – ты лидер, у тебя хорошие организаторские способности, хороший собеседник, умеешь подобрать правильные слова в той или иной ситуации. *Ответственный исполнитель* – ты колеблешься при принятии ответственных решений, предпочитаешь выполнять чужие распоряжения, проявляя ответственность к себе. Ценишь правдивость, добросовестность. *Тревожно-мнительный тип* – часто сомневаешься в себе, отличаешься

ранимостью, хотя имеешь разнообразные способности. *Ученый тип* – умеешь абстрагироваться от реальности, любишь размышлять, порой разрабатываешь свои теории, свойственно душевное равновесие. *Интуитивный тип* – свойственна чувствительность к новизне, способность предчувствовать общее направление развития событий в будущем. *Конструктор-изобретатель, художник* – у тебя богатое воображение, ты одержим своими идеями, карьерой, погружен в свой мир идей, чувств, мыслей. *Эмоционально-сочувствующий тип* – тебе присуще сопереживание и помощь другим людям, на общение с ними ты тратишь много собственной энергии. Повышенное внимание к чувствам людей. *1 рисунок представляет собой доминирующий тип, 2 рисунок – тип, присутствующий как состояние, 3 рисунок – будущие перспективы.*

Ключи. Баллы - 901, 910, 802, 811, 820, 703, 712, 721, 730, 604, 622, 631, 640

Тип «*руководитель*»

Баллы – 505, 514, 523, 532, 541, 550 тип «*ответственные исполнитель*»

Баллы – 406, 415, 424, 433, 442, 451, 460, 415, 424 тип «*тревожно-мнительный*»

Баллы – 307, 316, 325, 334, 343, 352, 361, 370 тип «*ученый*»

Баллы – 208, 217, 226, 235, 244, 253, 262, 272, 280, 271 тип «*интуитивный*»

Баллы – 109, 118, 127, 136, 145, 019, 028, 037, 046 тип «конструктор-изобретатель, художник»

Баллы – 154, 172, 181, 190, 055, 064, 073, 082, 091 тип «эмоционально-сочувствующий»

Тест дня «Умеете ли вы влиять на других?»

Цель: выявить индивидуально уровень влияния личности на других

Условия проведения: снова основ в руководстве коллективом – умение влиять на окружающих. Но есть ли у вас такая способность, можете ли вы повести людей за собой или вам надо тщательно развивать эту черту характера? Помочь в поисках ответа на этот вопрос призван приводимый ниже тест. Отвечать на вопросы теста можно либо «да», либо «нет».

Вопросы

1. Способны ли вы представить себя в роли актера или политического деятеля?
2. Раздражают ли вас люди, одевающиеся и ведущие себя экстравагантно?
3. Способны ли вы разговаривать с другим человеком на тему своих личных переживаний?
4. Немедленно ли вы реагируете, когда замечаете малейшие признаки неуважительного отношения к своей особе?
5. Портится ли у вас настроение, когда кто-то добивается успеха в той области, которую вы считаете для себя самой важной?
6. Любите ли вы делать что-то очень трудное, чтобы продемонстрировать окружающим свои незаурядные возможности?
7. Могли бы вы пожертвовать всем, чтобы добиться в своем деле выдающегося результата?
8. Стремитесь ли вы к тому, чтобы круг ваших друзей был неизменен?
9. Любите ли вы вести размеренный образ жизни со строгим распорядком всех дел и даже развлечений?
10. Любите ли вы менять обстановку у себя дома или переставлять мебель?
11. Любите ли вы пробовать новые способы решения старых задач?

12. Любите ли вы дразнить слишком самоуверенных и заносчивых людей?

13. Любите ли вы доказывать, что ваш начальник или кто-то, весьма авторитетный, в чем-то не прав?

Ключ Ответ «да» – вопросы 1, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13; ответ «нет» — вопросы 2, 8, 9. За каждое совпадение ваших ответов с ключом запишите себе по 5 баллов.

Результаты: От 35 до 65 баллов. Вы человек, который обладает великолепными предпосылками, чтобы эффективно влиять на других, менять их модели поведения, учить, управлять, наставлять на путь истинный. В подобного рода ситуациях вы обычно чувствуете себя как рыба в воде. Вы наделены даром убеждать окружающих в своей правоте. Однако вам надо быть очень осторожным, чтобы ваша позиция не стала чрезмерно агрессивной. В том случае вы легко можете превратиться в фанатика или тирана.

30 и меньше баллов. Увы, хотя вы часто бываете правы, убедить в этом окружающих вам удастся далеко не всегда. Вы считаете, что ваша жизнь и жизнь окружающих должны быть подчинены строгой дисциплине, здравому рассудку и хорошим манерам и ход ее должен быть вполне предсказуемым. Вы не любите ничего делать через силу. При этом вы часто бываете слишком сдержанны, не достигая из-за этого желанной цели, а часто оказываясь и неправильно понятым. А жаль.

Тест дня «Решительны ли вы?»

Цель: выявить насколько человек решительный

Условия проведения: Нерешительность приводит порой к весьма серьезным проблемам. Итак, решительны ли вы? Из предложенных вариантов ответов — «а», «б», «в», «г», «д», «е» — выберите один.

Вопросы

1. Что, по-вашему, движет человеком в жизни прежде всего:

а) любопытство;

- б) желания;
 - в) необходимость.
2. Как вы думаете, почему люди переходят с одной работы на другую:
- г) их увольняют;
 - д) уходят из-за большей зарплаты;
 - е) другая работа им больше по душе.
3. Когда у вас происходят неприятности:
- а) вы откладываете их решение до последнего;
 - б) у вас есть потребность проанализировать, насколько виноваты вы сами;
 - в) вы не хотите даже и думать о том, что случилось.
4. Вы не успели вовремя сделать какую-то работу и:
- г) с боязнью ждете, когда вас спросят о результатах;
 - д) вы основательно подготавливаете к объяснению;
 - е) заявляете о своей неудаче еще до того, как это станет известно.
5. Когда вы достигаете какой-то поставленной цели, то встречаете известие об этом:
- а) по-разному, в зависимости от цели, но не так бурно;
 - б) с бурными положительными эмоциями;
 - в) с чувством облегчения.
6. Что бы вы рекомендовали очень стеснительному человеку:
- г) избегать ситуаций, требующих риска;
 - д) познакомиться с людьми другого склада, не страдающими застенчивостью;
 - е) избавиться от этого, обратившись к помощи психолога.
7. Как вы поступите в конфликтной ситуации:
- а) напишу письмо;
 - б) поговорю с тем, с кем вступил в конфликт;
 - в) попробую разрешить конфликт через посредника.
8. Какого рода страх возникает у вас, когда вы ошибаетесь:
- г) боязнь наказания;

д) страх того, что ошибка может изменить тот порядок, к которому вы привыкли;

е) боязнь потерять престиж.

9. Когда вы с кем-то разговариваете, то:

а) время от времени отводите взгляд;

б) смотрите прямо в глаза собеседнику;

в) отводите взгляд, даже когда к вам обращаются.

10. Когда вы ведете важный разговор, то:

г) вы повторяетесь, волнуетесь, ваш голос начинает вас подводить;

д) вы то и дело вставляете ничего не значащие слова;

е) тон разговора обычно остается спокойным.

Ключ. Результаты: Если почти все ваши ответы состоят из вариантов «а» и «д», то вы не особенно решительный человек, но вас нельзя назвать и нерешительным. Вы действуете не всегда достаточно активно и быстро, но только потому, что считаете: дело того не стоит. Когда вы читаете книги, смотрите фильмы о смелых, отчаянных людях, то часто хотели бы быть на их месте.

Если вы выбрали главным образом варианты «б», «е», то вы, безусловно, решительный человек. Вы слишком часто пренебрегаете вещами, которые считаете мелкими, незначительными. Но, несмотря на это, вас ценят как самостоятельную и интересную личность.

Если все ваши ответы относятся к вариантам «в», «г», то вы боитесь не только принимать решения, но даже обдумывать их, страшаетесь приближающихся событий... Ваше психологическое состояние нельзя назвать стабильным, благополучным. Часто вы, скорее, ожидаете критики ваших действий, чем похвалы...

Есть ли у вас другие варианты ответов? Если нет, то у вас есть проблемы не только с самим собой, но и с окружающими.

Тест дня «Пробивная сила»

Цель: выявить насколько личность обладает пробивной силой при решении вопросов и достижении поставленных целей

Условия проведения: Мы часто пользуемся этим определением. Иногда с уважением, ведь именно эта «пробивная сила» позволяет людям легче реализовывать их планы, намерения либо идеи, быстрее достигать цели, к которой стремятся. Хуже, конечно, если этой целью является желание скорее получить много денег, льгот, продвижение по службе, не опирающееся на способности, знания, солидные результаты своей работы. Мы часто ошибаемся, оценивая себя: эгоист думает, что он альтруист; человек со «стальными» нервами считает себя деликатным, нежным, как мимоза. Как вы думаете, обладаете ли вы «пробивной силой»? Может быть, вы себя недооцениваете или переоцениваете в этом смысле? Из трех ответов — «а», «б», «в» — выберите тот, который соответствует вашему одобрению или осуждению.

Вопросы:

1. Пофантазируйте. Что это:



- а) огни поезда, который как раз от вас ушел;
 - б) маска с отверстием для глаз;
 - в) глаза, которые видят в темноте.
2. Если бы вы могли работать в авиации, кем бы вы хотели быть:
- а) стюардом на борту;
 - б) пилотом пассажирского самолета;
 - в) диспетчером на аэродроме, поддерживающим связь с самолетами в воздухе.
3. Представьте себе, что вам предложили сделать проект интерьера конторы или цеха так, чтобы там было приятно и хорошо работать. По вашему мнению, какой цвет должен преобладать в таком помещении:
- а) светло-голубой, бледно-зеленый, розовый;
 - б) красный или желтый;

в) темно-зеленый, синий.

4. Что больше всего необходимо, чтобы двинуться в одиночестве на штурм вершины Нангапарбат в Гималаях:

а) немного сумасшествия;

б) отличная физическая форма;

в) уверенность в себе.

5. Идете в театр на спектакль, который очень хотите увидеть. Оказывается, что билетов в кассе уже нет. Что вы делаете:

а) злитесь, что не купили билетов раньше;

б) пробуете войти как-то без билета, на это есть способы;

в) смеетесь в душе над отходящими от кассы, вы уже давно купили билеты во время предварительной продажи.

6. Звонок, вы открываете дверь, перед вами стоит неряшливо одетый мужчина, с застенчивой улыбкой просит вас помочь: он как раз вышел из больницы и просит одолжить ему немного, так как у него нет денег на билет домой. Что вы делаете:

а) вы не умеете отказать в таких случаях, может быть, ему действительно нужна помощь;

б) захлопываете дверь перед носом мужчины, говоря, что вы думаете о таких обманщиках и вымогателях;

в) если показал бы выписку из больницы, можно, и дали бы пару рублей.

Ключ. Результаты: Если у вас преобладают ответы «а», поговорка «скромность украшает человека» вам кажется жизненным девизом. Однако эта поговорка не всегда соответствует действительности. Почти в каждой ситуации вы отдаете первенство другим, не любите обращать на себя внимание. Любите тихо сидеть в уголке, только иногда вам грустно от того, что не очень-то вас там замечают. В общем, вас любят за любезность, бескорыстие, скромность. Но не все это ценят, многие в вас видят человека, которого легко использовать, или недотепу, кем на самом деле вы не являетесь.

Если у вас **преобладают ответы «б»**, может, вы сами не отдаете себе в этом отчета, но вы относитесь к числу людей, которые идут по жизни, распихивая всех локтями. Пробивной силы вам хватает — возможно, вы используете ее для целей, достойных похвалы. Вы любите блистать, обращать на себя внимание. Других вы судите строго, себя... Ну, это по-всякому бывает. Люди, похожие на вас, несмотря на успехи, в действительности часто бывают одиноки.

Если у вас **преобладают ответы «в»**, у вас достаточно пробивной силы, но одновременно вы являетесь прирожденным дипломатом и умеете контролировать свои поступки. Вы знаете, что «локти» — не всегда лучшее средство, как и «хождение по трупам». Вы никогда не ставите перед собой чрезмерных заданий, идете к цели спокойно, но последовательно.

Если – что иногда случается – у вас **одинаковое число ответов**, обозначенных соответствующими буквами, то это означает, что вы смешанный тип, в котором не доминирует ни одна позиция – они изменяются в зависимости от дня, настроения, обстоятельств, – т.е. вы человек с очень неровным характером.

Тест дня «Достаточно ли вы активны?»

Цель: выявить уровень активности личности

Условия проведения: Большинство из нас в состоянии оценить степень активности и проявлять ее в соответствии с собственной оценкой. В то же время есть много людей, которых природа наделила большой жизненной активностью, но они не реализуют ее и даже не знают о ее существовании. Ответьте на вопросы этого теста – и вы подтвердите свое мнение о себе либо откроете что-то новое. На вопросы 1, 2, 6-13 можно отвечать «да» или «нет», а вопросы 3, 4, 5 требуют от вас выбора одного из имеющихся вариантов ответа.

Вопросы:

1. Убеждены ли вы в позитивном значении «школы жизни» для развития человека и для достижения определенных позиций в обществе?
2. Хорошо ли вы себя чувствуете в атмосфере борьбы, соревнования, достижения замыслов?
3. Какую из функций современных политических лидеров вы считаете наиболее важной:
 - а) реализация практических задач;
 - б) деятельность, направленная на защиту человеческого достоинства и прав сограждан.
4. Наша деятельность должна быть регламентирована:
 - а) религиозными положениями;
 - б) идеями прекрасного;
 - в) материальными соображениями;
 - г) всеобщим благосостоянием.
5. Выбирая себе друга, вы бы выбрали:
 - а) человека предприимчивого, работающего, наделенного практическим умом;
 - б) человека думающего, мечтательного, оторванного от действительности;
 - в) человека со способностями руководителя и организатора.
6. Достаточно ли бывает у вас энергии, чтобы преодолеть встречающиеся на пути трудности?
7. Считаете ли вы, что мы можем радоваться жизни в такое активное время?
8. Любите ли вы смотреть на огонь?
9. Родились ли вы под одним из названных знаков зодиака: Овен, Лев, Стрелец?
10. Легко ли вы переносите отказ, даже если знаете, что вашу просьбу выполнить невозможно?
11. Разговорчивы ли вы?
12. Живете ли вы по принципу, что каждая дорога ведет к цели?
13. Любите ли вы действия, требующие быстроты?

Обработка результатов

Сопоставьте свои ответы с ключом и за каждое совпадение с ним запишите себе по 5 баллов.

Ключ: Вариант ответа «а» — вопрос 3; вариант ответа «б» — вопрос 5; вариант ответа «г» — вопрос 4; ответ «да» — вопросы 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13.

Результаты: Если вы получили **от 45 до 65 баллов**, то вы отличаетесь веселым характером, легко и в согласии живете с людьми. У вас есть определенные черты характера руководителя. Вы энергичны и деятельны. Не очень хорошо переносите зависимость от других людей (например, начальников). Вы превосходите окружающих энергичностью и быстротой принятия решений, умеете брать на себя ответственность. В своем окружении вы желаемы и любимы, и, прежде всего, за свою динамичность и необычайную активность.

Если вы получили **от 0 до 40 баллов**, то ваша энергия не является, к сожалению, наиболее сильным вашим качеством. Вы быстро устаете, неохотно берете на себя ответственность. Свое мнение держите, скорее, при себе. Вы с большим трудом принимаете решения. Ваша энергия, а также способность к действиям зависят от вашего воображения и не всегда обоснованного страха. Попробуйте открыться!

Тест дня «Умеете ли вы контролировать себя?»

Цель: выявить уровень умения личности контролировать себя

Условия проведения: Выберите «да», если вы согласны с утверждением, или «нет», если не согласны.

1. Мне кажется трудным подражать другим людям.
2. Я бы, пожалуй, мог при случае свалить дурака, чтобы привлечь внимание или позабавить окружающих.
3. Из меня мог бы выйти неплохой актер.
4. Другим людям иногда кажется, что я переживаю что-то более глубоко, чем это есть на самом деле.

5. В компании я редко оказываюсь в центре внимания.
6. В различных ситуациях и в общении с разными людьми я часто веду себя совершенно по-разному.
7. Я могу отстаивать только то, в чем искренне убежден.
8. Чтобы преуспеть в делах и в отношениях с людьми, я стараюсь быть таким, каким меня ожидают увидеть.
9. Я могу быть дружелюбным с людьми, которых не выношу.
10. Я всегда такой, каким кажусь.

Ключ: Начислите себе по одному баллу за ответ «нет» на 1-й, 5-й и 7-й вопросы и за ответ «да» на все остальные. Подсчитайте сумму баллов.

Результаты: Если вы отвечали искренне, то о вас, по-видимому, можно сказать следующее.

Результаты: 0-3 балла – у вас низкий коммуникативный контроль. Ваше поведение устойчиво, и вы не считаете нужным его изменять в зависимости от ситуации. Вы способны к искреннему самораскрытию в общении. Некоторые считают вас «неудобным» в общении по причине вашей прямолинейности.

4-6 баллов – у вас средний коммуникативный контроль. Вы искренни, но сдержанны в своих эмоциональных проявлениях. Вам следует больше считаться в своем поведении с окружающими людьми.

7-10 баллов – у вас высокий коммуникативный контроль. Вы легко входите в любую роль, гибко реагируете на изменения ситуации и даже в состоянии предвидеть впечатление, которое вы произведете на окружающих.

Тест дня «Каков уровень вашей самооценки?»

Цель: выявить уровень самооценки личности

Условия проведения: подумайте над предлагаемыми ниже утверждениями, указав в четырехбалльной системе свое отношение к ним. При этом баллы должны означать следующее: Я думаю об этом: очень часто — 4 балла; часто — 3 балла; иногда — 2 балла; редко — 1 балл; никогда — 0 баллов.

1. Мне хочется, чтобы мои друзья подбадривали меня.

2. Постоянно чувствую свою ответственность за работу.
3. Я беспокоюсь о своем будущем.
4. Многие меня ненавидят.
5. Я обладаю меньшей инициативой, нежели другие.
6. Я беспокоюсь за свое психическое состояние.
7. Я боюсь выглядеть глупцом.
8. Внешний вид других куда лучше, чем мой.
9. Я боюсь выступать с речью перед незнакомыми людьми.
10. Я часто допускаю ошибки.
11. Как жаль, что я не умею говорить как следует с людьми.
12. Как жаль, что мне не хватает уверенности в себе.
13. Мне бы хотелось, чтобы мои действия одобрялись другими чаще.
14. Я слишком скромн (скромна).
15. Моя жизнь бесполезна.
16. Многие неправильного мнения обо мне.
17. Мне не с кем поделиться своими мыслями.
18. Люди ждут от меня очень многого.
19. Люди не особенно интересуются моими достижениями.
20. Я слегка смущаюсь.
21. Я чувствую, что многие люди не понимают меня.
22. Я не чувствую себя в безопасности.
23. Я часто волнуюсь понапрасну.
24. Я чувствую себя неловко, когда вхожу в комнату, где уже сидят люди.
25. Я чувствую, что люди говорят обо мне за моей спиной.
26. Я чувствую себя скованным (скованной)
27. Я уверен (а) что люди почти все принимают легче, чем я.
28. Мне кажется, что со мной должна случиться какая-нибудь неприятность.
29. Меня волнует мысль о том, как люди относятся ко мне.
30. Как жаль, что я не так общителен (общительна).
31. В спорах я высказываюсь только тогда, когда уверен(а) в своей правоте.

32. Я думаю о том, чего ждет от меня общественность.

Результаты: Если вы набрали **от 0 до 25 баллов**, то это означает, что вы в основном уверены в своих действиях; **от 26 до 45** – средний уровень самооценки; **от 46 и выше** – низкий уровень самооценки (переживание по поводу критических замечаний в свой адрес, сомнение в правильности своих действий).

Тест дня «Лидер во мне»

Цель: выявить уровень развития лидерских качеств личности

Условия проведения: Лидер, потенциал лидера Способны ли вы стать инициатором перспективных начинаний и повести за собой увлеченных последователей? Ответьте на вопросы данного теста «да» или «нет»; допустимы ответы «не знаю» или «не уверен».

Вопросы:

1. Если некое авторитетное лицо публично высказывает мнение, которое я считаю неверным, я постараюсь, чтобы присутствующие выслушали и мою точку зрения.
2. В детстве меня частенько называли непослушным ребенком.
3. Убежден, что окружающий мир может быть улучшен.
4. Не люблю, когда друзья и родные пытаются меня опекать, досаждают советами.
5. В ситуациях, требующих серьезного решения, я не склонен к долгим колебаниям.
6. По-моему, большинство общественно-политических проблем возникает из-за недостаточной твердости ответственных руководителей.
7. Я не смущаюсь, если мне приходится кого-то упрекать.
8. Если с каким-то делом невозможно справиться одному, то для его выполнения мне нужны помощники, а не советчики.
9. В спорах всегда стараюсь оставить за собой последнее слово.

10. Считаю, что никакой прогресс немислим без стремления людей к превосходству над другими.

11. Часто мне приходится брать на себя ответственность, потому что другие недостаточно решительны.

12. Не верю в абсолютное равноправие в супружеских отношениях, в своей семье предпочитаю быть главой.

13. Когда в гостях никто не решается взять с блюда последний кусок торта, я спокойно могу это сделать.

14. Люблю быть в центре внимания.

15. В своей карьере готов смириться с ролью подчиненного только как с временной.

Ключ. Результаты: За каждый ответ «да» засчитывается - 10 баллов, «не знаю», «не уверен» - 5 баллов. Отрицательные ответы - 0 баллов.

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

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

Менее 50 баллов. По своей натуре Вы более склонны принимать роль исполнителя и подчиненного. Вас тяготит личная ответственность, и Вы скорее предпочтете следовать директивам. А может быть, вы способны на большее? Чтобы добиться успеха, почаще вспоминайте мудрый афоризм: «Два

сорта людей никогда ничего не добьются: те, кто не умеет выполнять указания, и те, кто умеет только выполнять указания»

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

СОДЕРЖАНИЕ ЗАНЯТИЙ АКАДЕМИИ «ЛАД»

Занятие 1. Понятие «лидер». Классификация понятия «лидер»

Цель: создание условий для систематизации знаний о сути понятия «лидер».

Задачи:

развивать умение выстраивать собственное высказывание;

формировать навыки работы в группе;

углубить знания о лидерстве

Раздаточный материал: чемоданчики (по количеству присутствующих на занятии), таблица «Классификация лидеров»

Информация для записи: Определение понятий «лидер», «полномочия», «организатор», классификация лидеров

Ход занятия

Этап 1. Вступительное слово

Педагог. Добрый день. Сегодня состоится первое наше занятие в Академии Лидера. И сегодня мы должны с вами еще раз разобраться, кто же такой лидер, какими бывают лидеры?

Этап 2. Введение понятийного аппарата

Педагог. Как вы думаете, кто такой лидер? */ответы детей, обсуждение/*

Педагог. Лидер – лицо в какой-либо группе (организации), пользующееся большим, признанным авторитетом, обладающее влиянием.

Полномочия – ограниченные обязанности и права, официально предоставленные кому-либо на совершение чего-либо.

Организатор - тот, кто устраивает, основывает, организовывает что-либо.

Этап 3. Упражнение «Чемоданчик лидера»

Педагог. Как вы думаете, что обозначают следующие слова? «Лидер – это тот человек, которому не нужно доказывать, что лидер, потому что это и так видно»*(обсуждение)*

Педагог. Первым делом необходимо уточнить, что обозначает понятие «лидер» и кто может стать лидером. Может быть лидер – это победитель спортивного соревнования? Несомненно, это так. А еще лидер – это твой друг, одноклассник, с которым тебе интересно общаться и к мнению которого ты всегда прислушиваешься. Общее, что объединяет всех людей-лидеров – это способность быть в чем-то первым и умение вести за собой других людей.

Чтобы стать лидером, необходимо владеть лидерским багажом. Давайте попробуем составить багаж лидера.*(педагог раздает учащимся «чемоданчики», в которые необходимо вписать качества лидера)*

Качества лидера:

самоорганизованность

самостоятельность

общительность

ответственность за себя и других

наблюдательность
 инициативность
 изобретательность
 настойчивость
 терпимость к чужим недостаткам
 сообразительность
 обаяние
 неконфликтность

Педагог. Давайте вместе с вами обсудим выписанные вами качества, а особенно необходимость в них.

Этап 4. Классификация понятия «лидер». Работа в группах

Педагог. Существует различная классификация лидеров. Если лидера назначают, его называют *официальным*. У такого человека появляются обязанности и полномочия. В детских коллективах это командиры отряда, старосты класса, назначенные педагогом. Если человека не назначили командиром, но к нему тянутся окружающие, его слушаются, за ним признается право лидера, этот лидер – неофициальный. Если спросит лидеров, в чем они первые, то ответы могут быть разные, значит и лидеры отличаются друг от друга. Объединившись в группы по 4 человека, попробуйте разобраться в этом вопросе. В таблице с левой стороны написаны типы лидеров, а с правой – их характеристики. Объедините их с помощью стрелок в пары, а затем проверьте.

1. Деловые лидеры, или лидеры-организаторы	А. Они передают свое настроение, самочувствие, отношение к работе остальным членам группы
2. Эмоциональные лидеры	Б. Они очень важны для команды, когда выдвигаются идеи: могут заразить своей идеей других
3. Лидеры-инициаторы	В. Они могут организовать группу на общее дело, хорошо знают возможности своих товарищей, и это помогает им правильно организовывать работу и добиться хороших результатов
4. Лидеры-эрудиты	Г. Они могут сделать что-то лучше других и готовы научить этому окружающих

5. Лидеры-умельцы	Д. Сильны своими знаниями. Владеют информацией и при необходимости делятся ею с другими людьми
-------------------	--

Этап 5. Упражнение «Портрет лидера»

Педагог. И в завершении нашего занятия, пусть каждый из вас составит портрет лидера. Каждый рисует контуры человека (лидера) и составляет список главных качеств. После того, как все закончат работать индивидуально, составляется общий портрет лидера, организуется обсуждение.

Этап 6. Рефлексия «Закончи фразу»

Я лидер, потому что...

Самым важным для лидера является...

Занятие 2. Командообразование. Как собрать команду единомышленников

Цель: создание условий для систематизации знаний о командообразовании

Задачи:

развивать умения слушать и слышать собеседника;

формировать навыки самоанализа проделанной работы;

углубить знания о командообразовании

Информация для записи: Определение понятий «команда», правило», «атрибут», «единомышленник», различия между объединением и командой

Ход занятия

Этап 1. Вступительное слово.

Педагог. Сегодня состоится наше второе занятие. И посвящено оно командообразованию.

Этап 2. Введение понятийного аппарата

Педагог. Команда – небольшое количество человек (чаще всего пять – семь, реже до 15 – 20), которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности.

Правило – предписание, устанавливающее порядок чего-нибудь.

Атрибут – знак, предмет для отличия, являющийся неотъемлемой принадлежностью кого-либо или чего-либо.

Единомышленник – человек, имеющий одинаковые с кем-либо мысли, взгляды, убеждения.

Этап 3. Упражнение «Один, два, четыре, много»

Педагог. Сейчас мы с вами попробуем составить как можно больше слов со слова командообразование. Выполнять это задание мы будем следующим образом: 1 – один человек; 2 – два человека в паре; 3 – четыре человека; 4 – все остальные. Устроим своеобразный конкурс. Время выполнения – 3 минуты.

/выполнение упражнения/

Педагог. Время вышло и давайте подведем итоги. */подведение итогов, затем поочередно спрашивается мнение 4 групп, начиная с того, кто записывал слова самостоятельно. Что было сложным, что было легким? Чувствовалась ли усталость? Хватило ли времени?/*

Педагог. Сделаем первые выводы: работа в команде проходит быстрее, если эту работу правильно организовать.

Этап 4. Объединение и команда. Определение различий, составление таблицы. Работа в группах

Педагог. Назовите мне причины, по которым люди объединяются в команду (*варианты ответов учащихся*) Давайте найдем различия между объединением и командой

Объединение (ваш школьный класс, если вас связывает общее дело, кроме учебы. Учеба – дело индивидуальное)	большое количество людей объединили общие интересы, дело или просто желание работать друг с другом есть официальный руководитель
	при выполнении каких-либо заданий возможна взаимозаменяемость людей
Команда (спортивная команда. Могут формироваться команды для организации какого-либо дела или серии различных дел)	небольшое количество людей объединил лидер под общую цель или дело
	каждый человек является особенным – это либо специалист в какой-либо области, либо носитель важной информации, знаний или умений, готовый вложить свои знания в общий результат

Педагог. Попробуйте привести свои примеры объединений и команд

Этап 5. Советы «Как собрать команду единомышленников»

Педагог. Послушайте советы, как найти единомышленников:

1. Перед тем как начать собирать команду, подумай, сколько человек тебе необходимо и какими особенными знаниями и умениями они должны обладать. Вспомни таких людей в своем окружении.

2. Расскажи свою идею. Никогда никого не уговаривай. Старайся втянуть собеседника в осуждение. Если ты почувствовал, что идея не понравилась, меняй тему разговора.

3. С теми, кому понравилась твоя идея немедленно договаривайся о специальной встрече. Пусть они вносят свои предложения, начинают считать твою идею своей: главное не авторство, а то, что у тебя появились единомышленники.

4. Можешь сочинить устную или письменную рекламу своей идеи представить ее. Идея должна быть оформлена красочно, оригинально, ее должны увидеть или услышать как можно больше людей. В рекламе стоит указать возраст участников твоей будущей команды, что они должны знать и уметь, а, главное, что лично ему, участнику, даст работа в твоей команде. Обязательно объяви время сбора желающих.

Этап 6. Рефлексия «Я рисую себя и тебя»

Нарисуйте фигурки себя и людей, которых бы вы хотели видеть в своей команде и подпишите их имена. Обратите внимание на тех, кто стоит ближе к вам

Занятия 3. Самоуправление – форма общественной активности

Цель: создание условий для систематизации знаний учащихся о самоуправлении

Задачи:

развивать умение делать выводы о сказанном другими людьми;

формировать навыки работы в группе;

углубить знания о работе детского самоуправления в Республике Беларусь

Раздаточный материал: коробка с жетонами красного, желтого, зеленого, белого цвета; карточки красного, желтого, зеленого, белого цвета; по 4 листочка формата А4, на которых написаны принципы работы в команде и характерные черты команды; 4 листочка формата А4, на которых написаны буквы алфавита; ватман, на котором нарисован костер; 3 коробочки, в одной из которых лежат «язычки» костра красного цвета, второй – оранжевого цвета, третьей – синего.

Информация для записи: определение понятий «самоуправление», «актив», «члены команды», принципы актива, стадии формирования актива

Ход занятия

Этап 1. Вступительное слово.

Педагог. Добрый день, дорогие друзья! Сегодня мы с вами поговорим о детском самоуправлении.

Этап 2. Введение понятийного аппарата

Педагог. Пусть каждый из вас выскажется, что такое детское самоуправление (*ответы учащихся*). Подведем итог вашим высказываниям – самоуправление в детском коллективе можно определить как действия детей, осуществляемые самостоятельно или совместно с педагогами, по планированию, организации и анализу жизнедеятельности в коллективе (отряде, корпусе, лагере), направленной на создание благоприятных условий для общения и развития личности и решение других социально – значимых задач.

Педагог. Прежде чем начать работу по формированию органов самоуправления, нам с вами необходимо усвоить несколько правил:

1. Опытный лидер-организатор понимает, что работать имеет смысл не с отдельными активистами, а с командой.

2. Лидер должен помочь определить основную задачу и содействовать преодолению внешних препятствий.

3. Лидер должен уметь оценивать свой образ действий. Он должен знать, что в его поведении способствует становлению команды, а что мешает.

4. Лидер не ищет все ответы сам, не принимает важнейшие решения в одиночку.

5. Лидер должен подмечать даже самый маленький прогресс и тут же поощрять его.

Информация о работе детского самоуправления в Республике Беларусь поступит дополнительно

Этап 3. Упражнение «Мы» или четыре сами».

Педагог. Самоуправление условно можно обозначить тремя буквами «С»: Содружество – взаимная дружба, дружеское единение, так как деятельность при самоуправлении основывается на дружбе и взаимоподдержке. Второе «С» – созвездие. Вы принимаете участие в различных коллективно-творческих делах, которые способствуют сплочению коллектива. Задача – соединить всех участников в одно целое созвездие. Третье «С» – сотрудничество. Сотрудничество – совместная работа, принятие участия в общем деле всех учащихся. Все три «С» следует рассматривать в единстве. Ведь при организации любой деятельности очень важно учитывать объединение этих трех «С», потому что только содружество веселых и активных, объединившись в одно созвездие и сотрудничая, может добиться успехов в любой деятельности.

Педагог. Известно, что самоуправление строиться на основе четырех «сами»: сами планируем; сами придумываем; сами проводим;

сами анализируем. А как вы понимаете каждый из перечисленных мною пунктов (*рассуждения учащихся*)?

Этап 4. Роль актива в команде. Работа в группах

Педагог. Вы лидер?! Никто не станет отрицать, что вы – творческая личность! Однако можете ли вы утверждать, что способны в одиночку выдать больше хороших идей, чем группа ваших сверстников – активных, равнодушных ребят? Команда – не просто собранные вместе люди; команда

4. Члены команды растут вместе. Рост активистов - это рост всей команды. Учиться необходимо всем членам команды, чтобы они по-прежнему были связаны друг с другом.

5. Члены команды с уважением и доверием относятся друг к другу. Доверие позволяет членам команды начать работать как единое целое. Когда активисты знают друг друга, доверяют друг другу, тогда и начинает выявляться лицо команды.

6. Члены команды ставят свои интересы ниже интересов команды. Успех активистов будет приходиться с успехом команды.

7. Каждый член команды играет особую роль. Члены команды берут на себя роли в соответствии с задачами команды, в соответствии с собственным талантом и способностями. Когда какая-нибудь задача не выполняется, страдает вся команда. В этом случае необходимо регулировать распределение ролей в команде.

Педагог. Применительно к команде актива детского самоуправления определены пять принципов.

Принцип коллективного исполнения работы – каждый член команды выполняет ту часть работы, которая ему поручена самой командой, а не только входит в перечень его функциональных обязанностей.

Принцип коллективной ответственности, предусматривающий ответственность команды актива за успешность выполнения работы в целом.

Принцип адекватного стимулирования команды за конечный результат – каждый член команды и команда в целом замотивированы на успех и нуждаются в стимулировании и признании, со стороны друг друга и коллектива.

Принцип автономного самоуправления команды – управление командой осуществляется ее лидером. Распределение ролей и функций, выбор методов решения задачи определяется самой командой.

Принцип повышенной исполнительской дисциплины, добровольно принимаемый каждым членом команды (учащиеся выполняют задание).

Этап 5. Упражнение «Ситуация»

Педагог. Команда актива в своем развитии проходит четыре стадии. 1-я стадия «Формирование». Происходит отбор в состав команды актива (выборы, назначение, выдвижение коллективом). Члены команды знакомятся, обмениваются официальной информацией, вносят предложения об организации совместной деятельности.

Процедура командообразования актива может осуществляться в следующей последовательности:

определить членов команды, помочь членам команды ближе узнать друг друга;

определить четкую командную цель, предоставить команде информацию, необходимую для начала работы;

вовлечь членов команды в обсуждение и разработку планов, уточнение поручений и определение способов совместной работы;

регулярно обмениваться материалами, информацией и опытом;

проводить заседания, встречи в свободной, демократичной обстановке, где каждый может высказать своё мнение;

наладить неформальное общение (каждый член команды имеет право проявлять самостоятельность и инициативу);

сформировать командную культуру;

проводить мониторинг работы команды.

Педагог. 2-я стадия «Смятение». По мере продвижения к поставленной цели члены команды выражают различные интересы, которые они не высказывали на стадии формирования.

Педагог. 3-я стадия «Нормирование». Члены команды определяются с правилами взаимодействия в группе, разрабатывают набор общепринятых норм, приспособливаются к индивидуальным различиям своих товарищей. Происходит распределение поручений, определение задач, планирование совместной деятельности, формирование командной культуры.

Педагог. 4-я стадия «Эффективное функционирование». Члены команды испытывают взаимное доверие и уважение друг к другу. Команда достигает успеха. Деятельность актива положительно оценивается коллективом образовательного учреждения.

Педагог. А сейчас у вас есть ровно 5 минут, чтобы показать все четыре стадии формирования команды актива. Для этого мы объединимся в группы по фруктовому принципу «яблоки, груши, бананы, апельсины, киви» (каждый ребенок называет поочередно фрукт, и затем все объединяются в группы «яблоки», «груши», «апельсины», «бананы» и «киви»)

(подготовка и выступление групп)

Этап 6. Рефлексия «Костер мнений»

Педагог. Вот и подошло наше занятие к своему логическому завершению. Понравилось ли оно вам? Узнали ли что-то новое, интересно ли было *(ответы учащихся)?*

Педагог. Вы видите нарисованный костер, вокруг него белое поле. Рядом лежат вырезанные из цветной бумаги разноцветные язычки костра. Если вы считаете, что занятие для вас было интересным и полезным, на костер – вы клеите язычок красного цвета, если информация была известной – язычок оранжевого цвета, если же вы считаете, что время провели без пользы – язычок синего цвета.

Занятие 4. Проектная деятельность как реализация инициатив, направленная на улучшение жизни социума

Цель: создание условий для формирования умения вычленять социально-значимую проблему с последующим проектированием ее решения.

Задачи:

- систематизировать знания о написании социальных инициатив;
- развивать логическое мышление воспитанников;
- воспитывать культуру поведения

Раздаточный материал: 5 наборов разноцветных карточек с информацией о программе; карточки с написанными фамилиями и ролями в семье, карточки красного, желтого, зеленого, белого цвета; листы формата А4 с алфавитом; стулья

Информация для записи: основные признаки проекта, социальный проект, проектирование, основные шаги проектирования,

Ход занятия

Этап 1. Вступительное слово

Педагог. Всем добрый день! Мы продолжим занятия в «Академии лидера». Сегодня часто можно слышать слова «проект», «акция», «социальный проект», «социальная акция». Что же это такое? Вот мы с вами и попробуем разобраться и ответить на данные вопросы. А так же подумаем, какую социальную акцию мы можем провести в НДЦ «Зубренок»?

Этап 2. Введение понятийного аппарата

Педагог. В настоящее время проектная деятельность является одним из основных способов решения уставных задач детских и молодежных общественных объединений. Есть несколько основных определений сути проекта. Можно выделить следующие основные признаки проекта:

изменения, как основное содержание проекта (т.к. реализация проекта – это всегда изменение некоторой системы);
временная ограниченность продолжительности проекта;
наличие ограниченного бюджета (для большинства проектов составляются отдельные бюджеты, соблюдение которых контролируется специальными методами);
неповторимость (неповторимость относится не к отдельным составляющим проекта, а к проекту в целом);
новизна (почти все социальные проекты характеризуются высокой степенью новизны);
комплексность (комплексность проекта можно определить по числу учитываемых в проекте факторов окружения проекта и числу участников проекта, прямо или косвенно влияющих на прогресс и результаты проекта);
правовое и организационное обеспечение (правовое обеспечение может быть связано с различными интересами многих участников проектов и необходимостью регулирования их отношений);
разграничение (каждый проект имеет четко определенные рамки своей предметной области и должен быть отделен от других проектов или

предприятий; этот признак позволяет рассматривать проект как целостную систему).

Педагог. Таким образом, проект помогает развивать положительные личностные качества; помогает решить проблему социальной адаптации учащихся; организовывает деятельность в рамках общественной организации. Проект помогает создать условия для воспитания у учащихся ответственности перед настоящим и будущими поколениями, Родиной за результаты своей деятельности, развитие социального творчества.

Этап 3. Упражнение «Алфавит»

Педагог. Перед тем, как вы начнете выполнять задания, вам необходимо объединиться в группы. А сделать вы это сможете, вытянув бумажку с фамилией своей семьи и статусом в этой семье, например папа Пузикив, мама Кукарекова. Семья должна сесть от самого старшего к самому младшему. Т.е. первыми у нас на стулья присаживаются дедушки. Однако есть одно условия – разговаривать вам нельзя. Вы можете только при помощи жестов и звуков искать свою семью. *(Ребята объединяются по группам)*

Педагог. А сейчас представители – дедушки каждой семьи получают лист А4, где сверху вниз написан алфавит. Вам необходимо напротив каждой буквы написать проблему, больной вопрос или реальную угрозу современного общества (А – алкоголизм, Б – безработица, и т.д.)

(В течение 5 минут учащиеся выполняют задание, затем листы вывешиваются и сравниваются, дополняются. После обсуждения на чистом листе с алфавитом пишутся положительные качества и тенденции в обществе, позитивные моменты и черты характера человека в целом. (В – взаимопонимание, Г – гласность, Д – достаток и т.д.))

Этап 4. Основные шаги при реализации проекта

Педагог. Давайте с вами на каждую букву слова проектирование придумаем толкование этого слова, например: П-планирование, Р-реализация и т.д. *(ответы учащихся)*

Педагог. Можно сделать вывод, что проектирование – это своего рода универсальное организаторское умение, т.е. способность ставить цель и определять мотив, планировать, взвешивать возможности участников проекта и назначать ответственных, распределять рационально средства. Но прежде чем применить эти способности, необходимо увидеть проблему (противоречие) и понять, в наших ли силах ее решить. Учитывая вышеперечисленные определения понятия «проект», «проектирование» можно сформулировать более общее определение применимое к теме нашего занятия – социальный проект. Социальный проект – это замысел сделать что-либо полезное для общества, помочь конкретным людям или обществу в целом решить какие-либо социальные проблемы. Социальный проект – это деятельность группы людей в конкретный промежуток времени и с решением конкретных задач

Шаг 1. Определение цели и задач. От четкости формулировки цели и задач во многом зависит успех дальнейших действий. Цель проекта – это планируемый позитивный конечный результат, который будет виден после реализации проекта. Цель должна быть конкретной и легкопроверяемой. Этого легко достичь, если цель формулировать так, чтобы было четко известно, что нужно сделать? кто должен это делать? в какие сроки?

Шаг 2. Сбор команды. Чаще всего целью проекта становится то, чего нельзя достичь в одиночку, именно поэтому проекты реализуются командой единомышленников. Команда – это не просто группа людей. Это группа, действующая сообща с целью достижения результатов, к которым стремится каждый человек из группы. Потенциал команды гораздо выше потенциала групповых или индивидуальных усилий. «Костяк» команды составляют ее постоянные члены – разработчики проекта. К себе в помощники они могут привлекать всех заинтересованных лиц.

Шаг 3. Составление плана действий. Такой план определяет конкретные шаги и сроки, которые необходимо выполнить для того, чтобы осуществить работу по проекту. План действий помогает координировать деятельность

команды и показывает, насколько важна работа каждого для реализации общего замысла. Если вы сомневаетесь, кому поручить тот или иной фронт работы – предлагаем сделать примерный срез способностей и интересов членов вашей команды.

Этап 5. Упражнение «Молодежный центр»

Педагог. Я предлагаю вам разрешить следующую проблему: ученикам вашей школы надоело постоянно искать место, где они могут проводить свободное время с друзьями. У некоторых возникла идея найти помещение и обустроить его под молодежный центр. Идею было не так просто осуществить. Хотя помещение было найдено, отношение окружающих было неоднозначным. В обсуждении этой проблемы приняло участие все местное общество: учителя, родители, администрация и т.д. В результате споров возникла конфликтная ситуация. До сих пор не удалось прийти к единому мнению, но позиции сторон сформировались. Теперь наступил момент приблизить решение конфликта.. Группа, участники которой сидят под карточкой красного цвета выступят в качестве пассивных учеников, ребята, которые сидят под карточкой желтого цвета выступят в качестве активных учеников, зеленого – родителей и местных жителей, белого – учителей и школьной администрации. Сейчас каждой группе я раздам карточки с их ролями, вы должны познакомиться со своей ролью, войти в образ, обсудить стратегию действий. Причем, помните, что общение между группами строго запрещено.

Вопросы для обсуждения: Чего вы хотите? Что вам мешает больше всего? Что необходимо сделать, чтобы решить вопрос в вашу пользу? Кто из групп может быть вашим союзником?

Группа пассивных учеников.

Вы занимаете пассивную позицию. Вас раздражают противоречия. С одной стороны вам нравится эта идея, с другой стороны вы не верите, что её можно осуществить.

Группа активных учеников.

Вы – генераторы идеи создания молодёжного клуба. Для вас очень важно её осуществить, так как вы видите, что молодые люди нуждаются в таком

<p>центре. Несмотря на трудности вы полны решимости и оптимизма, и всеми силами стараетесь привлечь на свою сторону как можно больше заинтересованных лиц.</p>
<p>Родители. Вы искренне желаете добра своим детям. Вы считаете, что самое главное для них – это получить хорошее образование и добиться успеха в жизни. Вы неуверенны, что создание молодежного центра будет полезным для детей. По вашему мнению, лучше больше времени уделять занятиям в школе и подготовке к ним.</p>
<p>Учителя. Вы – учителя и вас очень волнует эта проблема. Для вас важно, чтобы дети не болтались по улицам. А занимались делом, например, уроками. Поэтому идея молодежного центра для вас противоречива. Вы считаете, что молодежный центр будет отвлекать их от учебы.</p>
<p>Школьная администрация. Вас привлекает идея создания молодежного центра, это поможет решить много проблем в вашем районе. Однако вы понимаете, какие трудности могут возникнуть на пути его создания. Вы занимаете дипломатичную позицию в этом споре, потому что со всеми хотите сохранить хорошие отношения.</p>
<p>Местные жители. Вам с самого начала не нравилась идея создания такого центра. По вашему мнению, это будет притон алкоголиков и наркоманов. Это приведет к ухудшению ситуации в районе. Вы уверены в своей правоте и хотите убедить в этом всех остальных.</p>

Работа в группах в течение 5 минут. Обсуждение стратегии действий методом «Аквариума».

Правила метода «Аквариума».

1. В помещении ставятся два круга стульев, чтобы общее количество было равно количеству участников. 1-ый круг – 5 стульев, 2-ой все остальные.

2. Обсуждение проблемы возможно лишь в первом кругу. Внешний круг не имеет права вступать в обсуждение, делать замечания, перебивать или как-то влиять на ход беседы.

3. Два из пяти стульев во внутреннем круге занимают участники, которые будут принимать участие во всем процессе обсуждения. Они не могут выйти из дискуссии до её завершения.

4. Три стула остаются свободными. В процессе дискуссии их может занять любой участник из внешнего круга, если у него появилось желание высказать позицию своей группы или повлиять на принятие решения.

Участник может занимать стул любое количество времени и покинуть его по своему желанию.

5. Одновременно принимать участие в обсуждении может не более 5 человек. Если кто-то хочет высказаться, а все стулья заняты, он должен ждать пока, освободится место, и пересесть во внутренний круг. Продолжительность дискуссии определяется её ход и содержательностью. Примерные рамки 15-20 минут.

После принятия решения необходимо провести рефлексию по итогам игры. Насколько комфортно чувствовали себя участники во внешнем круге? Во внутреннем круге? Те три участника, которые находились в круге постоянно?? Почему?

Этап 6. Рефлексия «Я говорю, ты продолжаешь»

Педагог. Вот и подошло к концу наше занятие. Сейчас все вместе мы постараемся сочинить рассказ об этом занятии. Я начну фразой: «Сегодня на занятии мы учились...». Ваша задача – по цепочке продолжить рассказ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства // Вопросы психологии. - 2000. - № 1.
2. Берн Э. Лидер и группа: О структуре и динамике организаций и групп / Э. Берн. - Екатеринбург : Литур , 2000. - 319 с. СОУНБ; Шифр 88.54; Авторский знак Б51; Инв. номер 2238285-ЕФ
3. Большаков В. Ю. Критерии, методы и методики выявления лидерской одаренности у старшеклассников // Прикладная психология. – 2001. - N 1. - С. 19-29
4. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. - М.: Альпина, 2005. - 301 с.
5. Джамгаров Т.Т., Румянцева В.И. Лидерство в спорте. - М., 1993.
6. Карделл Ф. Психотерапия и лидерство. - СПб.: Речь, 2000. - 234 с.
7. Кипнис М. Тренинг лидерства. - М.: Ось-89, 2004. - 144 с.
8. Кови С. Семь навыков лидера. - Минск: Вегапринт, 1996. - 448 с.
9. Крестов Б.И. Типология лидерства // Социально-гуманитарные знания. - 2000. - № 3. - С.73-78.
10. Первитская А. М. Формирование лидерской деятельности в юношеском возрасте [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... канд. психолог. наук / Первитская А. М. - Екатеринбург, [2007]. - 27 с. – Режим доступа: локальная сеть СОУНБ им. Белинского, зал ЭИ.
11. Энциклопедия психологических тестов. Общение, лидерство, межличностные отношения. - М. : Аст , 1997. - 301 с. СОУНБ; Шифр 88.53; Авторский знак Э687; Формат С; Инв. номер 2197283-ЕФ.

