Правительство Санкт-Петербурга
Комитет по образованию

Государственное бюджетное нетиповое образовательное учреждение
Дворец учащейся молодежи Санкт-Петербурга

Ресурсный центр дополнительного образования Санкт-Петербурга
«Поддержка детских и молодежных социальных инициатив»

Лидерство и командообразование: включение обучающихся в проектную деятельность

Санкт-Петербург
2017

Правительство Санкт-Петербурга
Комитет по образованию

Государственное бюджетное нетиповое образовательное учреждение
Дворец учащейся молодежи Санкт-Петербурга

Ресурсный центр дополнительного образования Санкт-Петербурга
«Поддержка детских и молодежных социальных инициатив»

Лидерство и командообразование: включение обучающихся в проектную деятельность

УДК 65.013:316.314
ББК 65.06

«Лидерство и командообразование: включение обучающихся в проектную деятельность» [Текст]: Методическое пособие для слушателей программы повышения профессионального мастерства и методической поддержки педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию: «Поддержка и развитие социальных инициатив обучающихся средствами ресурсов дополнительного образования» / Автор-составитель: Е.Ю. Сафина; тех. ред.: Е.П. Абрамова. – СПб: Б.и. – 2017. – 48 с.

Рецензент: В.П.. Голованов**,** доктор педагогических наук, профессор, Заслуженный учитель Российской Федерации, Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации, член Центрального Совета Педагогического общества России

Методическое пособие предназначено для педагогических работников, осуществляющих работу по поддержке детских и молодежных социальных инициатив в образовательных учреждениях.

Материалы могут быть использованы в учебном процессе программы профессиональной подготовки и повышения квалификации в сфере образования и молодежной политики.

Подготовлено в соответствии с реализацией программы повышения профессионального мастерства и методической поддержки педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию: «Поддержка и развитие социальных инициатив обучающихся средствами ресурсов дополнительного образования».

© ГБНОУ Дворец учащейся молодежи Санкт-Петербурга, 2017 г.

I. ЛИДЕРСТВО

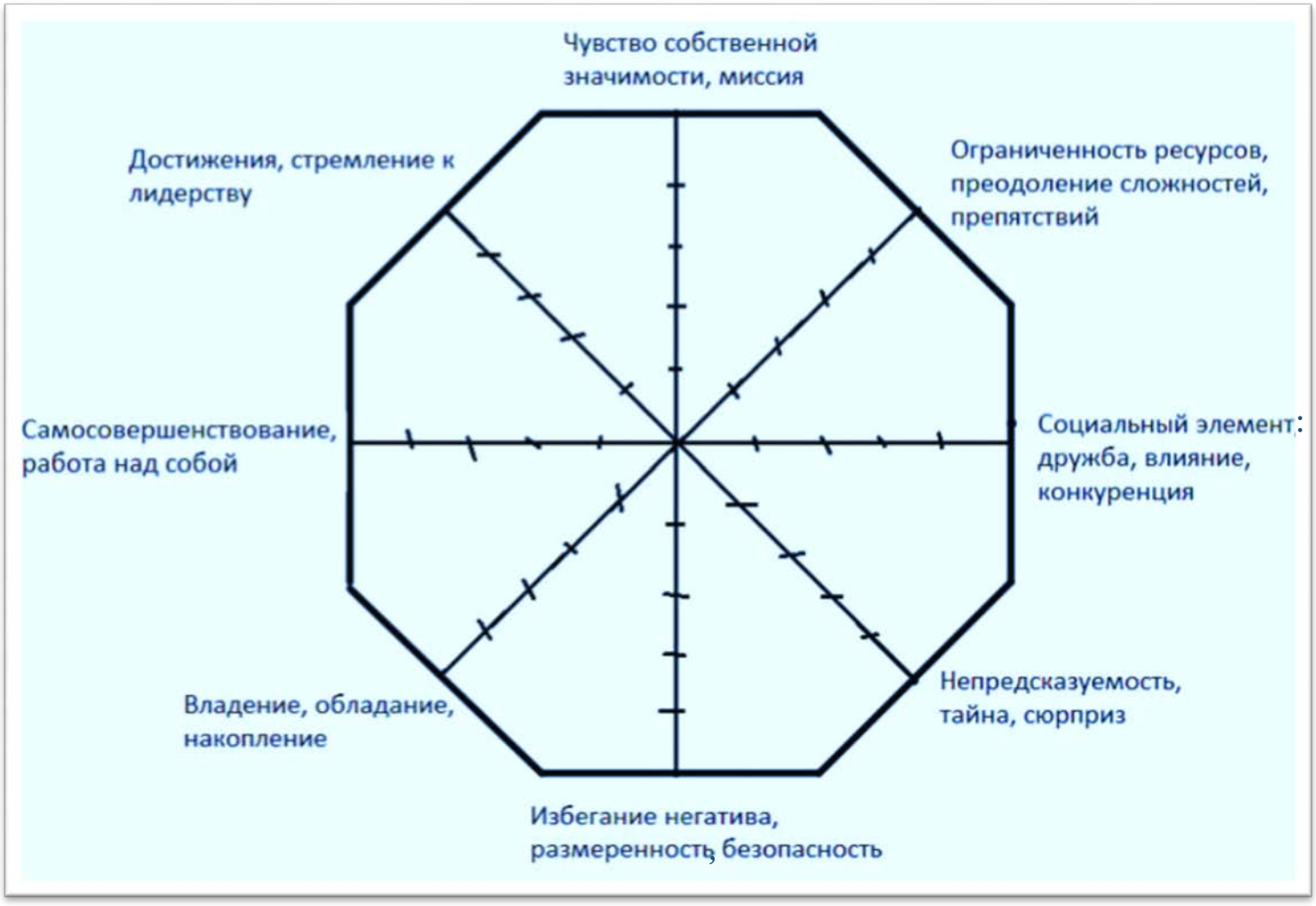
ГОТОВЫ ЛИ ВЫ К ИННОВАЦИЯМ?

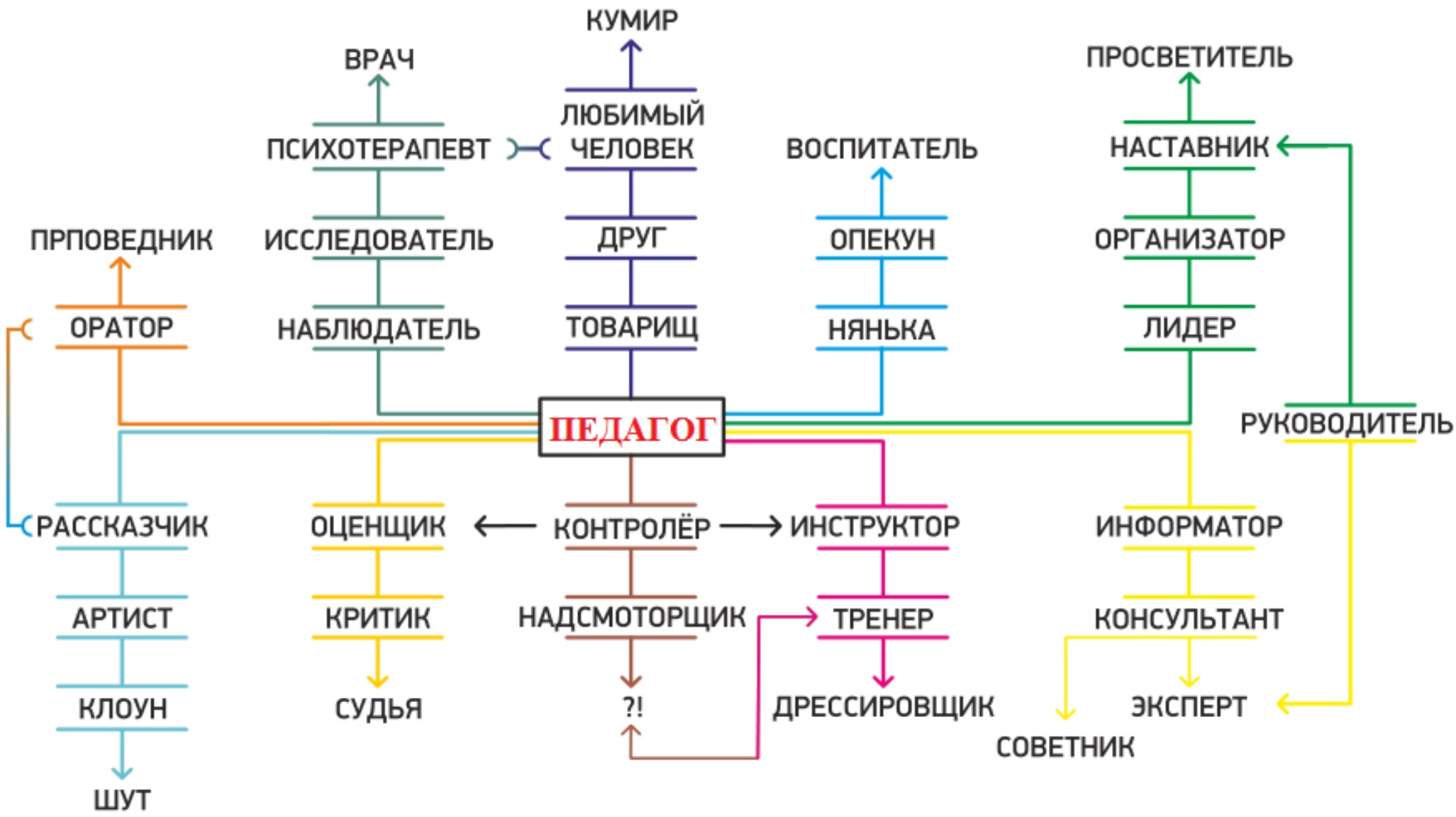
Протестируйте себя: насколько вы проектировщик и игропедагог?

Задание:

1) **Выберите одну из точек от 1 (в центре) до 5 (на внешней оболочке многоугольника) – по каждому из направлений**
2) **Соедините выбранные точки между собой по кругу прямыми линиями (получившаяся фигура в некоторых местах будет ближе к границе восьмиугольника, а где-то – ближе к центру.**

Если ее удлиненная часть показывает вниз (зона комфорта), то вы пока не готовы к проектированию. Все остальные направления помогают вам понять, чего вы ищете от проектов или от игры (проект – та же азартная игра) и в чем вы можете быть полезны для своей команды.




КУМИР
ВРАЧ
ПРОСВЕТИТЕЛЬ
ЛЮБИМЫЙ ЧЕЛОВЕК
ПСИХОТЕРАПЕВТ
ВОСПИТАТЕЛЬ
НАСТАВНИК
ПРПОВЕДНИК
ИССЛЕДОВАТЕЛЬ
ДРУГ
ОПЕКУН
ОРГАНИЗАТОР
ОРАТОР
НАБЛЮДАТЕЛЬ
ТОВАРИЩ
НЯНЬКА
ЛИДЕР
ПЕДАГОГ
РУКОВОДИТЕЛЬ
РАССКАЗЧИК
ОЦЕНЩИК
КОНТРОЛЁР
ИНСТРУКТОР
ИНФОРМАТОР
АРТИСТ
КРИТИК
НАДСМОТОРЩИК
ТРЕНЕР
КОНСУЛЬТАНТ
КЛОУН
СУДЬЯ
?!
ДРЕССИРОВЩИК
ЭКСПЕРТ
СОВЕТНИК
ШУТ

Общество не только требует по способностям,
но и развивает, и воспитывает способности,
точно так же оно не только формирует потребности,
но и формирует, и воспитывает их.

В. Н. Мясищев

КТО ВЕДЕТ ЗА СОБОЙ

Отрывки из книги Михаила Иосифовича Рожкова «Развитие самоуправления в детских коллективах»

Настоящих буйных – мало, вот и нету вожаков.

В. Высоцкий
«Письмо с Канатчиковой дачи»

Развитие детских и молодежных социальных инициатив тесно связано с таким явлением, как лидерство. Ведь от того, кто оказывает большее влияние на группу, кто выступает в роли организатора, зависит успешность решения организаторских задач.

Кто же такой лидер? Лидер – человек, способный повести за собой, пробудить интерес к делу. Он стремится выложиться для достижения общей цели, активно влияет на окружающих, наиболее полно понимает интересы большинства; именно с ним хочется посоветоваться в трудные минуты, поделиться радостью, он может понять, посочувствовать, всегда готов прийти на помощь, от него во многом зависит настроение, он способен «завести» окружающих.

Различают лидеров-созидателей и лидеров-разрушителей. Лидер-созидатель действует в интересах дела, организации и всех ее членов, которых он ведет за собой (а по большому счету – в интересах всех людей). Лидер-разрушитель действует в своих собственных интересах, для него на первом плане не дело, не люди, а собственное эгоистическое желание показать себя, используя для этого дело и окружающих (зачастую во вред и делу, и людям).

В группах встречаются лидеры, роли которых различны: лидеры-организаторы (деловые), лидеры – генераторы эмоционального настроя (эмоциональные), лидеры-инициаторы, лидеры-эрудиты, лидеры-умельцы.

Лидеры-организаторы играют основную роль в решении задач, поставленных перед коллективом в реализации трудовой, спортивной, поисково-туристской и другой деятельности.

Лидеры-инициаторы выделяются на этапе выдвижения идей, в поиске новых сфер деятельности для групп детей. Лидер-умелец – наиболее подготовленный в конкретном виде деятельности член коллектива (например, в походе – самый опытный турист). Роль эмоциональных лидеров связана с действиями, относящимися, в основном, к сфере межличностного общения в детской группе. Ребята, успешно действующие в обеих сферах жизни организации, выдвигаются на роли абсолютных лидеров.

Лидеры-организаторы осознают межличностные отношения. Это обусловлено стремлением деловых лидеров хорошо знать подавляющее большинство своих товарищей, что позволяет им соответственно этим знаниям строить свои отношения. Эмоциональные лидеры зачастую не испытывают потребности в управлении коллективом. Отрицательные взаимоотношения между членами группы точнее характеризуют деловые лидеры.

Для воздействия на группу, наряду с умением воспринимать личные отношения, большое значение имеет умение определять статус сверстников. В этом лучше всех ориентируются абсолютные лидеры, на втором месте идут деловые. От эмоциональных лидеров в большей степени зависит психологический климат в коллективе, самочувствие сверстников, а также принятые нравственные ценности.

В 1960-1980 гг. значимую роль в разработке проблемы детского лидерства сыграли Л.И. Уманский и его ученики.
Именно он один из первых не только обратился к теме организаторской деятельности, но и разработал уникальную педагогическую систему подготовки подростков-организаторов в условиях временного детского объединения.

Решения, принятые органами самоуправления, останутся благими пожеланиями, если не будут реализованы в организаторской деятельности, которая имеет, по утверждению Л. И. Уманского, «три основных аспекта: личность организатора – **субъект** деятельности, контактную группу как коллектив – **объект** деятельности, воздействие личности на группу (субъекта на объект) – **процесс** деятельности»[1].

Лидера выдвигает деятельность. Поэтому через специально организованную разнообразную по содержанию деятельность можно обеспечить не только ситуации, направленные на сплочение организации, но и, прежде всего, благоприятные возможности для успеха ребят, обладающих развивающимся потенциалом влияния на сверстников.

[1] Уманский Л. И. Психология организаторской деятельности школьни-ков. – М., 1980. – с. 86.

Для развития группы как коллектива характерна постоянная смена лидеров в зависимости от вида, характера и содержания деятельности, что обеспечивает каждому члену организации возможность пребывания в роли лидера и приобретения навыков организации других людей и самоорганизации.

Какие же качества личности определяют лидера-организатора?

Прежде всего, это:

а) способность управлять собой («если хочу, то смогу»): в полной мере использовать свои время, энергию, умение преодолевать трудности, выходить из стрессовых ситуаций, заботиться о накоплении сил и энергии (в том числе и физических);

б) наличие четких личных целей («знаю, что хочу»): ясность в вопросах о целях своих поступков, наличие целей, совместимых с условиями общения и деятельности, понимание реальности поставленных целей и оценка продвижения к ним;

в) умение решать проблемы («найти выход в лабиринте мнений»): умение вычленить в проблеме главное и второстепенное, оценить варианты ее решения, прогнозировать последствия после принятия решения, определить необходимые ресурсы для решения проблемы;

г) творческий подход к организации людей («не так, как все»): поиск нестандартных подходов к решению управленческих проблем, умение генерировать идеи, стремление к нововведениям;

д) умение влиять на окружающих («вести за собой»): уверенность в себе, умение устанавливать хорошие личные отношения, способность убеждать и внушать, умение слушать других;

е) знание особенностей организаторской деятельности (организовать дело): умение подобрать и расставить людей, составить план и вовлечь людей в его выполнение, стимулировать работу товарищей, тактично контролировать их работу;

ж) наличие организаторских способностей («в их единстве»): организаторское чутье (психологическая избирательность, практическо-психологический ум, психологический акт), эмоционально-волевое воздействие (общественная энергичность, требовательность, критичность), склонность к организаторской работе;

з) умение работать с группой («сплотить товарищей на дело»): понимание важности сплоченности коллектива, способность преодолеть ограничения, препятствующие эффективной работе коллектива, умение добиваться согласия в коллективе, стремление к анализу развития группы и поиск путей ее развития.

В книгах Л.И. Уманского и его ученика А.Н. Лутошкина приводятся общие и специфические качества лидера.

Общие качества лидера
(ими обладают не только лидер, но и те, кто может стать им):

- компетентность – знание того дела, в котором человек проявляет себя как лидер;
- активность – умение действовать энергично, напористо;
- инициативность – творческое проявление активности, выдвижение идей, предложений;
- общительность – открытость для других, готовность общаться, потребность иметь контакты с людьми;
- сообразительность – способность доходить до сущности явлений, видеть их причины и следствия, определять главное;
- настойчивость – проявление силы воли, упорства, умение доводить дело до конца;
- самообладание – способность контролировать свои чувства, поведение в сложных ситуациях;
- работоспособность – выносливость, способность вести напряженную работу;
- наблюдательность – умение видеть, мимоходом отмечать важное, замечать детали;
- самостоятельность – независимость в суждениях, умение брать ответственность на себя;
- организованность – способность планировать свою деятельность, проявлять последовательность, собранность.

Специфические качества лидера
(своеобразные индикаторы лидерского таланта):

- организаторская проницательность – тонкая психологическая избирательность, способность понять другого человека, проникнуть в его внутренний мир, найти для каждого его место в зависимости от индивидуальных особенностей, настроения;
- способность к активному психологическому воздействию – использование разнообразных средств воздействия на людей в зависимости от их индивидуальных качеств сложившейся ситуации;
- склонность к организаторской работе, лидерской позиции, потребность брать ответственность на себя[1].

Каким образом можно оказать педагогическое влияние на лидерство? Во-первых, необходимо создать условия для проявления лидерами своих качеств, т.е. стимулировать детское лидерство различными педагогическими средствами. Во-вторых, необходимо систематически готовить способных организаторов к решению организаторских задач.

К компонентам педагогического стимулирования относятся различные непосредственные и опосредованные влияния педагога на воспитанника с

[1] См.: ЛутошкинА. Н. Как вести за собой. -М., 1981.

помощью определенных педагогических средств[1].

При воздействии педагога на интеллектуальную сферу закладывается познавательный компонент лидерской позиции. Ребенок осознает и принимает свою позицию лидера.

Важнейший компонент педагогического стимулирования лидерства – воздействие педагога на эмоциональную сферу, формирование чувства личности воспитанника. Выше отмечалось, что эмоциональная составляющая как обязательный элемент входит в понятие «стимулирование». Именно эмоциональные переживания, неравнодушие, чувство социальной ответственности, гражданского долга приводят в действие волевые механизмы личности, побуждают ее к деятельности[2].

Компонент педагогического стимулирования лидерства есть сама организация, позволяющая проявиться лидерским тенденциям, реализовать его лидерский потенциал. ***Реальная деятельность всегда направлена на достижение конкретного результата, связана с необходимостью планировать свой труд и труд ведомых, она требует напряжения сил лидера, проявления его организаторских способностей.***

Построение межличностных отношений в группе, перцептивно-групповой компонент педагогического стимулирования лидерства – пожалуй, наиболее разработанный в психолого-педагогической науке путь влияния на воспитанника и, прежде всего, на лидера. Наиболее успешно этот компонент реализуется при создании педагогами ситуации (внешней и внутренней), стимулирующей проявление лидерского потенциала воспитанников. Это своеобразное «поле лидерства», понимаемое нами как особое интегральное свойство ситуации воспитанника.

Конструирование поля лидерства предполагает:

- построение оптимального стиля взаимоотношений в группе, с группой и с лидером;
- организацию, конструирование ситуаций жизнедеятельности группы, способствующих максимальному проявлению лидерского потенциала у максимального числа учащихся;
- создание в группе обстановки сотрудничества, сотворчества, позиция педагога «рядом и впереди» (И.П. Иванов); использование вариантов и элементов методик коллективных творческих дел и деловых игр.

[1] Исследование педагогического стимулирования лидерства проведено А. Л. Уманским под руководством М.И. Рожкова.

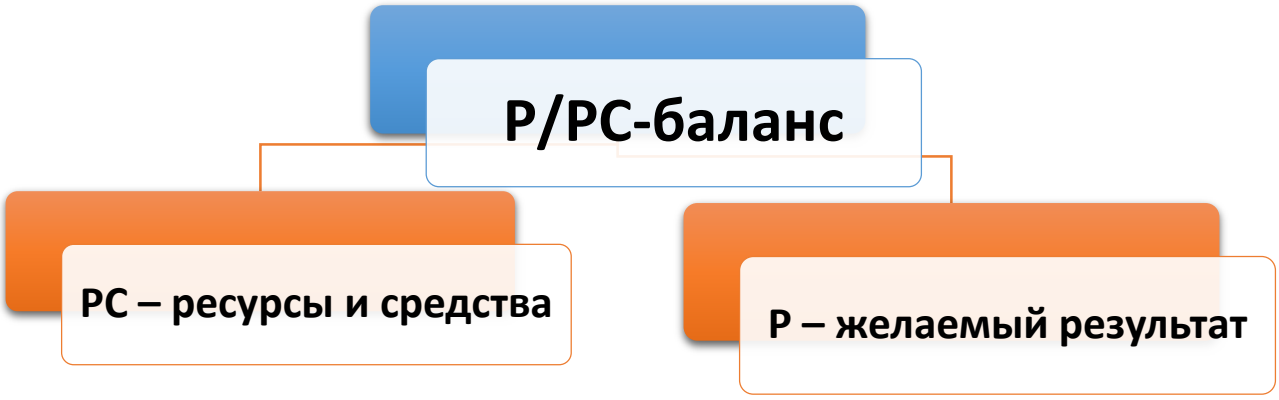
[2] См.: Харчев А. Г. Социология воспитания: О некоторых актуальных социальных проблемах воспитания личности. -М., 1990. -С. 194.

7 НАВЫКОВ

Отрывки из книги Стивена Кови «Семь навыков высокоэффективных людей: мощные инструменты развития личности»

Семь навыков — это не набор отдельных психологических приемов или формул. Находясь в гармонии с естественными законами развития, эта методика предлагает последовательный и интегрированный подход к развитию персональной и межличностной эффективности.

Семь шагов – это навыки эффективности. Эффективность заключается в равновесии – в том, что я называю «Р/РС-балансом».

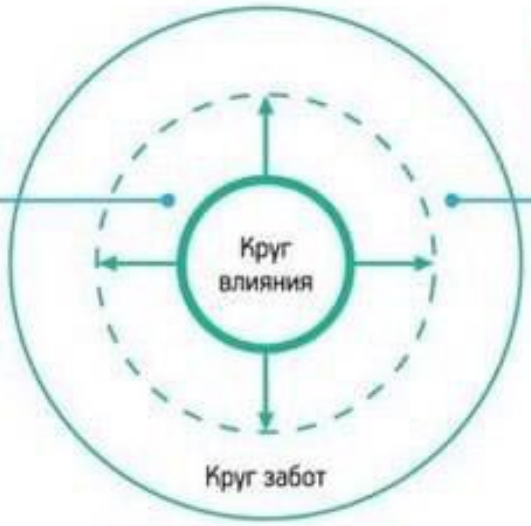


1 Будьте проактивны

Факторы, на которые вы влияете:

- настроение
- собственное здоровье
- навыки
- выбор работы
- личные доходы
- время на работу и отдых

Формировать и расширять внешние границы.

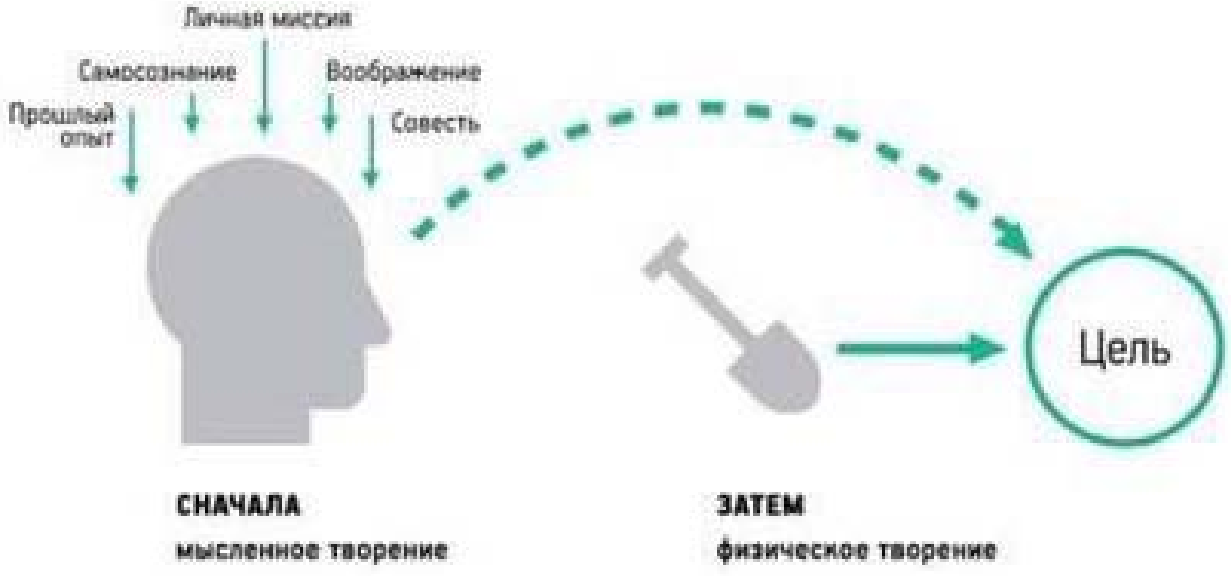


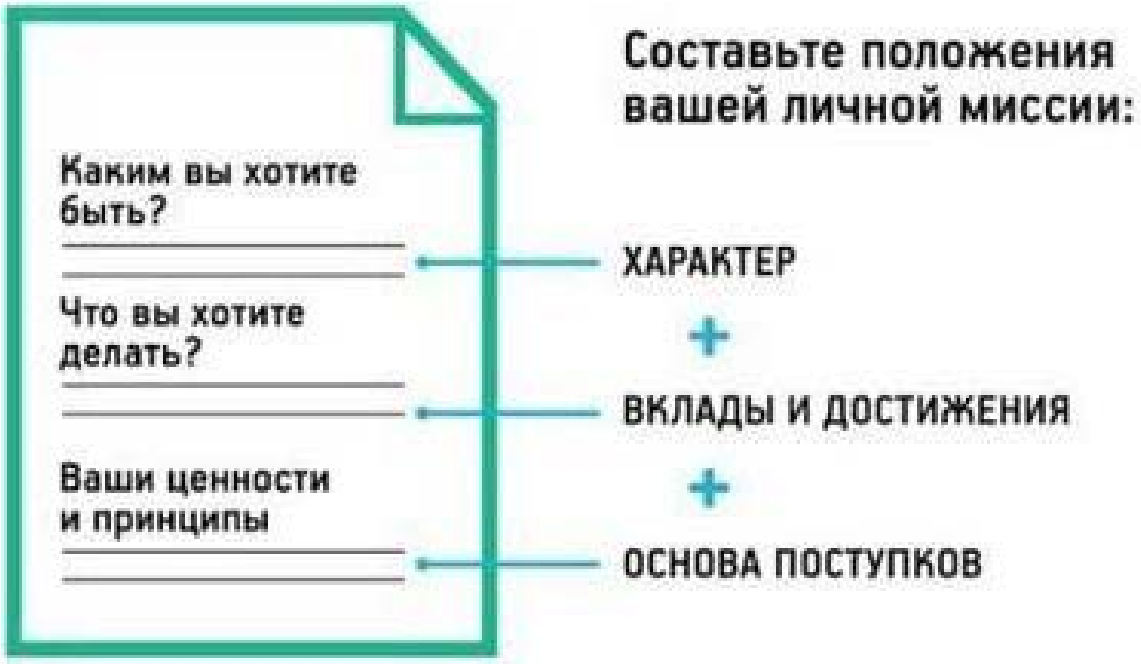
Факторы вне вашей зоны контроля:

- погода
- политика
- экономика
- общественный транспорт
- слабости других людей
- форс-мажорные обстоятельства

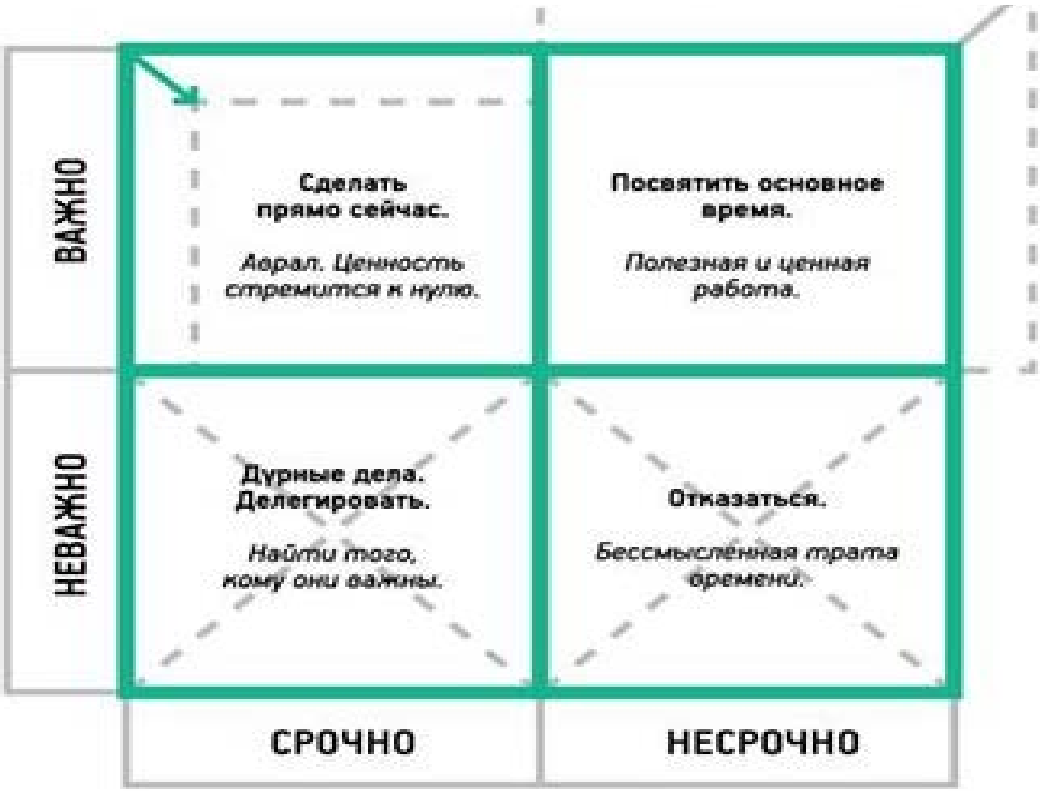
Принимать как данность и учиться жить с этим.

2 Начните, представляя конечную цель

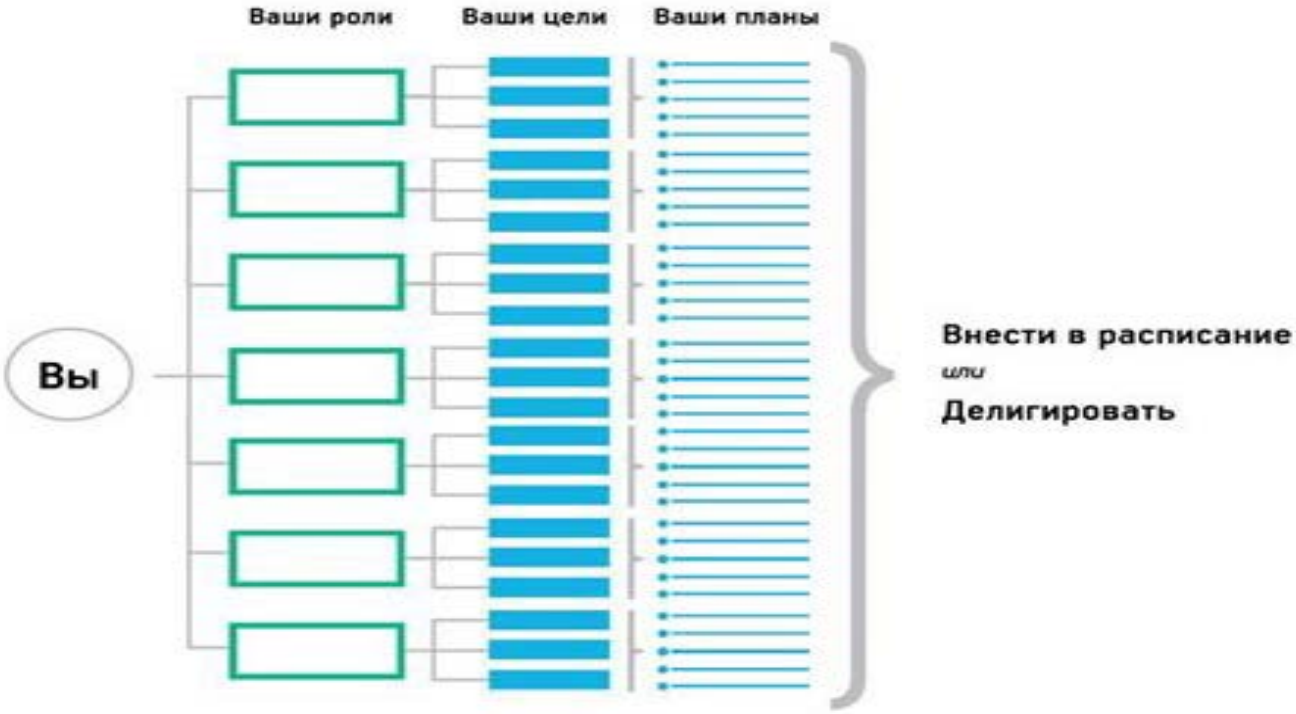




3 Сначала делайте то, что необходимо делать сначала



Еженедельное планирование в квадрате 2 (важно-несрочно)



4 Думайте в духе «выиграл-выиграл»

4 шага к «выиграл-выиграл»:

1. Представьте проблему с точки зрения другого человека
2. Определите ключевые вопросы и заботы (не позиции) проблемы
3. Определите результаты, которые обеспечат полностью приемлимое решение
4. Выявите новые возможности и варианты достижения этих результатов

5 Сначала стремитесь понять, потом — быть понятым

Развивайте эмпатическое слушание

6 Достигайте синергии

1+1= >2

В отношениях целое всегда больше суммы его частей

Условия возникновения синергии:

- трудные задачи
- отсутствие соперничества
- взаимная мотивация в духе «выиграл-выиграл»
- эмпатическая коммуникация

Требования к участникам взаимодействия:

- признавать ограниченность собственного восприятия и недостаточность собственного опыта
- совершенствовать свои сильные стороны и компенсировать слабые
- уважать и ценить различия

7 Затачивайте пилу

Выдерживайте баланс

Елена Юрьевна Сафина,

заместитель директора Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения Дворца учащейся молодежи Санкт-Петербурга, руководитель Ресурсного центра дополнительного образования Санкт-Петербурга «Поддержка детских и молодежных социальных инициатив»

ЛИДЕРСКИЕ МАНТРЫ

Задание:

Расшифруйте фразы, попробуйте объяснить утверждения своими словами

ЛИДЕР – ЭТО ТОТ, КТО ИМЕЕТ ПОСЛЕДОВАТЕЛЕЙ

ЛИДЕРСТВО – РЕЗУЛЬТАТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

ЛИДЕРСТВО ОСНОВАНО НА АВТОРИТЕТЕ

ЛИДЕРСТВО ФОРМИРУЕТСЯ В ПРОЦЕССЕ ДИСКРЕТНЫХ СОБЫТИЙ – АКТОВ ЛИДЕРСТВА

ЛИДЕРСТВО ОСНОВАНО НА НЕФОРМАЛЬНОМ ВЛИЯНИИ

ЛИДЕРСТВО – ПРОДУКТ ВОСПРИЯТИЯ И СОЗИДАНИЯ

**ПОБЕДА ДОЛЖНЫ БЫТЬ ЛЕГКОЙ,
ТО ЕСТЬ ПОДГОТОВЛЕННОЙ**

**ПРАВИЛО ЛИДЕРА: ЦЕЛОЕ БОЛЬШЕ,
ЧЕМ СУММА ЕГО ЧАСТЕЙ**

**ЛИДЕР ИМЕЕТ ПРАВО УДОВЛЕТВОРЯТЬ
СВОИ ПОТРЕБНОСТИ ТОЛЬКО ТОГДА,
КОГДА УДОВЛЕТВОРЕНЫ ПОТРЕБНОСТИ ВЕДОМЫХ**

ЛИДЕР ВСЕГДА УЧИТСЯ У ТЕХ, НА ЧЬЮ ТЕРРИТОРИЮ ОН ВХОДИТ

ЛИДЕР СТРЕМИТСЯ К СОВЕРШЕНСТВУ, ПРИЗНАВАЯ НЕДОСТАТКИ

ЛИДЕРСТВО — ЭТО СОЗДАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

**ЛИДЕР НЕ МОЖЕТ ЗНАТЬ ВСЁ,
НО КОМАНДА ЕГО – ОБЯЗАНА**

ДОВЕРИЕ — ОСНОВА ЛИДЕРСТВА

**ЛИДЕРУ ВАЖНО ПОМНИТЬ, ЧТО ДАЖЕ
У ЧЕМПИОНА МИРА ЕСТЬ СВОЙ ТРЕНЕР**

**ЛИДЕР — КОМАНДНЫЙ ИГРОК.
ОН ДОЛЖЕН ПОМОЧЬ ПОДЧИНЕННЫМ
В ДОСТИЖЕНИИ РЕЗУЛЬТАТОВ,
ДАЖЕ ЕСЛИ ОНИ ВЫШЕ ЕГО СОБСТВЕННЫХ**

**ЛИДЕРСТВО – ТВОРЧЕСТВО НЕ КОЛЛЕКТИВНОЕ,
НО ТОЛЬКО В КОЛЛЕКТИВЕ ВОЗМОЖНОЕ**

КАЧЕСТВА ЛИДЕРА

- ✓ Знание себя/своих ценностей
- ✓ Видение будущего
- ✓ Страсть
- ✓ Готовность рисковать
- ✓ Навыки межличностного общения
- ✓ Трудолюбие
- ✓ Отслеживание прогресса/оценивание результатов
- ✓ Упорство
- ✓ Умение ставить цели
- ✓ Профессиональные знания
- ✓ Вера в себя
- ✓ Желание достичь успеха
- ✓ Умение знакомиться, общаться с нужными людьми
- ✓ Работа над тем, что приносит удовольствие
- ✓ Получение удовлетворения от работы
- ✓ Позитивное отношение
- ✓ Благожелательность
- ✓ Умение доверять интуиции
- ✓ Уверенность
- ✓ Мужество
- ✓ Умение выполнять обещания
- ✓ Честность и открытость
- ✓ Сосредоточенность
- ✓ Инициативность и ответственность
- ✓ Способность мотивировать и вдохновлять других
- ✓ Заботливость и сострадательность
- ✓ Умение уважать чужие достижения
- ✓ Выдержка и стойкость
- ✓ Внимательность к деталям
- ✓ Умение работать под давлением

Помните: вовсе необязательно во всем быть первым. Если вы обладаете вышеперечисленными качествами, успех вам гарантирован.

Я ХОЧУ	Я МОГУ	Я БУДУ

КАСАЕТСЯ КАЖДОГО – НАЧИНАЕТСЯ С МЕНЯ!

Как вы думаете, кто такой лидер?

_____

_____

_____

Самое интересное, что само слово «лидер» является аббревиатурой лидерского пути, потому что в каждой его букве зашифрован пошаговый алгоритм достижения цели.

Давайте попробуем предположить, какие слова скрываются в аббревиатуре.

Данная авторская разработка руководителя Ресурсного центра дополнительного образования Санкт-Петербурга «Поддержка детских и молодежных социальных инициатив» **Сафиной Елены Юрьевны** легла в основу серии интерактивных занятий.

Мы вам предлагаем пройти технологию расшифровки аббревиатуры слова «ЛИДЕР».

Л

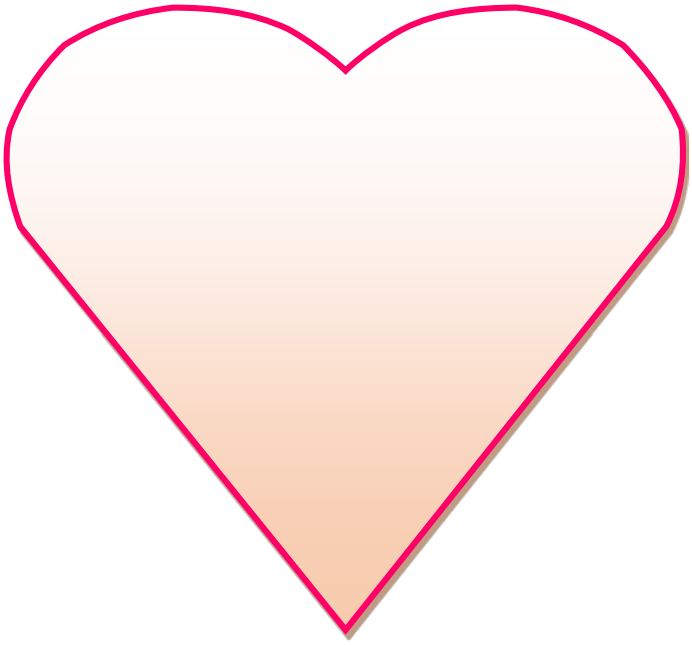
Человек становится лидером, благодаря тем, кто его окружает. Ведь важно знать не только свои сильные стороны, но и быть внимательным к тем, кто помогает тебе расти.

Команда живет благодаря личным достижениям каждого ее участника.

У меня есть для вас достаточно смелое задание. Давайте рискнем.

Ниже Вы видите карточку в форме сердца. Это своеобразный «лайк» самому себе.

Сейчас я прошу вас на несколько секунд задуматься и написать качество, которое вам в себе нравится. Качество, благодаря которому вы каждый день можете собой гордиться.



Но задание не было бы рискованным, если бы не имело второй части – я попрошу каждого из вас назвать свое имя и, то качество, которым вы гордитесь.

Сильных лидеров, безусловно, создает сильная команда. Такая команда, благодаря которой появляются новые и новые инициативы.

И

Инициатива, безусловно, является основой любого дела. Теми корнями, на которых вырастает любая деятельность.

- ✓ **Перед вами стихотворение Роберта Ивановича Рождественского.**
- ✓ **Ваша задача – вставить пропущенные буквы и составить из них слово.**
- ✓ **Время на выполнение задания – 3 минуты**

Если вы (3) сть — б(1)дьте первыми,
Первыми, кем бы вы ни были.
Из пес(5)н — лучшими пес(6)ями,
Из книг — на(9)тоящими книгами.
Первыми буд(11)те и (10)олько!
Пен(7)ыми, как мо(4)я.
Лучше (2)торого худ(8)жника
Первый маляр.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Спросят в(4)с оробело:
«Кто(1)е тогда останется,
Если все будут п(2)рвыми,
Кто пойдет в замыкающих?
А вы трус(3)ивых не слушайте,
Вы их сдуйте как пе(5)у,
Есл(6) вы есть — будьте лучшими,
Если вы есть — будьте п(7)рвыми!

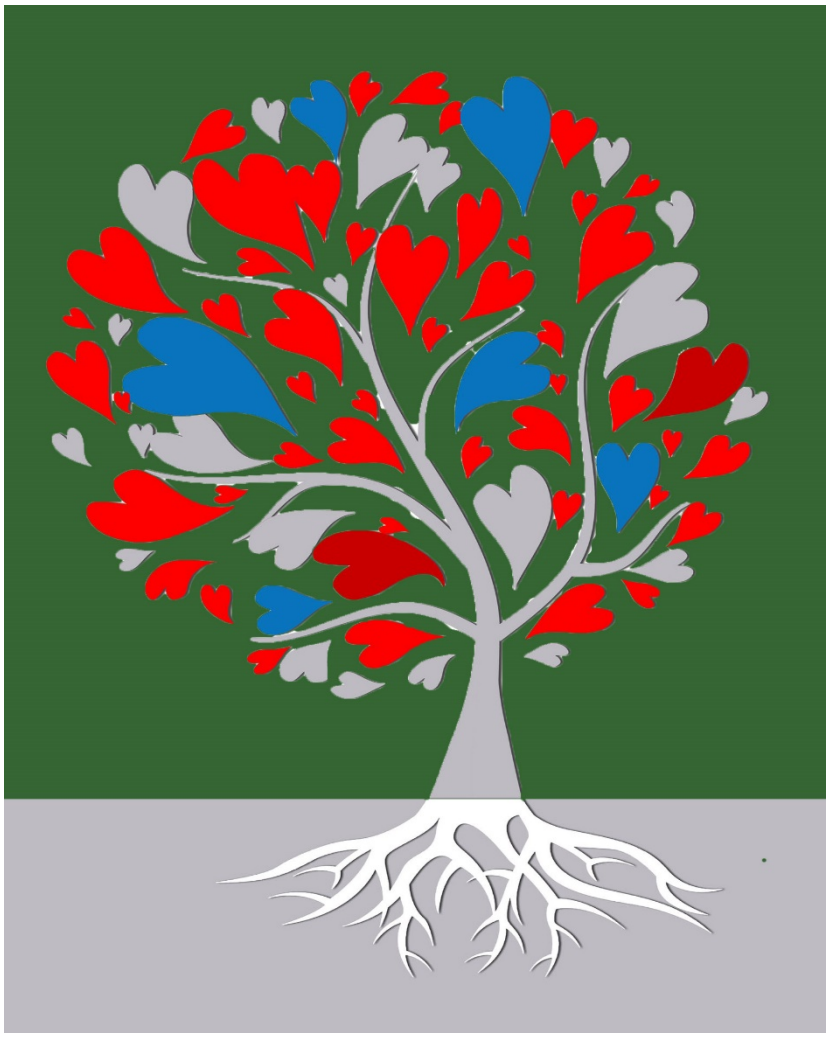
1	2	3	4	5	6	7

Е(13)ли вы ест(15)— попр(12)буй(7)е
Г(1)речь зеленых побего(3),
Примериваясь, по(5)рогайте
В(4)ликую ношу первых.
Как(6)амое неизбеж(10)ое
Взвали(2)е ее на плечи.
Если вы ес(14)ь — будьте пер(8)ыми,
П(9)рвым труд(11) ее и легче!

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

Какие слова у вас получились?

Именно из «я хочу», «я могу» и «я буду» формируется лидерская позиция. Каждый день, отвечая самому себе на три простых вопроса: «чего я хочу?», «что я могу?» и «каким я буду завтра?», мы находим опору, благодаря которой любой человек может воплотить в жизнь любую, даже самую смелую инициативу.



Д

Инициатива становится особенно ценной, если воплощается в деле. И дела эти могут быть самыми разными.

Совсем скоро на девятнадцатом Всемирном фестивале молодёжи и студентов россияне гостеприимно встретят активную и неравнодушную молодежь со всех континентов земного шара. Мы предлагаем стать соавторами новой фестивальной традиции и предложить миру российский опыт поиска пути от многообразия к единству.

Россия известна богатством своей истории и географии, но главной ее ценностью были, есть и остаются люди.

В подарок фестивалю мы хотим украсить карту земного шара автографами молодых и неравнодушных лидеров. Тех, кто не только благодарен Родине за возможности, которая она подарила, но и готов внести свой вклад в наше общее будущее!

Символ мира – голубь. Каждая птица черпает силу широтой своих крыльев.

Голуби, прилетевшие в Петербург из всех регионов России, станут основой для большой инсталляции, вокруг которой на карту земного прикрепят шара своих голубей участники фестиваля, приехавшие в северную столицу России на круглый стол «Какие лидеры нужны миру?»

Е

Этот проект дорог нам тем, что он не только объединяет нас как нацию, но и дает возможность увидеть каждого, почувствовать силу голоса каждого и действительно осознать, что все, что касается каждого, всегда начинается с меня!

Мы хотим, чтобы свой вклад в наше общее дело внес сейчас каждый из вас.

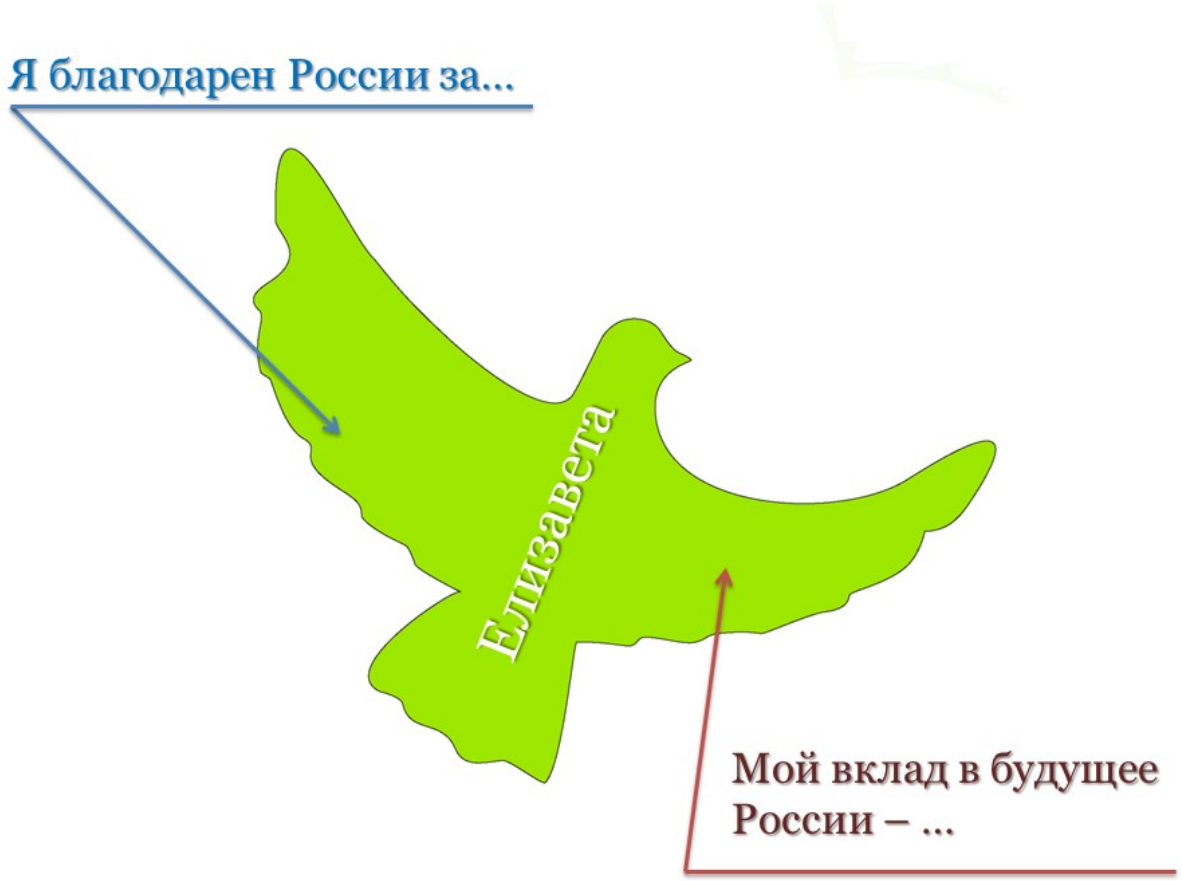
Я прошу вас написать свое имя вдоль киля птицы и, прислушавшись к себе, продолжить две очень важные фразы:

На левом крыле голубя продолжить фразу:

«Я благодарен России за ……»

На правом крыле – фразу:

«Мой вклад в будущее России –…..»



Р

Лидерство – это путь. И нам дорого то, что сегодня мы с вами этот, пусть совсем недлинный отрезок пути, прошли рядом.

В начале нашей встречи мы говорили о том, что настоящий лидер всегда знает, куда он идет. Этот путь мы с вами сегодня наметили.

Путь, по которому каждый из нас отправится в свое будущее. А решение о готовности нести ответственность за свое собственное будущее, конечно, каждый принимает сам.

Если о дереве хорошо заботятся, оно приносит плоды. И только вы решаете, какие плоды принесет ваша жизненная позиция.

Ниже приведена картинка с тремя плодами. Казалось бы, на них написан один и тот же текст, они отличаются только знаками препинания.

- Если вы уверены, что наше будущее находится в ваших руках – выбирайте яблоко с восклицательным знаком!
- Если вы сомневаетесь в том, что можете повлиять на свое будущее – выбирайте яблоко с многоточием.
- Если наша сегодняшняя встреча убедила вас, что вы на свое будущее повлиять не можете – то выбирайте яблоко с вопросом.

II. КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

Командообразование: опыт гусиной стаи

В стремлении к развитию сверхновых технологий стоит обратить внимание на братьев наших меньших. То, что мы стараемся изобрести или придумать, давно уже есть в животном мире и с поразительным успехом применяется.

Что же такое **командный дух**, кто и как его формирует? Основным локомотивом в движении к командной работе должен являться сам лидер-руководитель. В качестве конкретного примера по командообразованию и его практической ценности отдельного внимания заслуживает методика «Дикие гуси».

Урок от диких гусей № 1

Когда птицы собираются в стаи, чтобы лететь на юг, они встают в определённый строй – клин.

Почему именно так? Из уроков физики мы знаем, что впереди летящий предмет испытывает значительное сопротивление воздуха. Предмет, летящий за ним, движется уже в разреженном воздухе и тратит на полёт меньше усилий. Собираясь в одной плоскости, птицы взмахами крыльев создают восходящий поток воздуха, поддерживающий птиц, летящих следом. Гуси сбиваются в косяк, что позволяет увеличить дальность полёта птиц почти в два раза.

Вывод

Сплочённые и движущиеся в одном направлении люди значительно быстрее достигают поставленной задачи. Единая цель, к которой стремятся все члены команды, усиливает синергетический эффект и позволяет сделать результат высокоэффективным.

Урок от диких гусей № 2

Нарушая строй, птица начинает испытывать резкое сопротивление воздуха, что заставляет её быстро вернуться в стаю и продолжить полёт с меньшими затратами сил. В коллективах часто встречаются личности, которые пытаются идти своим путём. Нельзя сказать, хорошо это или плохо, всё зависит от ситуации и специфики работы. У молодых специалистов, не утерявших ещё юношеского оптимизма, часто встречаются подобные всплески нереализованной энергии. Им **хочется** привнести своё, инновационное, отличное от уже существующего. Мудрый руководитель может это определить сразу и направить инициатора на ответственный участок под присмотром наставника. Инициативу нужно приветствовать и направлять в нужное русло. Как правило, на трудных участках инициатива быстро гаснет. Для предотвращения перехода оптимизма в пессимизм и нужен наставник, который бережно вернёт «заблудшего» в коллективный клин.

Вывод

Если бы мы подчинялись законам гусиной стаи, то помогали бы друг другу и выбирали лидеров, которые вели бы нас в нужном направлении. Мудрый руководитель не станет гасить инициативу сотрудников. Правильнее воспользоваться энергией новых лидеров и грамотно её использовать. Не стоит волноваться, что кто-то может «обскакать» и претендовать на вашу лидерскую роль.

Урок от диких гусей № 3.

Когда вожак устаёт, он перелетает в хвост стаи и его подменяет другая птица. Так в процессе длительного полёта всем членам стаи предоставляется возможность побывать на месте лидера. Позиция лидера для многих привлекательна, но большая ответственность, присущая высокому посту, не каждому под силу. На практике, в конкретной управленческой ситуации, руководителю целесообразно задать вопрос каждому коллеге: «А как бы ты поступил на моём месте?» Попробуйте, и вы поразитесь, сколько вариантов решения можно услышать от сотрудников, но не рассчитывайте получить их много с первого раза. Приучите их мыслить с управленческой точки зрения. Вы получите спектр предложений, а коллеги – возможность побывать в «шкуре» руководителя.

Вывод

Имеет смысл выполнять трудные задания по очереди и периодически менять лидеров. Подобно тому, как перелётные птицы зависят от умелого полёта друг друга, так и люди зависят от профессионализма, навыков и способностей своих коллег.

Урок от диких гусей № 4.

Птицы в стае криками подгоняют летящих впереди них, чтобы те увеличивали скорость полёта. Находясь в социуме, человеку важно общаться с окружающими, которые разделяют его радости и заботы, надежды и стремления: важно быть частью команды и ощущать сплочённость группы.

Потребность в признании подразумевает удовлетворённость собственным положением. Каждому члену команды нужно дать индивидуальный статус и роль. Это позволит сотруднику оставаться самим собой и проявлять собственную личность, оставаясь при этом в команде. Поощряйте сотрудников и вознаграждайте их за личный вклад и достижения во благо коллектива.

Вывод

Мы можем воодушевлять друг друга, поскольку это повышает производительность. Воодушевлять – значит отстаивать общие интересы, и мудрый руководитель знает об этом.

Урок от диких гусей № 5.

Когда кто-то из гусиной стаи теряет силы и падает вниз, за ним следуют две птицы. Они пытаются помочь попавшему в беду и защитить его. «Провожатые» остаются с товарищем, пока он не погибнет или не наберётся сил, чтобы продолжить полёт. После этого гуси присоединяются к другой стае.

Вывод

Если бы мы подчинялись законам гусиной стаи, мы поддерживали бы друг друга и в хорошие, и в плохие времена. Независимо от того, есть ли у нас наставники или нет, мы можем оказать поддержку любому из нашей команды, и это будет грамотно и правильно, так как все мы люди и имеем свои слабые и сильные стороны. Сила личности – в умении поддержать ближнего.

Если вы возьмёте на вооружение эту методику,

члены вашей команды:

- ✓ будут стремиться к самосовершенствованию и будут готовы к нововведениям;
- ✓ перейдут к открытому обсуждению своих точек зрения, даже если это выражение недовольства, что избавит от закулисных разговоров, интриг и обид; появится интерес работать с молодёжью, талантливыми и энергичными людьми, что повлечёт рост профессионализма и саморазвития сотрудников;
- ✓ разовьют способность брать инициативу в свои руки;
- ✓ научатся быть благодарными.

Команду, сформированную по таким принципам,

ждёт рост и плодотворное движение вперёд.

СОЦИАЛЬНО–ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ «КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ»

Берсенева Елена Константиновна,

тьютор Ресурсного центра
дополнительного образования Санкт-Петербурга
«Поддержка детских и молодежных социальных инициатив»

Аннотация

Данный тренинг является частью программы тренинга «Командообразование». Данный материал познакомит Вас с элементами программы тренинга и некоторыми упражнениями. Надеемся, что наши материалы помогут Вам сделать собственные тренинги более интересными и эффективными.

Информационная карта тренинга

Цель тренинга:

Развить умения и навыки участников группы, которые будут способствовать личностному росту и повышению эффективности в области межличностного и профессионального общения.

Задачи тренинга:

- помочь участникам тренинга осознать значимость командной работы для повышения эффективности индивидуальной и профессиональной деятельности;
- продемонстрировать участникам опыт командного взаимодействия;
- улучшить взаимоотношения в команде и помочь участникам тренинга осознать значимость каждого участника для создания команды;
- предоставить возможность обратной связи участникам тренинга;

Методы обучения: синтез наглядных и практических методов обучения (игра, упражнения, мозговой штурм).

Педагогические технологии: игровая, рефлексивная, личностно-ориентированная (создание ситуации успеха), творческая лаборатория (совместный творческий поиск индивидуальных и групповых решений).

Основные содержательные блоки тренинга и их значение:

№	Этапы занятия	Содержание
1	Организационный этап	Сообщение цели тренинга, активизация внимания и интереса.
2	Актуализационный этап (этап погружения)	Фокусирование внимания на индивидуальной и коллективной целях. Проведение групповой разминки. Формирование понятий «команда», «командообразование».
3	Основной (обучающий) этап	Мотивация обучающихся к командной активности. Выполнение командных практических заданий. Формирование навыка принятия решения командой. Понимание механизма влияния собственного решения на решение команды.
4	Итоговый этап	Выполнение индивидуально-группового упражнения, направленного на понимание полученных на тренинге знаний. Анализ результатов. Рефлексия участников тренинга.

Планируемые результаты

- использовать стратегии аналитического или критического мышления в зависимости от предлагаемой задачи;
- планировать личную и командную траекторию развития;
- анализировать индивидуальные и командные действия в соответствии с поставленной задачей и условиями ее реализации;
- рефлексировать собственную деятельность;
- осмыслить сопричастность к команде;
- развить коммуникативные компетенции и эмоциональный интеллект.

Этапы тренинга	Содержание тренинга. Деятельность тренера	Деятельность участников тренинга
Организационный этап	**Введение, определение правил, целей.** 1. Говорить от первого лица. Часто в литературе это правило звучит так: «я не равно мы». Участники могут говорить только от себя, не делая обобщений, 2. Правило активности – я обычно говорю, что любой навык формируется в многократном повторении и наиболее эффективны те участники, которые берут от тренинга по максимуму. 3. Правило положительной обратной связи (все участники могут рассказывать друг другу, кто как вел себя в ролевой игре, что делал хорошо и что можно было сделать по-другому. Полезный навык – делать замечания через позитив, в конструктивной форме. Отрицательная обратная связь – это не конструктивно.) 4. «Здесь и теперь». Мы обсуждаем и рассматриваем в круге только те ситуации, которые имеют место в группе. Нельзя говорить «а вот если бы здесь был другой человек…». То есть мы обсуждаем только то, что происходит внутри круга.	Занимают свои места Знакомятся с тренером Готовятся к тренингу, обсуждают правила
Актуализационный этап	**Тренинг** – как шведский стол – каждый возьмет после него столько, сколько сможет. Для тренера: этой фразой Вы определяете зоны ответственности, показывая участникам, что Вы не несете полной ответственности за результаты тренинга, передавая тем самым ответственность самим участникам тренинга. Этот момент крайне важный, т.к. иногда участники склонны демонстрировать повышенные ожидания относительно программы и самого тренера. Осознание собственной активной позиции положительно влияет на общий настрой участников. **Упражнение «Коллективный счет»** (15 – 20 минут) Цель: показать участникам возможности группы при условии ориентации на командный результат каждого из участников.	

Актуализационный этап	**Инструкция**: Ваша задача досчитать до 33 – при условии, что после данной инструкции Вы не сможете общаться между собой, подавать друг другу сигналы и каким-либо образом осуществлять коммуникацию. Задача досчитать до 33 при соблюдении следующих условий: - разговаривать и договариваться нельзя; - запрещено использовать какие-либо закономерности (считать по очереди, через одного и т.д.); - принять участие должны все; - одно число называет только один человек, если число называют одновременно 2 и более лиц, счет начинается заново; **Упражнение «Вместе мы сильнее»** (15 минут) Цель: упражнение позволяет осознать, что возможности команды больше, чем сумма возможностей ее отдельных участников. **Инструкция**: в течение 5 минут в рабочей тетради вы составляете список своих сильных и слабых сторон в своей деятельности, далее обсуждаете в группе. Вам необходимо составить совместный список сильных и слабых сторон всей команды. При этом если чей-то недостаток компенсируется сильной стороной другого человека, то этот недостаток можно вычеркнуть (например, прямолинейность одного может компенсироваться тактичностью другого). Если Вы видите командные недостатки и достоинства, их следует дописать. **Выводы**: важен вклад каждого в команду. Слабые стороны каждого в эффективной команде компенсируются сильными сторонами других. Важно внимательно относиться к возможностям других людей и ценить из особенности, а не видеть только свои «сильные» стороны и считать их достаточными и эталонными для общих результатов.	Участвуют в командной работе, выполняют упражнения и задания.

Основной (обучающий) этап	**Теоретический блок** **<u>Что такое команда:</u>** *Группа с четко очерченным составом людей (обязательно членов организации), дифференциацией ролей между ними, перед которой организацией поставлена конкретная задача. Хакман, 1987* *Группа, выполняющая определенные задания в организации. Гайда, 1991* *Естественное объединение людей небольшого размера, цель которого – какая-то совместная деятельность. Робинс & Финли, 2005* *Пространство, где у людей есть возможность начинать и доводить до конца великие дела. Питерс, 2003* **Классификация бизнес-команд** ***Управленческая команда** – команда руководителей и/или владельцев организации, непосредственно включенных в процесс выработки стратегии и принятия решений по ее реализации.* ***Функциональная команда** («командный остров») – команда, работающая в рамках функционального подразделения, все участники которой объединены его целями и задачами. Обычно соответствует формальным границам подразделения.* *Примеры: торговая команда, команда сервисного центра и т.д.* ***Проектная команда** – команда, созданная из специалистов разных подразделений и различного профиля для реализации актуального проекта (задачи). После его завершения команда прекращает свое существование.* *Задача может быть как внутренней для организации (например, разработка и внедрение системы мотивации, реинжиниринг компании и т.д.), так и внешней (комплексная продажа особо важному клиенту, создание нового продукта и т.д.)* ***Команда процесса** – команда, состоящая из представителей разных функциональных подразделений, объединенных общим бизнес-процессом.* ***Команда под задачу** – команда, созданная для решения частной задачи (краткосрочной и, как правило, не относящейся к функциональным обязанностям участников).* *Примеры: в экстренном порядке подготовиться к налоговой проверке, организация корпоративного праздника. Выделяют 2 вида команд под задачу: в рамках проекта (для решения частной задачи); форс–мажорные.*	Формулируют свои определения слова «команда» Объединяются в команды Выполняют задание

Основной (обучающий) этап	**Упражнение «Десять фактов о нас» (листы бумаги А4)** **Цели и возможности:** упражнение помогает ощутить себя единой командой. **Инструкция**: Вам необходимо развиться на пары и в течение 3 минут записать 10 фактов, которые вас объединяют. После этого пары объединяются в четверки и находят 10 фактов уже для данной четверки. После этого объединяется вся команда и находит общие факты для всей команды. **Обсуждение:** подчеркнуть, как много у нас общего, что здесь собрались не случайные люди, и все мы оказались здесь, потому что нас многое объединяет. После этого команда переходит к групповому обсуждению ценностей команды. ***Синергия, синергический эффект (от греч. synergós — вместе действующий)*** *— возрастание эффективности деятельности в результате соединения, интеграции, слияния отдельных частей в единую систему за счет так называемого системного эффекта. 1+1+1=5* **Упражнение «Синергия»** (15 минут) Упражнение помогает продемонстрировать, что возможности команды больше, чем просто сумма возможностей отдельных участников. **Инструкция:** в рабочих тетрадях в течении 5 минут вы составляете как можно больше слов из слова «Командообразование». После этого объединитесь в мини-группы и составьте групповой список – после этого объединитесь в одну группу и составьте общий список. **Обсуждение:** Были ли результаты мини-групп лучше, чем результаты отдельных участников? (вопрос практически риторический).	
Итоговый этап	**Рефлексия** – важный момент каждого тренинга. Позволяет участникам вспомнить все то, что происходило на тренинге, что запомнилось, какие выводы удалось сделать. **Вопросы**: 1.Как вы себя чувствуете? 2.Какой основной вывод удалось сделать? **Благодарю вас за сегодняшнюю встречу. Удачи вам и всего доброго!**	Участники отвечают на вопросы и делятся своими впечатлениями. Прощаются с педагогом

Список использованной литературы:

1. Развитие самоуправления в детских коллективах: учеб. – метод. пособие /М.И. Рожков. – М. : ВЛАДОС, 2004. – 158 с. – (Библиотека руководителя образовательного учреждения)
2. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Стивен Кови Р. – М.: Б.и. – 2009. – 148 с.

ДЛЯ ЗАПИСЕЙ

ДЛЯ ЗАПИСЕЙ

Методическое пособие подготовлено

Ресурсным центром дополнительного образования Санкт-Петербурга

«Поддержка детских и молодежных социальных инициатив»

Автор-составитель:

Сафина Е.Ю.

Техническое редактирование:

Абрамова Е.П.

Тираж 100 экз.