

Тема: Воспитание будущих лидеров.

Цель: актуализация знаний о механизмах развития лидерского потенциала детей.

Ход занятия:

- 1. Организационный момент.**
- 2. Теория: Воспитание будущих лидеров.**

Младший школьный возраст – особый период, в который развиваются важные качества личности, позволяющие детям шагнуть в подростковую жизнь и дальше. Чтобы достичь этого, необходимо педагогически грамотно выстроить «технология» процесса воспитания, развития лидерских способностей. В основе лидерских способностей лежит умение детей самостоятельно выполнять какие-либо действия.

Среди малышей редко кто не хочет иметь поручение, но, получив его, многие быстро утрачивают интерес к нему. Бесспорно, подобные проявления тормозят развитие самостоятельности у детей. Но одновременно с тем, что ограничивает развитие самостоятельности, существует и то, что его движет. Детей отличает огромный заряд активности. Их огорчает отсутствие дела, определенной роли в общественной жизни, конкретного поручения. Их обуревают жажда деятельности. Они открыты для общения.

Самостоятельность – качество сложное, оно выражается в свободе от внешних влияний и принуждений. Это способность подчинять свое поведение собственным взглядам, готовность осуществлять деятельность без опоры на постороннюю помощь.

Развитие самостоятельности у детей – процесс сложный, порой противоречивый. В процессе развития этого качества ребенок проходит несколько этапов:

1-й этап. Дети действуют по готовому образцу с помощью взрослых, старших, копируют их действия.

2-й этап. Ребята в состоянии выполнить самостоятельно часть работы, находят некоторые способы их осуществления.

3-й этап. Младшие школьники выполняют определенную работу самостоятельно в повторяющихся ситуациях.

Взрослому важно иметь представление об этих этапах как об ориентирах, которые помогают обеспечивать продвижение ребят в развитии самостоятельности.

- 3. Работа в микрогруппах: разработка модели «Воспитание лидера», в которой отражаются основные факторы, условия, методы и**

формы работы, влияющие на развитие лидерского потенциала детей.

4. Знакомство с диагностическими методиками, оценивающими развитие лидерских качеств и организаторских способностей.

Методист знакомит старших вожатых с диагностическими методиками: Экспресс-диагностика организаторских способностей, Диагностика лидерских способностей (Е.Жариков, Е.Крушельницкий). (См. Приложение №1).

5. Знакомство с упражнениями и играми, развивающими лидерские качества.

Социоадаптивные игры, позволяющие каждому ребенку проявить индивидуальность, творчество, личные лидерские качества, получить внимание группы. Подчеркивают значимость и равные возможности каждого ребенка в коллективе.

Игры для создания команды. Служат для формирования умения работать в команде, синхронно с другими людьми, для повышения сплоченности в группе, формируют зону общих интересов, поддержку, продуктивную форму социального поведения, умение слушать лидера («Слон» и др.).

Комплексные игры, например, выборы президентов, парламента, органов самоуправления. Главное требование: воспроизведение процедур в соответствии с реальной нормативной базой. Результатами таких игр может быть:

- обучение основам самопрезентации и самореализации;
- выявление лидерства и формирование социального института лидеров отрядов;
- развитие навыка самостоятельного принятия решения и ответственности;
- формирование социально продуктивных форм деятельности;
- умение организовать самостоятельную деятельность.

Игры, нацеленные на проявление внутренней свободы ребенка, креативности и спонтанности, помогают устранять психоэмоциональные зажимы, психофизические комплексы, способствуют улучшению коммуникативного навыка, трансформации аутоагрессивного и агрессивного комплексов, самооценки и самосознания (например, миксеры и др.).

Методист приводит примеры упражнений и игр, развивающих лидерские качества. (См. Приложение №2).

6. Подведение итогов.

Приложение №1

Диагностические методики, оценивающие развитие лидерских качеств и организаторских способностей.

Экспресс-диагностика организаторских способностей

Назначение. Предлагаемая методика дает возможность более глубоко разобраться в структуре организаторских способностей и одновременно выявить уровень владения ими Инструкция. Перед вами 20 вопросов, требующих однозначного ответа «да» или «нет». В бланке ответов необходимо рядом с номером вопроса проставить соответствующий для вас ответ.

Опросник

1. Вам часто удается склонить своих друзей или коллег к своей точке зрения'?
2. Вы часто попадаете в такие ситуации, когда затрудняетесь в том. как поступить?
3. Доставляет ли вам удовольствие общественная работа?
4. Вы обычно легко отступаете от своих планов и намерений?
5. Вы любите придумывать или организовывать с окружающими игры, соревнования, развлечения?
6. Вы часто откладываете на завтра то. что можно сделать сегодня?
7. Вы обычно стремитесь к тому, чтобы окружающие поступали в соответствии с вашими мнениями или советами?
8. Это верно, что у вас редко бывают конфликты с друзьями, если они нарушают свои обязательства?
9. Вы часто в своем окружении берете на себя инициативу при принятии решения'.'
10. Это верно, что новая обстановка или новые обстоятельства могут выбить вас на первых порах из привычной колеи?
11. У вас. как правило, возникает чувство досады, когда что-либо из задуманного не получается?
12. Вас раздражает, когда приходится выступать в роли посредника или советчика.1
13. Вы обычно активны на собраниях?
14. Это верно, что вы стараетесь избегать ситуаций, когда нужно доказывать свою правоту?
15. Вас раздражают поручения и просьбы?
16. Это верно, что вы стараетесь, как правило, уступать друзьям?
17. Вы обычно охотно берете на себя участие в организации праздников, торжеств?
18. Вас выводит из себя, когда опаздывают?
19. К вам часто обращаются за советом или помощью?
20. У вас в основном, получается жить по принципу «дал слово - держи»0

Обработка и интерпретация результатов

Анализ результатов начинается с сопоставления полученных ответов с

приведенным ниже
ключом.

Ключ

«да»: 1.3.5.7.9.11, 13,17. 18, 19,20. «нет»: 2. 4. 6. 8. 10,12, 14, 15, 16.

Затем необходимо подсчитать сумму совпадений с ключом. Коэффициент организаторских способностей равен дроби, где числитель - сумма совпадений с ключом, умноженная на 100%. а знаменатель- 20.

Критерии для выводов:

До 40% - уровень организаторских способностей низкий; 40-70% - средний;
Свыше 70% - высокий.

Диагностика лидерских способностей (Е.Жариков, Е.Крушельницкий)

Инструкция. Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

Тест-опросник

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-либо?

- а) да;
- б) нет.

6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?

- а) да;
- б) нет.

7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое 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 профессиональную 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. п.) 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 трудовых, спортивных и других 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 двух мнений вам ближе?

а) настоящий руководитель должен 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) предоставите принятие решения 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 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 свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?

а) промолчите;

б) будете 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 руководителей.

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) опускаете руки;

б) появляется сильное желание их преодолеть.

41. Упрекаете ли вы людей 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 реорганизовать ваше учреждение

или организацию?

а) введу нужные изменения немедленно;

б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумете 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 бы вы предпочли стать?

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.

Оценка результатов тестирования

Ключ к опроснику

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, испытуемый получает один балл, в ином случае - 0 баллов.

Оценка лидерства

Если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.

Если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.

Упражнения и игры, развивающие лидерские качества.

Игра «Адаптация».

Эта игра проводится для выявления лидеров, генераторов идей и исполнителей, создания творческой атмосферы. Для этого в начале игры отряд делится на микрогруппы. За выполнение заданий вручаются жетоны трех цветов: красные – тому, кто подает идеи, зеленые – тому, кто их реализует, желтые – тому, кто не участвует (желтых может и не быть).

Первое задание – разминка. Каждый представляет соседа справа, предварительно пообщавшись две минуты. Определяются пять самых ярких представителей, которые становятся лидерами. Они получают пять красных жетонов.

Второе задание – вокруг пяти лидеров собираются пять микрогрупп, которые формируются по желанию. Каждой группе дается задание: нарисовать дружеский шарж на любого из присутствующих. Чья идея – красный жетон, кто нарисовал – зеленый. Ребята с красными жетонами переходят в другую микрогруппу (по часовой стрелке).

Третье задание – придумать творческую подпись к шаржу (предварительно ведущий собирает шаржи и раздает их в микрогруппы, учитывая, чтобы они не попали в ту же группу). Чья идея – красный жетон, кто выполнял – зеленый.

Четвертое задание – «три «Д» (Друг Для Друга): придумать для соседней группы задание. Чья идея – красный жетон, кто выполнял – зеленый. Ребята с красными жетонами переходят в другую группу.

Пятое задание – ведущий для всех микрогрупп дает одинаковое задание.

Игра заканчивается коллективным обсуждением происходящего и вручением лидерам групп знаков «исследователей».

Игра «Большая семейная фотография»

Предлагается, чтобы ребята представили, что они все – большая семья и нужно всем вместе сфотографироваться для семейного альбома. Необходимо выбрать «фотографа». Он должен расположить всю семью для фотографирования. Первым из семьи выбирается «дедушка». Он тоже может участвовать в расстановке членов «семьи». Больше никаких установок детям не дается, они должны сами решить, кому кем быть и где стоять. Вожатый может только наблюдать за этой занимательной картиной. Роль «фотографа» и «дедушек» обычно берутся исполнять стремящиеся к лидерству ребята. Однако, не исключены элементы руководства и других «членов семьи». Взрослым будет очень интересно понаблюдать за распределением ролей, активностью-пассивностью в выборе месторасположения.

Эта игра может открыть педагогу-организатору или вожатому новых лидеров и раскрыть систему симпатий-антипатий в группах. После распределения ролей и расстановки «членов семьи» «фотограф» считает до трех. На счет «три!» все дружно и очень громко кричат слово «сыр» и делают

одновременный хлопок в ладоши.

Игра «Начали!».

Ребята делятся на две-три равные по количеству участников команды. Каждая команда выбирает себе название. Ведущий предлагает условия: «Сейчас команды будут выполнять задания после того, как я скамандую «Начали!». Выигравшей будет считаться та команда, которая быстрее и точнее выполнит задание». Таким образом создается дух соревнования, который является весьма немаловажным для ребят.

Итак, *первое задание*. Сейчас каждая команда должна сказать хором какое-нибудь одно слово. «Начали!»

Для того, чтобы выполнить это задание, необходимо всем членам команды как-то договориться. Именно эти функции берет на себя человек, стремящийся к лидерству.

Второе задание. Здесь необходимо, чтобы ни о чем не договариваясь, быстро встали полкоманды. «Начали!»

Третье задание. Сейчас все команды летят на космическом корабле на Марс, но для того, чтобы полететь, нам нужно как можно быстрее организовать экипажи. В экипаж входят: капитан, штурман, пассажиры и «заяц». «Итак, кто быстрее?!» Обычно, функции организатора опять же берет на себя лидер, но распределение ролей часто происходит таким образом, что лидер выбирает себе роль «зайца». Это можно объяснить его желанием передать ответственность командира на плечи кого-нибудь другого.

Задание четвертое. Мы прилетели на Марс и нам нужно как-то разместиться в марсианской гостинице, а в ней только трехместный номер, два двухместных номера и один одноместный. Вам необходимо как можно быстрее распределиться, кто в каком номере будет жить. «Начали!»

Проведя эту игру, вы можете увидеть наличие и состав микрогрупп в вашем коллективе. Одноместные номера обычно достаются либо скрытым, не выявленным лидерам, либо «отверженным».

Предложенное количество номеров и комнат в них составлено для команды, состоящей из 8 участников. Если и команде больше или меньше участников, то составьте количество номеров и комнат сами, но с тем условием, чтобы были трехместные, двухместные и один одноместный.

Эта методика даст вам довольно-таки полную систему лидерства в коллективе. Закончить ее можно какой-нибудь игрой на сплочение коллектива.

Упражнения с веревками

10 – 20 человек встают в круг, держась обеими руками за общую веревку, после чего веревку подтягивают и завязывают так, чтобы участники стояли плотно друг к другу. Затем следует команда: «Закрывать глаза и не открывать их» – и задание: «Образуйте квадрат». Глаза можно открыть всем вместе, только после того, как группа решит, что квадрат получился. После этого упражнения и короткого перерыва предлагается опять встать в круг, закрыть глаза и (следующее задание): образовать равносторонний треугольник. Те, кто все-таки открыл глаза, выбывают из игры и могут стать

наблюдателями, которые помогут группе обсудить это упражнение. Игру можно продолжать, усложняя задачу, и предложить ребятам построить квадрат, звезду, шестиугольник.

Это упражнение показывает важность самоорганизации группы, обнаружение лидеров, использование веревки как средства коммуникации. При обсуждении задаются вопросы: «Как произошло выдвижение лидера? Что было наиболее трудным в решении задачи? Какой прием компенсировал отсутствие зрительного контакта?»

Игра «Карабас-Барабас»

Для проведения игры детей рассаживают в круг, вместе с ними садится вожатый, который предлагает условия игры: «Ребята, вы все знаете сказку о Буратино и помните бородатого Карабаса-Барабаса, у которого был театр. Теперь все вы – куклы. Я произнесу слово «КА-РА-БАС» и покажу на вытянутых руках какое-то количество пальцев. А вы должны будете, не договариваясь, встать со стульев, причем столько человек, сколько я покажу пальцев. Эта игра развивает внимание и быстроту реакции».

В этом игровом тесте необходимо участие двух руководителей. Задача одного – проводить игру, второго – внимательно наблюдать за поведением ребят.

Чаще всего встают более общительные, стремящиеся к лидерству ребята. Те, кто встают позже, под конец игры, менее решительные. Есть и такие, которые сначала встают, а затем садятся. Они составляют группу «счастливых». Безынициативной является та группа отряда, которая не встает вообще.

Рекомендуется повторить игру 4-5 раз.