

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная общеобразовательная школа № 7 имени кавалера ордена Славы М.А. Николаева города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

Конспект занятия «Лидер 21 века. Образ и реальность».

Автор: Агтаев Исмаил Борисович,
заместитель директора по УВР

Сызрань, 2021г.

Аннотация:

В настоящее время в стране все актуальнее становится проблема активизации детского общественного движения. Особое значение в связи с этим имеют молодые люди, выполняющих роль лидера. Многие современные подростки осознают необходимость развития в себе лидерских качеств и организаторских способностей, но не совсем понимают, как именно этого можно достигнуть. Решению этой проблемы служат занятия подготовки юных лидеров, помощников педагогов, организаторов детского движения. Данная методическая разработка предназначена в помощь педагогам дополнительного образования социально-педагогической направленности для проведения занятия по теме: «Лидер 21 века. Образ и реальность».

Цель: Создание условий для развития лидерского потенциала.

Задачи:

- Расширить представление учащихся о таком явлении, как лидерство, помочь разобраться в различии понятий “лидер” и “тиран”;
- Выявить основные психологические характеристики лидера;
- Воспитать положительное отношение к первенству;
- Поощрить стремления учеников стать лидерами в какой-либо области деятельности;
- Акцентировать внимания детей на положительных и отрицательных сторонах лидерства.

Категория участников: учащиеся 13-17 лет

Количество участников: 17 человек

Оборудование: компьютер, мультимедийный проектор.

Предполагаемый результат:

- информированность участников об основных качествах лидера;
- проработка участниками некоторых лидерских качеств.

Ход занятия:

Цель: создание атмосферы открытости и доверия.

Педагог: «Добрый день! Тема нашего сегодняшнего занятия: «Лидер 21 века. Образ и реальность?»»

Но прежде чем начать мы с вами познакомимся необычным способом, я пушу конверт, в котором будут листочки с началами фраз, каждый по очереди должен достать один из листочков, назвать свое имя, и продолжить фразу, например, меня зовут Юрий. Я словно птица, потому что... чувствую свободу!».

Фразы, написанные в конверте:

- Я словно птица, потому что...
- Я могу быть ветерком, потому что...
- Я прекрасный цветок...
- Я тропинка...
- Я чувствую себя только что распустившимся листочком, потому что и т.д.

Педагог: «Замечательно, вот мы с вами и познакомились. Сегодня на занятии мы с вами узнаем: кто такой лидер, какими качествами обладает лидер, и ответим на вопрос, лидерами рождаются или становятся?»

1. **Определение понятия «ЛИДЕР»** (10-15 минут)

Участникам предлагается по кругу назвать по одной способности, которой по их мнению обладает лидер. Названные участниками способности записываются на листе ватмана в столбик. Затем, основываясь на данных способностях, участникам предлагается вывести определение понятию «лидер».

В современной науке модель лидера выглядит следующим образом (три специфические свойства лидера):

- Лидер – обязательно член группы, лидерские качества проявляются только в группе;

- Лидер реализует или способствует выполнению групповой цели;
- Лидер признаваем в своем качестве группой, имеет авторитет в группе.

Таким образом, лидер – член группы, признаваемый в качестве такового группой, способствующий достижению целей группы наилучшим образом, человек, за которым группа признает право принимать наиболее ответственные решения, затрагивающие интересы всей группы.

Упражнение «Геометрические фигуры»

Инструкция: «Вы видите перед собой фигуры: круг, квадрат, треугольник и зигзаг. Сейчас вам предстоит ходить по залу траекторией этих фигур. С какой фигуры вы начнете и, в какой последовательности будете их выбирать – определите сами. В то время, пока вы выполняете это задание, вам необходимо будет определить, какая траектория вам ближе. Как только вы выбрали для себя фигуру – можете садиться. Итак, у вас есть 3 минуты... Теперь вам необходимо разделиться на группы в соответствии с выбранной геометрической фигурой. Должно получиться несколько групп: группа треугольников и т.д.».

Деловая игра «Качества и умения лидера».

Работа организовывается в подгруппах.

*образный. Вам необходимо нарисовать портрет лидера, используя бумагу и фломастеры. Попробуйте в рисунке отразить качества, которыми, по-вашему, должен обладать лидер. Вам дается 10 минут на обсуждение того, как вы будете рисовать и еще 10 минут, чтобы нарисовать портрет. Во время самой работы необходимо соблюдать полную тишину. Общаться можно только невербально.

* качества. Вы нарисовали портреты. Теперь по одному человеку от группы нам попытаются пояснить, что нарисовано. Вторая группа может задавать уточняющие вопросы. Рядом с портретом выписываем качества, которыми обладает нарисованный лидер. Теперь давайте из двух таблиц качеств сделаем одну. (Выписываются качества лидера без повторений). Перепишите эти качества себе на листок и галочками отметьте те качества, которыми, по-вашему, вы обладаете.

* Обмен качествами. Посмотрите друг на друга. Многие из вас обладают качествами, которые мы написали. По моему сигналу вы все встаете со своих мест и начинаете двигаться по комнате с целью обмена качествами. Если вы видите, что какое-то качество ярко выражено у другого, вы просите немножко этого качества, при этом совсем необязательно, что этого качества не должно быть у вас самих. Те качества, которые просите вы, отмечаете в левой колонке вашего списка качеств, качества, которые просят у вас вы отмечаете в правой колонке. Одно и то же качество вы можете попросить у нескольких человек. На эту работу вам дается 10 минут. (После этого листки подписываются и собираются ведущим)

Педагог: В книгах А.Н. Лутошкина и Л.И. Уманского приводятся общие и специфические качества лидера.

Общие качества (ими обладают не только лидеры, но и те, кто может стать лидером):

- **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, свое поведение в сложных ситуациях;
- **Работоспособность** – выносливость, способность вести напряженную работу;
- **Наблюдательность** – умение видеть, мимоходом отметить 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** – разнообразие средств воздействия на людей в зависимости от их индивидуальных качеств, от сложившейся ситуации;
- **Склонность к организаторской работе, лидерской позиции, потребность брать ответственность на себя.**

Педагог: *Для того чтобы хорошо организовать то или иное дело, лидеры пользуются самыми разными способами. Одни любят приказывать, другие уговаривать, третьи увлекают своим примером. Давайте попробуем вместе с вами разобраться в типологии лидерства.*

Ситуативное лидерство (практическое задание)

В разных ситуациях лидерами могут быть совершенно разные члены группы *Сиамские близнецы*. Группа делится на пары. Каждая пара берется за руки так, чтобы левая рука одного участника и правая другого были свободны. Каждой паре предлагается из листов бумаги сделать какую-то поделку (самолет, пароход и др.) Пара делает все только свободными руками. Условия выполнения задания постепенно усложняются: сначала два участника находятся в равных условиях, затем один закрывает глаза, затем оба участника работают с закрытыми глазами. При выполнении тренинга разговаривать запрещено. Обсуждение тренинга сводится к вопросам: был ли лидер в группе? почему один из участников был лидером? и т.п.

Формальное и неформальное лидерство (практическое задание)

Космическое путешествие. Группа делится на две команды. Вы - экипажи космических кораблей, отправляющиеся на далекую планету помочь тем, кто там потерпел бедствие. Вам необходимо распределить между собой обязанности: командира корабля, штурмана и др. После старта корабля, когда возвращение на Землю невозможно, вы обнаруживаете, что на корабль пробрался "заяц". (Выберите "зайца"). Командиры кораблей, встаньте, как называются ваши корабли? (Ведущий смотрит кто отвечает на этот вопрос: сам командир или ему кто-то комментирует из экипажа. В дальнейшем это необходимо для ввода понятий формального и неформального лидерства). Представьте, пожалуйста, ваши экипажи. Итак, вы взлетели и летите уже достаточно долго, как вдруг на корабле произошла авария. Чтобы не погибнуть всем, необходимо одного из людей, находящихся на корабле выбросить в открытый космос. Пожалуйста, обсудите ситуацию и примите какое-нибудь решение. Упаковать человека в скафандр и тащить на тросе за кораблем - невозможно. Невозможны так же и другие технические приспособления. Либо выкинуть кого-то, либо погибнуть всем. На принятие решения у вас - 15 минут.

(Задача не имеет однозначного правильного решения. Кто-то должен взять на себя ответственность за гибель другого. Когда накал страстей достигнет своего пика, обсуждение можно закруглить, сказав, что за этим кораблем летел другой, который подобрал выброшенного, или что в самый последний момент на корабле устранились неисправности).

Рисование картины (практическое задание)

Группа должна нарисовать дом за определенное ограниченное время и так, чтобы каждый член группы принял участие в рисовании. (Обсуждение - кто взял на себя ответственность нарисовать основные части, кто рисовал просто штрихи. Можно сделать возврат к ситуативному лидерству. Перед началом упражнения группа делится на две части).

Педагог: Как вы заметили, выполняя данные упражнения, что существует ситуативный лидер, формальный и неформальный лидер. Типология

лидерства может быть разной в зависимости от основания, по которому дается понятие.

Педагог: Ребята попробуйте ответить на вопрос: Лидерами рождаются, или становятся?

Совершенно очевидно, что не всякий человек может быть лидером. Но каждый, независимо от уровня его образования или материального состояния, способен научить чему-то самых мудрых и самых богатых. Каждый может стать лидером определенным образом, и никто не свободен от обусловленной этим ответственности.

Вы можете считать, что не являетесь «прирожденным лидером». Но почему в таком случае вы были созданы? Каждый из нас наделен уникальными способностями и силой. И каждому предоставлен выбор – использовать их в эгоистических целях или поделиться ими с другими.

Один лидер создает другого, другой – третьего и так до бесконечности, подобно тому, как пламя одной свечи зажигает вторую, вторая – третью и так до тех пор, пока непроницаемая темнота не превратится в сияющий свет.

Рефлексия: Заполнение методики лидерских качеств.

Результаты: Если сумма в столбце меньше 10, то качество развито слабо и надо работать над его совершенствованием, если больше 10, то это качество развито средне или сильно.

Предположим, у тебя низкий показатель **A (управление собой)**, тогда следует принять на вооружение несколько советов.

1. Стремись изучить себя. Посмотри на себя внимательно в зеркало. Подумай, что привлекает людей в тебе, а что отталкивает. Ответь себе на вопрос: «Что можно сделать, чтобы быть более уверенным в жизни?».
2. Не бойся выражать свои чувства. Тебе могут поверить только тогда, когда ты переживаешь. Не бойся переживать и признавать свои чувства.
3. Добивайся установления тесных личных отношений с окружающими. Ищи поддержку в окружающих, но не стремись переложить свое волнение и напряжение на них.

4. Спокойно принимай свои неудачи и учись на них. Это необходимо, так как неудачи – это тоже опыт, правда, о котором иногда приходится жалеть.
5. Оценивай, чего ты стоишь. Нужно давать правильную оценку своим удачам. Это придаст тебе уверенность.

Если низким является показатель **Б (знаю, что я хочу)**, постарайся ответить на вопросы:

1. Действительно ли твои цели важны для тебя?
2. Реальны ли твои цели?
3. Вкладываешь ли ты в достижение целей достаточно сил?
4. Соответствуют ли твои цели новым обстоятельствам?
5. Достаточно ли ты привлекаешь к достижению целей окружающих?

Если вызывает сомнение показатель **В (умение решать проблемы)**, постарайся найти ответы на следующие вопросы:

1. Удастся ли мне правильно выделить в проблеме главное?
2. Рассматриваю ли я различные варианты решения проблемы или «хватаюсь» за первый, который мне сразу понравился?
3. Изучаю ли я опыт других, прежде чем принять решение?
4. Насколько при принятии решения я учитываю реальную ситуацию (время, люди, материальные средства)?
5. Поддерживают ли мои решения мои товарищи?

Если оказался недостаточно развит показатель **Г (творческий подход)**, ответь на следующие вопросы:

1. Ценю ли я творческий подход в других людях?
2. Готов ли я к неопределенности?
3. Верю ли я в свои творческие способности?
4. Могу ли я порвать с традициями?
5. Испытываю ли я потребность в переменах?

Если у тебя затруднено **влияние на окружающих (показатель Д)**, то мы предлагаем некоторые ключевые шаги для установления хороших личных взаимоотношений:

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

Если ты обнаружил, что у тебя не хватает **знаний особенностей организаторской деятельности (показатель Е)**, то обратись к правилам организаторской работы. Вот что советует А.Н. Лутошкин в своей книге «Как вести за собой»:

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

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

1. Подготовься к выполнению задания:

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

1. Подготовь к выполнению задания своих товарищей:

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

1. Расставь людей, учитывая их возможности:

- распредели работу между товарищами с учетом их способностей, имеющихся у них знаний и умений;

- за каждый участок, каждую часть работы должен отвечать один человек, даже если эту часть работы выполняют двое;
- каждый должен знать свои права и обязанности.

1. Согласовывай свои действия:

- постоянно получай информацию о ходе работы на всех участках от своих помощников – младших организаторов;
- поддерживай связь с теми, кому ты подчиняешься, получай от них информацию о всех изменениях в задании;
- интересуйся опытом других выполняющих подробные задания, используй этот опыт для внесения изменений в ход выполнения задания.

1. Обучай и инструктируй своих помощников:

- подробно объясняй своим помощникам их задачу на определенный период работы;
- указывай своим помощникам на их ошибки, оказывай помощь в преодолении трудностей, но не подменяй их;
- подготавливай своих товарищей к выполнению роли организаторов.

1. Учитывай и контролируй работу и расход материальных средств:

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

1. Будь внимателен в период завершения работы:

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

1. Экономно расходуй свое время и силы:

- осуществляй руководство выполнением задания через своих помощников;
- решай самые главные вопросы, не отвлекайся на мелочи, которые могут решить твои помощники;

- оказывай помощь в работе на самом трудном участке.
1. Итоговый анализ – залог успешной работы в дальнейшем:
 - анализируй работу со своими помощниками и со всеми ее участниками, выявляя положительный опыт, промахи и ошибки;
 - давай оценку работы на основе конкретных результатов;
 - старайся поощрить, отметить работу своих помощников.

Если у тебя недостаточно развиты **организаторские способности (показатель Ж)**, то старайся их развивать, пробуя себя в организации различных дел. Учти при этом несколько советов:

1. Поставь себя на место другого человека. Как он или она смотрит на мир? Что значит быть в его положении?
2. Поразмысли над тем, что интересует другого человека, во что бы он или она вкладывали свои силы, о чем они говорят?
3. Установи, что влияет на поведение человека. Есть ли силы или обстоятельства, приведшие к переменам в нем?
4. Можешь ли ты определить стиль общения с конкретным человеком?
5. Работай над созданием открытых доверительных отношений, располагай к себе людей.

Известный психолог А.Н.Лутошкин советует также лидерам:

- изучить интересы, увлечения, способности товарищей;
- при распределении организаторских заданий опираться не только на способности помощников, но и на те задатки, которым надо помогать развиваться;
- чаще обращаться за помощью и с просьбами к знатокам, умельцам, «эрудитам» в организации различных дел: от этого и делу польза, и ребятам приятно – их способности замечены и не лежат мертвым грузом;
- иметь в виду, что не может быть совершенно равных способностей у всех и ко всему. Подходи к каждому человеку индивидуально. С учетом этого строй свои требования к нему.

Если Вы обнаружили, что у Вас низкий показатель **3 (работа с группой)**, то также прислушайся к советам:

У каждого лидера есть свой «почерк», своя манера, свой способ в организации коллективных дел. Эти свойственные лидеру приемы воздействий на личность или на группу называют стилем работы.

Рефлексия.

Педагог: На этом наше занятие завершилось. До встречи.

Использованная литература:

1. Кристофер Э., Смит Л. Тренинг лидерства – СПб., 2012
2. Психогимнастика в тренинге / под ред. Н. Ю. Хрящевой – СПб., 2016
3. Касьянов С. А. Энциклопедия психологических тестов – М., 2018
4. Симонов Д. А. Социальная психология в вопросах и ответах – М., 2014