

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного
образования.

Центр внешкольной работы «Крылатый» г.о. Самара

КОЛЛАЖ ЛИДЕРА

В помощь, работающим по программе «УСПЕХ»



Молодёжное объединение «БС»
Руководитель Каледа Г.В.
Самара

Оглавление

1. Кто такой лидер	3
2. Искусство лидерства	4
3. Лидер и видение	7
4. 10 способов овладения лидерскими способностями	8
5. Качества лидера	10
6. Тест «Экзаменуем лидера»	10
7. Формула устойчивости коллектива	12
8. Стил ь руководства (А.Н,Лутошкин).....	14
9. Узелки на память	15
10.Упражнения	16
11.Признаки организованности группы	17
12. Роли ведущих, виды деятельности	18
13. Игры «Лидер».....	19
14. Словарь лидера	23
15. Анатомия успеха	24

1. Кто такой Лидер ?

Итак, как уже отмечалось, 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, в интересах организации и всех ее членов, которых он ведет за собой (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 детском объединении, организации встречаются лидеры, роли которых различны: *лидеры-организаторы (деловые лидеры), лидеры-генераторы эмоционального настроения (эмоциональные лидеры), лидеры-инициаторы, эрудиты, умельцы.*

Деловые - лидеры играют основную роль в решении задач, поставленных перед коллективом в реализации трудовой, спортивной, поисково-туристской и др. деятельности.

Лидеры - инициаторы выделяются в деятельности на этапе выдвижения идей, в поиске новых сфер деятельности для коллектива.

Лидер - умелец – это 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 коллективе, группе в рамках организации. Эмоциональные лидеры зачастую не испытывают потребности в управлении коллективом. Отрицательные взаимоотношения между членами коллектива точнее характеризуют деловые лидеры.

Деловые лидеры осознают межличностные отношения. Это обусловлено стремлением деловых лидеров хорошо знать подавляющее большинство своих товарищей по организации, что позволяет им соответственно этим знаниям строить свои отношения. Ребята, успешно действующие в обеих сферах жизни организации, выдвигаются на роли **абсолютных лидеров**.

Для воздействия на коллектив 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 лидеры. От эмоциональных лидеров в большей степени зависит психологический

климат в коллективе, самочувствие сверстников, а также принятые нравственные ценности.

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.

Какие качества личности определяют делового лидера?

Прежде всего это:

а) способность управлять собой (*«если хочу, то смогу»*). Способность в полной мере использовать свое время, энергию. Умение преодолевать трудности, выйти из стрессовых ситуаций. Заботиться о накоплении сил и энергии (в том числе и физических);

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 вычленив в проблеме главное и второстепенное, оценить варианты решения проблемы, прогнозировать последствия после принятия решения. Определять 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 включить людей в его выполнение. Стимулировать работу товарищей, тактично осуществлять контроль за работой;

ж) наличие организаторских способностей (*«в их единстве»*). Организаторское чутье (психологическая избирательность, практико-психологический такт). Эмоционально-волевая воз действенность (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.

2. Искусство лидерства

Приобретение навыков лидерства принесет новое в жизнь любого человека, сделает ее более интересной, достойной и приносящей больше удовлетворения. Вы можете изменить свою жизнь, став настоящим лидером.

Лидеры учатся на опыте, на своих удачах, а чаще всего – на своих ошибках.

Лидерству, как и необходимым для этого качествам, можно научиться на практике.

Лидерство должно быть положительной силой, а истинные лидеры, те кого мы уважаем, кем восхищаемся и кому хотим подражать, всегда способны поставить нужды других выше своих собственных. Если группа людей надеться на вас как на лидера, это значит, что они не могут достичь своей цели без чьего-либо руководства. Если же вы не сможете или не станете делать это, значит, вы вообще не способны вести за собой людей.

Лидерство – это совокупность личных качеств человека, которые побуждают людей следовать за ним.

Лидер обладает способностью вдохновлять людей делать то, что по их мнению, превосходит их возможности, позволяя коллективу достигать цели, раньше считавшиеся недостижимыми. Лидер ведет сторонников за собой:

- внушая им веру;
- действуя последовательно;
- побуждая их словами и поступками.

Лидерство начинается с желания принять ответственность. При этом недостаточно просто взяться за выполнение поручения. Вы должны выступить вперед и сказать: «Я хочу сделать это!»

Вы не сможете стать лидером, если боитесь обязанностей и ответственности. Понятие ответственности неразрывно связано с принятием на себя обязанностей. Хватит ли у вас моральных сил, чтобы взять ответственность за неудачу на себя? Если нет, вам придется потрудиться, чтобы стать лидером. Обратная сторона способности ставить нужды других выше собственных заключается в том, что вы не вправе винить в провале других. Если вы из тех, кто в подобных ситуациях озирается по сторонам в поисках оправданий, вместо того чтобы, сосредоточившись, искать причину неудачи в себе, вам будет тяжело завоевать доверие окружающих.

С другой стороны, если все идет хорошо, львиная доля похвал и наград достается начальнику. В этом и состоит большое преимущество лидера.

Для успешного лидерства требуются всего лишь три вещи:

- заручиться поддержкой окружающих: вы должны уметь убедить людей принять ваше видение будущего и пути достижения цели;
- уметь слушать: для того чтобы руководить, вы должны уметь собирать разнообразную информацию, а для этого нужно научиться слушать;

- ставить нужды других выше собственных: лидерство требует умения жертвовать собой ради высшей цели.

Стать лидером – значит обладать вышеперечисленными качествами.

Осознание того, что на самом деле нельзя считать лидерством важно также, как и понимание того, что же такое лидерство. Хотелось бы поговорить, о некоторых мифах связанных с лидерством.

Миф о «прирожденном лидере», «меч в камне»

Миф о «прирожденном лидере», использовался многими поколениями для того, чтобы не дать никому из «простых смертных» взять на себя роль лидера. Практически – этот миф говорит о том, что человек получает лидерские способности с рождения, при чем все зависит от того в какой семье он родился, где, в какое время и т.д. Его можно назвать «меч в камне». И как в книге о короле Артуре: «Лишь человек с чистым сердцем и помыслами имеет право вытащить меч из камня и быть провозглашенным новым королем». Эти утверждения не верны, так как человек приобретает способности лидера, только если направлен на это и развивая эти способности в течении жизни самостоятельно.

Самый сильный и самый быстрый – не всегда лидер.

Еще один распространенный миф, это ассоциирование физических способностей с лидерством. Принято считать, что ребенок, который может, например, забросить мяч дальше всех, автоматически становится лидером в группе детей. Из этого следует, что дети, не обладающие такими способностями, превращаются в последователей. Это тоже не верно, физическое развитие не является главным качеством лидера.

Миф о том, что руководство это лидерство.

Самое главное заблуждение: полагать, что быть лидером – значит, руководить. Руководство – это лишь право распоряжаться, а не собственно лидерство. Управление это руководство задачами, а не людьми. Зачастую в жизни назначение на руководящую должность осуществляется по критериям, далеким от лидерства. Одним из главных критериев обычно выступает, наличие высшего образования, даже если соотношение между полученным образованием и интеллектом человека неизвестно. Считается: если человек окончил ВУЗ, значит, он, по определению, умен и дисциплинирован. Хотя данные качества необходимо развивать совместно с приобретением образования.

Во время вьетнамской войны часто во главе военных подразделений становились молодые лейтенанты с университетским образованием, не имеющие опыта в руководстве людьми. Те, кто был поумнее, полагались на поддержку опытных, проверенных в боях сержантов. Другие же допускали ошибку, считая, что возложенное на них право принимать решения наделило их мудростью лидера. Они

не слушали никого и тем самым подвергали опасности, как собственные жизни, так и жизни вверенных им солдат.

Что необходимо лидеру и почему не все лидеры

Возможно, вы не согласны с тем, что лидером может стать каждый, и можете задать естественный вопрос: «Если это так просто, почему не все люди лидеры?». Мы уже говорили, что лидерами не рождаются, а становятся. Лидерство не возникает на пустом месте и не развивается за день. Лидерство – это удачное сочетание личностных качеств человека, имеющего желание взять на себя соответствующую подготовку и повести за собой группы людей.

Лидеру нужна подготовка

Каждому лидеру необходимо учиться. Даже Далай Лама, в возрасте двух лет признанный божественными силами лидером тибетских буддистов, прошел всестороннее обучение у монахов. Ни один лидер не достиг вершин без помощи, а иногда и покровительства людей, обеспечивающих необходимую подготовку и предоставляющих человеку возможность освоить навыки лидерства.

Лидеру нужна цель

Лидерство как явление требует наличия цели, которую невозможно достичь без лидера. Группе людей, которая вполне может справиться сама со своими рутинными проблемами, не требуется руководство. При чем, цель для группы людей может создать сам лидер.

Лидеру нужны последователи

Лидеру нужны люди, готовые пойти за ним. Для этого лидерство требует способности выслушивать потребности других людей. Но если люди говорят, что им от вас ничего не нужно, значит, у вас нет возможности проявить свои лидерские качества. Если вы все же станете упорствовать, предлагая свое руководство, вас будут воспринимать как надоедливую человека, зануду или, того хуже, наглеца. Вы даже можете попасть в изоляцию – очень немногие, понимающие наличие проблемы, решение которой требует руководства, согласятся выслушать вас.

Уверенность в себе и самоконтроль

Уверенность в себе – это способность распознавать и понимать свои эмоции и побудительные мотивы, а также их влияние на окружающих. Если вы собираетесь взять на себя ответственность, то от способа, каким представите свое решение, будет в значительной степени зависеть и результат. Ваша уверенность в себе в значительной мере определяется тем, как вы принимаете возложенную на вас роль. Люди уверенные в своих силах, предъявляют больше требований к себе, чем к другим, поэтому они могут сконцентрировать энергию на выполняемом задании. Самоконтроль – это способность контролировать или разрушительные побуждения, в частности злость, предвзятость, упрямство и дурное настроение. Самоконтроль

подразумевает способность думать прежде, чем действовать. Человек, способный к самоконтролю, в критических обстоятельствах оттягивает реакцию, а не ускоряет ее, получая дополнительное время для оценки ситуации и обдумывания единственно верного ответа или поступка.

Мотивация

Мотивация – это увлеченность делом, никак не связанная с деньгами, властью или другими стимулами. Люди, имеющие мотивацию, сами подталкивают себя к тому, чтобы превзойти ожидаемый результат. Мотивация предполагает умение передавать свою увлеченность другим. Недостаточно просто самому взяться за работу с удовольствием – вы должны буквально излучать заинтересованность, чтобы заразить окружающих своим энтузиазмом. Ваше желание достичь цели должно подать пример другим столь же увлеченно взяться за дело.

Эмпатия

Эмпатия – это способность понимать и воспринимать эмоциональный склад других людей. Эмпатия – это навыки общения с людьми в соответствии с их реакцией; это способность слушать и умение ставить интересы других выше своих собственных. Лидер должен чувствовать эмоции других людей, чтобы не задеть их словом или делом, это поможет выстроить дружелюбность и слаженность в коллективе.

Социальные навыки

Социальные навыки – это умение поддерживать отношения и налаживать связи, способность находить общие интересы и добиваться взаимопонимания. Чтобы успешно поддерживать взаимоотношения, необходимо уметь быстро находить общие интересы с окружающими вас людьми. Для этого нужно вести себя открыто, дружелюбно и быть настроенным оптимистически. Люди должны поверить вам сами, без ваших просьб и уверений.

Материал подготовил Беккер П. по книге «Путь к успеху в жизни и в бизнесе!» Маршал Лоуб и Стивен Киндел.

3. Лидерство и видение.

*Если представить, что лидерство – это остриё стрелы,
То видение – это та цель, которую необходимо поразить.*

Любой коллектив после небольшой подготовки может научиться работать без непосредственного участия лидера. Тогда зачем нужны лидеры?

Но нужно иметь ввиду, что ситуации, требующие от людей чего-то большего, чем групповое мышление и коллективные действия, бывают постоянно. Вдруг возникнет сложная проблема и группа окажется в тупике? – такое тоже может случиться. В том случае коллективу необходимо то, что самостоятельно выработать и предоставить он не в состоянии, а именно – видение.

Видение – это то, что определяет будущее и позволяет человеку стремиться к постоянному совершенствованию.

Видение черпается из трёх источников:

1. Опыта
2. Знаний
3. Воображения

Все они связаны между собой, но всё же имеют и отличия.

Почему человек ходит в школу? Конечно, чтобы получить знания. Ведь необходимый объём знаний невозможно приобрести лишь благодаря опыту. Один из лучших способов добыть новые знания – книги. Не обязательно вновь изобретать колесо; можно изучить весь процесс его изобретения, начиная с давних времён. Человек, обладающий широкими знаниями, смотрит на мир другими глазами.

Ещё в детстве братья Уилбер и Орвил Райт, очарованные стремительностью Воздушных потоков, любили следить за полётами птиц в небе и запускать

Воздушных змеев. Ещё до того как они получили необходимые знания

на уроках физики, мальчики открыли для себя принцип Бернулли,

который гласит, что разница между движением воздуха над

искривлённой поверхностью приводит к возникновению подъёмной силы. Именно эти знания, а не жизненный опыт, позволил братьям Райт сконструировать крыло и таким образом войти в историю человечества.

Воображение возникает из случайностей, оно синтезирует знания и опыт, но ещё и порождается желаниями. Если применить свой жизненный опыт и рассчитать все возможные варианты, с помощью которых вы смотрите на себя и на мир, воображение позволит вам представить ту перспективу, которая маячит где-то за горизонтом.

Философ Пьер Тейлхард де Шарди однажды написал, что важнейшая движущая сила человеческого развития – «надежда, большая надежда, которую разделяют все». Это и есть суть видения, это то, что побуждает человека к действию.

Практически всех людей можно назвать верующими. Для этого не обязательно быть религиозным, но почти каждый из нас во что-то верит. Если человеку недостаёт веры, ему недостаёт самой жажды жизни.

Без видения человек не может добиться преданности своих последователей. Видение напоминает людям, почему они состоят в одной команде и за что борются; видение говорит людям, что, независимо от происходящих событий, игра стоит свеч. Предлагая своё видение, лидер может сплотить коллектив, особенно в трудную минуту.

Что бы чего-то добиться, человек должен чётко представить себе намеченные цели и здесь большую роль играет видение.

Современный лидер всегда должен смотреть вперёд, чтобы видеть перспективы. Хороший лидер заставляет смотреть за линию горизонта, одновременно поддерживая связь с реальным положением дел в настоящий момент.

Лидер несёт ответственность за полную осведомлённость не только о средствах собственной группы, но и обо всех доступных ему ресурсах. Используйте чужой положительный опыт, смело учитесь у них. Сходите в другую сходную организацию, посмотрите, как у них идут дела, перенимайте опыт. Видение – это осуществимая мечта, которая строится на реальном положении вещей. Настоящий лидер никогда не витает в облаках, его видение оказывается обдуманным.

Видение – это мост между прошлым и будущим.

На этапе перехода от идеи к видению вы вступаете в процесс, который называется планированием.

Японские фирмы тратят 80% на планирование и только 20% - на выполнение плана.

Грамотное планирование начинается со сбора информации. Информация – это не набор ваших догадок, она содержит неопровержимые факты. Планирование должно строиться на фактах и согласовании ряда предложений по поводу знаний, умений, ресурсов. Планирование требует участия каждого члена команды. Если люди не вовлечены в работу, то вы не узнаете, в полной ли мере они осознали взятые на себя обязательства.

Если вы хотите чего-либо добиться, вас не должно останавливать слово «нет» - конечно, при условии, что ваша цель не противоречит закону, нормам этики и морали.

Самый простой способ получить представление о существующих возможностях – сходить в другие образовательные учреждения и познакомиться с их деятельностью. Обратит внимание на те формы работы, которые они используют, сделать записи в блокноте. Вы вернётесь с багажом новых идей.

Недостаточно, если видением располагает только лидер.. Оно должно стать неотъемлемой частью всего коллектива, чтобы каждый мог знать что можно предпринять в любой момент.

4. Десять способов овладения лидерскими способностями.

- ✓ Подготовка
- ✓ Желание
- ✓ Открытость новым идеям и впечатлениям
- ✓ Ораторское искусство
- ✓ Установление дисциплины
- ✓ Умение соблюдать сроки
- ✓ Умение поддерживать контакт

- ✓ Умение слушать
- ✓ Сотрудничество
- ✓ Умение работать на благо других людей

Подготовка

Нужно быть в постоянном поиске более подходящих источников информации, лучших инструментов планирования. Из каждой ситуации и встречи выносите для себя что-то новое. Стремитесь превзойти достижения других лидеров. Общаясь с другими лидерами, поделитесь секретами достижения успеха и как избежать неудачи.

Желание

Волонтерская деятельность представляет великолепную возможность для совершенствования лидерских способностей. Это тот случай, когда вы сможете посвятить себя полезному делу. Главное, чтобы выбранное дело способствовало улучшению жизни людей и мира вокруг нас.

Открытость новым идеям и впечатлениям

Будьте открыты и идеям и мечтам других людей. Не будьте непреклонны и негибемы по отношению к своим решениям. В конце концов, всё время появляются новая информация и обстоятельства, поэтому, если вы с открытостью воспринимаете возможность перемен, то не будете застигнуты врасплох.

Ораторское искусство

Репетируйте свои выступления. Вы должны добиться искренности и в сочетании непринуждённой манеры говорить, умения чётко подать материал в своих выступлениях вы предстанете успешным лидером.

Практикуйте выступать с речью по существу, чтобы отразить присущий вам стиль.

Установление дисциплины

Лидерство представляет собой ряд дисциплин: формирование видения, составление плана. Осуществление задачи и достижения цели. Быть дисциплинированным – значит, быть осторожным в процессе формирования команды. Не позволяйте чувствам влиять на ваши суждения о человеке. Если вы хотите достичь успеха, то в вашу команду должны войти профессионалы.

Умение соблюдать сроки

Любые проекты выполняются качественнее, если их участники ограничены определёнными сроками. Определите те. Сколько времени потребуется для выполнения той или иной работы, и сделайте так, чтобы люди прилагали как можно больше усилий на каждом отрезке работы.

Умение поддерживать контакт

Не позволяйте, чтобы дистанция между вами и вашей группой увеличивалась; наоборот, следует научиться делать так, чтобы это расстояние было как можно меньше. Без промедления разбирайтесь в сути беспокоящих вашу команду проблем. Если кто-то испытывает какие-то сложности, не говорите: «Позже я разберусь с вашей проблемой». Что бы вы ни делали, прекратите на время работу, выслушайте

человека и примитесь за решение данной проблемы. Поддержание контакта гарантирует, что ваши люди не заставят вас пребывать в неизвестности в связи с тем, что происходит в группе.

Умение слушать

Развивайте свои навыки слушания. Обращайте внимание на всевозможные нюансы. Если вы научитесь слушать, то сможете переводить косвенные просьбы в прямые призывы к действию и избрать соответствующую линию действий.

Сотрудничество

Современное лидерство основывается на совместной работе, а совместная работа строится на сотрудничестве – с руководителями, с членами команды, с внешним миром. Научитесь находить способ обеспечивать победу сразу для всех сторон. Научите людей сотрудничать на благо общих дел.

Умение работать на благо других людей

Всегда ставьте интересы других выше своих. Всякий раз, когда вас посещает идея совершить какой-то эгоистический поступок, научитесь противостоять ей, ценить потребности других людей, оказывать им услуги без особой выгоды для себя. Если вы сумеете воспитать в себе прекрасную привычку помогать людям, вам будет легче ставить интересы других выше собственных, когда вы станете лидером. Без этого ваше лидерство никогда не будет успешным.

5. Качества лидера

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 явления, 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 его индивидуальных особенностей и настроения;

- *способность к активному психологическому воздействию* - разнообразие средств воздействия на людей в зависимости от их индивидуальных качеств, сложившейся ситуации;

- *склонность к организаторской работе, лидерской позиции, потребность брать ответственность на себя.*

6. Тест «Экзаменуем Лидера»

С помощью данной методики можно определить характерные для данного лидера способы реагирования на критические ситуации.

Из двух утверждений необходимо выбрать только одно, более Вам близкое:

1. а) Иногда предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

б) Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.

2. а) Я стараюсь найти компромиссное решение.

б) Я пытаюсь уладить спор с учетом всех интересов другого человека и моих собственных.

3. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

4. а) Улаживая конфликт, я пытаюсь найти поддержку у другого.

б) Я стараюсь избежать бесполезной напряженности.

5. а) Я пытаюсь избежать неприятности для себя.

б) Я стараюсь добиться своего.

6. а) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса

б) Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.

7. а) Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

б) Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

8. а) Я предлагаю среднюю позицию.

б) Я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.

9. а) Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.

- б) Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.
10. а) Я стараюсь не задеть чувства другого.
 б) Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
11. а) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
 б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
12. а) Ведя переговоры, стараюсь быть внимательным к другому.
 б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
13. а) Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
 б) Иногда предоставляю другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
- 14 а) Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь идти ему навстречу.
 б) Я стараюсь убедить другого пойти на компромисс.
- 15 а) Зачастую стремлюсь избежать споров.
 б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

КЛЮЧ ДЛЯ ТЕСТА «ЭКЗАМЕНУЕМ ЛИДЕРА»

	соперничество	сотрудничество	компромисс	избежание	Приспособление
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4	А			Б	
5	Б			А	
6			Б	А	
7					Б
8	Б		А		
9	Б	А			
10	Б				А
11		А	Б		
12		Б		А	
13		А		Б	
14			Б		А
15		Б		А	

7. Формула устойчивости коллектива

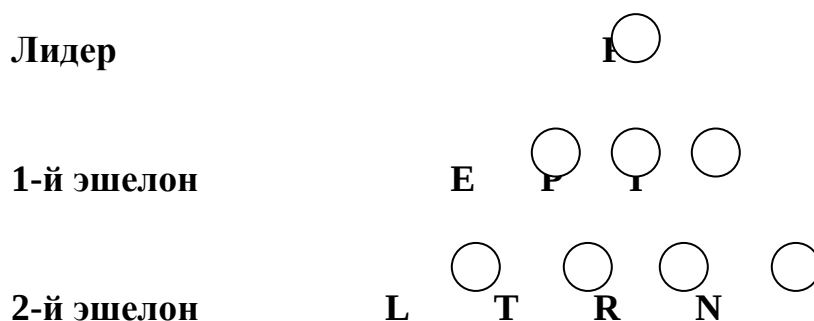
Заботясь об устойчивости коллектива, не забудьте про «козлов отпущения». Каждому, кто более или менее длительное время общался в сформировавшемся коллективе, хорошо известно, что в нем обязательно имеется устойчивое ядро с фиксированными ролями неформального характера. Вокруг этого ядра существует изменчивая оболочка, в зону которой то попадают, то выходят разные люди, не впитывающиеся в коллектив по тем или иным причинам.

Социоаналитические исследования показали, что восемь максимальное количество неформальных ролей. При большем количестве постоянных участников ядро раздваивается на половины, не совпадающие по способу и темпу решения одинаковых задач.

Оказывается, для того чтобы группа успешно выдерживала атаки внешней среды, она вынуждена закрепить за каждым участником круг его обязанностей, которые соответствуют этим аспектам. Причем делается это так, чтобы выполняющий определенную неформальную роль человек был бы с ней согласен, чувствовал себя удовлетворенным.

В цивилизованном коллективе неизбежно существует пирамида власти, которую можно изобразить схематически. На вершине, в середине и в основании пирамиды находятся различные по статусу неформальные роли, обозначенные для удобства теми же буквами, что и выполняемые ими коммуникативные задачи.

Изучение неформальных ролей позволяет заранее, экономя время на притирку и случайный перебор, создать функционально сбалансированный коллектив. Для этого выясним, какие социотипы являются наиболее вероятными претендентами на свободные ступеньки власти.



Неформальная роль - «лидер» (F)

Настоящим лидером может стать только самый влиятельный, пользующийся всеобщим авторитетом, член группы. Он представляет собой силовой центр коллектива, уверенно координирующий его движение в коммуникативном пространстве.

Настоящий лидер не демонстративен, не суетлив и не эмоционален. Не надо путать его с так называемым «харизматическим» лидером который выступает идеологом и зачинщиком массовых социальных движений. «F» - лидер не идеолог.

а прагматик. Он никого ни к чему не призывает, просто заставляет выполнять необходимое силой авторитета и логикой фактов.

Неформальные роли первого эшелона

Неформальная роль – «двигатель группы» (Р). Человек, который претендует на эту роль, должен быть очень работоспособным и выносливым. Двигатель группы практически всегда находится в движении, не терпит лени и расхлябанности. Да он практически и не умеет отдыхать. Все его усилия направлены на поддержание рабочего ритма в группе.

Несмотря на всю свою энергичность, человек, выполняющий Р-роль, не является неформальным лидером группы. Он ее двигательный, а не силовой центр. Двигатель группы великолепно задает темп движения, но с трудом меняет его направление, а это основное требование ориентации в коммуникативном пространстве,

Истинный критерий лидерства, как считали еще в древности, его незаметность. По-настоящему умелый лидер так отлаживает коллектив, что тот может некоторое время решать свои задачи и в его отсутствие (эффект «автопилота»). Совсем другое дело в случае с лидером - двигателем группы. Эта роль очень энергозатратная: при его отсутствии коллектив быстро сникает, снижает темп.

Неформальная роль - «эмоциональный вовлекатель» (Е). Это самый коммуникабельный и экспрессивный участник группы, Причем его стиль общения должен быть в большей степени напористый, чем успокаивающий. Одной силы авторитета и двигательного принуждения часто оказывается мало, чтобы коллектив быстро и организованно включился в работу. Очень важный участок мобилизации коллектива - это «зажигание», эмоциональный порыв.

У неформальной Е-роли есть еще и вторая сторона, которую можно обозначить как «разведка ресурсов». Без этой стороны деятельности эмоциональный вовлекатель способен «перегреть» коллектив. Энергию его чувств логично направить на внешний мир -завязывание связей и получение информации ибо всем новым, что появляется у соседей.

Неформальная роль - «генератор идей» (И). Им становится только самый нестандартно мыслящий участник команды. От генератора идей требуется постоянная выдача перспективных догадок и прозрений - таких находок, открытий и предложений, на основании которых можно строить стратегию долгосрочного развития организации. Генератор идей отличается от других работников интеллектуальной смелостью и жадой познания.

Необходимо уяснить, что генератор идей - это своеобразный противовес лидеру группы. Генератор идей очень свободолюбив, его нельзя подчинить жесткому графику и нагрузить рутинной работой.

Неформальные роли второго эшелона

Неформальная роль - «систематизатор» (Л). В этой роли выступает

наиболее уравновешенный, свободный от субъективных пристрастий член команды. От него требуется не бурная активность, наоборот, холодная отстраненность, способность сравнивать противоположные точки зрения и выносить объективное суждение,

Неформальная роль - «отражатель» (Т). Задача этого участника коллектива - служить как бы зеркалом происходящих событий, отражать всю динамику перемен. Требования к претенденту на Т-роль - тонкая восприимчивость, умение подмечать значимые детали и тем или иным способом реагировать на них, доносить назревающие перемены до всех членов коллектива. Это позволяет своевременно принять меры, на шаг вперед учитывать грядущие перемены.

Неформальная роль - «гармонизатор» (R). В любом напряженно работающем коллективе возникают недоразумения и трения между его участниками. Не бывает коллективов полностью эмоционально стабильных. R - участник отвечает за мир и душевное спокойствие в группе. Он – человек, не агрессивный, способен понять и простить. Он не очень активный, собственные чувства и переживания умеет скрывать. К нему тянутся люди, обращаются за советом в запутанных жизненных ситуациях. Благодаря гармонизатору коллектив как бы «склеивается» изнутри чувственными привязанностями ощущением «семейной» атмосферы.

Неформальная роль - «доводчик» (N). Это основная исполнительная сила слаженной команды. Их может быть в универсальном коллективе несколько. Человек, претендующий на эту роль, отличается чувством хозяина на своей территории. Он прагматично настроен, умеет качественно оформлять свои изделия и рассчитывает на достойное вознаграждение своего труда.

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

8. Стилъ руководства (А.Н. Лутошкин)

У каждого лидера есть свой «почерк», своя манера, свой способ в организации коллективных дел. Эти свойственные лидеру приёмы воздействия на личность или группу называют стилем работы. А. Н. Лутошкин выделяет такие стили:

1. Разящие стрелы. Призывающий, настаивающий, жестоко требующий. Эффективен в только еще складывающихся коллективах.

2. Возвращающийся бумеранг. Советующий, консультирующий, коллегиальный, требующий. Эффективен в сложившихся коллективах.

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

4. Плывущий плот. Соглашающийся, уступчивый, невмешивающийся. Эффективен только как вспомогательный.

Возможно ты найдешь полезным для себя советы по этому поводу

английских ученых М.Вудсона и Д.Френсиса:

1. Установите ясные цели. (Умные коллективы часто сами находят путь, если знают к чему надо прийти).

2. Начинаяте с малого. «Большой дуб вырастает из маленького желудя». Успех укрепляет доверие и создает основу для нового успеха. Люди предпочитают идеи, в которых они могут разобраться.

3. Прежде чем действовать, добейтесь согласия. Причастность вырастает из понимания. Без согласия почти ничего нельзя изменить. Достижение согласия требует немалого времени.

4. Составьте реальный график. «Москва не сразу строилась». Научиться - означает от чего-то отучиться. Культурный уровень меняется очень медленно.

5. Советуйтесь часто и искренне. Люди могут сказать много ценного. Когда вы советуетесь, то тем самым укрепляете согласие. Советоваться - это не форма, а содержание. Манипулирование подрывает возможность создать коллектив.

6. Свяжите создание коллектива с организационной работой. Люди с большей готовностью пойдут на эксперимент, если это не требует большого объема дополнительной работы. Для создания коллектива используйте возможность регулярных заседаний и обычных заданий. Положительные результаты будут очевиднее

7. Смело встречайте «политические» проблемы. Не кладите сложные вопросы под сукно. Будьте реалистом в своих планах. Если вы будете играть в политику, то дискредитируете свои усилия.

8. Поощряйте открытость и искренность. С глубоко укоренившимися предрассудками и взглядами легче справиться, если обсуждать их открыто. Не подавляйте дискуссии.

9. Не вызывайте ложных надежд. Обещать легче всего. Невыполненные обещания дискредитируют Вас.

10. Если нужно, перестройте свою работу. Организационная работа требует времени. Создание коллектива может увеличить индивидуальный объем работы.

11. Помните, что неизвестное пугает больше, чем известное. Помните, что развитие в основном саморегулируется. Если проблему изложить вслух, она уже не кажется страшной. Возраст, способности и взгляды создают ограничения. В конечном счете мы сами отвечаем за свое развитие.

12. Помните, что «Вы можете загнать лошадь в воду, но не можете заставить ее пить». Людей нельзя заставить изменить отношение. Людей можно заставить, но они будут притворяться будто они меняются.

13. Помните о тех, кто вне игры. Зависть может помогать развитию. Люди любят сами быть участниками.

14. Помните, что создание коллектива может вызвать другие проблемы. Другие группы людей могут почувствовать опасность. Отдельные

единомышленники могут перерасти свои нынешние функции.

15. При создании коллектива используйте все возможности. Может иметь место индивидуальное развитие. Новые идеи порождают дальнейшее творчество. Существующие системы и методы могут оказаться под вопросом. Делегируйте (передавайте) полномочия.

У людей разные сильные стороны и опыт. Делегирование (передача) полномочий обычно означает развитие.

16. Принимайте помощь извне, если это необходимо. Тщательно выбирайте, к кому обратиться. Принимайте на себя ответственность за свои действия. У каждого человека со стороны свой взгляд на проблему и свой опыт. Люди со стороны не участвовали в организационной работе. Человек извне скорее окажется беспристрастным.

17. Учитесь на ошибках. Признавайте свою неправоту. Регулярно анализируйте ход дела. Поощряйте обратную связь - это самое ценное, что вам могут дать коллеги.

18. Делайте то, то о чем вы говорите. Дела говорят сами за себя.

- Лидер должен понять, что одно дело - создавать план работы, другое - выполнять его. Он должен ясно представить себе, как должна быть разделена работа между всеми членами организации.

- Плох тот лидер, который все делает или пытается делать своими руками.

- Величайшее искусство лидера состоит в том, чтобы ребята, выполняя его задания, делали это как бы по своей инициативе, и, может быть, даже в убеждении, что они сами, а не лидер, нашли выход из положения,

- Всякая, даже элементарно краткая инструкция лидера должна содержать три основных момента:

1. Что именно должно быть выполнено.

2. В какой срок.

3. На ком лежит ответственность за выполнение задания. Время неиспользованное - время погибшее безвозвратно.

9. Узелки на память.

(некоторые практические советы лидеру)

Как говорить?

- Следи за тем, чтобы слушатель правильно тебя понял

- Обдумай фразу, прежде чем ее высказать,

- Старайся высказать мысль в достаточно краткой форме.

- Высказывая новую мысль, убедись, что предыдущую собеседник понял правильно.

- Высказывайся ясно и определенно

- Не старайся, чтобы собеседник во всем соглашался с тобой

- Говори вежливо.

Как слушать?

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

Понять собеседника - это

- прогнозировать его действия в будущем,
- точно пересказать, что сказано им;
- согласовать программу дальнейшего взаимодействия.
- найти пути решения возникающих трудностей;
- выяснить, чем вызвана его точка зрения на явление, если она не соответствует твоей,

10.Упражнения

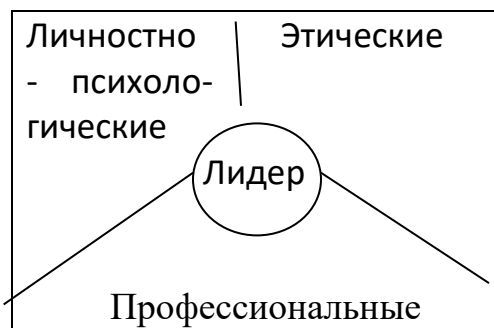
* Построение модели идеального лидера.

1. Решить, какие 3 группы качеств наиболее важны для лидера (нравственно-личностно-психологические, этические, профессиональные)

2. Разбиться на малые группы так, чтобы в каждой из них можно было организовать по 3 мини-группы (как минимум, из 2 чел.)

3. Игра «Поиск»: каждая группа думает над качествами из «своего» раздела приблизительно 2 минуты. Затем листок переворачивается. Когда лист перевернулся, вся группа выбирает 8 наиболее важных для лидера качеств (тут можно проявить умение обобщать).

4. Затем принимается общегрупповое решение о том, какие 8 качеств наиболее важны для лидера (можно зачитывать качества по кругу, а затем обсуждать их). Выбранные качества фиксируются в летописи.



5. После построения модели качеств идеального лидера, необходимо построить модель - «наоборот», т.е. к каждому качеству придумать противоположное. Затем прошкалировать эти модели.

- **Рисование лидера**

Каждой группе выдается лист бумаги форматом А2, маркеры и фломастеры. Ведущий предлагает группе 10 минут обсудить рисование «Лидера», при этом группа не касается материалов. Затем следующие 10 минут группа рисует «Лидера», не произнося ни слова, за каждое сказанное слово снимается минута. По истечении 10 минут группы представляют свои работы. В заключение ведущий с группой анализирует, что произошло в группе в момент работы: как себя чувствовал каждый, какую роль он выполнял. почему взял на себя данную роль. Была ли у него возможность высказаться, сделать предложение, всех ли выслушали в процессе подготовки, была ли доброжелательность между членами группы. Бывают ли подобные ситуации в жизни, что вы при этом чувствовали. Чему вы научились в этом упражнении, какие уроки для себя извлекли на будущее.

- **Лидер в группе**

Фигуры

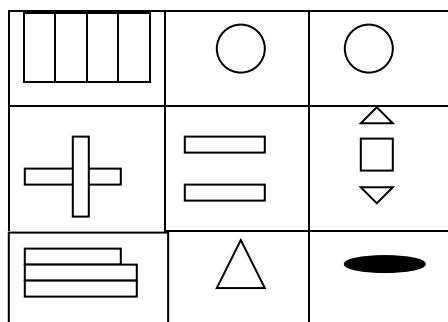
В этом задании проверяется способность группы организовывать умственную и физическую работу при взаимопонимании и четкой координации действий.

Необходимо запомнить и по памяти воспроизвести серию разных по форме и штриховке геометрических фигур, расположенных в определенном порядке.

Для этого все разбиваются на три подгруппы, каждая будет выполнять свою роль в процессе общей задачи.

Первой подгруппе предстоит запомнить предложенные фигуры. Второй - нарисовать их на основе сведений, полученных от первой группы.

Третьей группе проконтролировать правильность выполнения рисунка.



Фигуры, изображенные на рисунке, будут показаны первой подгруппе всего на одну минуту. За это время участники должны запомнить форму, штриховку и порядок расположения фигур. Затем они передают информацию второй подгруппе и отходят в сторону на значительное расстояние. После окончания выполнения работы третья подгруппа переходит от первой подгруппы ко второй и проверяет правильность выполнения задания.

11. Признаки организованности группы

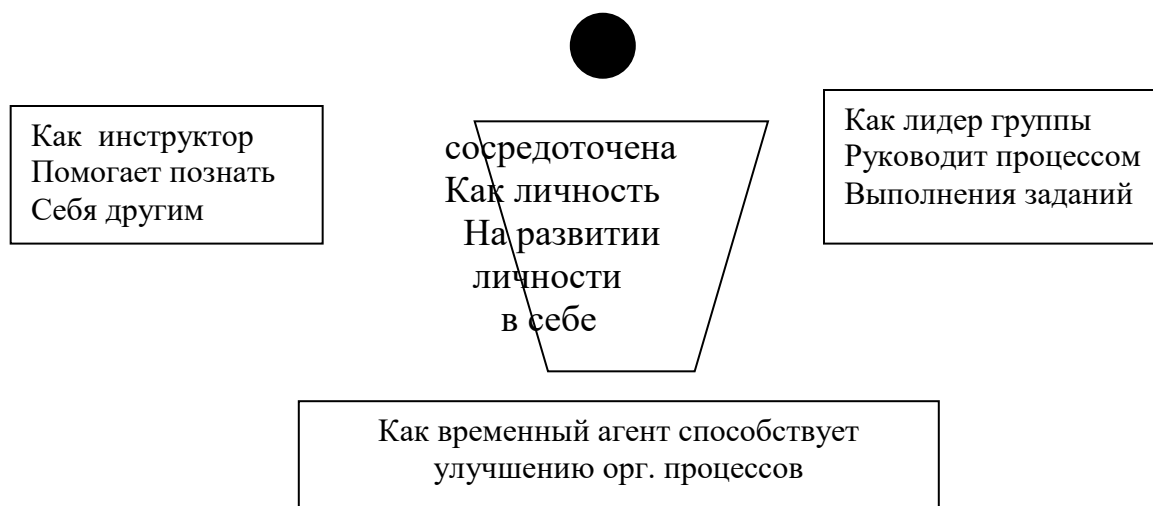
- возникновение в процессе работы органа самоуправления;
- координирующего работу всего коллектива;

- четкое распределение обязанностей между членами коллектива;
- выработка плана совместных действий;
- отсутствие конфликта, конкуренции между лидерами и противоречий в системе межличностных отношений;
- дисциплина;
- минимальная достаточность умственных и физических усилий;
- отсутствие излишнего напряжения, неэкономных действий, высокая деловая активность;
- проявление всеми инициативы и творчества в процессе работы;
- демонстрация единства мнений и действий по существенным вопросам.

12. Роли, виды деятельности, признаки ведущего.

Роли ведущего

Лидеры исполняют несколько ролей, чтобы помочь достичь цели.



Семь видов деятельности ведущего

Вдохновляет

Как лидер. Вы можете вдохновить других на достижение успеха, помочь направить на это энергию и время. Фокусирует на результатах, процессе и отношениях (связях). Одна из важных черт лидерства - балансирование энергии, вложенной в результаты, процесс и связи. Забота о выполнении задания (результатах), способе выполнения (процесс) и взаимоотношениях между теми, кто выполнял, очень ВАЖНЫЕ для лидерства.

Добивается максимального вовлечения

Индивиды желают участвовать в принятии решений. Лидеры должны выбрать лучший вариант. В результате растет доверие друг к другу, принимается лучшее решение.

Учит сотрудничеству

Группа следит за поступками и словами лидера. Манера поведения лидера создает атмосферу, способствующую активизации и сотрудничеству.

Строит мосты к действию

Хорошие лидеры обсуждают с группой пути достижения результатов. Это планирование нужно для достижения результатов.

Выделяет лучшие качества в людях

Лидер знает, чего хочет достичь участник. В процессе наблюдения, слушания, общения лидер помогает достичь результата.

Указывает на достижения

Зачастую лидеры настолько поглощены достижением результатов, что забывают делать комплименты членам команды. А ведь это необходимо для того чтобы человек почувствовал гордость, самоуважение, стал уверенным в себе.

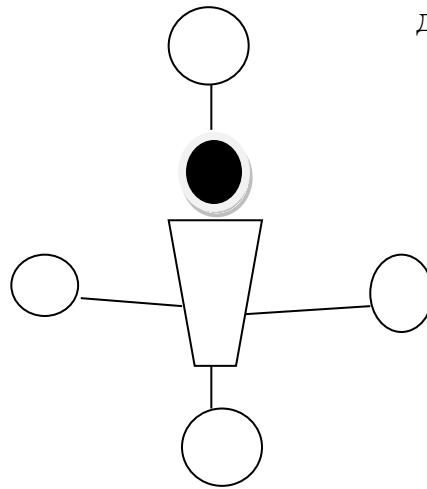


Четыре признака ведущего

Сотрудничество
совместной

возможность участвовать

Выигрыш
восприимчивость



- Создает возможность для

деятельности.

Дает

в принятии решений.

Гибкость и

Сотрудничество

- Активизирует других и

поощряет успехи, регулирует планы, контролирует. – Принимает к сведению идеи других, ненавязчиво помогает.

Подчеркивает позитивные ситуации и потенциал для успеха. Демонстрирует, что желательно и возможно прийти к соглашению. Обращает внимание на спорные вопросы и действия. Напоминает другим о «большой цели» и промежуточных.

13. Игра «ЛИДЕР»

Игра проводится с группами на определение лидерства в группе. Данные можно использовать на выборах организаторов различных дел.

Одновременно могут играть 2-5 групп.

В игре каждой группе предлагается выполнить ряд заданий, сложность возрастает от первого к последнему.

В каждой группе находится наблюдатель (им может быть ведущий гр.). Он оценивает уровень активности каждого члена группы. Игра имеет секрет, который заключается в том, что ведущие следят за тем, как каждый член группы выполняет задание.

Каждый раз за участие в выполнении задания член группы получает жетон. Цвет жетона обозначает; какую роль сыграл участник игры в выполнении задания. Сам участник этого знать не должен.

Обозначения жетонов

Белый - «Лидер-организатор».

Он выдвигает свои идеи, подхватывает положительные, отвергает отрицательные идеи других, распределяет роли при выполнении заданий, берет на себя руководящую роль.

Желтый - «Лидер-вдохновитель»

Он может выдвигать идеи, возможно не совсем верные, главная черта его – эмоциональность. Он зажигает будит творчество ребят.

Красный - «Исполнитель»

Он не проявляет инициативы, но соглашается с тем, что предложили ему другие, подхватывает идею и с удовольствием участвует в ее реализации.

Зеленый - «Зритель»

Он слабо или вообще не участвует в обсуждении выполняемого задания, выступает нехотя или вообще не участвует.

В результате у каждого участника набираются жетоны разного цвета. Ведущий может сделать вывод к какой категории лидерства относится каждый член группы, как надо работать с каждым из них, на кого в первую очередь обратить внимание. Если хотите, то можете дать жетонам баллы и подсчитать их по окончании игры.

По окончании игры ведущий должен проанализировать обстановку в группе: почему каждый член группы занял ту или иную позицию, устраивает ли она его, хотелось бы ему ее изменить. Что мешало сотрудничать с группой, было ли желание работать в данной группе.

Примерный набор заданий

1. Представление группы
2. Кольцовка песен
3. Организация игры со всеми
4. Буриме
5. Решение ситуации
6. Музей восковых фигур
7. Пантомима, миниатюра и т.д.

Количество заданий зависит от количества групп: чем больше групп, тем меньше заданий. Необходимо уложиться за 1 час и 10-15 минут на анализ в группе- (В основе игра «Вожатский лидер» Ленинградского Дворца. Пионеров)

Конкурсная игра «Хочу быть лидером» (Липецк)

Организаторы:

- координаторы
- руководители игровых площадок;
- хранители времени;
- счётная группа.

Подготовить карты индивидуального участия и карты группового участия.

1 этап: открытие

- объяснение правил участия, вручение карт, представление организаторов.

2 этап: участие на конкурсных площадках:

- Каждый участник выбирает из 12 площадок 6 и свободно их посещает.
- На каждой площадке он выполняет задание и получает от 1 до 6 баллов.
- Из 6 выбранных площадок должны быть 3 интеллектуальные и 3 творческие.
- Набирая баллы в личную карту, участники набирают баллы в групповую карту.

3 этап: Подведение итогов

- Все карты сдаются в счётную комиссию.
- Подсчитывается индивидуальный балл и средний балл группы.

Карта группы № ____

№	Фамилия. Имя	баллы	Примечания
1.			
2.			

Групповой балл = сумме баллов : количество человек в группе.

Ф. И. _____

Группа № _____

№	Название конкурсной площадки	баллы	Примечание
1.			
2.			

Сумма баллов = итоговый балл

Приз получают участники, набравшие 34-36 баллов и группы с наибольшим количеством баллов.

4 этап: анализ и награждение победителей конкурса «Хочу быть лидером»

Перечень конкурсных площадок игры

№	Название площадки	Критерии оценки	Место проведения
---	-------------------	-----------------	------------------

Интеллектуальные площадки

1.	«Имею право» - знание документов, определяющих права и обязанности детей в	- уровень знаний - умение использовать знания в ситуациях нарушения своих
----	--	--

	обществе	прав.
2.	«Ринг ситуаций» - конкурс на умение вести себя в конфликтных ситуациях и находить выход из них.	- умение вести себя в конфликтной ситуации - умение выйти из конфликта - умение сотрудничать с другими людьми и отстаивать свою точку зрения
3.	«Эрудит» - демонстрация знаний в разных областях	- эрудированность, интеллект - нестандартное мышление
4.	«Имидж лидера» - создание образа лидера в единстве личностных качеств и внешнего образа, стиль поведения, отличительные качества (варианты разные)	- оригинальность идей - содержательность - целостность образа
5.	«Публичное выступление» - выступление перед аудиторией по предложенной теме до 1 мин.	- умение выступать перед аудиторией - оригинальность - содержательность
6.	«С белого листа» - сочинить четверостишие на предложенный фото сюжет	- владение словом - создание целостности образа - проявление фантазии
7.	«Как вести за собой» - составить текст объявления, которое смогло бы заинтересовать массы прийти на достаточно скучное мероприятие.	- умение заинтересовать людей, привлечь внимание - знание эффективных методов управления
8.	«Наши общие дела» - описать технологию подготовки и проведения одного из дел вашей организации	- знание методики подготовки и проведения дел - определение целей и логики проведения дела

Творческие (прикладные) конкурсы

1.	«Калейдоскоп талантов» предлагает продемонстрировать свой талант в области танца песни, театрального и исполнительского творчества, декламации, пантомимы	- эстетичность - качество исполнения - эмоциональность
2.	«Книга спортивных рекордов»	- установление спортивных

	индивидуальные спортивные конкурсы	достижений - уровень физической подготовки
3.	«Новинки из мусорной корзинки» - прикладной конкурс на создание и представление работ из подручного материала на предложенную тему	- владение прикладными навыками - эстетичность оформления - оригинальность идеи
4.	«У похода есть начало» - предлагается проявить свои туристические навыки (сложить костёр, поставить палатку или преодолеть тур. полосу	- владение навыками - умение принимать решения в экстремальных ситуациях
5.	«Смехо панорама» - разыграть юмористическую миниатюру на предложенную тему	- актёрское мастерство - проявлении фантазии - оптимизм в решении проблем
6.	«Мозаика оформителя» создать эскиз оформления информационного стенда своей организации, используя разные оформительские приёмы	- оформительское мастерство - актуальность информации
7.	«Игротека» представить игру, традиционную для детской организации	- владение игротехническими приёмами - оригинальность идеи
8.	«Человек оркестр» озвучивание видео эпизодов из жизни детского объединения (1 мин.)	- оригинальное мышление - разнообразие содержания и способов озвучивания кадров

Конкурсные площадки работают 1.5 часа.

14. Словарь лидера

Чтобы не было путаницы, давайте, прежде всего, договоримся - что обозначают слова, которые мы будем использовать? Ведь очень часто люди не понимают друг друга только потому, что говоря одни и те же слова, подразумевают их разное значение.

Итак, Лидер - Ведущий - Человек, способный повести за собой, пробудить интерес к делу. Часто путают слова-понятия «лидер», «руководитель», «организатор».

ОРГАНИЗАТОР - тот, кто управляет конкретной деятельностью, решает как делать, объединяет людей для совместного дела. Обычно официально назначенного (или избранного) лидера-организатора называют **РУКОВОДИТЕЛЕМ** или **ФОРМАЛЬНЫМ ЛИДЕРОМ**.

АКТИВНОСТЬ - готовность к деятельности и энергичная деятельность, направленная на изменение, преобразование чего-либо.

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ - отношения между людьми в процессе общения и деятельности. Различают **ЛИЧНЫЕ** (основанные на чувствах - от симпатии до антипатии) и **ДЕЛОВЫЕ** (партнерские, основанные на деловых контактах) взаимоотношения

ИМИДЖ - образ, своеобразная привычная «роль», в которой окружающие воспринимают человека.

ИНИЦИАТИВА - начинание, проявление предприимчивости, стремление, умение действовать самостоятельно.

КОЛЛЕКТИВ - высший уровень развития группы, когда в ней есть общая цель деятельности, единство, взаимопонимание, стремление помогать другим.

КОММУНИКАЦИЯ - «делаю общим», «связываю» - процесс передачи информации от отправителя к получателю.

КОМПРОМИСС - соглашение между различными мнениями, взглядами, достигнутое путем взаимных уступок для пользы дела.

КОНФЛИКТ - столкновение противоположных мнений, целей, интересов, желаний.

МОТИВАЦИЯ - осознанная или неосознанная причина действий человека (влечение, потребность)

ОБЩЕНИЕ - становление контактов на основе совместной деятельности (обмен информацией, выработка взаимодействия, восприятие понимание другого человека).

ПРЕСТИЖ - авторитет, влияние, уважение, признание достоинств человека (организации)

РЕПУТАЦИЯ - сложившееся мнение о человеке (организации), его достоинствах и недостатках.

РЕШЕНИЕ - принятие ответственности за деятельность в неопределенной ситуации (определение способа действия, когда есть несколько путей достижения цели).

ЭГОИЗМ - («эго» - я) - предпочтение своих интересов и потребностей вне зависимости от интересов других (часто за их счет).

ЭРУДИЦИЯ - глубокие познания, начитанность, познания в какой-либо области науки.

15.Анатомия успеха

Если у Вас не всегда всё получается так, как хотелось бы, то ...

Вам просто необходимо знать хотя бы основные причины, из-за которых люди терпят поражение.

*Специалисты из американского
фонда Наполеона Хилла*

Плохая наследственность. Это небольшой недостаток, если вообще его принимать во внимание. Если вы от рождения обделены высоким интеллектом, то с помощью команды мыслящих людей -«мозгового центра» - этот недостаток очень легко преодолеть.

Отсутствие ясных целей в жизни. Из каждых ста опрошенных неудачников у девяноста восьми не было такой цели. Очевидно, эта причина - основная. Когда люди ничего не хотят, они ничего не получают.

Отсутствие честолюбия. Нельзя возлагать никаких особенных надежд на людей, безразличных к собственной судьбе, а также на тех, кто безразличен к вознаграждению.

Недостаточное образование. Это препятствие преодолевается достаточно легко. Никакое учебное заведение не сделает из вас образованного человека. Образование подразумевает не столько знания, сколько умение их приложить.

Отсутствие силы воли. Человек должен контролировать свои отрицательные качества. Не победите себя - будете побеждены собой.

Болезни и недуги. Без хорошего здоровья нечего и надеяться на выдающиеся успехи. Многие из причин, порождающих болезни, можно и нужно контролировать. В основном - это: плохое питание, привычка думать все время о плохом, недостаток свежего воздуха, недостаток движения, вредные привычки (табак, алкоголь).

Влияние среды. Большинство из людей, склонных к преступной деятельности, приучились к этому с детства.

Откладывание дел в «долгий ящик». Многие из нас часто оставались «с носом» только из-за того, что ждали: вот-вот наступит время, когда можно будет сделать что-нибудь стоящее. Никогда не ждите. Подходящий момент может не представиться.

Отсутствие настойчивости в достижении цели. Люди склонны придавать слишком большое значение первым признакам неудачи. Настойчивости ничем не заменишь.

Отрицательные качества характера. У человека, отталкивающего людей плохими манерами, нет никаких надежд на успех.

Бесконтрольный азарт. Стремление к риску и авантюре допустимо в очень малых дозах.

Неуверенность при принятии решений. Тот, кто принимает решение, но быстро отказывается от него, попросту слабак. А кто не может прийти ни к какому решению - еще больший слабак. Нерешительность и промедление - убейте эту парочку прежде, чем она сможет затащить вас на бойню, где хлещет кровь неудачников.

Страх. Вы не сможете действовать плодотворно, если не сумеете полностью преодолеть свои страхи.

Сверх осторожность. Те, кто не использует свой шанс, довольствуются объедками с царского стола. Сверх осторожность плоха в той же степени, что и неразборчивость.

Неудачный выбор партнеров по бизнесу. Это одна из наиболее распространенных причин неуспеха. Если же вы продаете свои личные услуги, ваш будущий работодатель должен быть, во-первых, умным, а во-вторых, преуспевающим.

Недостаточная концентрация усилий. Нельзя успевать сразу и везде. Сконцентрируйте усилия на основной и четко определенной цели.

Привычка к неоправданной трате денег. Приучайте себя к бережливости, откладывайте часть своих доходов. Если у человека нет денег, он часто бывает вынужден сразу соглашаться на то, что ему дают.

Отсутствие энтузиазма. Очень трудно добиваться чего-либо без энтузиазма, кроме того, нет ничего заразительнее его и человек, обладающий им, вхож в самые разные группы людей.

Нетерпимость. Нетерпимость означает только одно - человек перестал усваивать новые знания.

Неспособность к сотрудничеству. Хороший руководитель не выносит этого недостатка у подчиненных.

Обладание состоянием, которое не заработано собственным потом. Успеха не было и, значит, не будет. Неожиданное богатство опаснее, чем нищета.

Самоуверенность и тщеславие. Эти качества видны издали и, как сигнальные огни, предупреждают всех остальных: «Держитесь подальше от этого человека!»

Гадание на кофейной гуще. Большинство людей слишком безразличны, ленивы и нелюбопытны к фактам. Они предпочитают чье-нибудь «мнение», чаще всего основанное на поверхностном суждении.

Если этот список ничего не дает вам, попросите кого-нибудь из близких людей, кто знает вас достаточно хорошо, пусть он разберет их вместе с вами пункт за пунктом. И не пытайтесь строить из себя обиженного человека!

Эта рекомендация поможет точнее определить: кто такой лидер, какими

качествами он должен обладать, возможно вы сможете для себя почерпнуть то, что пригодится вам в жизни.

При составлении этой рекомендации были использованы.

1. Программа «Лидер», Федерация детских организаций, научно-практический центр, г. Москва, 1992г.
2. Д.Строус, «Как работать вместе» АЮЛ, г.Москва, 1994 г.
3. Статья Гуленко В. «Заботясь об устойчивости коллектива...» журнал «Директор» N 2-6, 1996 г.
4. «Почему я неудачник?» - анатомия успеха, материалы американского фонда Н. Хилла.
5. Игры и упражнения из программы «Успех», г. Самара ЦВР Кировского района, МО «Беспокойные сердца» 1998г.
6. Игра «Хочу быть лидером» г. Липецк.
7. Книга «Путь к успеху в жизни и в бизнесе!» Маршал Лоуб и Стивен Киндел.