**Детское объединение «Школа актива»**

**Второй год обучения**

**Педагог дополнительного образования: Рябоконь Н.А.**

**Тема занятия: «Лидерство. Как вести за собой»**

**Дата: 05.10.2021 г.**

**План:**

1. Понятия «Лидер», «Лидерство»
2. Диагностика «Я – лидер»

**Лидер** – это организатор, управленец, принимающий ответственные решения затрагивающие интересы всей группы.Быть лидером – значит научиться быть им, ведь лидерами не рождаются. Природные предпосылки ума, характера, влияние окружения – только стартовая площадка для разбега. Тема лидерства является ключевой для многих сфер жизни человека: бизнеса, политики, спорта. По разным определениям лидерство — это способ влияния и управления. Для многих лидер — это предводитель, вперёд смотрящий, руководящий людьми и двигающий к цели. Лидерство — это умение заставить кого-то сделать что-то, да так, чтобы он этого ещё и захотел. Вообще слово лидерство (leadership) произошло от английского глагола «lead», что значит «вести». Легко согласиться, что настоящий лидер должен иметь последователей. Тогда лидерство можно оценивать наличием самих последователей или командой, идущей за ним.

Допустим, лидер ведёт за собой, следовательно, у него есть цель. Действительно, что такое лидер без цели? Кумир, окруженный толпой почитателей? Если лидер не может указать своим последователям, в каком направлении двигаться, то куда за ним будут идти? Тогда лидерство определяется наличием цели, а лидер умением выбирать и направлять людей к этой цели. Чтобы не получилось, как в следующем анекдоте: Стая орлов кружит над горами. Вдруг предводитель орлов (старый орёл) поворачивает голову на север и с мудрым видом говорит: «Там!» Орлы взмывают в небо и летят на север. Через сутки возвращается горстка потрепанных гордых птиц и один из них спрашивает у старого предводителя: «А что там?» На что предводитель отвечает: «Где?»

Но ведь люди пойдут не за любым человеком, знающим куда идти. Лидер должен обладать внутренней силой, если хотите притягательностью (харизмой). К лидеру должны тянуться. Лидер даёт людям веру, надежду, импульс. За лидером, не умеющим дать это, народ просто не пойдёт. И конечно, для того чтобы определить цель для своих последователей, лидер должен уметь мотивировать, уметь доносить мысли, идеи до окружающих. Уметь создавать вокруг себя пространство, в котором хотелось бы находиться, и будущее, в которое хотелось попасть.

А сейчас я предлагаю вам принять участие в диагностике «Я – лидер».

**Диагностики «Я – лидер»**

**Инструкция:**

**-**если ты полностью согласен с приведенным утверждением, то в клеточку с соответствующим номером поставь цифру **4**;

- если скорее согласен, чем не согласен поставь цифру **3**;

- если трудно сказать – цифру **2**;

- скорее не согласен, чем согласен – цифру **1**;

- полностью не согласен - **0**.

Образец карточки ответов расположен в конце методики.

**Вопросы к тесту «Я – лидер»:**

1. Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.
2. Мои действия направлены на достижение понятной мне цели.
3. Я знаю, как преодолевать трудности.
4. Люблю искать и пробовать новое.
5. Я легко могу убедить в чем-то моих товарищей.
6. Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.
7. Мне не трудно добиться того, чтобы все хорошо работали.
8. Все знакомые относятся ко мне хорошо.
9. Я умею распределять свои силы в учебе и труде.
10. Я могу четко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.
11. Я хорошо планирую свое время и работу.
12. Я легко увлекаюсь новым делом.
13. Мне легко установить нормальные отношения с товарищами.
14. Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их.
15. Ни один человек не является для меня загадкой.
16. Считаю важным, чтобы те, кого я организую, были дружными.
17. Если у меня плохое настроение, я могу не показывать это окружающим.
18. Для меня важно достижение цели.
19. Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи.
20. Я готов рисковать, чтобы испытать новое.
21. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
22. У меня всегда все получается.
23. Хорошо чувствую настроение своих товарищей.
24. Я умею поднимать настроение в группе моих товарищей.
25. Я могу заставить себя утром делать зарядку, даже если мне этого не хочется.
26. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь
27. Не существует проблемы, которую я не могу решить
28. Принимая решения, перебираю различные варианты.
29. Я умею заставить любого человека делать то, что считаю нужным.
30. Умею правильно подобрать людей для организации какого-либо дела.
31. В отношениях с людьми я достигаю взаимоотношения.
32. Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.
33. Если в работе у меня встречаются трудности, то я не опускаю руки.
34. Я никогда не испытываю чувства неуверенности в себе.
35. Я стремлюсь решать все проблемы поэтапно, не сразу.
36. Я никогда не поступал так, как другие.
37. Нет человека, который устоял бы перед моим обаянием.
38. При организации дел я учитываю мнение товарищей.
39. Я нахожу выход в сложных ситуациях.
40. Считаю, что товарищи, делая общее дело, должны доверять друг другу.
41. Никто и никогда не испортит мне настроение.
42. Я представляю, как завоевать авторитет среди людей.
43. Решая проблемы, использую опыт других.
44. Мне неинтересно заниматься однообразным, рутинным делом.
45. Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.
46. Я умею контролировать работу моих товарищей.
47. Умею находить общий язык с людьми.
48. Мне легко удается сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

**Карточка для ответов теста «Я – лидер»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **А** | **Б** | **В** | **Г** | **Д** | **Е** | **Ж** | **З** |
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. |
| 9. | 10. | 11. | 12. | 13. | 14. | 15. | 16. |
| 17. | 18. | 19. | 20. | 21. | 22. | 23. | 24. |
| 25. | 26. | 27. | 28. | 29. | 30. | 31. | 32. |
| 33. | 34. | 35. | 36. | 37. | 38. | 39. | 40. |
| 41. | 42. | 43. | 44. | 45. | 46. | 47. | 48. |

**Обработка и интерпретация результатов**

После заполнения карточки ответов необходимо подсчитать сумму очков в каждом столбце (не учитывая баллы, поставленные за вопросы 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41).

Эта сумма определяет развитость лидерских качеств:

А – умение управлять собой.

Б – осознание цели (знаю, что хочу).

В – умение решать проблемы.

Г – наличие творческого подхода.

Д – влияние на окружающих.

Е – знание правил организаторской работы.

Ж – умение применять на практике организаторские способности.

З – умение работать с группой.

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

Для того, чтобы графически изобразить свой личный лидерский профиль, необходимо по оси Х отложить результаты ответов по соответствующим горизонтальным линиям А… З. Для наглядности можно провести серединную линию через 10. Тогда становится ясным, какие качества у каждого из вас развиты недостаточно (все те, что находятся на графике слева до 10 баллов), а какие уже сформировались (10 и выше). Если усреднить данные по всей группе, то можно получить обобщенный лидерский профиль всех ребят. Теперь можно обосновывать содержание индивидуальной и групповой работы. Следовательно, подобранный вожатым цикл занятий в соответствии с этими ограничениями, будет работать на формирование лидерской позиции.

Но прежде, чем сделать заключение, следует обратить внимание на баллы, выставленные при ответах на вопросы 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41. Если на каждый из них поставлено более 1 балла, то отвечающий был неискренен в самооценке. Результаты можно изобразить графически в виде «шкалы искренности» или «шкалы лжи».

Для этого следует отложить результаты ответов на вопросы: по горизонтали А – результаты ответа на вопрос 41; Б – 34; В – 27; Г – 36; Д – 29; Е – 22; Ж – 15; З – 8. Серединной вертикалью является прямая, проведенная через 1 балл. Теперь, если полученному лидерскому качеству соответствует пик слева, то ответы были искренними и у отвечающего действительно развито это качество. Если пик справа, то можно сомневаться в наличии этого качества.

По результатам теста предположим, у тебя низкий показатель **А** (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. Удается 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.

2. Подготовься к выполнению задания:

- изучи опыт других, посоветуйся;

- сделай предварительную расстановку людей;

- исходя из реальных возможностей, составь план.

3. 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.

4. 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.

5. 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 обо всех изменениях в задании;

- интересуйся опытом других выполняющих подробные задания, используй этот опыт для внесения изменений в ход выполнения задания.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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 нате 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 **З** (работа с группой), то также прислушайся к совету:

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.

<https://урок.рф/library/stcenarij_razvivayushego_zanyatiya_ya__lider_091028.html>

Ответы диагностики присылайте

на WhatsApp 8-952-563-31-02

или на эл.адрес ДДТ [ddtsemikar@rambler.ru](mailto:ddtsemikar@rambler.ru)